



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN

ADMINISTRACIÓN

Motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad

San Pedro, Chimbote 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Administración

AUTOR:

Mg. Ignacio Santa Cruz David Elias (ORCID: 0000-0003-0465-7344)

ASESORA:

Dra. Carbonell García Carmen Elena (ORCID: 0000-0001-9026-2714)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

CHIMBOTE - PERÚ

2020

**Dedicatoria:**

A Dios Jehová, quien me cuida y guía todos los días de mi vida con su infinito amor eterno.

A mis Padres José y Nelly, que me supieron aconsejar y guiar por el camino del bien.

Con eterna Gritud.

David

**Agradecimiento:**

A mi Asesora Dra. Carmen E. Carbonell García  
por su guía y su constante apoyo intelectual

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar  
Vallejo por darme la oportunidad de superarme.

El Autor

## **Página de Jurado**

### **Declaratoria de Autenticidad**

Yo, David Elias Ignacio Santa Cruz, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado “Motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019”, presentado en 117 folios, para la obtención del grado académico de Doctor en Administración, es de mi autoría:

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, enero del 2020



David Elias Ignacio Santa Cruz  
DNI N° 16758615

## Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaración de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
RESUMO	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	20
2.1 Tipo y diseño de investigación	20
2.2 Operacionalización de variables	21
2.3 Población muestra y muestreo	22
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
2.5 Procedimiento	25
2.6 Método de análisis de datos	25
2.7 Aspectos éticos	25
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN	42
V. CONCLUSIONES	47
VI. RECOMENDACIONES	49
VII. PROPUESTA	50
REFERENCIAS	53
ANEXOS	58
Anexo 01: Matriz de consistencia	59
Anexo 02: Instrumentos	61
Anexo 03: Validez y Confiabilidad	79
Anexo 04: Autorización de la institución donde se aplicó	89
Anexo 05: Base de datos	91

Anexo 06: Artículo científico	97
Anexo 07: Autorización de la publicación del artículo científico	106
Anexo 08: Pantalla del turnitin	107
Anexo 09: Acta de originalidad de la tesis	108
Anexo 10: Formulario de autorización de publicación electrónica de tesis	109
Anexo 11: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	110

## Índice de Tablas

Tabla 1	Técnicas e instrumentos	24
Tabla 2	Tabla cruzada motivación y productividad laboral	26
Tabla 3	Nivel de correlación entre motivación y productividad laboral	27
Tabla 4	Nivel de motivación	28
Tabla 5	Nivel de motivación caracterizado	29
Tabla 6	Nivel de productividad laboral	30
Tabla 7	Nivel de productividad laboral caracterizado	31
Tabla 8	Tabla cruzada productividad laboral y dimensión emprendimiento	32
Tabla 9	Nivel correlación entre productividad y dimensión emprendimiento	33
Tabla 10	Tabla cruzada productividad laboral y dimensión satisfacción	34
Tabla 11	Nivel de correlación entre productividad y dimensión satisfacción	35
Tabla 12	Tabla cruzada productividad laboral y dimensión desempeño	36
Tabla 13	Nivel de correlación entre productividad y dimensión desempeño	37
Tabla 14	Tabla cruzada productividad laboral y dimensión logro de metas	38
Tabla 15	Nivel de correlación entre productividad y dimensión logro de metas	39
Tabla 16	Plan de mejora entre la productividad y la dimensión efectividad	40

## Índice de Figuras

Figura 1	Diagrama entre la motivación y productividad laboral	40
Figura 2	Diagrama de Ishikawa: Propuesta	50
Figura 3	Síntesis operativa del programa	52

## RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre la Motivación y la Productividad Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019.

Esta investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, con un diseño correlacional no experimental trasversal. La población estuvo compuesta por 234 trabajadores administrativos, de los cuales se calculó una muestra de 176 trabajadores administrativos, a quienes se aplicaron seis instrumentos, entre ellos, cuestionarios, guías de entrevistas, guías de observación para cada variable. Los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través de los programas EXCEL Y SPSS y para establecer la correlación con el paquete estadístico de Spearman teniendo como resultados los datos presentados en tablas y figuras estadísticas.

Los resultados de la investigación determinaron que la variable Motivación tiene una relación positiva y muy significativa ( $p < .00$ ) y en grado muy moderado ( $r = - 0.655$ ) con la variable Productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019.

**Palabras clave:** Motivación laboral, productividad, efectividad, emprendimiento.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between Motivation and Labor Productivity in the administrative workers of the San Pedro University, Chimbote 2019.

This research was quantitative, non-experimental, with a cross-sectional non- experimental correlational design. The population was composed of 234 administrative workers, of which a sample of 176 administrative workers was calculated, to whom six instruments were applied, including questionnaires, interview guides, observation guides for each variable. The results obtained were statistically analyzed through the EXCEL and SPSS programs and to establish the correlation with the Spearman statistical package, resulting in the data presented in tables and statistical figures.

The results of the investigation determined that the Motivation variable has a positive and very significant relationship ( $p < .00$ ) and in a very moderate degree ( $r = - 0.655$ ) with the variable Labor productivity in the administrative workers of the San Pedro University, Chimbote 2019.

**Keywords:** Labor motivation, productivity, effectiveness, entrepreneurship

## RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi determinar a relação entre Motivação e Produtividade do Trabalho em trabalhadores administrativos da Universidade San Pedro, Chimbote 2019.

Esta pesquisa foi de abordagem quantitativa, do tipo não experimental, com delineamento correlacional não experimental transversal. A população era composta por 234 trabalhadores administrativos, dos quais foi calculada uma amostra de 176 trabalhadores administrativos, aos quais foram aplicados seis instrumentos, incluindo questionários, guias entrevistas, guias de observação para cada variável. Os resultados obtidos foram analisados estatisticamente através dos programas EXCEL e SPSS e para estabelecer a correlação com o pacote estatístico Spearman, resultando nos dados apresentados em tabelas e figuras estatísticas.

Os resultados da investigação determinaram que a variável Motivação tem uma relação muito significativa e positiva ( $p < 0,00$ ) e em grau bastante moderado ( $r = - 0,655$ ) com a variável Produtividade do trabalho em trabalhadores administrativos da Universidade San Pedro, Chimbote 2019.

**Palavras-chave:** Motivação no trabalho, produtividade, eficácia, empreendedorismo

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos (2009 – 2019), a nivel mundial se están haciendo sacrificios por cambiar la administración habitual del capital humano, en una costumbre que produzca y aumente el importe de las organizaciones por intermedio del aumento del rendimiento laboral. A nivel mundial. Según la O.I.T. Los productos están fabricados como productos de la unión de varios factores fundamentales: tierra, capital, trabajo y organización. La unión de estos elementos de la producción es una medida del rendimiento. Sin embargo, la Banca de Desarrollo (BID), indica de otra manera que, en la zona andina, se califica por la existencia de algunos indicios de bajo rendimiento y estancamiento que se diferencian por su dimensión y cierta inestabilidad de nación a nación, destacando el enanismo organizacional, lo informal, los elevados costos laborales y las leyes gremiales.

En nuestro País, sobresale el enanismo organizacional traducido por la ausencia de motivaciones, falta de reconocimientos, e insatisfacción laboral, estas circunstancias traen consigo que no exista productividad en las empresas lo cual generan pérdidas irreparables. Es por ello que es urgente diseñar técnicas de motivación para aumentar el rendimiento. Ruiz (2005), dichos impulsos deben ser de cualquier lugar no necesariamente pueden ser siempre de su ocupación, sino que deben ser de su parentesco o compañeros. Asimismo, las empresas deben motivar e incentivar muy a menudo y de manera creativa a sus colaboradores, unido el estímulo personalizado, no debemos dejar pasar los reconocimientos de los equipos. Actualmente se incentiva constantemente las funciones en equipo, una dinámica que obtendrá su premio en caso de excelencia; asimismo el uno y otro elogio podrían visiblemente estar distinguidos.

En Chimbote, en las organizaciones estatales y particulares, el motivar a los colaboradores de estas empresas aún no es una inquietud prioritaria de los gerentes, para definir el escalón de satisfacción que estos perciben. Esta problemática se nota en la Universidad San Pedro, Chimbote, percibiendo insatisfechos a los trabajadores de la mencionada organización por la poca motivación que reciben por intermedio de los directivos, ya que existen trabajadores inconformes con el retraso de pagos de sus sueldos, remuneraciones que no están a la altura de un colaborador administrativo, sueldos congelados por varios años, algún incentivo por esforzarse en ser el colaborador más efectivo

y por último la institución no capacita ni especializa a sus colaboradores. Esta falta de motivación extrínseca o intrínseca es una realidad que atraviesa el colaborador administrativo provocando una desmotivación el cual se refleja en su desempeño profesional evidenciándose con las constantes quejas de los profesores, el alumnado y toda la comunidad universitaria que no se encuentran satisfechos por los servicios que reciben tales como: comunicados inoportunos, colaboradores inapropiados y desactualizados en el área de la biblioteca, ineficiente uso de los materiales, colaboradores desatentos, servicios higiénicos en malas situaciones. Aunque se viene desarrollando el patrón de Administración por Resultados que busca la efectividad en el desempeño profesional, pero lamentablemente no se hace el monitoreo y la apreciación necesaria, trayendo como consecuencia la baja productividad profesional.

Igualmente, los conflictos presentados y derivados de esta problemática de la Universidad San Pedro Chimbote, han provocado que, los colaboradores no brinden un servicio de calidad perjudicando grandemente la rentabilidad de la organización. Esta forma de situación problemática ya ha sido revisada en diversos estudios por autores que han dado sus puntos de vistas vinculando a las dos variables. Por este entendimiento la maniobra de la motivación es imprescindible en las empresas para que los colaboradores de estas, se desempeñen efectivamente en su trabajo, sin embargo, la motivación debe ser especial, ya que los colaboradores son un gremio difícil que unidos deben desempeñarse efectivamente, pero no desprenderse sus características de cada uno.

Los estudios de motivación en las organizaciones, constituyen un significativo instrumento para aumentar la productividad, como se evidencia en diversas investigaciones, en España Gelabert (2014), concluye que el colaborador con baja motivación desencadena poco sacrificio e interés a las actividades laborales debido a que cuando un individuo no consigue lograr un objetivo, se producirá una situación de desengaño que podrá ser duradero o no desencadenando desilusión y presión. De esta manera lo confirma los estudios en Brasil de (Lacu, 2017), que señala que incentivar la motivación laboral trajo como resultado que las Pymes españolas en Brasil mejoren sus habilidades y destrezas con el patrón establecido, se comprobó que al aplicar estos modelos influenció en la productividad organizacional. Sin embargo, a las investigaciones anteriores finalizamos que los medios de estímulos y clima laboral se acentúa más en el desempeño del trabajo de la organización al servicio de los

colaboradores a un aproximado de cinco años a más de prestación. Por su parte, la investigación en Perú de (Carrillo, 2001), complementa lo anterior considerando que los actuales jefes de los escenarios del trabajo deberán identificar la forma de ser buenos maestros cuasi angelicales para componer grupos de profesionales muy incentivados, que por supuesto resulten en la realización de las metas de las empresas. Finaliza la investigación de Pablos (2016), concluyendo que A partir de los datos expuestos se puede confirmar que el grado de satisfacción laboral que presenta el grupo de enfermeras incluidas en el estudio es medio alto en relación a la motivación que estas tienen en dichos hospitales públicos.

En la capital ecuatoriana. Chicaiza (2011), concluyó que los estímulos en los colaboradores son de mucha utilidad no solo para el departamento, para el colaborador en sí o solo para producir, sino que a la compañía lo incentiva a ser más rentable en el mercadeo, haciendo más eficaz en las entregas y teniendo siempre al personal estimulado; además concluyó que los factores que principalmente generaron motivación en los colaboradores fueron esencialmente el aumento de sueldos y el premio por los jefes de áreas. La compensación económica serviría para cubrir esencialmente los deseos del colaborador y sus parientes, por eso, este fue el motor principal de la motivación. Se une a lo dicho la investigación realizada en México, por Zamora (2008), concluyendo que los colaboradores consideran que el desempeño laboral depende de la motivación que ellos cuenten para complacer sus obligaciones, en tal caso no todas las motivaciones crean el mismo tipo de resultados en los colaboradores; entonces no se trata solo de que el colaborador desee alcanzar un reconocimiento, pero éste tendrá que esforzarse a conciencia para obtener ese reconocimiento, por lo tanto la estimación en el círculo del trabajo lleva a complacer las obligaciones de los colaboradores de la organización, guiando su forma de dirigir en la organización, tratando poner en marcha su fortaleza, identificándose con la meta de la empresa, laborando con mucho sacrificio.

El colaborador que no crea estar estimulado laborará sin proporcionar más utilidades en su área, además sin lograr a obtener las mínimas metas de la productividad. Se une a estos trabajos la investigación de Cequea (2010), concluyendo que la motivación, la Participación y la Satisfacción Laboral, forman parte de los Factores Individuales que inciden en la productividad.

Asimismo, aumentar la productividad en una empresa conlleva al aumento de la rentabilidad tal como se demuestra en la investigación realizada en Costa Rica por Leandro (2007), el cual concluye que, en el enfoque del país Nipón su surgimiento del rendimiento, indica que la perduración y sostenibilidad de un consorcio en los años depende de los productos y servicios de calidad que sirva tal a los consumidores, porque la satisfacción de los consumidores satisfechos es la razón del trabajo de los colaboradores y por supuesto esto trae beneficios en la empresa. En este sentido, para aumentar las utilidades es muy importante disminuir costos implicando que el área laboral representa un nuevo proyecto para aumentar el rendimiento, alabando la actitud y la democratización de tecnologías apropiadas de la gestión, que implican dispensablemente al capital humano trayéndole alegría al colaborador con el éxito y con ello brindarle un bienestar para su vida. Por otro lado, Masis (2014), concluye que Incrementar los niveles de riqueza con una alta productividad requiere mayor eficiencia por parte de toda la organización en la utilización de los recursos con los que cuentan las empresas.

Resalta los estudios de productividad entendiéndose como un proceso rentable en costos tal como concluye Balaguer (2009), que la organización tiende a la mejor combinación posible de los elementos de producción para alcanzar los insumos al bajo valor probable, con la alta calidad, el efectivo servicio al consumidor y alcanzar la máxima utilidad que se espera. Asimismo, la indagación de Tolentino (2004), concluye que el rendimiento es el efecto de la consonancia y organización entre la técnica, el capital humano, la administración y los sistemas. Sin embargo, la conclusión de Delgadillo (2003), Destaca a la idea que el recurso humano está presente en todos los tiempos de los actos productivos, por lo que es el más relevante, asimismo considera, que la preparación y el incentivo destacan en forma positiva en el rendimiento. Peña (2016), Corrobora la indagación finalizando que hay prueba significativa en señalar que: Las competencias laborales se relacionan con la preparación y productividad en los Servicios Postales del Perú. A esta afirmación se une la investigación de Alvaron (2017), el cual concluye que existe una relación positiva y significativa entre la cultura organizacional de Cameron-Quinn y la productividad de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Ancash, 2014.

Por otro lado, Arana (2000), concluye que el acto de la productividad demanda de la actitud de los colaboradores, de una estable unión gremial, el cual señala que en su

actuación está activo un factor psicológico. Por lo tanto, pues un consorcio es rentable cuando logra sus objetivos en forma cualitativa y cuantitativa. Igualmente, para el mejor entendimiento del capital humano, en el ambiente profesional, es relevante saber las causas que inician el comportamiento humano. La conducta es dado, incentivado y guiado hacia metas; de tal forma, con la guía de la estimulación, el gerente debe operar estos factores a fin de que su empresa trabaje más exitosamente y los colaboradores se sientan más complacidos, después de esto se monitorean las demás variables de la producción. Reafirma esta indagación Stoner y James (1996), que el estímulo es una particularidad de la psicología del hombre que aporta el nivel de voluntad de los colaboradores. Los gerentes retan un desafío grande: incentivar a los colaboradores para que desarrollen los resultados obtenidos, con efectividad y competitividad.

Existe un vínculo directo en la administración del cargo y la estimulación por lo que el cargo es deficiente y que los grados de estimulación de los colaboradores son en gran parte negativos. (Gonzales, 2014), se corrobora con otra investigación confirmando el vínculo positivo entre la satisfacción del oficio y la actitud de los colaboradores. (Delgado, 2016), por otro lado, la indagación de Barnett, et, al. (2012), definen que existen elementos motivacionales endógenos y exógenos que inciden en el desempeño de los gerentes tales como el poder, elogios, descuentos y sueldo respectivamente, compartiendo la posición anterior y considerando importante los elementos de estimulación actual que son los vínculos entre individuos, elogios y la situación laboral, el sueldo que son los elementos dados en mérito de relevancia. A su vez refuerza esta investigación Velásquez (2015), concluyendo que los elementos que les genera motivación son: estructura laboral, vínculo de líder a colaborador, trabajo en equipo, situación laboral, crecimiento profesional, pero el gran ausente es el incentivo económico. Se une a estas investigaciones. Cabrera (2018), el cual concluye que se encuentran pruebas estadísticas para señalar que existe un vínculo significativo entre el desempeño del profesor y la calidad educativa en la casa superior de estudios en la Región San Martín.

Se ha atraído primordialmente por examinar la correlación entre la motivación y productividad. En algunas oportunidades se refiere a investigaciones predictivos que dan a saber la aportación diferencial de un grupo de variables de la personalidad a la productividad profesional. Por lo tanto, la estimulación es ajustada como otra variable más de identidad. Tal

como se afirma en Madrid, con la investigación de (Barberá y Mateos, 1997), por otro lado, los estudios realizados en la capital peruana por Carrillo (2001), trajo como resultados grados de promedios de motivación y ambiente de trabajo y diferenciadas sólo en cuanto a la motivación empresarial en atención de los docentes y de colaboradores con más de cinco años de prestación; no así en relación a ambiente de trabajo en donde no se descubrieron desigualdades en ninguna de las variables de análisis. Sin embargo, los resultados de la investigación del vínculo entre autoeficacia y felicidad en el trabajo en los colaboradores administrativos de la Casa superior de estudios de Zulia indicaron que el vínculo integral entre autoeficacia y complacencia gremial es negativo y bajo. Además, reveló en la indagación una alta sensación de autoeficacia y la complacencia gremial un grado medio en la empresa. (Abreu, 2003).

En Colombia existe una investigación que señala que la motivación extrínseca relacionado a los beneficios económicos está estrechamente relacionado con el clima de comunicación y la satisfacción laboral, trayendo consigo el incremento del rendimiento en las empresas (Bustamante, 2011), en otra investigación realizada en Venezuela se concluyó que hay un vínculo ajustado entre los factores y las peculiaridades de la Cultura Organizacional y los elementos de estimulación. (Añez, 2006), estos estudios También fueron llevado al campo de la educación, corroborando los estudios realizados por Romero (2011), el cual se puede analizar que la terminación más fundamental recae en la relevancia de las expectativas de monitoreo sobre la productividad académica que aspira argumentar los resultados de las investigaciones de estimulación del profesor.

La técnica y la tecnología es un instrumento fundamental en toda organización, para el perfeccionamiento del contacto interno y externo, asimismo por este mecanismo se motiva al colaborador, tal como lo resalta en su trabajo Asalinas (2012), señalando que, mediante el blog empresarial, los beneficios de la organización son más beneficiosos a nivel mundial como lo es la empresa de aerolínea Lam, quien publica los beneficios de los colaboradores y de sus parientes, otorgándoles paquetes completos de viaje, según el trabajo del colaborador, condiciones y desempeños logrados otorgándole estos incentivos que ayudan a aumentar el ego y satisfacción de la plana administrativa. Se une a este trabajo la investigación de Wilson (2015), administrador de Travelocity, señalando que sus trabajadores son fidelizados de varias maneras y se comprometen con su labor, les envía

mensajes de saludos, y organiza actividades en grupo para compartir, esto trae consigo que estos se sientan satisfechos y rindan más de lo esperado. Para reforzar a estos trabajos se une la investigación de Olivos (2014), concluyendo en su

investigación como estos colaboradores se perciben ellos mismos ofreciendo el servicio, finalizando, que hay mucha comunicación informal y eso perjudica a el logro de las metas empresariales, ya que es de interés del trabajador el informarse de temas vinculados a los procesos de la administración.

El emprendimiento que realiza el colaborador es producto de la motivación tal como lo demuestra la investigación realizada en el Ecuador. Villacres (2017), concluyendo que la administración del emprendimiento incide beneficiosamente en la calidad de las mipymes manufactureras, de la Región Bolívar, en el País norteño. Por otro lado, En España surge una investigación que el emprendedor tiene una iniciativa innata propia tal como lo demuestra en su trabajo Freire (2017), llegando a concluir que “emprendedor nace”, ósea, el posible y futuro emprendedor tiene una inclinación a ello, ya sea por habito de los parientes o por la aparición de iniciativa innata propia, Sin embargo, surge otra investigación que concluye que la premisa de partida que las cualidades emprendedoras pueden ser aprendidas. (Vallejo, 2017), se une estas investigaciones el trabajo realizado por Dávila (2017), que concluye que se identifica el papel de la competencia del liderazgo del emprendedor y que se encuentra un vínculo con uno de los indicadores de desempeño de los emprendedores. Asimismo, Escobedo (2019), en su investigación concluye que la deseabilidad percibida está más fuertemente relacionada con la intención de emprendimiento de los estudiantes de las universidades públicas de la macro región sur del Perú. Por otro lado, en Lima en una investigación se concluyó que el Clima Organizacional depende significativamente del Desempeño Laboral del ISTP CAP. FAP. José Abelardo Quiñones. (Reyes, 2018).

En toda institución privada o pública cuando un colaborador se siente satisfecho es porque existe un buen ambiente del trabajo tal como finaliza en Lima, el autor Luza (2017), que el ambiente del trabajo y la satisfacción del trabajo inciden expresivamente en la calidad del colegio “María Auxiliadora” de Lima. Asimismo, en la misma ciudad, Rivas (2018), finaliza que existe una incidencia expresivamente entre el ambiente organizacional incide en un 78.4 % con la satisfacción laboral y un 96% en el desempeño del profesor. Por otro lado,

en otra investigación, el vínculo entre el estímulo de logro y ganancia académico es positivo en el entorno de aprendizaje de seminario de complementación práctica. No existe vínculo significativo en los ambientes de aprendizaje práctico en la organización ni en la creación de la ciencia. A esto se suma las investigaciones de Ramírez, et al (2008), manifestando estar totalmente de acuerdo, al considerar que la estimulación en el trabajo es imprescindible para la obtención de objetivos de la organización. A estas investigaciones se une el trabajo de Ordoñez (2019), finalizando que hay un vínculo relevante positivo y alto entre la administración del director y la satisfacción del trabajo de los docentes de los colegios secundarios urbano marginales de la ciudad de puno.

Cuando un colaborador está satisfecho en su trabajo es más productivo, esto lo demuestra Deza (2017), concluyendo que en la satisfacción laboral hay un vínculo directo y de importancia, de magnitud controlada entre la satisfacción laboral y el rendimiento de los piscicultores de Castrovirreyna, Huancavelica. A lo anteriormente mencionado se suma los aportes de Mario (2009), concluyendo que evidentemente hay una interferencia positiva en el rendimiento de las Pymes ocasionadas por conflictos en el ambiente laboral dominante. A su vez Moreira (2018), Comparte la postura anterior concluyendo que el ambiente empresarial si incide en el rendimiento del gremio del recurso humano en las organizaciones Superiores (IES) estatales de la región de Manabí. Por otro lado, en la investigación de Bueno (2001), concluye que una mejor gestión de este recurso influye de manera segura en la productividad de la organización informativa, aumentando su productividad, en definitiva. Y en España surge una investigación que el tamaño empresarial incide positivamente en la inteligencia de la organización para perfeccionar su rendimiento como consecuencia del progreso técnico. (Sellers, 2005), por otro lado, se ha hallado que hay un vínculo directo y relevante entre la satisfacción del trabajo y el ambiente empresarial en profesores de los colegios de la UGEL 2 de un distrito limeño. (Flores, 2015).

La calidad se relaciona muchas veces con la motivación, tal como lo demuestra Abarca (2012), concluyendo en su investigación que el grado de la estimulación de los trabajadores de los docentes se vincula en forma significativa con la pasión en la calidad de aprendizaje de los alumnos de la especialidad profesional de Turismo de la UNSAAC. Asimismo, en otra investigación la motivación se relaciona con el liderazgo tal como lo demuestra Félix (2016), existe incidencia de la estimulación y el liderazgo en la

demostración de respuesta al beneficiario evaluado. Finalmente, no existe incidencia de la estimulación y el liderazgo sobre los aspectos tangibles al beneficiario del seguro médico de la Unidad Desconcentrada Regional Lima Metropolitana Sur.

La Institución Superior Abastos (2004), llevo a cabo una indagación para saber los indicadores de satisfacción y estimulación de sus docentes, administrativos de la gestión y de servicios, logrando los resultados integrados, poniendo valores desde el uno al cinco: En relación a la satisfacción del capital humano en gestión y de asistencias, lo que se aprecia es un bajísimo grado de complacencia contrastado con el del capital humano del cuerpo de profesores. La motivación del colaborador en gestión y asistencias es el que demuestra un valor más alarmante en contrastación demostrado por el profesor. Esta información está entrañablemente enlazada con la ausencia de satisfacción declarada con los éxitos obtenidos en el lugar. Se piensa que talvez estos trabajadores querrán obtener más egocentrismo o intervención en definidas acciones u objetivos en los que aumentara su grado de compromiso. Esta aseveración se complementa en Chimbote por la investigación de Portales (2009), Concluyendo que todos los grupos de los colaboradores nombrados de la Casa superior de estudios se ubican en el grado de muy estimulados, destacando el grupo de las autoridades y el indicador sueldo y existe vínculo directo relevante entre las variables estimulación y calidad de prestación de los colabores de trabajadores nombrados de la Casa superior de estudios. A medida que se incrementa la motivación, incrementará el grado de calidad del servicio. Quedando constituido que la universidad es manejada como una institución y que, por consiguiente, los trabajadores que trabajan en dicha institución, en sus diversos grados jerárquicos, deberían tener aceptables grados de estimulación y complacencia para ejecutar efectivamente sus tareas; de igual forma, que los alumnos deben sentirse contentos con la atención que obtienen los colaboradores de la casa superior de estudio.

La motivación y la productividad, como se ha evidenciado son dos variables que han sido estudiadas, cada una en forma independiente incluso buscando su vínculo con otros elementos. Sin embargo, esta investigación busca fundar un vínculo concreta entre ambas. La motivación son las motivaciones que recibe el colaborador que lo orientan a desempeñarse de manera productiva o no productiva en su centro laboral. Sin embargo, no basta cualquier estímulo. Los colaboradores son un equipo difícil que de manera grupal

debe producir efectiva, pero sin dejar de lado sus características propias. En este contexto, todos tenemos diferentes tipos de gustos, ocupando sus horas de ocio de otra manera. Por estas circunstancias, es relevante incentivar siempre en función de las preferencias de cada individuo. Actualmente hay diferentes maneras de innovar tácticas, una de las más extendidas trata de plataformas de estimulación basadas en el obsequio de reconocimiento, premios que debe identificar al mismo colaborador. Para ello, hay fórmulas como el acaparamiento de puntos y su posterior canje por artículos a seleccionar entre un gran ofrecimiento de elementos de ocio.

De esta manera, la recompensa hay que dependerlo en el desempeño, es importante acostumbrarse los estímulos a las expectativas personales, y la organización debe ser imaginativo con estos planes, de manera que todas las plataformas de estímulos requieren una verificación periódica. Ya que sin unos trabajadores estimulados o un canal motivado tampoco es posible mantener una base de consumidores fieles. La motivación es, en resumen, lo que hace que una persona actúe y tenga una conducta de forma particular. Es una transformación de etapas intelectuales, biológicas y psicológicas que delibera, en un sentido dado, con qué fuerza acciona y en qué camino se encauza el vigor (Solana, 1993), asimismo, son etapas que dan cuenta del tamaño, dirección y perseverancia del sacrificio de un individuo por obtener un objetivo. De tal forma, enseña que la estimulación en el trabajo es una etapa que va a requerir del coraje del colaborador por obtener un objetivo, además de depender de la rigidez que pueda ser el trabajador para obtenerla. (Robbins, 2004).

El prototipo de las funciones y los cargos en el interior de una institución quedó atrás, hoy en día, las nuevas generaciones que se agregan a los colaboradores de un consorcio tienen otros gustos y otras generaciones y, así como dominan la plaza del consumo con sus gustos y dictámenes sobre sus marcas favoritas, además lo realizan en el entorno del trabajo, afectando antiguas acciones de mandato. Unido a este estímulo personal, menos aún hay que desconocer el reconocimiento de equipo. Actualmente se incentiva en gran escala trabajar en grupo, una práctica que tendrá su retribución en caso de excelencia; aunque uno y otro elogio deberían estar notoriamente diferenciados. De esta manera, las tácticas de estimulación van juntas a planes de elogios personal y estímulos, que autoricen valorar y recompensar no sólo la habilidad sino además la acción de la integración de la empresa.

Por consecuente, en las empresas existen instrumentos que lo respaldan a los colaboradores como: El M.O.F que es un manual técnico normativo de gestión empresarial en donde se redacta y determina la función principal, las funciones detalladas, las relaciones de jerarquía, subordinación y coordinación, así como los requisitos de los puestos laborales. El Reglamento organizacional (R.O.F) de una entidad, que se constituye en un manual técnico normativo de gestión empresarial que determina. El Manual de Procedimientos (MAPRO) es un manual de procedimientos que integra la explicación de acciones que deben seguirse en la ejecución de los cargos de una o más unidades administrativas.

También existen otros software como: El Workmeter, el cual ayuda a como incrementar la rentabilidad de tu empresa mediante la promoción del compromiso, de la motivación y de la autogestión de los trabajadores. Gracias a Workmeter los individuos son conscientes de las metas estratégicas de la institución y tienen la probabilidad de proponer innovaciones y perfecciones. El ambiente del trabajo perfecciona y el vínculo de confianza con la organización se incrementa. Todo ello, deriva en un aumento de la motivación y del engagement de los colaboradores el cual permite la mejora de la productividad empresarial. El siguiente Software es el PQRS, es una aplicación de entorno web, que genera el cumplimiento con los deseos de las instituciones estatales y particulares en función al método de malestares, pleitos, rumores y solicitudes que está constituido en el componente de Tic para servicios de la táctica de la dirección en Línea. Además, existen entidades cursos de preparación, capacitación y seminarios como la institución SERVIR Ley N° 30057, entidad que mejoran los ingresos de la mayoría de los funcionarios del estado y motivar su desarrollo laboral. Existe otra Norma que dan motivación al colaborador como CONIDA, escala de incentivo laboral Ley N° 28411.

Definitivamente para todo trabajador de una institución el motor central fue, es y sigue siendo la motivación, sin ella nunca tendríamos los importantes resultados de costo beneficio en las empresas. En conclusión, la motivación en todas perspectivas posibles juega un rol muy relevante para cualquier institución sea del giro que sea, ya que sin ella el colaborador sólo cumpliría sus labores como un deber y no como un incentivo para estar dentro de la misma. De esta manera nos convencemos de que el rendimiento es el grado de uso eficiente de cada elemento de producción; Es sobre todo un gesto mentalizado, además debe haber sacrificios continuados para acondicionar las acciones económicas a las

condiciones cambiantes y adaptar nuevas metodologías. Es el coeficiente entre cantidad producida y la cantidad de recursos, estos materiales deben ser: tierra, materiales, instalaciones maquinarias, y mano de obra.

La productividad se conceptualiza en su manifestación más fundamental como la relación entre insumo y producto. Al mejorar esta relación, nos llevaría teóricamente a aumentar los grados de bienestar. En las organizaciones puede darse a la consecución de muchas metas o un buen clima de trabajo con el uso de tomar ciertas acciones y el uso de elementos como el periodo y los materiales. Para obtener un mejor rendimiento organizacional es fundamental llevar a cabo un perfeccionamiento en la gestión de la organización cruzada con las estrategias más oportunas de esta manera, obtener la sostenibilidad y rentabilidad del futuro de la organización. globalmente la productividad se delimita como la maximización del valor real de la producción alcanzada en una dotación dada de elementos de transformación. Lo ideal es obtener el alto nivel del PBI con un grado dado de inversión, lo que determinaría un alto grado de rendimiento (Burga, 2004). Como lo señala Schroeder (2011), es el vínculo que existe entre la materia prima y los productos de un sistema rendidor, con frecuencia es efectivo medir este vínculo como el cociente de la producción entre los insumos.

En nuestro país, el incremento del rendimiento es la mejor forma de aumentar el verdadero tesoro del país. En forma particular, el incremento en el rendimiento es imprescindible para incrementar la calidad de vida actual y para obtener un ideal uso de los insumos disponibles para el mejoramiento del desarrollo de las personas. a un incremento flujo de efectivo, a una buena productividad sobre los activos y a mejores beneficios. (Bain, 1985). Sin embargo, también existen otros indicadores que ayudan a incrementar la productividad como es la destreza grupal de los colaboradores, la proactividad, el ambiente laboral, y el aviso asertivo.

Por otro parte, afirma Marta Ruiz-Arranz, especialista en economía del Área de naciones del Grupo Andino del Banco Interamericano de Desarrollo (B.I.D) en el largo plazo, el resultado neto muestra una paralización temporal en el rendimiento peruano. Ello es el motivo fundamental de la falta de afluencia de su ingreso per cápita comparado con las economías más destacadas, la especialista especifica que la región andina, incluyendo a

nuestro país, se caracteriza por la presencia de algunos síntomas de baja rendimiento y paralización que se distinguen por su dimensión y cierta variabilidad de nación a nación. Entre estos indicios, sobresale el enanismo empresarial, las economías sumergidas, el autoempleo, los altos costos gremiales y las leyes gremiales. Los motivos de las desigualdades de rendimiento son varias. Tal es el caso de un empresario en nuestro País debe abonar alrededor de 30% del valor del rendimiento de un colaborador en gastos de trabajo, mientras que en la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (O.C.D.E) solo debe abonar el 20%. De igual manera, existen leyes y normas que respaldan la productividad laboral como es el Texto Único Ordenado, LEG. N° 728.

La productividad es el vínculo entre los resultados y el periodo usado para alcanzarlos: a menor sea el periodo que lleve conseguir el resultado adquirido, más eficiente es la técnica. A decir verdad, la productividad se definiría como la señal de eficiencia que vincula el exceso de materia prima usados con el exceso de producción obtenida. En conclusión, la productividad es en forma habitual, una actitud mental. Ella encuentra siempre ser mejor incesantemente. Está fundamentada en la certeza de que una persona debe realizar sus funciones mejor hoy que ayer y mejor mañana que hoy.

La productividad se explica a la posición global de una persona a su trabajo. Se debe considerar que el trabajo de un colaborador es más que las acciones o tareas normales, como organizar documentos o aguardar consumidores. Cada tarea necesita la vinculación entre los jefes y los colaboradores que faltan para promover una mejora en el clima del trabajo y obtener las metas buscadas. Además, la satisfacción en el trabajo tiene un vínculo con el desempeño: “un colaborador feliz es un colaborador rendidor” (Robbins, 2005). Mientras el colaborador se encuentre satisfecho y dichoso con las tareas que desarrolla y con el clima laboral, pondrá mayor compromiso en sus acciones y conseguirá buenos éxitos. Gerencialmente, el rendimiento es constituido como la razón output/input, ósea es una variable orientada a efectos positivos y se basa del comportamiento de los colaboradores y demás elementos extras al entorno del trabajo (Fernández y Sánchez, 1997).

Asimismo, Robbins y Coutler (2000), lo señalan a la productividad como el volumen total de bienes producidos, divididos entre la cantidad de recursos utilizados para obtener esa producción. Se puede agregar que la producción sirva para evaluar los rendimientos de los

talleres, las maquinarias, los equipos de trabajo y la mano de obra, se debe considerar, que la productividad está condicionada por el avance de los medios de producción y todo tipo de adelanto ya sea técnico o tecnológico, además del perfeccionamiento de las habilidades y destrezas del recurso humano. Escasos temas consiguieron llamar la atención y mostrar tanto interés de los estudiosos de la conducta organizacional como el vínculo entre estar complacido y rendimiento. La pregunta cabal es si los colaboradores complacidos son más eficientes que los no complacidos. Las bases pioneras del vínculo entre la satisfacción y la productividad están argumentadas, en esencia, en el asentimiento, por lo que un colaborador feliz es un colaborador eficiente.

Un tema más de atracción para los elementos de la satisfacción-rendimiento es la dirección de la causalidad. Gran parte del análisis del vínculo partía de diseños que no podían exhibir la causa y la consecuencia. Las investigaciones que han monitoreados esta posibilidad señalan que la terminación más representativa es que la productividad lleva a la satisfacción y no al contrario. Si se hace un buen trabajo, se conseguirá una impresión interna de comodidad. Asimismo, en la hipótesis de que la empresa premie el rendimiento, el individuo con alta productividad alcanzará más reconocimiento verbal, de igual forma mayor remuneración y posibilidad de escalamiento. Además, estas compensaciones aumentan el nivel de ser complacidos a nivel gremial (Robbins, 2005).

Robbins (2009), señaló a la motivación como “etapas que influye en la fuerza sentido y perseverancia del sacrificio que hace una persona para la obtención de una meta”, abarcando factores relevantes como son fuerza, persistencia y sacrificio. Donde esa fuerza la define como una medida del esfuerzo que una persona hace para obtener sus metas, el sacrificio lo canaliza en un objetivo; la persistencia se determina como el periodo que avala este sacrificio.

Chiavenato (2009), precisó a la motivación como “Algo que estimula al ser humano a actuar de forma única o que da inicio, por lo menos a una forma de inclinación, a una determinada conducta”. por su parte, Ramírez, Abreu y Badi (2008), señala que el estímulo se vincula con los deseos del individuo; cuando tiene el deseo siente la estimulación de complacerla y cuando lo obtiene deja de estimularse. El estímulo lo confronta como un motor interno que está en nuestro interior lo que nos motiva a obtener los objetivos en donde en

algunas situaciones lo obtenemos por nosotros mismos o a en algunas oportunidades queremos el apoyo de otros. No debemos esperar que nuestro entorno nos apoye en la motivación interior, sino que nosotros deberíamos tomar la automotivación individual.

Chang (2010), definió que la motivación: “Es la interacción del ser humano con la realidad y que la teoría de la estimulación en su grado puede cambiar dentro de la misma gente como dentro de un conjunto de personas en varios escenarios”. Asimismo, Martínez (2003), Indica para obtener una buen estímulo en el trabajo “tendríamos que conocer intensamente los elementos relacionados con los deseos del ser humano”. Sin embargo, Arias (2006), señala como “Esos elementos capaces de incitar, mantener y guiar el comportamiento a una meta”. Ejemplo si tenemos hambre hallaremos comida.

Fischman (2014), indica que la estimulación es un elemento relevante en la conducta empresarial y nos lleva a realizar acciones distintas y a desempeñarnos de la mejor forma. Contrasta a la estimulación como el aire caliente de un globo aerostático que hace que vuele por los confines. Otro con el aire frío que están estáticos aguardando ser arrastrados. Gonzales (2006), señaló que la motivación “Es un transcurso que parte de un objetivo a obtener o de un deseo a ser complacida e incita la realización y mantenimiento de un comportamiento dado”.

La Teoría de Taylor: Martínez (2003), señala que Históricamente Frederick Taylor se interesó por la motivación, por la forma del trabajo. La comprueba que la generación de la ineficiencia de una organización es la ociosidad, el laborar menos; los intereses de la organización y los del empleado se complementan; dar encargos definidas a los trabajadores en forma personal; la planificación y organización debe ser administrada por los altos jefes. Los factores indispensables para llevar a cabo estas ideas son: determinar una mejor formad de labor mediante investigaciones científicos realizados; definición científica de los periodos y movimientos más adecuados; separación de las acciones de planificación y ejecución; selección de los empleados; fragmentación de las labores para determinar los periodos estándar; sueldo debe ser directamente proporcional al rendimiento. Martínez (2003), indicó a E. Mayo y sus trabajadores como los pioneros en conformar la necesidad de considerar el ambiente social en las labores, así como sus deseos individuales de cada persona. Ellos observaron las variables vinculadas con las condiciones de las labores (luz natural, aire

acondicionado, calefacción, etc.) y monitorearon las variaciones en la transformación. Donde la conducta de los personajes está determinada por varios elementos y no solo un intercambio mecánico tal como lo sostenía la teoría de Taylor.

La siguiente Teoría es la de X Y el cual Robbins (2013), propuso que esta teoría fue iniciada por Douglas McGregor. Determinando que los individuos son uno negativo X que no les apasiona las labores, ociosos, irresponsables y que deben ser obligados a trabajar; el otro positivo Y que les apasiona la labor son innovadores, responsables y solos se pueden dirigir. Se agrega a esta la Teoría de los dos factores que también Robbins (2013), señaló que la teoría fue desarrollada por Frederick Herzberg. Que vincula los: (a) elementos motivadores o intrínsecos con la satisfacción en el trabajo y (b) Factores de Higiene o extrínsecos con la insatisfacción.

Se encuentran otras teorías como las Teorías contemporáneas de la motivación. En ellas encontramos la Teoría de la autodeterminación que acentúa Robbins (2013), señaló que brindar “Los reconocimientos extrínsecos por una conducta que antes le generaba satisfacción al trabajo hecho, tiende a bajar en un grado general de estímulo. Además, la Teoría de establecimiento de metas, según Robbins (2013), menciona que “Cuando una persona se fija objetivos específicos que son las que requieren más sacrificio que han sido dificultoso y que se realimentan va a llevar una elevada productividad a aquel que no se fija objetivos”. Por su parte la Teoría de las expectativas, también Robbins (2013), señala que La fuerza de una inclinación depende de la fuerza de la expectativa de que el acto dependerá del resultado dado que es atractivo para el individuo. Sin embargo, la Teoría del reforzamiento, acentuada por Robbins (2013), planteó que “la conducta depende de sus efectos donde el reforzamiento condiciona la conducta y es originada por el entorno”. Fischman (2014), indicó que “La motivación de mejor calidad es la intrínseca, aquella que se da en la actividad en sí misma”.

Frente a lo anterior en esta presente investigación se plantea el siguiente problema.

¿Cuál es la relación que existe entre Motivación y Productividad Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019?

La presente investigación se justifica por la relevancia del estudio desde cuatro perspectivas. En primer lugar, el presente estudio posee una justificación práctica, porque toda la comunidad universitaria (directivos, docentes, administrativos, técnicos, alumnos) se beneficiará. Ya que al detectar la problemática que se percibe en estas áreas, se propondría mejoras para que el colaborador administrativo brinde un servicio efectivo.

Asimismo, se justifica la investigación en forma teórica, puesto que, para la ejecución del estudio e interpretación de los datos, se presenta un marco teórico con las principales fuentes de información que brindarán un aporte a la sistematización teórica de las dos variables presentes en el estudio. Este sustento teórico puede, asimismo, servir de base para futuras investigaciones que pretendan abordar esta temática desde otros contextos y otro tipo de investigaciones.

Desde otro ángulo, se prueba la investigación socialmente, pues los resultados de esta investigación no solo mejoran las condiciones laborales de los colaboradores de la casa superior de estudios, sino que también mejorarán la calidad de vida de los involucrados, en sus diversas relaciones sociales.

Para la justificación metodológica se formulará instrumentos para medir las dos variables motivación y productividad laboral. Se formulará estas herramientas y antes de aplicarle se pasó mediante juicio de conocedores del tema dando la validez y confiabilidad respectiva. Se adaptó estas herramientas de medición y la información se procesó mediante un software con el cual se busca determinar el vínculo entre motivación y productividad laboral en los colaboradores de la casa superior de estudios.

Para comprobar la hipótesis de investigación, en el presente estudio se establecieron dos tipos de objetivos que se pretende alcanzar, uno general y otros de carácter específico. El cual permitirá, de manera sistemática, verificar los postulados planteados y arribar posteriormente a las conclusiones pertinentes.

Para dar respuesta a las interrogantes anteriores se formulan los siguientes objetivos.

Objetivo general:

Describir la relación que hay entre la Motivación y la productividad laboral de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019.

Objetivos específicos:

- Establecer el nivel de la motivación laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019.
- Establecer el nivel de Productividad en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019.
- Determinar el vínculo entre la Productividad laboral y la dimensión emprendimiento en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019.
- Describir el vínculo entre la Productividad laboral y la dimensión Satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019.
- Estimar el vínculo entre la Productividad laboral y la dimensión Desempeño en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019.
- Evaluar la relación entre la Productividad laboral y la dimensión Logro de metas en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019.
- Proponer un plan de mejora según los resultados que demande la investigación.

La hipótesis de investigación es aquella que evidencia la unión entre la teoría analizada y la realidad empírica. Por ello, ante los objetivos de investigación planteados, se establecieron dos hipótesis generales, las cuales permitirán delimitar y orientar el estudio, para a partir de ello, formular una trayectoria que permita encontrar la solución al problema planteado. Por lo tanto, se formula una hipótesis a dicha investigación:

Hi:

¿Existe relación directa y significativa entre Motivación y Productividad laboral en los colaboradores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2019?

Ho:

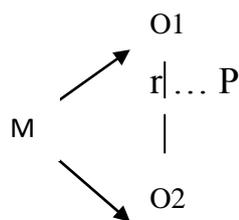
¿No Existe relación entre Motivación y productividad Laboral en los colaboradores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2019?

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y Diseño de Investigación

El método de investigación es mixto, es decir Cualitativo y Cuantitativa. Cuantitativo porque se focaliza en aspectos observables y medibles. (Landeau, 2007). El tipo de estudio es no experimental; ya que la investigación se hace sin la manipulación intencionada de variables y en los que solo se contemplan los fenómenos en su ambiente natural para después interpretarlos. (Hernández, 2010). El diseño de del estudio según Hernández, (2010) es Correlacional, ya que define el nivel de relación de las variables de investigación. Además, es con corte transversal propositiva, ya que la investigación se realiza en un momento dado. (Landeau, 2007).

Esquema de la investigación:



Dónde:

M = Muestra de colaboradores administrativos de la Casa superior de estudios

O1 = Datos alcanzados de la variable 1 de la Casa superior de estudios

O2 = Datos alcanzados de la variable 2 de la Casa superior de estudios

r = Relación entre las dos variables de investigación.

p = Propuesta de mejora según los resultados

### 2.2 Operacionalización de variables

Las variables determinadas para la ejecución de la investigación son definidas operacionalmente de la siguiente manera:

### Operacionalización de Variables

	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Escala medición</b>
V1. Motivación	“La motivación es el gusto de realizar mucho sacrificio por obtener los objetivos de la empresa, condicionado por el deseo de complacer algún deseo personal”. (Robbins, 1997).	El esfuerzo y el emprendimiento conllevan a alcanzar las metas. Donde el emprendimiento es un sacrificio que un individuo hace para obtener sus objetivos y este sacrificio se canaliza en la obtención de una meta; estos factores conllevan a que los trabajadores se sientan complacidos en sus labores.	Emprendimiento	Nominal
			Satisfacción Laboral	
			Desempeño Laboral	
			Logro de metas	
V2. Productividad Laboral	“En el Modelo mecanicista comprende al ser humano como un soporte para el uso de las máquinas, en donde la productividad, agilidad y permanencia son elementos valorados principalmente las variables condicionantes para el rendimiento del trabajo que menciona Taylor están singularizadas por fisiológicas, medios laborales, sistemas ideales y método retributivo”. (Gil, 2013).	La maquinaria no funcionaría eficientemente si la mano de obra del hombre no es competitiva y además en la organización debe existir un clima laboral positivo, todo ello contribuirá a incrementar las utilidades de la organización.	Recursos Utilizados	Nominal
			Cantidad de producción	
			Reducción de costos	
			Efectividad	

Fuente: Matriz de consistencia.

## 2.3 Población, muestra y muestreo

### 2.3.1 Población

Para el Autor Valderrama, (2013). “La población se refiere a las personas considerándose criterios de inclusión”. La población objeto de investigación estará constituida por 324 colaboradores administrativos de los dos géneros, nombrados y CAS de la Casa superior de estudios.

Para el fin del estudio se ha propuesto obtener información de una población N = 324 colaboradores administrativos de ambos sexos, nombrados y CAS.

Distribución de la población de los colaboradores de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2019.

SEDE CENTRAL	TOTAL			NOMBRADOS			CONTRATADOS		
	TOTAL	M	F	ADMINISTRATIVOS			ADMINISTRATIVOS		
				TOTAL	M	F	TOTAL	M	F
CHIMBOTE	324	166	158	50	20	30	274	146	128
TOTAL	324	166	158	50	20	30	274	146	128

Fuente: Nominal del personal de Recursos Humanos

### 2.3.2 Muestra

La muestra es el conjunto de personas que se toma de la población, para analizar un fenómeno estadístico. Mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple, se calculó el tamaño de la población muestral de los colaboradores de la Universidad san Pedro, Chimbote, 2019. (Tamayo, 1997).

$$n = \frac{z^2 pq N}{E^2 (N - 1) + z^2 pq}$$

Dónde:

n = Tamaño muestra

z = 1,96 (95%). Grado de confianza

p = 0,5. Probabilidad 50%.

q = 1- p = 1 - 0,5

N = 324 Tamaño de la población muestral E = 0,05. Error

Operando obtenemos:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)^2 (324)}{(0.0025) (323) + (0.9604)} = 176$$

n = 176 trabajadores administrativos

La muestra está caracterizada por trabajadores varones y mujeres, cuyas edades oscilan en un rango de 21 a 65 años de edad, su condición laboral varía entre nombrado y contratado y su nivel remunerativo va desde el sueldo básico hasta el pago de dos U.I.T.

Criterios de selección:

El único criterio, es que se considerarán aquellos trabajadores que accedan a realizar los cuestionarios y entrevista.

### **2.3.3 Muestreo**

El que se aplicó es el probabilístico aleatorio simple, porque cualquier elemento de la población tiene la misma posibilidad de ser seleccionado.

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

### **2.4.1 Técnica**

Las técnicas, son los instrumentos empleados para la recolección de datos, entre las más relevantes sobresalen: las encuestas, las entrevistas, la guía de observación, el análisis de datos, entre otras". (Rodríguez, 2008, p.56).

En dicho trabajo, se usó la encuesta como una técnica para recolectar y obtener datos, la adaptación será positiva y personal mediante cuestionarios, lo que permitirá medir cada variable de estudio. Además, se aplicó las entrevistas y la guía de observación.

**Tabla 1**  
**Técnicas e Instrumentos**

Variable	Técnica	Instrumento
Motivación	Encuesta	Cuestionario (20 ítems)
	Entrevista	Guía de entrevista (4 ítems)
	Guía de Observación	Guía de observación
Productividad laboral.	Encuesta Entrevista Guía de Observación	Cuestionario (20 ítems) Guía de entrevista (4 ítems) Guía de observación.

#### **2.4.2 Instrumento:**

Para Arias, (1999) los instrumentos “son los medios materiales que se usan para obtener y guardar los datos”

Para el presente estudio se utilizó dos instrumentos: los cuestionarios de preguntas cerradas. Que permite obtener datos de la variable motivación laboral y de la productividad laboral.

Cuestionarios sobre motivación y productividad laboral:

Instrumento formulado por el investigador, en un cuestionario que comprenden cuatro dimensiones de la primera variable, los ítems del cuestionario están escritos con cinco alternativas de respuesta: nunca; casi nunca; a veces; casi siempre y siempre. Y sus puntuaciones son: 1, 2, 3, 4, 5

#### **2.4.3 Validez del instrumento:**

Los instrumentos de obtención de datos serán validados mediante el juicio de expertos. Por lo que fue compuestos por 5 expertos con grado de Doctor; quienes revisarán la Matriz de Validación con criterios de evaluación referidos a la coherencia y relación de dimensión, variable, indicador y alternativas de respuesta.

#### **2.4.4 Confiabilidad del instrumento:**

La confiabilidad de los instrumentos se determinará por medio de la prueba estadística de Alfa de Cronbach aplicado a una muestra piloto de 12 individuos encuestadas. A partir de la cual se podrá saber si ambos instrumentos son confiables. El cálculo de confiabilidad que alcanzó del instrumento de la variable de motivación fue  $\alpha = 0.877$ , y de la variable productividad laboral fue de  $\alpha = 0.899$  resultados que a luz de la tabla de valoración y análisis de los resultados del Alfa de Cronbach se comprueba como una confiabilidad muy fuerte, que permite establecer que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

#### **2.5 Procedimientos**

Identificar el problema de estudio; Elaborar la matriz de consistencia; Elaborar la realidad problemática siguiendo el proceso deductivo; Búsqueda de antecedentes internacionales, nacionales, regionales, locales; Búsqueda de las Teorías; Enfoque conceptual; Determinar la justificación desde el aspecto epistemológico, social, metodológica y práctica; Selección de la muestra; Elaboración de los instrumentos de recolección de datos; Validación de los instrumentos por expertos; Determinar el método de análisis de los datos, en coherencia con la matriz de consistencia; Determinar los aspectos administrativos que demanda la investigación; Presentación del proyecto y sustentación del informe final del proyecto de investigación

#### **2.6. Aspectos éticos**

El estudio se formuló resaltando y cumpliendo los valores de las personas como son la honestidad y transparencia en alcanzar la información mediante las cuestionarios, entrevistas y guías de observación, Además, se ha considerado los requisitos ideales en el área de capacitación y cumpliéndose con las normas establecidas. De forma similar el anonimato se reserva, así como el agradecimiento y consideración al evaluado, resguardando los instrumentos utilizados.

### III. RESULTADOS

Objetivo General: Describir la relación que existe entre la Motivación laboral y la productividad laboral de la Universidad San Pedro, 2019.

Tabla 2:

*Tabla de la variable Motivación y la variable Productividad Laboral*

			PRODUCTIVIDAD LABORAL							
			Deficiente Nivel		Regular Nivel		Buen Nivel			
			f	%	f	%	f	%		
MOTIVACION LABORAL	Deficiente Nivel	Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
		Contratado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%		
		Género	Masculino	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
			Femenino	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
		Estado Civil	Casado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
			Soltero	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
		Edad (años)	21 a 30	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
			31 a 40	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
			41 a 50	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
			51 a mas	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
		Regular Nivel	Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	1	.6%
			Contratado	0	0.0%	0	0.0%	5	2.8%	
	Género		Masculino	0	0.0%	0	0.0%	4	2.3%	
			Femenino	0	0.0%	0	0.0%	2	1.1%	
	Estado Civil		Casado	0	0.0%	0	0.0%	5	2.8%	
			Soltero	0	0.0%	0	0.0%	1	.6%	
	Edad (años)		21 a 30	0	0.0%	0	0.0%	1	.6%	
			31 a 40	0	0.0%	0	0.0%	2	1.1%	
			41 a 50	0	0.0%	0	0.0%	2	1.1%	
			51 a mas	0	0.0%	0	0.0%	1	.6%	
	Buen Nivel		Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	49	27.8%
			Contratado	0	0.0%	2	1.1%	119	67.6%	
		Género	Masculino	0	0.0%	1	.6%	74	42.0%	
			Femenino	0	0.0%	1	.6%	94	53.4%	
		Estado Civil	Casado	0	0.0%	1	.6%	108	61.4%	
			Soltero	0	0.0%	1	.6%	60	34.1%	
		Edad (años)	21 a 30	0	0.0%	1	.6%	40	22.7%	
			31 a 40	0	0.0%	1	.6%	69	39.2%	
41 a 50			0	0.0%	0	0.0%	43	24.4%		
51 a mas			0	0.0%	0	0.0%	16	9.1%		
Total		Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	50	28.4%	
		Contratado	0	0.0%	2	1.1%	124	70.5%		
	Género	Masculino	0	0.0%	1	.6%	78	44.3%		
		Femenino	0	0.0%	1	.6%	96	54.5%		
	Estado Civil	Casado	0	0.0%	1	.6%	113	64.2%		
		Soltero	0	0.0%	1	.6%	61	34.7%		
	Edad (años)	21 a 30	0	0.0%	1	.6%	41	23.3%		
		31 a 40	0	0.0%	1	.6%	71	40.3%		
		41 a 50	0	0.0%	0	0.0%	45	25.6%		
		51 a mas	0	0.0%	0	0.0%	17	9.7%		

Fuente: Base de datos (ver base de datos resumen en anexo)

Interpretación de resultados: Según la tabla 2, el 40.3.3% de los colaboradores que consideran un buen nivel en la productividad laboral, señalan un buen nivel en la motivación laboral. el cual están contratados (70.5%), de sexo femenino (54.5%) y se encuentran casados (64.2%).

Tabla 3  
*Nivel de Correlación entre la Productividad Laboral y la Motivación laboral*

		MOTIVACION	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	MOTIVACION LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	176
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	.655**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	176

Fuente: Base de datos (ver base de datos resumen en anexo)

Interpretación de resultados: Según la Tabla 3, revela que el factor de relación de Spearman es  $Rho = 0.655$  (constando una media alta) con grado de relevancia  $p = 0.000$  siendo este menor al 5% ( $p < 0.05$ ) lo que accedió tomar la iniciativa de contradecir la Hipótesis nula, lo cual significa que la motivación se relaciona en forma significativa con la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019.

Objetivo específico 1: Establecer el nivel de la motivación laboral en la Universidad San Pedro, 2019.

Tabla 4  
*Nivel de Motivación Laboral*

Válido		Frecuencia	porcentaje	Porcentaje válido		Porcentaje acumulado			
		f	%	f	%	F	%		
	Regular Nivel	6	3.4	3.4		3.4			
	Buen Nivel	170	96.6	96.6		100.0			
	Total	176	100.0	100.0					
		Deficiente Nivel		Regular Nivel		Buen Nivel		Total	
		f	%	f	%	%	F	%	
Emprendimiento	Deficiente Nivel	0	0.0%	0	0.0%	2	1.1%	2	1.1%
	Regular Nivel	0	0.0%	2	1.1%	34	19.3%	36	20.5%
	Buen Nivel	0	0.0%	4	2.3%	134	76.1%	138	78.4%
Satisfacción	Deficiente Nivel	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Regular Nivel	0	0.0%	4	2.3%	68	38.6%	72	40.9%
	Buen Nivel	0	0.0%	2	1.1%	102	58.0%	104	59.1%
Desempeño	Deficiente Nivel	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Regular Nivel	0	0.0%	4	2.3%	79	44.9%	83	47.2%
	Buen Nivel	0	0.0%	2	1.1%	91	51.7%	93	52.8%
Logro de metas	Deficiente Nivel	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Regular Nivel	0	0.0%	4	2.3%	53	30.1%	57	32.4%
	Buen Nivel	0	0.0%	2	1.1%	117	66.5%	119	67.6%

Fuente: Base de Datos (ver base de datos resumen en anexo)

Interpretación de resultados: Según la tabla 4, los colaboradores encuestados de la Universidad San Pedro, Chimbote, tienen un buen nivel en motivación laboral que representa un 96.6% y regular nivel de motivación laboral, que representa un 3.4%. No se encontró personal con motivación laboral con nivel deficiente.

En cada dimensión de la variable se acentúa más el porcentaje en el buen nivel, por lo cual se puede percibir que los trabajadores están muy bien motivados, Asimismo en la dimensión de emprendimiento se puede percibir que existe el mayor grado de motivación laboral, por lo cual se puede señalar que los trabajadores laboran a gusto, entendiéndose con ello, que sus funciones lo desarrollan en condiciones favorables en la Universidad San Pedro, Chimbote.

Tabla 5  
*Nivel de Motivación Laboral Caracterizado*

		MOTIVACIÓN LABORAL							
		Deficiente Nivel		Regular Nivel		Buen Nivel		Total	
		f	%	F	%	f	%	F	%
Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	1	.6%	49	27.8%	50	28.4%
	Contratado	0	0.0%	5	2.8%	121	68.8%	126	71.6%
Género	Masculino	0	0.0%	4	2.3%	75	42.6%	79	44.9%
	Femenino	0	0.0%	2	1.1%	95	54.0%	97	55.1%
Estado Civil	Casado	0	0.0%	5	2.8%	109	61.9%	114	64.8%
	Soltero	0	0.0%	1	.6%	61	34.7%	62	35.2%
Edad (años)	21 a 30	0	0.0%	1	.6%	41	23.3%	42	23.9%
	31 a 40	0	0.0%	2	1.1%	70	39.8%	72	40.9%
	41 a 50	0	0.0%	2	1.1%	43	24.4%	45	25.6%
	51 a mas	0	0.0%	1	.6%	16	9.1%	17	9.7%

Fuente: Base de Datos (ver base de datos resumen en anexo)

Interpretación de resultados: Según la tabla 5 se observa que el 39.8 %, son colaboradores con edades que están comprendidos desde los 31 a 40 años, quienes observan un buen nivel de motivación laboral y que son del sexo femenino las que están más motivadas, comprendidos en un 54%. Asimismo, estas féminas están casadas comprendiendo el 61.9% y éstas laboran en la modalidad de contrato correspondiendo el 68.8%. del buen nivel. Por otro lado, los trabajadores que están menos motivados son de 51 años a más.

Objetivo específico 2: Establecer el nivel de Productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2019.

Tabla 6

*Nivel de la Productividad Laboral*

PRODUCTIVIDAD LABORAL									
		Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válido		Porcentaje acumulado	
Válido	Regular Nivel	2	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1
	Buen Nivel	174	98.9	98.9	98.9	100.0	100.0	100.0	100.0
	Total	176	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

PRODUCTIVIDAD LABORAL									
		Deficiente Nivel		Regular Nivel		Buen Nivel		Total	
		f	%	f	%	f	%	F	%
RECURSOS UTILIZADO	Deficiente Nivel	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Regular Nivel	0	0.0%	2	1.1%	62	35.2%	64	36.4%
	Buen Nivel	0	0.0%	0	0.0%	112	63.6%	112	63.6%
CANTIDAD DE PRODUCCIÓN	Deficiente Nivel	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Regular Nivel	0	0.0%	2	1.1%	156	88.6%	158	89.8%
	Buen Nivel	0	0.0%	0	0.0%	18	10.2%	18	10.2%
REDUCCIÓN DE COSTOS	Deficiente Nivel	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Regular Nivel	0	0.0%	2	1.1%	150	85.2%	152	86.4%
	Buen Nivel	0	0.0%	0	0.0%	24	13.6%	24	13.6%
EFECTIVIDAD	Deficiente Nivel	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Regular Nivel	0	0.0%	2	1.1%	149	84.7%	151	85.8%
	Buen Nivel	0	0.0%	0	0.0%	25	14.2%	25	14.2%

Fuente: Base de Datos (ver base de datos resumen en anexo)

Interpretación de resultados: Según la tabla 6, se puede percibir que el 100% de los encuestados identifican el nivel de la productividad laboral en buen nivel correspondiendo un 98.9% y regular nivel correspondiendo un 1.1 %, con tendencia a un buen nivel, entendiéndose que existe que en la Universidad existe una alta productividad de los colaboradores, por lo tanto, se debe mantener este rendimiento, beneficiando a la universidad.

De todas las dimensiones, tres de ellas (cantidad de producción, reducción de costos y efectividad) presentan porcentajes en el regular nivel y buen nivel, siendo la tendencia mayoritaria el regular nivel, solo en la dimensión de recursos utilizados existe un buen nivel (63.6%) entendiéndose que los colaboradores utilizan en forma efectiva los recursos de la Universidad.

Tabla 7

*Nivel de Productividad Laboral Caracterizado*

		PRODUCTIVIDAD LABORAL							
		Deficiente Nivel		Regular Nivel		Buen Nivel		Total	
		f	%	f	%	f	%	F	%
Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	50	28.4%	50	28.4%
	Contratado	0	0.0%	2	1.1%	124	70.5%	126	71.6%
Género	Masculino	0	0.0%	1	.6%	78	44.3%	79	44.9%
	Femenino	0	0.0%	1	.6%	96	54.5%	97	55.1%
Estado Civil	Casado	0	0.0%	1	.6%	113	64.2%	114	64.8%
	Soltero	0	0.0%	1	.6%	61	34.7%	62	35.2%
Edad (edad)	21 a 30	0	0.0%	1	.6%	41	23.3%	42	23.9%
	31 a 40	0	0.0%	1	.6%	71	40.3%	72	40.9%
	41 a 50	0	0.0%	0	0.0%	45	25.6%	45	25.6%
	51 a más	0	0.0%	0	0.0%	17	9.7%	17	9.7%

Fuente: Base de Datos (ver base de datos resumen en anexo)

Interpretación de resultados: Según la tabla 7 indica que los trabajadores más productivos están entre las edades de 31 a 40 años que representan el 40.3% y son del sexo femenino las que producen más, comprendidos en un 54.5%. Asimismo, estas féminas están casadas comprendiendo el 64.2% y éstas trabajan en la modalidad de contrato correspondiendo el 70.5%. del buen nivel. Por otro lado, los colaboradores que están menos motivados son de 51 años a más.

Objetivo específico 3: Determinar a relación entre la Productividad laboral y la dimensión emprendimiento de la Motivación en Universidad San Pedro, Chimbote, 2019

Tabla 8

Tabla cruzada Productividad Laboral y Dimensión Emprendimiento

			PRODUCTIVIDAD LABORAL							
			Deficiente Nivel		Regular Nivel		Buen Nivel			
			f	%	f	%	f	%		
EMPREDIMIENTO	Deficiente Nivel	Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
			Contratado	0	0.0%	0	0.0%	2	1.1%	
		Género	Masculino	0	0.0%	0	0.0%	1	.6%	
			Femenino	0	0.0%	0	0.0%	1	.6%	
		Estado Civil	Casado	0	0.0%	0	0.0%	1	.6%	
			Soltero	0	0.0%	0	0.0%	1	.6%	
			Edad (años)	21 a 30	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
				31 a 40	0	0.0%	0	0.0%	1	.6%
				41 a 50	0	0.0%	0	0.0%	1	.6%
			51 a mas	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
	Regular Nivel	Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	7	4.0%	
			Contratado	0	0.0%	1	.6%	28	15.9%	
		Género	Masculino	0	0.0%	0	0.0%	17	9.7%	
			Femenino	0	0.0%	1	.6%	18	10.2%	
		Estado Civil	Casado	0	0.0%	0	0.0%	18	10.2%	
			Soltero	0	0.0%	1	.6%	17	9.7%	
		Edad (años)	21 a 30	0	0.0%	1	.6%	9	5.1%	
			31 a 40	0	0.0%	0	0.0%	15	8.5%	
			41 a 50	0	0.0%	0	0.0%	10	5.7%	
			51 a mas	0	0.0%	0	0.0%	1	.6%	
	Buen Nivel	Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	43	24.4%	
			Contratado	0	0.0%	1	.6%	94	53.4%	
		Género	Masculino	0	0.0%	1	.6%	60	34.1%	
			Femenino	0	0.0%	0	0.0%	77	43.8%	
		Estado Civil	Casado	0	0.0%	1	.6%	94	53.4%	
			Soltero	0	0.0%	0	0.0%	43	24.4%	
		Edad (años)	21 a 30	0	0.0%	0	0.0%	32	18.2%	
			31 a 40	0	0.0%	1	.6%	55	31.3%	
			41 a 5	0	0.0%	0	0.0%	34	19.3%	
			51 a mas	0	0.0%	0	0.0%	16	9.1%	
	Total	Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	50	28.4%	
			Contratado	0	0.0%	2	1.1%	124	70.5%	
		Género	Masculino	0	0.0%	1	.6%	78	44.3%	
Femenino			0	0.0%	1	.6%	96	54.5%		
Estado Civil		Casado	0	0.0%	1	.6%	113	64.2%		
		Soltero	0	0.0%	1	.6%	61	34.7%		
Edad (años)		21 a 30	0	0.0%	1	.6%	41	23.3%		
		31 a 40	0	0.0%	1	.6%	71	40.3%		
		41 a 5	0	0.0%	0	0.0%	45	25.6%		
		51 a mas	0	0.0%	0	0.0%	17	9.7%		

Fuente: Base de Datos (ver base de datos resumen en anexo)

Interpretación de resultados: Según la tabla 8, los encuestados (31.3%) están comprendidos entre los 31 a 40 años de edad, señalan un buen nivel en la dimensión emprendedor; estos colaboradores son féminas (43.8%); son contratadas (53.4%) y están casadas resaltando un buen nivel en la productividad laboral y en la dimensión emprendimiento. Se entiende que en la institución existe iniciativa propia de cada colaborador que ama su trabajo y por ello es más efectivo.

Tabla 9  
*Nivel de Correlación entre la Productividad Laboral y la dimensión Emprendimiento*

			Emprendimiento	Productividad
Rho de Spearman	EMPREDIMIENTO	Coefficiente de correlación	1.000	,616**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	176	176
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	,616**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	176	176

Fuente: Base de Datos (ver base de datos resumen en anexo)

Interpretación de resultados: Según la Tabla 9, presenta que el factor de relación de Spearman es  $Rho = 0.616$  (constando una media alta) con grado de relevancia  $p = 0.000$  siendo este menor al 5% ( $p < 0.05$ ) lo que aprobó tomar la iniciativa de contradecir la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se vincula significativamente con el emprendimiento de los colaboradores de la Casa superior de estudios.

Objetivo específico 4: Describir la relación entre la Productividad laboral y la dimensión Satisfacción de la Motivación en la Universidad San Pedro, Chimbote 2019.

Tabla 10

Tabla cruzada Productividad laboral y Dimensión Satisfacción

			PRODUCTIVIDAD LABORAL						
			Deficiente Nivel		Regular Nivel		Buen Nivel		
			f	%	f	%	f	%	
SATISFACCIÓN	Deficiente Nivel	Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
			Contratado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		Género	Masculino	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
			Femenino	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		Estado Civil	Casado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
			Soltero	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		Edad (años)	21 a 30	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
			31 a 40	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
			41 a 50	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
			51 a mas	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Regular Nivel	Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	14	8.0%
			Contratado	0	0.0%	1	.6%	57	32.4%
		Género	Masculino	0	0.0%	0	0.0%	36	20.5%
			Femenino	0	0.0%	1	.6%	35	19.9%
		Estado Civil	Casado	0	0.0%	0	0.0%	47	26.7%
			Soltero	0	0.0%	1	.6%	24	13.6%
		Edad (años)	21 a 30	0	0.0%	1	.6%	19	10.8%
			31 a 40	0	0.0%	0	0.0%	26	14.8%
			41 a 50	0	0.0%	0	0.0%	21	11.9%
			51 a mas	0	0.0%	0	0.0%	5	2.8%
	Buen Nivel	Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	36	20.5%
			Contratado	0	0.0%	1	.6%	67	38.1%
		Género	Masculino	0	0.0%	1	.6%	42	23.9%
			Femenino	0	0.0%	0	0.0%	61	34.7%
		Estado Civil	Casado	0	0.0%	1	.6%	66	37.5%
			Soltero	0	0.0%	0	0.0%	37	21.0%
		Edad (años)	21 a 30	0	0.0%	0	0.0%	22	12.5%
			31 a 40	0	0.0%	1	.6%	45	25.6%
			41 a 50	0	0.0%	0	0.0%	24	13.6%
			51 a mas	0	0.0%	0	0.0%	12	6.8%
Total	Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	50	28.4%	
		Contratado	0	0.0%	2	1.1%	124	70.5%	
	Género	Masculino	0	0.0%	1	.6%	78	44.3%	
		Femenino	0	0.0%	1	.6%	96	54.5%	
	Estado Civil	Casado	0	0.0%	1	.6%	113	64.2%	
		Soltero	0	0.0%	1	.6%	61	34.7%	
	Edad (años)	21 a 30	0	0.0%	1	.6%	41	23.3%	
		31 a 40	0	0.0%	1	.6%	71	40.3%	
		41 a 50	0	0.0%	0	0.0%	45	25.6%	
		51 a mas	0	0.0%	0	0.0%	17	9.7%	

Fuente: Base de Datos (ver base de datos resumen en anexo)

Interpretación de resultados: Según la tabla 10, los encuestados (25.6%) están comprendidos entre los 31 a 40 años de edad, señalan un buen nivel en la dimensión satisfacción; estos colaboradores son féminas (34.7%); son contratadas (38,1%) y están casadas resaltando un buen nivel en la productividad laboral y en la dimensión satisfacción. Se entiende que cada colaboradora está a gusto y satisfechas con su trabajo y es por ello es más productivo y rentable para la empresa.

Tabla 11  
*Nivel de Correlación entre la Productividad Laboral y la dimensión Satisfacción*

		SATISFACCIÓN	PRODUCTIVIDAD LABORAL	
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN	Coefficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	,491**	
		N	.000	
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	176	176
		Sig. (bilateral)	,491**	1.000
		N	.000	176

Fuente: Base de Datos (ver base de datos resumen en anexo)

Interpretación de resultados: Según la Tabla 11, revela que el factor de relación de Spearman es  $Rho = 0.491$  (constando una media baja) con grado de relevancia  $p = 0.000$  siendo este menor al 5% ( $p < 0.05$ ) lo que accedió tomar la iniciativa de contradecir la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se vincula relevante con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Casa superior de estudios.

Objetivo específico 5: Estimar la relación entre la Productividad laboral y la dimensión Desempeño de la Motivación en la Universidad San Pedro, Chimbote 2019.

Tabla 12

Tabla cruzada Productividad laboral y Dimensión Desempeño

			PRODUCTIVIDAD LABORAL							
			Deficiente Nivel		Regular Nivel		Buen Nivel			
			f	%	f	%	f	%		
DESEMPEÑO	Deficiente Nivel	Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
			Contratado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
		Género	Masculino	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
			Femenino	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
		Estado Civil	Casado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
			Soltero	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
			Edad (años)	21 a 30	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
				31 a 40	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		41 a 50		0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
		51 a mas		0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
		Regular Nivel	Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	19	10.8%
				Contratado	0	0.0%	2	1.1%	62	35.2%
	Género		Masculino	0	0.0%	1	.6%	36	20.5%	
			Femenino	0	0.0%	1	.6%	45	25.6%	
	Estado Civil		Casado	0	0.0%	1	.6%	59	33.5%	
			Soltero	0	0.0%	1	.6%	22	12.5%	
	Edad (años)		21 a 30	0	0.0%	1	.6%	14	8.0%	
			31 a 40	0	0.0%	1	.6%	34	19.3%	
			41 a 50	0	0.0%	0	0.0%	24	13.6%	
			51 a mas	0	0.0%	0	0.0%	9	5.1%	
	Buen Nivel		Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	31	17.6%
				Contratado	0	0.0%	0	0.0%	62	35.2%
		Género	Masculino	0	0.0%	0	0.0%	42	23.9%	
			Femenino	0	0.0%	0	0.0%	51	29.0%	
		Estado Civil	Casado	0	0.0%	0	0.0%	54	30.7%	
			Soltero	0	0.0%	0	0.0%	39	22.2%	
		Edad (años)	21 a 30	0	0.0%	0	0.0%	27	15.3%	
			31 a 40	0	0.0%	0	0.0%	37	21.0%	
41 a 50			0	0.0%	0	0.0%	21	11.9%		
51 a mas			0	0.0%	0	0.0%	8	4.5%		
Total		Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	50	28.4%	
			Contratado	0	0.0%	2	1.1%	124	70.5%	
	Género	Masculino	0	0.0%	1	.6%	78	44.3%		
		Femenino	0	0.0%	1	.6%	96	54.5%		
	Estado Civil	Casado	0	0.0%	1	.6%	113	64.2%		
		Soltero	0	0.0%	1	.6%	61	34.7%		
	Edad (años)	21 a 30	0	0.0%	1	.6%	41	23.3%		
		31 a 40	0	0.0%	1	.6%	71	40.3%		
		41 a 50	0	0.0%	0	0.0%	45	25.6%		
		51 a mas	0	0.0%	0	0.0%	17	9.7%		

Fuente: Base de Datos (ver base de datos resumen en anexo)

Interpretación de resultados: Según la tabla 12, los encuestados (21.0%) están comprendidos entre los 31 a 40 años de edad, señalan un buen nivel en la dimensión desempeño; estos colaboradores son féminas (29.0%); son contratadas (35.2%) y están casadas, resaltando un buen nivel en la productividad laboral y en la dimensión desempeño. Se entiende que cada colaborador cumple sus objetivos propuestos y se puede observar el empeño que les ponen en sus actividades día a día.

Tabla 13

*Nivel de Correlación entre la Productividad Laboral y la dimensión Desempeño*

		DESEMPEÑO PRODUCTIVIDAD LABORAL		
Rho de Spearman	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	1.000	,566**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	176	176
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	,566**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	176	176

Fuente: Base de datos (ver base de datos resumen en anexo)

Interpretación de resultados: Según la Tabla 13, revela que el factor de relación de Spearman es  $Rho = 0.566$  (constando una media alta) con grado de relevancia  $p = 0.000$  siendo este menor al 5% ( $p < 0.05$ ) lo que accedió tomar la iniciativa de contradecir la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se vincula en forma relevante con el desempeño laboral de los trabajadores de la Casa superior de estudios.

Objetivo específico 6: Evaluar la relación entre la Productividad laboral y la dimensión Logro de metas de la Motivación en la Universidad San Pedro, Chimbote 2019.

Tabla 14

Tabla cruzada Productividad Laboral y logro de metas

			PRODUCTIVIDAD LABORAL						
			Deficiente Nivel		Regular Nivel		Buen Nivel		
			f	%	f	%	f	%	
LOGRO DE METAS	Deficiente Nivel.	Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		Contratado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
		Género	Masculino	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
			Femenino	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		Estado Civil	Casado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
			Soltero	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		Edad (años)	21 a 30 años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
			31 a 40 años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
			41 a 50 años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
			51 a mas años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Regular Nivel.	Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	12	6.8%
		Contratado	0	0.0%	1	.6%	44	25.0%	
		Género	Masculino	0	0.0%	0	0.0%	29	16.5%
			Femenino	0	0.0%	1	.6%	27	15.3%
		Estado Civil	Casado	0	0.0%	0	0.0%	34	19.3%
			Soltero	0	0.0%	1	.6%	22	12.5%
		Edad (años)	21 a 30 años	0	0.0%	1	.6%	13	7.4%
			31 a 40 años	0	0.0%	0	0.0%	22	12.5%
			41 a 50 años	0	0.0%	0	0.0%	15	8.5%
			51 a mas años	0	0.0%	0	0.0%	6	3.4%
	Buen Nivel	Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	38	21.6%
		Contratado	0	0.0%	1	.6%	80	45.5%	
		Género	Masculino	0	0.0%	1	.6%	49	27.8%
			Femenino	0	0.0%	0	0.0%	69	39.2%
		Estado Civil	Casado	0	0.0%	1	.6%	79	44.9%
			Soltero	0	0.0%	0	0.0%	39	22.2%
		Edad (años)	21 a 30 años	0	0.0%	0	0.0%	28	15.9%
			31 a 40 años	0	0.0%	1	.6%	49	27.8%
			41 a 50 años	0	0.0%	0	0.0%	30	17.0%
			51 a mas años	0	0.0%	0	0.0%	11	6.3%
Total	Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	50	28.4%	
	Contratado	0	0.0%	2	1.1%	124	70.5%		
	Género	Masculino	0	0.0%	1	.6%	78	44.3%	
		Femenino	0	0.0%	1	.6%	96	54.5%	
	Estado Civil	Casado	0	0.0%	1	.6%	113	64.2%	
		Soltero	0	0.0%	1	.6%	61	34.7%	
	Edad (años)	21 a 30	0	0.0%	1	.6%	41	23.3%	
		31 a 40	0	0.0%	1	.6%	71	40.3%	
		41 a 50	0	0.0%	0	0.0%	45	25.6%	
		51 a mas	0	0.0%	0	0.0%	17	9.7%	

Fuente: Base de datos (ver base de datos resumen en anexo)

Interpretación de resultados: Según la tabla 14, los encuestados (27.8%) están comprendidos entre los 31 a 40 años de edad, señalan un buen nivel en la dimensión de logro de metas; estos colaboradores son féminas (39.2%); son contratadas (45.5%) y están casadas, resaltando un buen nivel en la productividad laboral y en la dimensión logro de metas. Se entiende que cada colaborador logra obtener sus metas propuestas.

Tabla 15

*Nivel de Correlación entre la Productividad Laboral y la dimensión Logro de metas*

		LOGRO META PRODUCTIVIDAD		
Rho de Spearman	LOGRO DE METAS	Coeficiente de correlación	1.000	,697**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	176	176
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,697**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	176	176

Fuente: Base de datos (ver base de datos resumen en anexo)

Interpretación de resultados: Según la Tabla 15, revela que el factor de relación de Spearman es  $Rho = 0.697$  (constando una media alta) con grado de relevancia  $p = 0.000$  siendo este menor al 5% ( $p < 0.05$ ) lo que permitió tomar la iniciativa de contradecir la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se vincula en forma relevante con el logro de objetivos de los colaboradores de la Casa superior de estudios.

Propuesta: Proponer un plan de mejora según los resultados de la relación de Motivación laboral y Productividad laboral

Tabla 16

*Plan de mejora entre la Motivación laboral y la Productividad laboral*

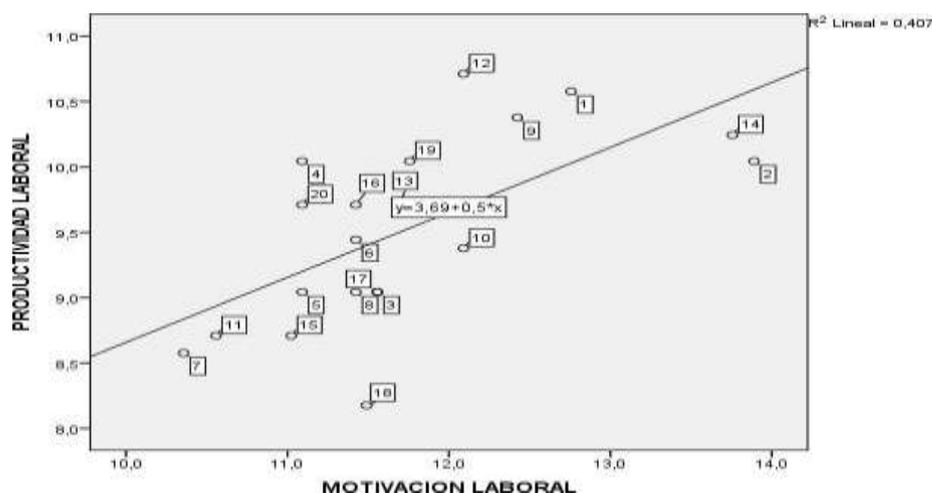
		PRODUCTIVIDAD LABORAL					
		Deficiente Nivel		Regular Nivel		Buen Nivel	
		f	%	f	%	f	%
MOTIVACIÓN	Deficiente Nivel	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
LABORAL	Regular Nivel	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Buen Nivel	0	0.0%	0	0.0%	20	100.0%
Modalidad	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Laboral	Contratado	0	0.0%	0	0.0%	20	100.0%
Género	Masculino	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Femenino	0	0.0%	0	0.0%	20	100.0%
Estado Civil	Casado	0	0.0%	0	0.0%	20	100.0%
	Soltero	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Edad	21 a 30	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
(años)	31 a 40	0	0.0%	0	0.0%	20	100.0%
	41 a 50	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	51 a mas	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

Fuente: Base de datos (ver base de datos resumen en anexo)

Interpretación de resultados: Después de haber aplicado los instrumentos para establecer el grado de Productividad laboral en los trabajadores de la casa superior de estudios, se pudo percibir que todas las dimensiones están en entre el buen nivel y regular nivel, siendo la tendencia mayoritaria el buen nivel; por lo tanto, se debe de mantener este patrón motivando al personal y controlando la productividad. Encontrándose que los grupos ocupacionales más acentuados son de 31 40 años de edad, de género femenino, casadas y en la modalidad de contrato.

Figura 1

Diagrama de la variable Motivación y la variable Productividad laboral



Fuente: Base de datos de Productividad laboral (ver base de datos en anexo)

Interpretación de resultados: Según la gráfica se puede observar que el punto 12 es el más disperso con características (de 31 a 40 años de edad, femenino, casada y contratada), con un cuantitativo de (12.09) de los tres instrumentos aplicados en la motivación laboral y una productividad laboral alta de (10.71). Asimismo, en el punto18 también se puede observar que es el más disperso, pero la productividad es más baja (8.18) que la motivación (11.49). De acuerdo a lo descrito se mantendrá esta política de motivación al trabajador para que éste se sienta satisfecho y aumente su productividad. Por lo tanto, se debe siempre realizar la motivación extrínseca e intrínseca.

#### IV. DISCUSIÓN

Después de la interpretación correspondiente de los resultados obtenidos se inicia la discusión, tomando en cuenta los objetivos planteados, partiendo de los objetivos y terminando con el Plan de mejora.

Según los resultados de las tablas N° 2 y 3, en cuanto al objetivo general de la investigación, se percibe que existe una correlación directa entre la motivación laboral y la productividad laboral de los trabajadores de la Casa superior de estudios. Estos son parecidos a los logrados por Deza, (2017). Concluyendo que cuando un colaborador está satisfecho en su trabajo es más productivo, es decir que existe un vínculo relación positivo y relevante de magnitud moderada entre la satisfacción laboral y la productividad. Asimismo, la satisfacción laboral tiene un vínculo con el desempeño: “un colaborador contento es un colaborador rendidor” porque mientras el colaborador se encuentre satisfecho y dichoso con las tareas que desarrolla y con el clima laboral, pondrá mayor compromiso en sus acciones y conseguirá mayores éxitos. (Robbins, 2005). Por lo tanto, en dicha casa superior de estudios los resultados indican un grado de relevancia  $p = 0.000$  siendo este menor al 5% ( $p < 0.05$ ) lo que permitió tomar la decisión de contradecir la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se vincula en forma relevante con la motivación laboral, el cual es muy rentable para la Casa superior de estudio.

En los resultados de las tablas N° 4 y 5, en relación al objetivo específico N° 1; Identificar el nivel de la motivación laboral en la Universidad San Pedro, 2019. se percibe que el nivel de la motivación laboral está en un buen nivel con un 96.6%, mientras que el porcentaje restante se ubica en regular nivel, estos se encuentran entre 31 a 40 años de edad. De igual manera, la mayor población se acentúa en las féminas representando un 54.0% y éstas son de condición laboral de contrato con Buen nivel resaltando que buen nivel se refiere que existe una buena política de motivación en dicha institución y que los colaboradores están muy bien motivados en forma intrínseca y extrínseca. Dicho resultado es coherente con los de Gelabert, (2014). En donde el estudio analiza que la motivación incide significativa en la productividad. Concluyendo que el colaborador con baja motivación desencadena poco sacrificio e interés a las actividades laborales. Se suma la investigación de Portales, (2009). Finalizando que en forma general los grupos de los colaboradores nombrados de la Casa superior de estudios se encuentran en el grado de muy estimulados, resaltando el estrato

de las autoridades y el indicador sueldo y existe vínculo directo significativo entre las variables motivación y calidad de la prestación de los colaboradores nombrados de la Casa superior de estudios. Asimismo, otra investigación arroja resultados parecidos que motivar trae como resultado que las Pymes mejoren sus habilidades y destrezas comprobándose que al aplicar estos modelos influyen significativas en la productividad. Complementando estas investigaciones, Carrillo, (2001). Analiza que los recientes cabecillas de los círculos de trabajo tendrán que buscar la forma de ser verdaderos guías cuasi espirituales para agrupar gremios de profesionales muy motivados, que logren los objetivos planteados. Le corrobora los autores Stoner y James, (1996, p.95). Donde señala que la estimulación es una peculiaridad de la psicología humana que aporta el nivel de voluntad del ser humano. Sin embargo, Chicaiza, (2011). Considera que al colaborador también se le debe motivar en forma extrínseca (retribución monetaria) e intrínseca (reconocimientos).

Al respecto, según los resultados de las tablas N° 6 y 7, en relación al objetivo específico 2, se percibe que el grado de la productividad laboral se ubica en los niveles de buen y regular nivel, resaltando el buen nivel con 98.1% resaltando que buen nivel se refiere que existe una buena política de rendimiento de la producción en dicha institución y que los colaboradores producen muy bien aumentando la producción y reduciendo costos. Se desprende también que la mayoría de los que perciben son mujeres que oscilan entre 31 a 40 años de edad. Estos datos son similares a las investigaciones de Zamora, (2008). Quienes concluyen que el trabajador que no está estimulado laborará sin dar mejores utilidades para su área, e incluso sin obtener los mínimos objetivos de productividad. Además, Leandro, (2007). En este contexto, para aumentar las ganancias es urgente disminuir costos implicando que el área laboral representa un nuevo proyecto para aumentar la productividad. Además, en esta investigación se finaliza que la productividad el efecto de la consonancia y unión entre la ciencia, el capital humano, la organización y los métodos. (Tolentino, 2004). Y lo corrobora Delgadillo, (2003). Señala, que la preparación y el estímulo contribuyen directamente en el rendimiento. Y Peña, (2013). Afirma que las competencias laborales se relacionan con la preparación y productividad.

Según los resultados de las tablas N° 8 y 9, en relación al objetivo específico tres, se desprende que hay una correlación entre la productividad laboral y la dimensión emprendimiento de los trabajadores de la Universidad San Pedro, Chimbote. Ellos guardan correspondencia con las conclusiones de Villacres, (2017). Que la Gestión del emprendimiento incide en forma positiva en la competitividad de las MiPymes manufactureras. Asimismo, el emprendedor tiene una iniciativa innata propia tal como lo demuestra en su trabajo Freire, (2017). Sin embargo, surge otra investigación en España que concluye que la premisa de partida que las cualidades emprendedoras pueden ser aprendidas. (Vallejo, 2017).

Según los resultados de las tablas N° 10 y 11, cuanto objetivo específico 4, se desprende que hay una correlación directa entre la productividad laboral y la dimensión satisfacción laboral de los colaboradores de la Casa superior de estudios. Estos resultados son similares a los alcanzados por Bustamante, (2011). Quien señala que la motivación extrínseca relacionado a los beneficios económicos está estrechamente relacionado con el ambiente comunicativo y la satisfacción laboral, trayendo consigo el incremento del rendimiento de las organizaciones. Por otro lado, Abarca, (2012). Concluye en su investigación que el grado de la estimulación laboral de los docentes se vincula en forma significativa con la satisfacción en la calidad de enseñanza de los universitarios de la especialidad de Turismo de la UNSAAC. Asimismo, Gonzales, (2014). Se corrobora con otra investigación confirmando el vínculo entre la satisfacción del servicio y el desempeño del personal. Pero en otra investigación los resultados del vínculo entre autoeficacia y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la Casa superior de estudios del Zulia e indicaron que el vínculo integral entre autoeficacia y complacencia laboral es inversa y baja. (Abreu, 2003).

Según los resultados de las tablas N° 12 y 13, en cuanto al objetivo específico 5, se desprende existe una correlación directa entre la productividad laboral y la dimensión del desempeño de los colaboradores de la Casa superior de estudios. Estos resultados son similares a los alcanzados por Gonzales, (2014). Que existe un vínculo directo entre la administración del desempeño y la motivación laboral donde el desempeño no es eficiente y que los grados estímulos de los colaboradores en gran parte negativos, se corrobora con otra investigación confirmando el vínculo entre la satisfacción del servicio y el desempeño

del personal. (Delgado, 2016). Asimismo, la indagación de Barnett, et, al (2012). Definen que existen elementos motivacionales internos y externos que inciden en el desempeño de los altos jefes tales como el poder, elogios, descuentos y sueldo respectivamente. Comparten la posición anterior y consideran importante los elementos de estimulaciones actuales fueron las relaciones sociales, elogios y la situación laboral, el sueldo son los elementos resultantes en orden de relevancia. Corrobora estas investigaciones Cabrera, (2018). Concluyendo que, hay pruebas estadísticas para corroborar que existe un vínculo significativo entre el desempeño del profesor y la calidad educativa en la Casa superior de estudio de la Región de San Martín.

Según los resultados de las tablas N° 14 y 15, en cuanto al objetivo específico 6, se desprende que hay una correlación entre la productividad laboral y la dimensión del logro de metas de la Casa superior de estudios. Ellos son idénticos a los alcanzados en el trabajo de Olivos, (2014). de cómo perciben los mismos trabajadores el servicio que ellos mismos brindan concluyendo, que existe mucha comunicación informal y eso perjudica a la obtención de las metas empresariales. Por otro lado, motivación son las etapas que dan en cuenta de la magnitud, dirección y perseverancia del impulso de una persona por obtener un objetivo. De tal forma, indica que la motivación son etapas que va a requerir de la energía del colaborador por conseguir un objetivo, asimismo de depender de la rigidez del colaborador para conseguirla. Robbins, (2005). Por otro lado, Gelabert, (2014). Explica que cuando una persona no consigue obtener un objetivo, se produce un estado de desengaño que podrá ser duradero o no, desencadenando desengaño y tensión.

Según los resultados de la tabla N° 16, en relación al plan de mejora entre la productividad laboral y todas las dimensiones están en entre el buen nivel y regular nivel, siendo la tendencia mayoritaria el buen nivel; por lo tanto, se debe de mantener este patrón motivando al personal y controlando la productividad encontrándose que los grupos ocupacionales más acentuados están comprendidos entre los 31 40 años de edad, de género femenino, casadas y contratadas. Observando que los más dispersos está en el punto 12 con un cuantitativo de la motivación laboral de (12.09) y (10.71) de la productividad laboral. Asimismo, en el punto18 también se puede observar que es el más disperso, pero la productividad es más baja (8.18) que la motivación (11.49). de acuerdo a estos resultados se mantendrá esta política de motivación al colaborador para que éste se sienta satisfecho

y aumente su productividad. Por lo tanto, se debe siempre realizar la motivación extrínseca e intrínseca.

## V. CONCLUSIONES

**Primero:** El grado promedio de la motivación laboral de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2019, está en el buen nivel en un 96.6%, encontrándose que la dimensión más desarrollada es la del emprendimiento y la menos desarrollada es el desempeño. Además, los colaboradores que se encuentran en este nivel cuentan con edades 31 a 40 años, son mujeres casadas, en condición laboral de contrato.

**Segundo:** El nivel promedio de la productividad laboral de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2019, es alto en un 98.9%, encontrándose que la dimensión más desarrollada corresponde a los recursos utilizados y la menos desarrollada es la cantidad de producción. Además, los trabajadores que captan este nivel de productividad están entre los 31 y 40 años, de sexo femenino, con condición laboral contratada y casadas.

**Tercero:** Se encontró una correlación positiva media alta (Spearman es  $Rho = 0.616$  y con grado de significancia  $p = 0.000$  por lo tanto es menor al 5%) entre la productividad laboral y la dimensión emprendimiento autorizando la determinación de impugnar la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se relaciona significativamente con el emprendimiento de los colaboradores de la Universidad San Pedro, Chimbote.

**Cuarto:** Se encontró una correlación positiva media baja (Spearman es  $Rho = 0.491$  y con grado de significancia  $p = 0.000$  por lo tanto es menor al 5%) entre la productividad laboral y la satisfacción laboral lo que permitió la iniciativa de impugnar la hipótesis nula, quiere decir que la productividad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Casa superior de estudios.

**Quinto:** Se encontró correlación positiva media alta (Spearman es  $Rho = 0.566$  y con grado de significancia  $p = 0.000$  por lo tanto es menor al 5%) entre la productividad laboral y la dimensión desempeño autorizando la determinación de impugnar la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se vincula en forma relevante con la dimensión de desempeño de los colaboradores de Casa superior de estudios.

**Sexto:** Se encontró correlación positiva media alta (Spearman es  $Rho = 0.697$  y con grado de significancia  $p = 0.000$  siendo este menor al 5%) entre la productividad laboral y el logro de metas el cual permitió tomar la iniciativa de impugnar la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se relaciona significativamente con la dimensión de del logro de metas de los colaboradores de la Casa superior de estudios.

**Séptimo:** Se encontró una correlación positiva media alta (Spearman es  $Rho = 0.655$  y con grado de relevancia  $p = 0.000$  siendo este menor al 5%) entre la motivación laboral y la productividad laboral autorizando la determinación de impugnar la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se vincula significativamente con motivación laboral de los colaboradores de la Casa superior de estudio.

**Octavo:** en el presente trabajo de investigación se utilizó la triangulación de tres técnicas e instrumentos (encuestas, entrevistas y guía de observación) para dar mayor veracidad a las respuestas que emite cada unidad muestral. Los resultados obtenidos se promediaron por variable y dimensión. La base de datos resumidos de cada variable fue el origen a las tablas estadísticas según los objetivos de la investigación.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primero:** Al jefe del área de recursos humanos de la Universidad San Pedro, Chimbote, se le recomienda considerar y ejecutar la propuesta del Plan de mejora de la Investigación realizada.

**Segundo:** Al jefe del área de recursos humanos de la Universidad San Pedro, Chimbote, se le recomienda considerar los resultados de esta investigación para su difusión entre los trabajadores.

**Tercero:** Al jefe del área de recursos humanos de la Universidad San Pedro, Chimbote, seguir promoviendo la motivación laboral extrínseca (aumento de sueldos) y la motivación intrínseca (reconocimiento).

**Cuarto:** Al jefe del área de recursos humanos de la Universidad San Pedro, Chimbote, estar monitoreando continuamente la productividad de los colaboradores.

**Quinto:** A los trabajadores de la Universidad San Pedro, Chimbote participar activamente de las propuestas de mejora de las variables de estudio de esta investigación.

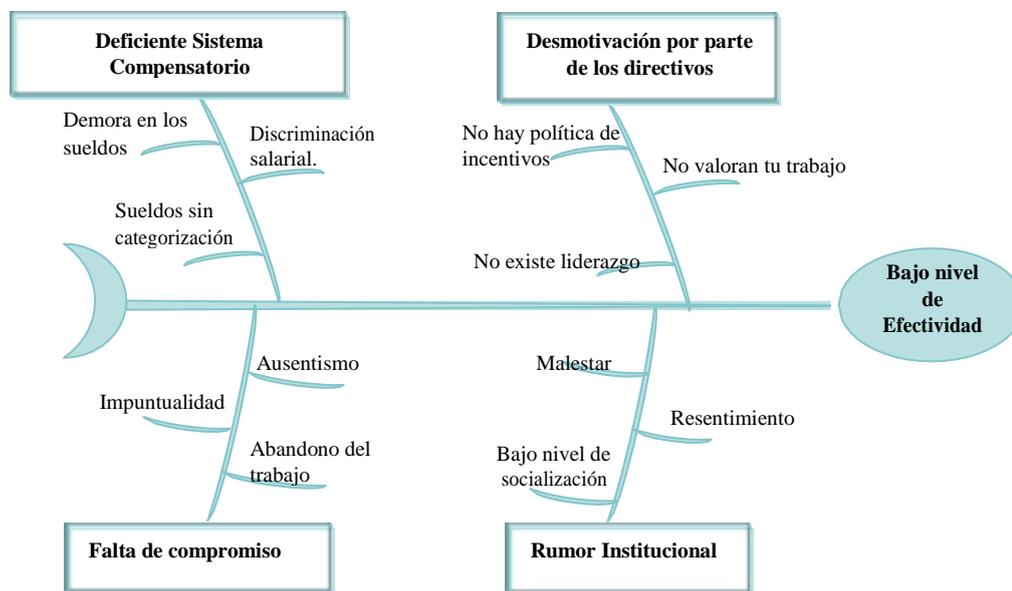
**Sexto:** A los futuros doctores, buscar la correlación de la motivación laboral con otras variables de investigación.

**Séptimo:** A los futuros doctores, considerar los resultados de este trabajo de investigación para su comparación con otros resultados en contextos distintos.

## VII. PROPUESTA:

Figura 2

### I. Taller mejora en Efectividad: “Tu esfuerzo y tu tiempo valen oro”



Fuente: Instrumentos aplicados.

### II. Calificación de las causas raíz:

Causas	Riesgos	Frecuencia	Impacto	Efecto
Deficiente Sistema Compensatorio	Demora en los sueldos por parte de la Universidad	4	8	32
	Discriminación salarial a nombrados y contratados	4	8	32
	Sueldos sin categorización	3	6	18
Desmotivación por parte de los directivos	No hay política de incentivos por parte de directivos	3	6	18
	Los directivos no valoran tu trabajo	3	6	18
	No existe liderazgo por parte de los jefes de áreas	3	3	9
Falta de Compromiso	Existe ausentismo por parte de los colaboradores	3	3	9
	Los colaboradores no son puntuales a su trabajo	3	3	9
	Abandono de trabajo	3	3	9
Rumor institucional	Existe malestar en la institución	3	6	18
	Existe resentimiento en la institución	3	6	18
	Los colaboradores no son muy sociables	3	6	18

Fuente: Causa raíz

### III. Clasificación de los efectos

FRECUENCIA		IMPACTO	
DENOMINACIÓN	VALOR	DENOMINACIÓN	VALOR
Muy frecuente	5	Muy alto impacto	12
Frecuente	3	Alto impacto	9
Poco frecuente	1	Impacto medio	3
		Bajo impacto	1

### IV. Desarrollo de actividades

Título del Plan de Mejora: “Tu esfuerzo y tu tiempo valen oro”

Causas raíz priorizadas

- Deficiente Sistema Compensatorio
- Desmotivación por parte de los directivos
- Falta de Compromiso
- Rumor institucional

Entidad:

Universidad San Pedro, Chimbote 2019

Duración

1 Mes

Responsable(s)

Expertos en el tema a tratar

Objetivo:

Objetivo General:

Orientar y ejecutar acciones de gestión administrativa, que permitan optimizar el fortalecimiento del sistema compensatorio a través de métodos de capacitación, monitoreo a los directivos y personal administrativo de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019.

Objetivos específicos:

- Fortalecer los pocos sueldos que si están categorizados
- Priorizar las insuficiencias que son solicitadas de la demora de pagos
- Analizar la diferencia de sueldos entre un nombrado y un contratado

V. Desarrollo de actividades:

Causa raíz priorizada	Actividades / Talleres	Estrategias	Responsables
Deficiente sistema compensatorio	Motivación y autoestima	Dinámica grupal	Expertos en el tema
	Efectividad laboral	Dinámica grupal	Expertos en el tema

VI. Recursos y Materiales:

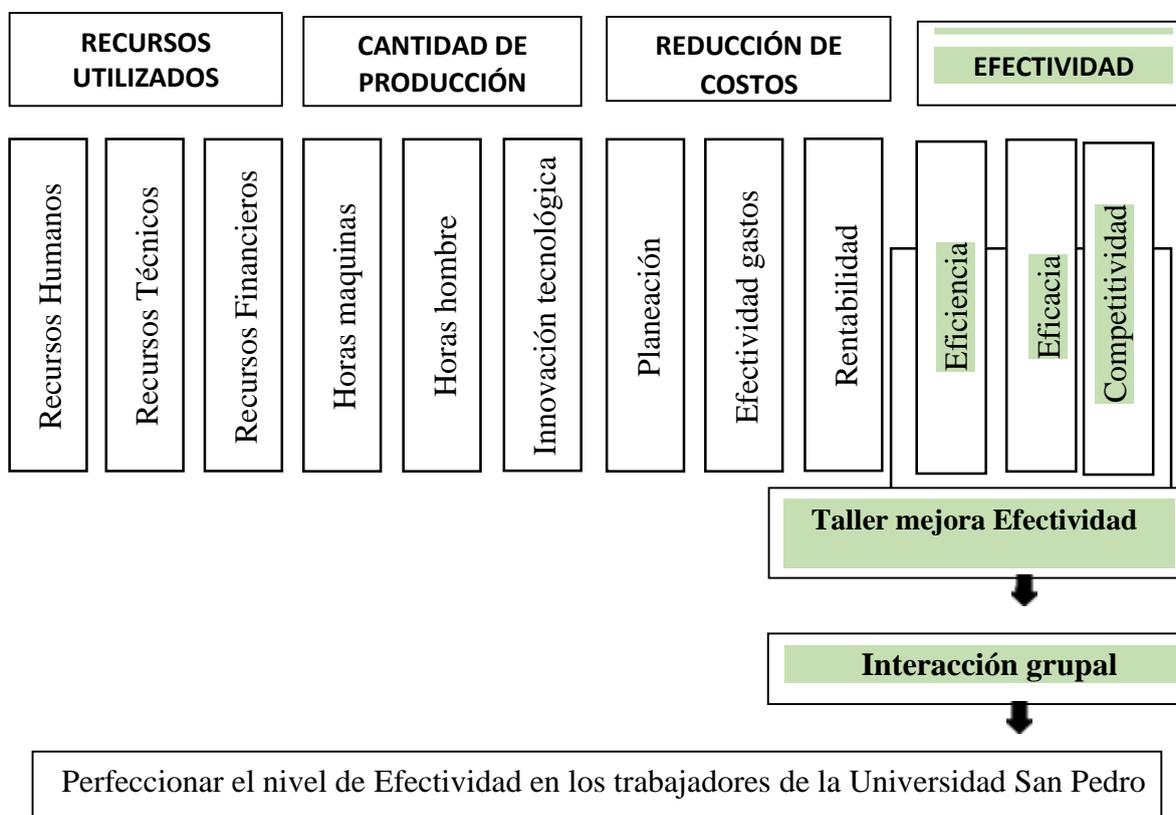
- Materiales
- Fólderes
- Papel bond
- Recursos Económicos; Humanos y Tecnológicos.

VII. Financiamiento:

El financiamiento de los talleres de capacitación, se realizará con recursos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019.

Figura 3  
SÍNTESIS OPERATIVA DEL PROGRAMA

Taller mejora en Efectividad “Tu esfuerzo y tu tiempo valen oro”



## REFERENCIAS

- Abarca, R. (2012). *Motivación de los docentes y su relación con la satisfacción en la calidad de la formación profesional en la carrera de turismo de la UNSAAC Cuzco 2012.*
- Abreu, G. (2011). *Autoeficacia y satisfacción laboral en la Universidad de Zulia.*
- Aliaga, A y Salinas, E. (2014). *Motivación laboral y Desempeño laboral en los trabajadores de servicio Parlamentario del congreso de la república, servicio de Lima* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Alvaron, D. (2017). *Cultura organizacional de Cameron Quim y la productividad de los servidores de la corte superior de justicia de Ancash 2014.*
- Arana, A. (2000). *La productividad y su incidencia en los colaboradores de una empresa de servicios.*
- Asalinas, H. (2009). *Programa de Beneficios LAN –Endomarketing.* Recuperado de: [http://portafolioasalinas.blogspot.com/2009/09/programa-beneficios-lan-endomarketing\\_18.html](http://portafolioasalinas.blogspot.com/2009/09/programa-beneficios-lan-endomarketing_18.html). (2012
- Bain, D. (1985). *Productividad, la solución a los problemas de la empresa.* Mexico: Mac graw hill.
- Barnett,R. Berny, S. &Loza, T. (2012). *Análisis de los factores motivacionales de los funcionarios de sector bancario peruano.* Pontifica Universidad Católica del Perú. Lima.
- Bueno, M. (2001). *La productividad del capital humano en la empresa informática.* (Tesis Doctoral) Universidad Complutense de Madrid.
- Burga, D. M. (2004). *Productividad Total, Teoría básica de medición* (Tesis doctoral) Mercados y Norandina.
- Cabrera, C. (2018). *Desempeño docente y calidad educativa en la Universidad Nacional de San Martín.* (Tesis Doctoral) Lima.
- Carrillo, S. (2017). *Actitud hacia la profesión docente y condiciones de bienestar en una institución superior.* (Tesis Doctoral).
- Cequea, M. (2010). *Los factores humanos que inciden en la productividad y sus dimensiones.*
- Chang, A. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos*

- del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú. Recuperado de <http://www.cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2513>.
- Chicaiza, R. (2011). *La motivación laboral y su relación con el clima laboral*. (Tesis doctoral) Quito, Ecuador.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (3a ed.). México: Mc Graw-Hill
- Chiavenato, I (2009). *Administración de los recursos humanos* (8ª ed.). México: Edit. McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Cabrera, C. (2018). *Desempeño docente y calidad educativa en la Universidad Nacional de San Martín*.
- Contreras, A. (2014). *Grado de motivación y su relación con el nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería del policlínico Pablo Bermúdez* Universidad César Vallejo, Perú.
- Da Silva, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el área de carnet de la Gerencia de Salud MML 2015* Universidad César Vallejo. Perú.
- Delgado, A. (2016). *Desempeño laboral y satisfacción de usuarios que acceden al Gobierno regional de Ayacucho*, . (Tesis doctoral).2016
- Deza, A. (2017). *Satisfacción laboral y su valuación en la productividad de los piscicultores de la comunidad de pacocoha*, Huancavelica. Universidad Nacional de Huancavelica.
- Escobedo, R. (2019). *Emprendimiento empresarial en las universidades públicas del macrorregión sur del Perú*. Universidad Nacional del Altiplano. Puno.
- Félix, E. (2016). *Motivación y Liderazgo en la calidad de atención al usuario del Seguro Integral de Salud*. (Tesis doctoral). Lima.
- Flores, N. (2015). *Satisfacción laboral y clima organizacional en docentes de educación básica alternativa*, San Martín de Porres 2013.
- Freire, M. (2017). *Formación para el emprendimiento en la enseñanza de las escuelas de negocios*. (Tesis Doctoral).
- Gelabert, M. P. (2014). *Gestión de personas: manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Madrid: ESIC
- Gonzales, P. (2013). *Satisfacción laboral en nivel de dos facultades de psicología*

- Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. (Tesis Doctoral), Universidad Complutense de Madrid, España. Recuperado de <http://www.eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>.
- Lacu, M. (2017). *El incremento de la productividad organizacional a través del uso de la gestión del conocimiento*. (Tesis doctoral) Universidad pontificia corillas
- Landeau, R (2007). *Elaboración de trabajos de investigación* (1°Ed.) Venezuela: Editorial Alfa.
- Leandro, J. (2014). *Diseño de un modelo para analizar la salud financiera* de la Universidad de Costa Rica. (Tesis doctoral).
- López, M. (2005). *Motivación laboral y gestión de los recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg*. Rev. de la investigación de UNMSM, Recuperado de:  
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/8498>
- Luza, F. (2017). *El clima laboral, la satisfacción laboral y la calidad educativa de una institución educativa de Lima*. (Tesis doctoral). UCV Lima, Perú
- Martin, G. (2011). *La gestión de la motivación organizacional en el enfoque de la teoría de Herzberg*, Universidad Nacional de la Plata, Argentina. Recuperado de: <http://www.sedici.unlp.edu.ar> > > Facultad de Ciencias Económicas > Tesis
- Martínez, M. (2003). *La gestión empresarial equilibrando objetivos y valores* (3°ed.). España: Díaz de Santos S.A. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8499694489>.
- Masis, A. (2014). *La medición de la productividad del valor agregado*.
- Moreira, L. (2018). *El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las I.E.S.P. de la provincia de Manabí*, Ecuador. UNMSM. Lima, Perú.
- Olivos, J. (2014) *La comunicación interna y la percepción de la calidad de servicio por los socios de la cooperativa de ahorro y crédito parroquia san Lorenzo del distrito de Trujillo*. (Tesis doctoral.). Universidad Antenor Orrego. Trujillo, Perú. Recuperado de: [repositorio.upao.edu.pe](http://repositorio.upao.edu.pe).
- Ordoñez, E. (2018). *Gestión del director y satisfacción laboral del docente en la institución educativa secundaria urbano marginal*. Puno Perú.
- Pablos, M. (2016). *Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambios de las*

- enfermeras de los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres.*
- Peña, I. (2016). *Las competencias laborales y su relación con la productividad en los servicios postales del Perú.*
- Portales, M. (2009). *Relación de la motivación y satisfacción laboral con la calidad del servicio de los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote.* (Tesis doctoral).
- Ramírez et al. (2008). *La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales.* Lima. Perú
- Reyes, J. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del I.E.S.T. Capitán FAP. Juan A. Quiñones.* Lima.
- Rivas, L. (2018). *Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE.* Facultad de medicina UNMSM 2015. Lima.
- Robbins, S. & Judge, A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15a ed.). Pearson Education. México
- Robbins, S. (2004). *Administración.* Ciudad de Mexico: Editorial Pearson.
- Romero, M. (2001). *Motivación, atribuciones, expectativas y rendimiento académico en la enseñanza secundaria obligatoria* (Tesis Doctoral). Madrid, España.
- Ruiz, M. (2005). *Asesora económica del Banco Interamericano de Desarrollo*
- Sanchez, S. (2017). *Las competencias de los emprendedores egresados de la universidad Autónoma de Barcelona.* (Tesis doctoral). España.
- Sellers, R. (2008). *Productividad y eficiencia en la distribución comercial minorista española.* Universidad de Alicante. España.
- Solana, R. F. (1993). *Administración de organizaciones: En el umbral del tercer milenio.* Buenos Aires, Argentina.
- Stoner y James (2005). *Administración.* Edit. Pearson 6ta. Edición. México
- Vallejos, M. (2017). *Propuesta de un modelo formativo integral de emprendimiento prospectivo a través de la validación.* Madrid, España.
- Velásquez, N. (2013). *Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de empresas industriales de Chimbote.*
- Venutolo, E. (2009). *Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical de Buenos Aires.* Argentina.
- Villacres, D. (2017). *Gestión el emprendimiento y su impacto en la competitividad de las Mipymes manufactureras de la provincia de Bolívar.* UNMSM. Lima, Perú.

Zamora, B. (2014). *Propuestas de estrategias de motivación para mejorar la eficacia organizacional*. (Tesis doctoral).

# **ANEXOS**

## Anexo 01: Matriz de Consistencia

Título: “Motivación y Productividad Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología	Población Muestra	Técnicas e Instrumento	
¿Cuál es la relación que existe entre Motivación y Productividad Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, 2019?	<p>Hi:</p> <p>Existe relación directa y significativa entre Motivación y Productividad Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, 2019</p> <p>Ho:</p> <p>No Existe relación entre Motivación y productividad Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, 2019</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre Motivación y Productividad Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, 2019</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>1. Describir la Motivación que caracteriza a la universidad San Pedro, 2019</p> <p>2. Medir la Productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, 2019</p> <p>3. Describir la relación entre la energía para el trabajo y la Productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, 2019</p> <p>4. Establecer la relación entre satisfacción laboral y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro 2019</p> <p>5. Establecer la relación entre alto desempeño y productividad laboral en los trabajadores administrativos de</p>	Motivación	Emprendimiento	Energía para el trabajo	<p><b>Tipo de Investigación:</b> No Experimental</p> <p><b>Método</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> Descriptivo Correlacional Corte transversal Propositivo</p> <pre> graph TD     M --- O1     M --- O2     O1 --- r...P     O2 --- r...P     </pre> <p><b>Dónde:</b> M=Muestra O1= Motivación O2=Productividad Laboral r = Relación</p>	<p><b>Población</b> : Universidad San Pedro</p> <p><b>Muestra</b> : 176 Trabajadores Administr.</p> <p><b>Muestreo</b> : Aleatorio simple</p>	<p><b>Técnicas:</b></p> <p>-Encuesta -Entrevista -Guía de observación</p> <p><b>Instrumento</b></p> <p>Cuestionario Guía de observación</p>	
					Satisfacción				Calidad de servicio percibido.
									Evaluación actitudinal
				Bienestar					
				Desempeño laboral	Conductas observables.				
					Rendimiento laboral				
					Responsabilidad				
				Logro de meta	Satisfacción en el trabajo				
					Representación Mental				
					habilidad frente a los demás				
				Recursos utilizados	Recursos humanos				
					Recursos técnicos				
					Recursos financieros				
				Cantidad de producción obtenida	Horas maquina				

		<p>la Universidad San Pedro.</p> <p>6. Establecer la relación entre logros de meta y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro.</p> <p>7. Elaborar planes de mejora según demande los resultados de la investigación</p>	Productividad laboral		<p>Horas hombre</p> <p>Innovación tecnológica</p> <p>Planeación</p> <p>Efectividad de gastos</p> <p>Rentabilidad</p> <p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p> <p>Competitividad</p>	entre variables		
						<b>P=</b> Propuesta de plan de mejora		

## Anexo 02: Instrumentos

### FICHA TÉCNICA

#### I. Datos informativos:

1. Técnica e instrumento: Encuesta / Cuestionario
2. Nombre del instrumento: Cuestionario “Motivación Laboral”
3. Autor original: Mg. Ignacio Santa Cruz, David Elias
4. Expertos validadores: Dr. Villanueva Contreras, Noel  
Dra. Tarazona Sáenz, Marina  
Dra. Alegre Jara, Maribel  
Dr. Bellido Valdiviezo, Omar  
Dra. Castillo Ramos, Norma
5. Forma de aplicación: Colectiva
6. Medición: Nivel de Motivación Laboral
7. Administración: Trabajadores Administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019.
8. Tiempo de aplicación: 30 minutos

#### II. Objetivo del instrumento:

Diagnosticar el nivel de motivación laboral de los trabajadores Administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote

#### III. Validación y confiabilidad:

Cada instrumento fue supeditado a juicio de expertos; esto según lo señala Hernández et al. (2014), con el fin de interpretar las proposiciones para corroborar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son coherentes y necesario, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. En cuanto a la validación se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática del presente trabajo. La entrega de la carpeta de evaluación a cada uno de los expertos: cuadro de Operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Para determinar la confiabilidad del instrumento, del cuestionario de la motivación laboral, se aplicó una prueba piloto; luego a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alpha de Cronbach, definido por Hernández et al. (2014); el cálculo de confiabilidad que alcanzo del instrumento fue  $\alpha = 0,877$ , resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alpha de Cronbach se asume como una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

Estadísticas de fiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,877	15

**VI. Dirigido a:**

Los trabajadores Administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote. Que comprenden 176.

**V. Materiales necesarios:**

Impresiones y Fotocopias del instrumento, lapiceros, lapiceros, regla y borrador.

**VI. Descripción del instrumento:**

El instrumento referido presenta 20 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (Nunca= 1, Casi nunca=2, A veces=3, Casi siempre=4 y Siempre=5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable motivación laboral.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

**VII. Distribución de ítems por dimensiones:**

Tipos	1,2,3,4,5
Fuentes	6,7,8,9
Canales de trasmisión	10, 11, 12, 13

## VIII. Baremos

### Puntaje por dimensión y variable:

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones			
		Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
Buen nivel (2.1 a 3)	51 - 100	14 - 25	14 - 25	14 - 25	14 - 25
Regular nivel (1.1 a 2)	27 - 50	9 - 13	9 - 13	9 - 13	9 - 13
Deficiente nivel (0 a 1)	0 - 26	0 - 8	0 - 8	0 - 8	0 - 8

Se utilizó para el procesamiento de datos, el promedio por dimensión con los siguientes valores:

NIVEL		INTERPRETACIÓN
2.1 a 3	BNML	Muy buen nivel de Motivación interno y externo, existe una muy buena política en cuanto a la motivación laboral.
1.1 a 2	RNML	Regular nivel de Motivación interno y externo, existe un regular nivel en política en cuanto a la motivación laboral.
0 a 1	DNML	Deficiente nivel de Motivación interno y externo, existe una deficiente política en cuanto a la motivación laboral.

## CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN

**Estimado Colaborador:**

El cuestionario, tiene como finalidad, recabar información a través de preguntas que servirá para el trabajo de investigación de Posgrado. Recordando, que la información suministrada por Usted es de carácter confidencial y únicamente con fines investigativos.

Recuerde que para estas afirmaciones no hay respuestas correctas o incorrectas, por favor responda sinceramente cada afirmación, y no olvide marcar solo una opción en cada afirmación.

**MODALIDAD LABORAL:** ..... **SEXO:** .....

**EDAD:** ..... **ESTADO CIVIL:** .....

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

ÍTEMS	Valoración				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿Te mantienes activo las 8 horas laborales?					
2. ¿Eres creativo al realizar tus funciones en la Institución?					
3. ¿Usted es positivo en su desenvolvimiento laboral?					
4. ¿Usted vuelve a intentar a pesar de sus caídas?					
5. ¿Usted aprende de sus propios errores?					
6. ¿Crees que el servicio que ofreces a los usuarios es competitivo?					
7. ¿Cumples satisfactoriamente tus objetivos señalados?					
8. ¿Conoces y respetas las normas de la Institución?					
9. ¿Cumples satisfactoriamente tú proyecto vida?					
10. ¿Logras con éxito tus metas profesionales?					
11. ¿Manejas bien tu tiempo en el trabajo?					
12. ¿Te sientes satisfecho por la labor que realizas?					
13. ¿Te sientes bien emocionalmente con la labor que realizas?					
14. ¿Asistes en la hora indicada a tu centro laboral?					
15. ¿Te sientes comprometido con tu desempeño laboral?					
16. ¿Los objetivos que te propones? ¿Lo cumples?					
17. ¿Crees que tu labor contribuye a la solución de un problema?					
18. ¿Realizas trabajos en equipo?					
19. ¿Controlas tu tiempo en cada función que realizas?					
20. ¿Tu visión personal está acorde con la Institución?					

## FICHA TÉCNICA

### I. Datos informativos:

1. Técnica e instrumento: Entrevista / Guía de entrevista
2. Nombre del instrumento: Guía de entrevista “Percepciones sobre la Motivación Laboral”
3. Autor original: Mg. David Elias Ignacio Santa Cruz
4. Forma de aplicación: Individual
5. Medición: Percepciones sobre la Motivación Laboral
6. Administración: Trabajadores de la Universidad San Pedro, Chimbote.
7. Tiempo de aplicación: 10 minutos

### II. Objetivo del instrumento:

Analizar y Conocer la percepción sobre la Motivación laboral de los trabajadores de la Universidad San Pedro, Chimbote.

Tiempo de aplicación: 10 minutos

### III. Instrucciones:

La presente Guía de entrevista “Percepciones sobre la motivación laboral” consta de 4 preguntas abiertas; referidas a las cuatro dimensiones: Emprendimiento; Satisfacción; Desempeño y Logro de metas.

### IV. Materiales:

Guía de entrevista, lápices o lapiceros y borrador.

### V. Descripción del instrumento:

El instrumento referido presenta 20 ítems, construido a partir de las dimensiones de la motivación laboral, y del cuestionario validado “Motivación Laboral “.

### VI. Baremos:

Se empleará el promedio por dimensión con los siguientes valores:

NIVEL		INTERPRETACIÓN
2.1 a 3	BNML	Muy buen nivel de Motivación interno y externo, existe una muy buena política en cuanto a la motivación laboral.
1.1 a 2	RNML	Regular nivel de Motivación interno y externo, existe un regular nivel en política en cuanto a la motivación laboral.
0 a 1	DNML	Deficiente nivel de Motivación interno y externo, existe una deficiente política en cuanto a la motivación laboral.

## GUÍA DE ENTREVISTA “PERCEPCIONES SOBRE LA MOTIVACIÓN LABORAL”

Esta guía tiene el propósito de conocer su PERCEPCIÓN de la Motivación Laboral en la Universidad San Pedro, Chimbote. Responda con sinceridad. La guía es de carácter anónimo y se garantiza la confidencialidad de sus respuestas.

**INSTRUCCIONES:** Responda las siguientes interrogantes planteadas. Por favor argumente su respuesta.

Modalidad Laboral:			
Género:			
Edad:			
Estado civil:			
Pregunta	Respuesta	Puntaje máximo	Total
1. ¿Qué creativo eres al realizar tus funciones en la Universidad?		5	
2. ¿Cómo cumples satisfactoriamente tus objetivos señalados?		5	
3. ¿Cuán comprometido te sientes con tu desempeño laboral?		5	
4. ¿Por qué crees que tu visión personal está acorde con la Universidad?		5	

## FICHA TÉCNICA

### I. Datos informativos

1. Técnica e instrumento: Observación / Guía de observación
2. Nombre del instrumento: Guía de observación “Motivación laboral”
3. Autor original: David Elias Ignacio Santa Cruz
4. Forma de aplicación: Individual
6. Medición: Nivel de Motivación laboral
7. Administración: Investigador
8. Tiempo de aplicación: 60 minutos

### II. Objetivo del instrumento:

Diagnosticar el nivel de Motivación Laboral de los trabajadores de la Universidad San Pedro, Chimbote.

### III. Materiales necesarios:

Impresiones, fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

### IV. Descripción del instrumento:

El instrumento referido presenta 20 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (No= De 1, A veces= de 2 a 3 y Sí=de 4 a 5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable Motivación Laboral.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

Distribución de ítems por dimensiones

Tipos	1,2,3,4,5
Fuentes	6, 7, 8
Canales de transmisión	9, 10

Puntaje por dimensión y variable

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones			
		Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
Buen nivel	51 - 100	14 - 25	14 - 25	14 - 25	14 - 25
Regular nivel	27 - 50	9 - 13	9 - 13	9 - 13	9 - 13
Deficiente nivel	0 - 26	0 - 8	0 - 8	0 - 8	0 - 8

Se utilizó para el procesamiento de datos, el promedio por dimensión con los siguientes valores:

NIVEL		INTERPRETACIÓN
2.1 a 3	BNML	Muy buen nivel de Motivación interno y externo, existe una muy buena política en cuanto a la motivación laboral.
1.1 a 2	RNML	Regular nivel de Motivación interno y externo, existe un regular nivel en política en cuanto a la motivación laboral.
0 a 1	DNML	Deficiente nivel de Motivación interno y externo, existe una deficiente política en cuanto a la motivación laboral.

## Guía de Observación Motivación Laboral

Área y/o Servicio: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Ítems	Valoración		
	Sí	A veces	No
1. Se percibe que el colaborador se mantiene activo las 8 horas			
2. Se percibe un desenvolvimiento laboral positivo			
3. Se percibe que el colaborador respeta las normas de la institución			
4. Se percibe que el colaborador controla su tiempo			
5. Se observa puntualidad del colaborador a su centro laboral			
6. Se observa que el colaborador controla su tiempo			
7. Se percibe que el colaborador trabaja en equipo			
8. Se observa que el colaborador cumple sus objetivos propuestos			

## FICHA TÉCNICA

### I. Datos informativos

1. Nombre del instrumento: Cuestionario “Productividad laboral”
2. Autor original: David Elias Ignacio Santa Cruz
3. Expertos validadores: Dr. Villanueva Contreras, Noel  
Dra. Tarazona Sáenz, Marina  
Dra. Alegre Jara, Maribel  
Dr. Bellido Valdivieso, Omar  
Dra. Castillo Ramos, Norma
4. Técnica e instrumento: Encuesta / Cuestionario
5. Forma de aplicación: Colectiva.
6. Medición: Nivel de Productividad laboral
7. Dirigido a: Trabajadores de la Universidad San Pedro, Chimbote
8. Tiempo de aplicación: 40 minutos

### II. Objetivo del instrumento:

Diagnosticar el nivel de Productividad laboral de los trabajadores de la Universidad San Pedro, Chimbote

### III. Validación y confiabilidad:

Dicho instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández et al. (2014, p.112), a fin de analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la validación se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Asimismo, para determinar la confiabilidad del instrumento, test de Productividad laboral, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alpha de Cronbach, citado por Hernández et al.

(2014,p. 113); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue  $\alpha = 0,899$ , resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Cronbach se asume como una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,899	12

#### **IV. Dirigido a:**

176 trabajadores de la Universidad San Pedro, Chimbote

#### **VIII. Materiales necesarios:**

Impresión, fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

#### **IX. Descripción del instrumento:**

El instrumento referido presenta 20 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (Nunca= 1, Casi nunca=2, A veces=3, Casi siempre=4 y Siempre=5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable Productividad laboral.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

Distribución de ítems por dimensiones:

Recursos utilizados	1,2,3,4,5,
Cantidad de producción	6,7,8,9,10
Reducción de costos	11,12,13,14,15
efectividad	16,17,18,19,20

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones			
		Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
Buen nivel (2.1 a 3)	42 - 84	12 - 21	14 - 25	12 - 22	12 - 22
Regular nivel (1.1 a 2)	23 - 41	8 - 11	9 - 13	8 - 11	8 - 11
Deficiente nivel (0 a 1)	0 - 22	0 - 7	0 - 8	0 - 7	0 - 7

**Puntaje por dimensión y variable:**

Se utilizó para el procesamiento de datos, el promedio por dimensión con los siguientes valores:

NIVEL		INTERPRETACIÓN
2.1 a 3	BNML	Muy buen nivel de productividad laboral interno y externo, existe una muy buena política en cuanto a productividad laboral.
1.1 a 2	RNML	Regular nivel de productividad laboral interno y externo, existe un regular nivel en política en cuanto a la productividad laboral.
0 a 1	DNML	Deficiente nivel de productividad laboral interno y externo, existe una deficiente política en cuanto a la productividad laboral.

Entendiéndose como productividad laboral muy favorable a la percepción alta y positiva que tiene un trabajador acerca de las estructuras y procesos que ocurren en la Universidad San Pedro, Chimbote.

## CUESTIONARIO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

### Estimado Colaborador:

El cuestionario, tiene como finalidad, recabar información a través de preguntas que servirá para el trabajo de investigación de Pos -Grado. Recordando, que la información suministrada por Usted es de carácter confidencial y únicamente con fines investigativos.

Recuerde que para estas afirmaciones no hay respuestas correctas o incorrectas, por favor responda sinceramente cada afirmación, y no olvide marcar solo una opción en cada afirmación.

MODALIDAD LABORAL: \_\_\_ SEXO: EDAD:  
 \_\_\_\_\_ ESTADO CIVIL: \_\_\_\_\_

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

ÍTEMS	Valoración				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿Recibes capacitación por la Institución?					
2. ¿Tienes alguna especialización relacionado a tus funciones?					
3. ¿La Institución cuenta con equipos modernos?					
4. ¿La Institución cuenta con maquinarias modernas?					
5. ¿El presupuesto se realiza por resultados?					
6. ¿Las funciones que realizas son medibles por horas equipo?					
7. ¿Conoces el costo del servicio que ofreces?					
8. ¿Las funciones que realizas son medibles por horas hombre?					
9. ¿El servicio que ofreces es cada vez mejor?					
10. ¿El servicio que ofreces tiene certificación?					
11. ¿Para solucionar un problema primero realizas un diagnostico?					
12. ¿Aplicas estrategias cuando solucionas un problema?					
13. ¿Crees que la Institución es líder en costos?					
14. ¿Crees que la Institución genera rendimiento para los accionistas?					
15. ¿Crees que el capital invertido genera rendimiento?					
16. ¿Planificas bien tu tiempo en tus labores encomendadas?					
17. ¿Percibes los resultados esperados de las labores que realizas?					
18. ¿Utilizas los mínimos recursos en tus labores encomendadas?					
19. ¿Crees que la Institución brinda calidad en atención al cliente?					
20. ¿Si brindas un servicio de calidad, aumentará el alumnado?					

## FICHA TÉCNICA

### I. Datos informativos

1. Técnica e instrumento: Entrevista / Guía de entrevista
2. Nombre del instrumento: Guía de entrevista “Percepciones sobre la Productividad laboral”
3. Autor original: Mg. David Elias Ignacio Santa Cruz
4. Forma de aplicación: Individual
5. Medición: Percepciones sobre la productividad Laboral
6. Administración: Trabajadores de la Universidad San Pedro, Chimbote
7. Tiempo de aplicación: 15 minutos

### II. Objetivo del instrumento:

Conocer la percepción sobre la productividad laboral de los trabajadores de la Universidad San Pedro, Chimbote

### III. Instrucciones:

La Guía de entrevista “Percepciones sobre la productividad laboral” consta de 4 preguntas abiertas; referidas a las cuatro dimensiones de la variable 2 y del cuestionario validado de la productividad laboral.

### IV. Materiales:

Guía de entrevista, lápices o lapiceros y borrador.

### V. Baremos:

Se empleará el promedio por dimensión con los siguientes valores: Entendiéndose como productividad laboral muy favorable a la.

NIVEL		INTERPRETACIÓN
2.1 a 3	BNPL	Muy buen nivel de Productividad interna y externa, existe una muy buena política en cuanto a la productividad laboral.
1.1 a 2	RNPL	Regular nivel de Productividad interna y externa, existe un regular nivel en política en cuanto a la productividad laboral.
0 a 1	DNPL	Deficiente nivel de productividad interna y externa, existe una deficiente política en cuanto a la productividad laboral.

## GUÍA DE ENTREVISTA “PERCEPCIONES SOBRE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL”

Esta guía tiene el propósito de conocer su PERCEPCIÓN de la Productividad Laboral en la Universidad San Pedro, Chimbote. Responda con sinceridad. La guía es de carácter anónimo y se garantiza la confidencialidad de sus respuestas.

**INSTRUCCIONES:** Responda las siguientes interrogantes planteadas.

Modalidad Laboral:			
Género:			
Edad:			
Estado civil:			
<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Puntaje máximo</b>	<b>Total</b>
1. ¿Qué opinas sobre las especializaciones en un determinado trabajo		5	
2. ¿Crees que las funciones que realizan los colaboradores son medibles por horas equipo?		5	
3. ¿Por qué crees que la universidad es líder en costos?		5	
4. ¿De qué manera la universidad obtiene resultados esperados de cada colaborador		5	

## FICHA TÉCNICA

### I. Datos informativos

1. Técnica e instrumento: Observación / Guía de observación
2. Nombre del instrumento: Guía de observación “Productividad laboral”
3. Autor original: David Elias Ignacio Santa Cruz
4. Forma de aplicación: Individual
5. Medición: Nivel de Productividad laboral
6. Administración: Investigador
7. Tiempo de aplicación: 60 minutos

### II. Objetivo del instrumento:

Diagnosticar el nivel de Productividad Laboral de los trabajadores de la Universidad San Pedro, Chimbote.

### III. Materiales necesarios:

Impresiones, fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

### IV. Descripción del instrumento:

El instrumento referido presenta 20 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (No= De 1, A veces= de 2 a 3 y Sí=de 4 a 5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable Productividad Laboral.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

#### Distribución de ítems por dimensiones

Tipos	1,2,3,4,5
Fuentes	6, 7, 8
Canales de trasmisión	9, 10

### Puntaje por dimensión y variable

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones			
		Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
Buen nivel	42 - 84	12 - 21	14 - 25	12 - 21	12 - 21
Regular nivel	23 - 41	8 - 11	9 - 13	8 - 11	8 - 11
Deficiente nivel	0 - 22	0 - 7	0 - 8	0 - 7	0 - 7

Se utilizó para el procesamiento de datos, el promedio por dimensión con los siguientes valores:

NIVEL		INTERPRETACIÓN
2.1 a 3	BNPL	Muy buen nivel de Productividad interna y externa, existe una muy buena política en cuanto a la productividad laboral.
1.1 a 2	RNPL	Regular nivel de productividad interna y externa, existe un regular nivel en política en cuanto a la productividad laboral.
0 a 1	DNPL	Deficiente nivel de productividad interna y externa, existe una deficiente política en cuanto a la productividad laboral.

## GUÍA DE OBSERVACIÓN PRODUCTIVIDAD LABORAL

Área y/o Servicio: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Ítems	Valoración		
	Sí	A veces	No
1. Se percibe que la institución cuenta con máquinas modernas			
2. Se percibe que la institución cuenta con equipos modernos			
3. Se percibe que el servicio que ofrecen es cada vez mejor			
4. Se percibe que el colaborador conoce los costos			
5. Se percibe que el colaborador aplica estrategias para soluciones			
6. Se observa que el capital invertido si genera rentabilidad			
7. Se observa que el colaborador si planifica su tiempo			
8. Se observa que el colaborador racionaliza los recursos			

### Anexo 03: Validez y Confiabilidad

#### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACION LABORAL

OBJETIVO: DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE MOTIVACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO, CHIMBOTE.

DIRIGIDO A: TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO, CHIMBOTE.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Marina Tarazona Saenz.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Dra en Educación

Dra. Marina Tarazona Saenz.

Post firma

DNI

32849125

Fuente: Formulario enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un xpa en el casillero que corresponda (x)

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

OBJETIVO: DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO, CHIMBOTE.

DIRIGIDO A: TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO, CHIMBOTE.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Taraiona Saenz Marina

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Dra en Educación

  
Dra. Marina Taraiona Saenz  
Post firma  
DNI 32849125

Fuente: Formulo enviado por el Area de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien recibe el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACION LABORAL

OBJETIVO: DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE MOTIVACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO, CHIMBOTE.

DIRIGIDO A: TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO, CHIMBOTE.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

WILANUEVA CONTRERAS NOEL ORDELIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Doctor en Derecho

  
Post firma  
DNI 32262104

Fuente: Firmado enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien recibe el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (X)

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

OBJETIVO: DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO, CHIMBOTE

DIRIGIDO A: TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO, CHIMBOTE.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Abel Orlando Villanueva Contreras

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Docente en Derecho

  
Post firma  
DNI 32262104

Fuente: Firmado en físico por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un x en el casillero que corresponda (X)

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACION LABORAL

OBJETIVO: DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE MOTIVACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO, CHIMBOTE.

DIRIGIDO A: TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO, CHIMBOTE.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Rehido Valdivia, Oscar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Dr. en Educación

  
Post firma  
DNI 52992008

Fuente: Formatos enviados por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un x en el casillero que corresponda (X)

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

OBJETIVO: DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO, CHIMBOTE.

DIRIGIDO A: TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO, CHIMBOTE.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Bellido Valdiviezo, CWAZ  
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Dr. en Educación

  
Dr. CWAZ Bellido Valdiviezo  
Post firma  
DNI 32992005

Fuente: Formulario enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo  
NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACION LABORAL

OBJETIVO: DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE MOTIVACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO, CHIMBOTE.

DIRIGIDO A: TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO, CHIMBOTE.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Alegre Jara Maribel Enaida

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Doctora en Gestión y Ciencias de la Educación



Post firma  
DNI 3 2959163

Fuente: Formulario enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien recibe el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (X)

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

OBJETIVO: DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO, CHIMBOTE.

DIRIGIDO A: TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO, CHIMBOTE

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Maribel Evarista Alegre Jara

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Doctora en Gestión y Ciencias de la Educación.



Post firma

DNI 32959163

Fuente: Formulario enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un x en el casillero que corresponda (x)

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACION LABORAL

OBJETIVO: DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE MOTIVACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO, CHIMBOTE

DIRIGIDO A: TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO, CHIMBOTE.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Castillo Ramos Norma Edith

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Dra. en Ciencias de la Educación

  
Norma Edith Castillo Ramos  
Post firma  
DNI 32820597

Fuente: Formulario enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

OBJETIVO: DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO, CHIMBOTE.

DIRIGIDO A: TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO, CHIMBOTE.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Castillo Ramos Norma Edith

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Dra. en Ciencias de la Educación

  
Norma Edith Castillo Ramos  
Post firma  
DNI 32820597

Fuente: Formatos enviados por el Área de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponde (x)

## Anexo 4: Confiabilidad del Instrumento

Confiabilidad del Cuestionario: Resultados del cuestionario Motivación

Datos Informativos:

Tesista : Mg. David Elias Ignacio Santa Cruz  
 Numero de Ítems 24  
 Número de unidades muestrales 15

CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE METODO DE ALFA DE CROMBACH																											
n	Items/reactivos/Preguntas																								TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24			
1	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	5	3	5	4	3	4	5	4	3	89		
2	4	3	3	3	4	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	2	5	2	2	3	4	2	3	85		
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	3	5	3	5	3	4	4	3	3	4	89		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	5	3	5	98		
5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	5	3	4	93		
6	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	5	3	5	4	3	4	5	4	4	2	3	5	2	96		
7	5	4	4	3	4	4	3	5	4	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	3	4	2	5	4	96		
8	5	5	2	2	5	5	3	4	5	5	2	3	3	5	4	3	4	5	5	3	4	4	5	5	96		
9	5	2	3	4	2	2	3	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	92		
10	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	3	3	4	5	94		
11	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	84		
12	2	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	92		
13																									0		
14																									0		
15																									0		
VARIA					0.8	0.7	0.7	0.8	0.8	0.6	0.6	0.5	0.5	0.7	0.7	0.6	0.3	0.7	0.7	0.6	0.4	0.7	0.9	0.6	0.8	0.9	1368.9
TOTAL																										16.2	

DATOS

K	Número de Items
$\sum S^2_{Items}$	CALCULO BARRIDOS POR ITEMS
$\sum S^2_T$	CALCULO BARRIDO TOTAL

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2_{Items}}{\sum S^2_T} \right)$$

$$\alpha = \frac{24}{23} \quad 1 \quad \frac{16.2}{1368.9}$$

$$\alpha = 1.043478 \quad 1 \quad 0.01186$$

$$\alpha = 1.043478 \quad 0.988139359$$

Fuente: Cuestionarios aplicados

Interpretación: El instrumento es altamente confiable 1.031

Confiabilidad del Cuestionario: Resultados del cuestionario Productividad laboral

Datos Informativos:

Tesista : Mg. David Elias Ignacio Santa Cruz

Numero de Ítems 24

Número de unidades muestrales 15

**CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE METODO DE ALFA DE CROMBACH**

n	Items / reactivos / Preguntas																								TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110
2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	106
5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4							
8	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4						
9	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5											
11	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4											
12	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5										
13																										
14																										
15																										
VARIA	0.4	0.3	0.5	0.4	0.4	0.4	0.3	0.5	0.4	0.5	0.3	0.3	0.													
TOTAL																										

Fuente: Cuestionarios aplicados

Interpretación: El instrumento es altamente confiable 1.038

**Anexo 05: Base de Datos**

RESULTADOS DE LA VARIABLE 1														
n	Características de la muestra				VARIABLE 1: MOTIVACION LABORAL									
					D1: EM PRENDIMIENTO		D2: SATISFACCION		D3: DESEMPEÑO		D4: LOGRO DE METAS		Total General Cuantitativo	Total General Cualitativo
	Mod. Lab.	Sexo	Estado Civil	Edad	XD1	T.L	XD2	T.L	XD2	T.L	XD2	T.L		
1	2	2	2	2	3.01	BNE	2.78	RNS	3.04	BNL	2.80	RNM	11.62	BNML
2	2	2	2	1	3.01	BNE	3.04	BNS	3.04	BNL	2.87	BNM	11.96	BNML
3	2	2	1	1	2.81	RNE	2.78	RNS	2.84	RNL	2.73	RNM	11.16	RNML
4	2	1	1	2	3.07	BNE	2.84	BNS	2.64	RNL	2.93	BNM	11.49	BNML
5	2	1	1	2	3.01	BNE	2.58	RNS	2.51	RNL	2.87	BNM	10.96	RNML
6	1	2	1	2	3.34	BNE	3.18	BNS	3.11	BNL	3.27	BNM	12.89	BNML
7	2	2	1	3	2.87	BNE	2.71	RNS	2.91	BNL	2.87	BNM	11.36	RNML
8	2	1	1	3	2.87	BNE	2.91	RNS	2.84	RNL	3.07	BNM	11.69	BNML
9	2	2	1	4	2.87	BNE	2.91	BNS	2.84	RNL	2.87	BNM	11.49	BNML
10	1	2	1	3	3.01	BNE	2.91	BNS	2.84	RNL	3.00	BNM	11.76	BNML
11	1	2	2	2	3.54	BNE	3.31	BNS	3.31	BNL	3.40	BNM	13.56	BNML
12	2	2	2	1	3.34	BNE	3.31	BNS	3.44	BNL	3.40	BNM	13.49	BNML
13	2	1	2	2	3.21	BNE	3.38	BNS	3.17	BNL	3.13	BNM	12.89	BNML
14	2	1	1	3	3.67	BNE	3.51	BNS	3.64	BNL	3.53	BNM	14.36	BNML
15	1	2	2	2	3.27	BNE	2.98	BNS	3.11	BNL	3.27	BNM	12.62	BNML
16	2	1	1	3	2.94	BNE	2.78	RNS	2.71	RNL	3.07	BNM	11.49	BNML
17	2	2	1	3	3.07	BNE	2.98	BNS	2.77	RNL	2.87	BNM	11.69	BNML
18	1	1	1	1	3.07	BNE	3.11	BNS	3.24	BNL	3.20	BNM	12.62	BNML
19	2	1	1	2	3.21	BNE	2.98	BNS	3.11	BNL	3.27	BNM	12.56	BNML
20	2	2	2	1	3.07	BNE	3.11	BNS	2.97	BNL	3.07	BNM	12.22	BNML
21	2	2	2	2	3.01	BNE	2.98	BNS	2.77	RNL	3.00	BNM	11.76	BNML
22	2	1	2	2	2.94	BNE	2.64	RNS	2.64	RNL	2.73	RNM	10.96	BNML
23	2	1	1	2	2.81	RNE	2.78	RNS	2.64	RNL	2.87	BNM	11.09	BNML
24	2	2	1	2	3.27	BNE	3.11	BNS	3.11	BNL	3.27	BNM	12.76	BNML
25	2	1	1	3	3.07	BNE	3.11	BNS	3.04	BNL	3.27	BNM	12.49	BNML
26	2	2	2	1	2.74	RNE	2.64	RNS	2.97	BNL	3.07	BNM	11.42	BNML
27	2	2	1	3	2.74	RNE	2.64	RNS	2.64	RNL	2.73	RNM	10.76	BNML
28	1	2	2	1	3.07	BNE	2.84	BNS	2.77	RNL	3.07	BNM	11.76	BNML
29	1	1	2	2	3.07	BNE	2.98	BNS	2.97	BNL	3.07	BNM	12.09	BNML
30	2	1	1	4	2.81	RNE	2.98	BNS	2.97	BNL	2.73	RNM	11.49	BNML
31	2	1	1	3	3.07	BNE	2.98	BNS	2.77	RNL	2.73	RNM	11.56	BNML
32	1	2	2	1	3.07	BNE	2.98	BNS	2.97	BNL	2.93	BNM	11.96	BNML
33	2	1	1	3	3.07	BNE	2.78	RNS	2.64	RNL	3.07	BNM	11.56	BNML
34	2	2	1	3	2.94	BNE	2.98	BNS	2.64	RNL	2.93	BNM	11.49	BNML
35	1	1	2	2	2.81	RNE	2.84	BNS	2.97	BNL	2.73	RNM	11.36	BNML
36	1	2	2	2	3.34	BNE	3.11	BNS	3.17	BNL	3.33	BNM	12.96	BNML
37	1	2	2	1	3.74	BNE	3.38	BNS	3.64	BNL	3.60	BNM	14.36	BNML
38	1	2	1	4	3.67	BNE	3.58	BNS	3.57	BNL	3.60	BNM	14.42	BNML
39	1	2	1	3	3.74	BNE	3.64	BNS	3.64	BNL	3.73	BNM	14.76	BNML
40	2	2	2	2	3.74	BNE	3.44	BNS	3.11	BNL	3.40	BNM	13.69	BNML
41	2	2	2	2	3.54	BNE	3.18	BNS	3.44	BNL	3.60	BNM	13.76	BNML
42	2	2	1	2	3.74	BNE	3.44	BNS	3.24	BNL	3.47	BNM	13.89	BNML
43	2	2	1	3	3.61	BNE	3.31	BNS	3.57	BNL	3.47	BNM	13.96	BNML
44	1	1	1	3	3.61	BNE	3.18	BNS	3.51	BNL	3.53	BNM	13.82	BNML
45	2	1	1	3	2.94	BNE	2.64	RNS	2.64	RNL	2.73	RNM	10.96	BNML
46	2	1	1	1	3.07	BNE	2.64	RNS	2.64	RNL	2.87	BNM	11.22	BNML
47	2	1	1	1	2.74	RNE	2.64	RNS	2.64	RNL	2.73	RNM	10.76	BNML
48	1	2	2	1	3.07	BNE	2.64	RNS	2.64	RNL	3.07	BNM	11.42	BNML
49	2	1	2	1	3.07	BNE	2.98	BNS	2.97	BNL	3.07	BNM	12.09	BNML
50	2	2	2	1	3.07	BNE	2.98	BNS	2.97	BNL	3.07	BNM	12.09	BNML
51	2	2	2	1	2.81	RNE	2.71	RNS	2.71	RNL	2.73	RNM	10.96	BNML
52	2	2	1	2	2.87	BNE	2.98	BNS	2.97	BNL	2.73	RNM	11.56	BNML
53	2	2	1	2	2.94	BNE	2.64	RNS	2.64	RNL	2.87	BNM	11.09	BNML
54	2	2	1	2	2.74	RNE	2.64	RNS	2.64	RNL	3.07	BNM	11.09	BNML
55	2	2	2	2	3.21	BNE	2.98	BNS	3.31	BNL	3.40	BNM	12.89	BNML
56	2	1	2	2	2.74	RNE	2.98	BNS	2.97	BNL	2.87	BNM	11.56	BNML
57	2	2	2	1	2.74	RNE	2.64	RNS	2.64	RNL	2.73	RNM	10.76	BNML

58	1	2	1	3	3.07	BNE	2.78	RNS	2.64	RNL	3.07	BNM	11.56	BNML
59	2	2	2	1	3.07	BNE	2.64	RNS	2.91	BNL	3.07	BNM	11.69	BNML
60	2	1	2	1	3.07	BNE	2.98	BNS	2.97	BNL	3.40	BNM	12.42	BNML
61	2	1	1	2	3.07	BNE	2.98	BNS	2.97	BNL	2.73	RNM	11.76	BNML
62	1	1	2	1	3.07	BNE	2.64	RNS	2.97	BNL	2.73	RNM	11.42	BNML
63	1	1	1	3	3.07	BNE	2.98	BNS	2.97	BNL	3.07	BNM	12.09	BNML
64	2	2	2	1	3.07	BNE	2.98	BNS	2.97	BNL	2.87	BNM	11.89	BNML
65	2	2	2	1	3.07	BNE	2.98	BNS	2.77	RNL	2.73	RNM	11.56	BNML
66	1	1	1	3	2.74	RNE	2.64	RNS	2.64	RNL	2.73	RNM	10.76	BNML
67	2	2	1	2	2.87	BNE	2.84	BNS	2.64	RNL	3.07	BNM	11.42	BNML
68	2	2	2	1	3.07	BNE	2.98	BNS	2.97	BNL	3.07	BNM	12.09	BNML
69	1	1	1	4	3.07	BNE	2.64	RNS	2.64	RNL	3.07	BNM	11.42	BNML
70	2	2	2	2	2.61	RNE	2.58	RNS	2.64	RNL	2.60	RNM	10.42	BNML
71	2	2	1	2	2.54	RNE	2.64	RNS	2.51	RNL	2.67	RNM	10.36	BNML
72	2	2	2	2	3.07	BNE	2.98	BNS	2.64	RNL	2.73	RNM	11.42	BNML
73	2	1	2	1	3.07	BNE	2.64	RNS	2.97	BNL	3.07	BNM	11.76	BNML
74	2	2	2	2	3.34	BNE	3.24	BNS	3.31	BNL	3.13	BNM	13.02	BNML
75	1	1	2	3	2.74	RNE	2.64	RNS	2.64	RNL	2.73	RNM	10.76	BNML
76	2	2	1	3	2.74	RNE	2.64	RNS	2.64	RNL	2.73	RNM	10.76	BNML
77	2	2	1	3	3.07	BNE	2.98	BNS	2.64	RNL	3.07	BNM	11.76	BNML
78	2	2	1	1	3.07	BNE	2.64	RNS	2.64	RNL	3.07	BNM	11.42	BNML
79	2	2	2	1	3.21	BNE	2.98	BNS	2.97	BNL	3.40	BNM	12.56	BNML
80	2	2	1	2	3.07	BNE	2.98	BNS	2.64	RNL	2.73	RNM	11.42	BNML
81	2	2	2	2	2.74	RNE	2.64	RNS	2.64	RNL	2.73	RNM	10.76	BNML
82	2	1	2	1	3.07	BNE	2.64	RNS	2.97	BNL	2.73	RNM	11.42	BNML
83	2	2	1	2	3.07	BNE	2.98	BNS	2.97	BNL	3.40	BNM	12.42	BNML
84	1	1	1	2	2.87	BNE	2.64	RNS	2.64	RNL	2.87	BNM	11.02	BNML
85	2	1	2	2	2.54	RNE	2.51	RNS	2.51	RNL	2.60	RNM	10.16	BNML
86	1	1	1	2	3.07	BNE	2.98	BNS	2.97	BNL	3.07	BNM	12.09	BNML
87	1	2	1	4	3.07	BNE	2.98	BNS	2.97	BNL	2.73	RNM	11.76	BNML
88	2	2	1	2	3.07	BNE	2.98	BNS	2.97	BNL	3.07	BNM	12.09	BNML
89	2	1	1	3	2.74	RNE	2.64	RNS	2.64	RNL	2.73	RNM	10.76	BNML
90	2	1	1	3	3.07	BNE	2.98	BNS	2.97	BNL	3.07	BNM	12.09	BNML
91	1	2	1	2	3.07	BNE	2.98	BNS	2.64	RNL	2.73	RNM	11.42	BNML
92	2	1	1	2	3.07	BNE	2.98	BNS	2.97	BNL	3.07	BNM	12.09	BNML
93	2	1	1	3	3.07	BNE	2.98	BNS	2.64	RNL	2.73	RNM	11.42	BNML
94	1	1	1	2	3.07	BNE	2.98	BNS	2.97	BNL	3.07	BNM	12.09	BNML
95	2	2	1	2	2.61	RNE	2.64	RNS	2.64	RNL	2.67	RNM	10.56	BNML
96	2	1	1	4	3.47	BNE	3.38	BNS	3.31	BNL	3.40	BNM	13.56	BNML
97	2	2	2	2	3.21	BNE	2.98	BNS	2.97	BNL	3.20	BNM	12.36	BNML
98	2	2	1	3	3.07	BNE	2.98	BNS	2.64	RNL	3.07	BNM	11.76	BNML
99	2	1	2	2	2.61	RNE	2.64	RNS	2.64	RNL	2.73	RNM	10.62	BNML
100	2	2	1	3	3.07	BNE	2.98	BNS	2.97	BNL	2.73	RNM	11.76	BNML
101	2	2	1	3	2.74	RNE	2.64	RNS	2.64	RNL	3.07	BNM	11.09	BNML
102	2	2	2	1	2.74	RNE	2.64	RNS	2.64	RNL	3.07	BNM	11.09	BNML
103	2	2	1	2	3.07	BNE	2.98	BNS	2.97	BNL	3.07	BNM	12.09	BNML
104	2	1	1	2	2.74	RNE	2.64	RNS	2.64	RNL	2.73	RNM	10.76	BNML
105	1	2	1	4	3.07	BNE	2.98	BNS	2.71	RNL	3.07	BNM	11.82	BNML
106	1	2	1	4	3.07	BNE	2.98	BNS	3.11	BNL	3.20	BNM	12.36	BNML
107	1	2	1	4	3.07	BNE	2.84	BNS	2.64	RNL	2.73	RNM	11.29	BNML
108	2	2	1	2	3.01	BNE	2.64	RNS	2.97	BNL	3.07	BNM	11.69	BNML
109	2	2	2	2	3.07	BNE	2.98	BNS	2.64	RNL	3.07	BNM	11.76	BNML
110	2	2	2	1	2.67	RNE	2.71	RNS	2.84	BNL	2.60	RNM	10.82	BNML
111	2	2	1	4	2.87	BNE	2.64	RNS	2.64	RNL	2.73	RNM	10.89	BNML
112	1	1	1	2	3.21	BNE	2.98	BNS	2.97	BNL	3.13	BNM	12.29	BNML
113	2	2	1	1	2.74	RNE	2.64	RNS	2.64	RNL	2.73	RNM	10.76	BNML
114	1	1	1	4	2.87	BNE	2.64	RNS	2.84	BNL	3.07	BNM	11.42	BNML
115	2	2	1	2	3.41	BNE	3.44	BNS	3.44	BNL	3.47	BNM	13.76	BNML
116	2	1	1	2	3.01	BNE	2.58	RNS	2.51	RNL	2.87	RNM	10.96	BNML
117	1	2	1	3	3.34	BNE	3.18	BNS	3.11	BNL	3.27	BNM	12.89	BNML
118	2	1	1	2	2.87	BNE	2.71	RNS	2.91	BNL	2.87	BNM	11.36	BNML
119	2	1	1	3	2.87	BNE	2.91	RNS	2.84	BNL	3.07	BNM	11.69	BNML
120	2	1	2	1	2.87	BNE	2.91	BNS	2.84	BNL	2.80	RNM	11.42	BNML
121	2	2	2	2	3.01	BNE	2.91	BNS	2.84	BNL	3.00	BNM	11.76	BNML
122	1	1	1	4	3.54	BNE	3.31	BNS	3.31	BNL	3.40	BNM	13.56	BNML
123	2	2	2	1	3.34	BNE	3.31	BNS	3.44	BNL	3.40	BNM	13.49	BNML
124	1	1	1	3	3.21	BNE	3.38	BNS	3.17	BNL	3.13	BNM	12.89	BNML
125	1	1	1	3	3.67	BNE	3.51	BNS	3.64	BNL	3.73	BNM	14.56	BNML
126	2	2	2	1	3.27	BNE	2.98	BNS	3.11	BNL	3.27	BNM	12.62	BNML
127	2	2	1	2	2.94	BNE	2.71	RNS	2.64	RNL	2.73	RNM	11.02	BNML
128	1	1	1	2	3.07	BNE	2.64	RNS	2.64	RNL	2.87	BNM	11.22	BNML

129	1	1	2	1	2.74	RNE	2.64	RNS	2.64	RNL	2.73	RNM	10.76	BNML
130	2	2	1	2	3.07	BNE	2.64	RNS	2.64	RNL	3.07	BNM	11.42	BNML
131	2	2	2	1	3.07	BNE	2.98	BNS	2.97	BNL	3.07	BNM	12.09	BNML
132	2	2	2	1	3.07	BNE	2.98	BNS	2.97	BNL	3.07	BNM	12.09	BNML
133	1	2	1	3	2.81	BNE	2.64	RNS	2.71	RNL	2.73	RNM	10.89	BNML
134	2	2	1	2	2.87	BNE	2.98	BNS	2.97	BNL	2.73	RNM	11.56	BNML
135	2	1	1	1	2.94	BNE	2.64	RNS	2.64	RNL	2.87	BNM	11.09	BNML
136	1	2	1	2	2.74	RNE	2.64	RNS	2.64	RNL	3.07	BNM	11.09	BNML
137	2	2	1	1	3.21	BNE	2.98	BNS	3.31	BNL	3.40	BNM	12.89	BNML
138	2	1	1	1	3.01	BNE	2.78	RNS	3.04	BNL	2.80	RNM	11.62	BNML
139	2	1	1	2	3.01	BNE	3.04	BNS	3.04	BNL	2.87	BNM	11.96	BNML
140	2	1	2	1	2.81	BNE	2.78	RNS	2.77	RNL	2.73	RNM	11.09	BNML
141	2	2	1	2	3.07	BNE	2.84	BNS	2.64	RNL	2.93	BNM	11.49	BNML
142	2	2	2	2	3.01	BNE	2.58	RNS	2.51	RNL	2.87	BNM	10.96	BNML
143	1	1	1	2	3.34	BNE	3.18	BNS	3.11	BNL	3.27	BNM	12.89	BNML
144	2	2	1	3	2.87	BNE	2.71	RNS	2.91	BNL	2.87	BNM	11.36	BNML
145	2	1	1	3	2.87	BNE	2.91	BNS	2.84	BNL	3.07	BNM	11.69	BNML
146	2	1	1	2	2.87	BNE	2.91	BNS	2.84	RNL	2.87	BNM	11.49	BNML
147	2	1	2	1	3.07	BNE	2.98	BNS	2.97	BNL	3.07	BNM	12.09	BNML
148	1	2	1	4	3.07	BNE	2.64	RNS	2.64	RNL	3.07	BNM	11.42	BNML
149	2	1	2	2	2.61	DNE	2.58	RNS	2.64	RNL	2.60	RNM	10.42	BNML
150	2	2	1	3	2.54	DNE	2.64	RNS	2.51	RNL	2.67	RNM	10.36	BNML
151	2	1	1	2	3.07	BNE	2.98	BNS	2.64	RNL	2.73	RNM	11.42	BNML
152	2	1	1	3	3.07	BNE	2.64	RNS	2.97	BNL	3.07	BNM	11.76	BNML
153	2	1	1	2	3.34	BNE	3.24	BNS	3.31	BNL	3.13	BNM	13.02	BNML
154	1	1	2	1	2.74	RNE	2.64	RNS	2.64	RNL	2.73	RNM	10.76	BNML
155	2	1	2	3	2.74	RNE	2.64	RNS	2.64	RNL	2.73	RNM	10.76	BNML
156	2	2	1	2	3.07	BNE	2.98	BNS	2.64	RNL	3.07	BNM	11.76	BNML
157	2	1	2	3	2.74	RNE	2.64	RNS	2.64	RNL	3.07	BNM	11.09	BNML
158	2	2	1	2	2.74	RNE	2.64	RNS	2.64	RNL	3.07	BNM	11.09	BNML
159	2	1	2	2	3.07	BNE	2.98	BNS	2.97	BNL	3.07	BNM	12.09	BNML
160	2	2	2	2	2.74	RNE	2.64	RNS	2.64	RNL	2.73	RNM	10.76	BNML
161	1	1	1	4	3.07	BNE	2.98	BNS	2.71	RNL	3.07	BNM	11.82	BNML
162	1	2	1	3	3.07	BNE	2.98	BNS	3.11	BNL	3.20	BNM	12.36	BNML
163	1	1	1	4	3.07	BNE	2.84	BNS	2.64	RNL	2.73	RNM	11.29	BNML
164	2	2	1	3	3.01	BNE	2.64	RNS	2.97	BNL	3.07	BNM	11.69	BNML
165	2	1	1	2	3.07	BNE	2.98	BNS	2.64	RNL	3.07	BNM	11.76	BNML
166	2	2	1	3	2.67	RNE	2.71	RNS	2.84	BNL	2.60	RNM	10.82	BNML
167	2	1	1	4	2.87	BNE	2.64	RNS	2.64	RNL	2.73	RNM	10.89	RNML
168	2	1	1	3	2.81	RNE	2.98	BNS	2.97	BNL	2.73	RNM	11.49	BNML
169	2	2	1	3	3.07	BNE	2.98	BNS	2.77	RNL	2.73	RNM	11.56	BNML
170	1	2	1	1	3.07	BNE	2.98	BNS	2.97	BNL	2.93	BNM	11.96	BNML
171	2	1	1	2	3.07	BNE	2.78	RNS	2.64	RNL	3.07	BNM	11.56	BNML
172	2	1	1	3	2.94	BNE	2.98	BNS	2.64	RNL	2.93	BNM	11.49	BNML
173	1	1	2	2	2.81	RNE	2.84	BNS	2.97	BNL	2.73	RNM	11.36	RNML
174	1	1	1	2	3.34	BNE	3.11	BNS	3.17	BNL	3.33	BNM	12.96	BNML
175	1	2	1	4	3.74	BNE	3.38	BNS	3.64	BNL	3.60	BNM	14.36	BNML
176	1	1	1	3	3.67	BNE	3.58	BNS	3.57	BNL	3.60	BNM	14.42	BNML
					3.04	BNE	2.90	BNS	2.89	BNL	3.00	BNM	11.83	BNML

## Base De Datos Variable Productividad laboral

RESULTADOS DE LA VARIABLE 2															
n	Características de la muestra				VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL										
					D1: RECURSOS UTILIZADO		D2: CANT. PRODUCCION		D3: REDUCC. DE COSTOS		D4: EFECTIVIDAD		Total General Cuantitativ	Total General Cualitativo	
	Mod. Labor	Sexo	Estado Civil	Edad	XD1	T.L	XD2	T.L	XD3	T.L	XD4	T.L			
1	2	2	2	2	2.63	BNR	2.39	RNP	2.38	RNC	2.17	RNF	9.58	BNPL	
2	2	2	2	1	2.63	BNR	2.32	RNP	2.12	RNC	2.31	RNF	9.38	BNPL	
3	2	2	1	1	2.30	RNR	1.99	RNP	1.98	RNC	2.04	RNF	8.31	BNPL	
4	2	1	1	2	2.30	RNR	2.05	RNP	1.98	RNC	1.84	RNF	8.18	RNPL	
5	2	1	1	2	2.63	BNR	2.32	RNP	2.25	RNC	2.24	RNF	9.44	BNPL	
6	1	2	1	2	2.70	BNR	2.39	RNP	2.38	RNC	2.44	RNF	9.91	BNPL	
7	2	2	1	3	2.57	RNR	2.39	RNP	2.25	RNC	2.17	RNF	9.38	BNPL	
8	2	1	1	3	2.50	RNR	2.25	RNP	2.32	RNC	2.37	RNF	9.44	BNPL	
9	2	2	1	4	2.63	BNR	2.32	RNP	2.45	RNC	2.31	RNF	9.71	BNPL	
10	1	2	1	3	2.63	BNR	2.25	RNP	2.25	RNC	2.17	RNF	9.31	BNPL	
11	1	2	2	2	3.03	BNR	2.32	RNP	2.52	BNC	2.71	BNF	10.58	BNPL	
12	2	2	2	1	2.77	BNR	2.19	RNP	2.32	RNC	2.37	RNF	9.64	BNPL	
13	2	1	2	2	2.97	BNR	2.25	RNP	2.38	RNC	2.71	BNF	10.31	BNPL	
14	2	1	1	3	2.77	BNR	2.25	RNP	2.05	RNC	2.84	BNF	9.91	BNPL	
15	1	2	2	2	2.57	RNR	2.45	RNP	2.52	BNC	2.71	BNF	10.24	BNPL	
16	2	1	1	3	2.43	RNR	2.39	RNP	2.32	RNC	2.37	RNF	9.51	BNPL	
17	2	2	1	3	2.43	RNR	2.32	RNP	2.12	RNC	2.24	RNF	9.11	BNPL	
18	1	1	1	1	2.83	BNR	2.79	BNP	2.72	BNC	2.64	BNF	10.98	BNPL	
19	2	1	1	2	2.90	BNR	2.45	RNP	2.58	BNC	2.44	RNF	10.38	BNPL	
20	2	2	2	1	2.57	RNR	2.12	RNP	2.32	RNC	2.04	RNF	9.04	BNPL	
21	2	2	2	2	2.90	BNR	2.32	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	10.04	BNPL	
22	2	1	2	2	2.57	RNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	8.84	BNPL	
23	2	1	1	2	2.77	BNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	9.04	BNPL	
24	2	2	1	2	2.83	BNR	2.59	BNP	2.65	BNC	2.51	BNF	10.58	BNPL	
25	2	1	1	3	2.97	BNR	2.65	BNP	2.65	BNC	2.51	BNF	10.78	BNPL	
26	2	2	2	1	2.43	RNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.24	RNF	9.58	BNPL	
27	2	2	1	3	2.43	RNR	2.12	RNP	2.25	RNC	2.37	RNF	9.18	BNPL	
28	1	2	2	1	2.57	RNR	2.12	RNP	2.45	RNC	2.04	RNF	9.18	BNPL	
29	1	1	2	2	2.77	BNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	10.04	BNPL	
30	2	1	1	4	2.77	BNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.24	RNF	9.24	BNPL	
31	2	1	1	3	2.50	RNR	2.45	RNP	2.32	RNC	2.17	RNF	9.44	BNPL	
32	1	2	2	1	2.43	RNR	2.12	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	9.38	BNPL	
33	2	1	1	3	2.77	BNR	2.45	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	9.38	BNPL	
34	2	2	1	3	2.43	RNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	8.71	BNPL	
35	1	1	2	2	2.77	BNR	2.12	RNP	2.45	RNC	2.04	RNF	9.38	BNPL	
36	1	2	2	2	2.77	BNR	2.52	RNP	2.52	BNC	2.71	BNF	10.51	BNPL	
37	1	2	2	1	2.97	BNR	2.79	BNP	2.72	BNC	2.77	BNF	11.24	BNPL	
38	1	2	1	4	2.70	BNR	3.12	BNP	2.85	BNC	2.84	BNF	11.51	BNPL	
39	1	2	1	3	3.17	BNR	3.05	BNP	2.92	BNC	2.84	BNF	11.98	BNPL	
40	2	2	2	2	2.57	BNR	2.25	RNP	2.52	BNC	2.77	BNF	10.11	BNPL	
41	2	2	2	2	2.63	BNR	2.72	BNP	2.58	BNC	2.84	BNF	10.78	BNPL	
42	2	2	1	2	2.57	RNR	2.39	RNP	2.32	RNC	2.77	BNF	10.04	BNPL	
43	2	2	1	3	2.70	BNR	2.39	RNP	2.45	RNC	2.84	BNF	10.38	BNPL	
44	1	1	1	3	2.37	RNR	2.05	RNP	2.12	RNC	2.31	RNF	8.84	BNPL	
45	2	1	1	3	2.43	RNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	8.71	BNPL	
46	2	1	1	1	2.57	RNR	2.45	BNP	2.45	RNC	2.37	RNF	9.84	BNPL	
47	2	1	1	1	2.43	RNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	8.71	BNPL	
48	1	2	2	1	2.77	BNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.04	RNF	9.71	BNPL	
49	2	1	2	1	2.77	BNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	10.04	BNPL	
50	2	2	2	1	2.63	BNR	2.32	RNP	2.18	RNC	2.31	RNF	9.44	BNPL	
51	2	2	2	1	2.43	RNR	2.39	RNP	2.45	RNC	2.04	RNF	9.31	BNPL	
52	2	2	1	2	2.77	BNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	9.04	BNPL	
53	2	2	1	2	2.77	BNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	10.04	BNPL	
54	2	2	1	2	2.77	BNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	9.04	BNPL	
55	2	2	2	2	2.77	BNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	10.04	BNPL	
56	2	1	2	2	2.57	RNR	2.12	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	9.51	BNPL	
57	2	2	2	1	2.43	RNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	8.71	RNPL	
58	1	2	1	3	2.77	BNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	10.04	BNPL	

59	2	2	2	1	2.77	BNR	2.45	RNP	2.12	RNC	2.37	RNF	9.71	BNPL
60	2	1	2	1	2.77	BNR	2.79	BNP	2.78	BNC	2.71	BNF	11.04	BNPL
61	2	1	1	2	2.77	BNR	2.45	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	9.38	BNPL
62	1	1	2	1	2.77	BNR	2.45	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	9.38	BNPL
63	1	1	1	3	2.77	BNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	10.04	BNPL
64	2	2	2	1	2.57	RNR	2.12	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	9.51	BNPL
65	2	2	2	1	2.43	RNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.24	RNF	9.58	BNPL
66	1	1	1	3	2.43	RNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	8.71	BNPL
67	2	2	1	2	2.77	BNR	2.12	RNP	2.45	RNC	2.11	RNF	9.44	BNPL
68	2	2	2	1	2.77	BNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	10.04	BNPL
69	1	1	1	4	2.63	BNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.04	RNF	9.58	BNPL
70	2	2	2	2	2.77	BNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	9.04	BNPL
71	2	2	1	2	2.43	RNR	2.12	RNP	2.12	RNC	1.91	RNF	8.58	BNPL
72	2	2	2	2	2.77	BNR	2.12	RNP	2.38	RNC	2.17	RNF	9.44	BNPL
73	2	1	2	1	2.77	BNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.37	RNF	9.38	BNPL
74	2	2	2	2	2.83	BNR	2.79	BNP	2.78	BNC	2.37	RNF	10.78	BNPL
75	1	1	2	3	2.43	RNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	8.71	BNPL
76	2	2	1	3	2.43	RNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	8.71	BNPL
77	2	2	1	3	2.77	BNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	10.04	BNPL
78	2	2	1	1	2.77	BNR	2.45	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	9.38	BNPL
79	2	2	2	1	2.77	BNR	2.79	BNP	2.45	RNC	2.37	RNF	10.38	BNPL
80	2	2	1	2	2.43	RNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.37	RNF	9.04	BNPL
81	2	2	2	2	2.77	BNR	2.12	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	9.71	BNPL
82	2	1	2	1	2.43	RNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	9.71	BNPL
83	2	2	1	2	2.77	BNR	2.79	BNP	2.45	RNC	2.37	RNF	10.38	BNPL
84	1	1	1	2	2.97	BNR	2.79	BNP	2.78	BNC	2.71	BNF	11.24	BNPL
85	2	1	2	2	2.77	BNR	2.19	RNP	2.12	RNC	2.37	RNF	9.44	BNPL
86	1	1	1	2	2.77	BNR	2.12	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	9.71	BNPL
87	1	2	1	4	2.43	RNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	8.71	BNPL
88	2	2	1	2	2.77	BNR	2.12	RNP	2.45	RNC	2.04	RNF	9.38	BNPL
89	2	1	1	3	2.43	RNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	8.71	BNPL
90	2	1	1	3	2.77	BNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	10.04	BNPL
91	1	2	1	2	2.43	RNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.37	RNF	9.04	BNPL
92	2	1	1	2	2.77	BNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	10.04	BNPL
93	2	1	1	3	2.77	BNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	10.04	BNPL
94	1	1	1	2	2.57	RNR	2.25	RNP	2.25	RNC	2.17	RNF	9.24	BNPL
95	2	2	1	2	2.43	RNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	8.71	BNPL
96	2	1	1	4	3.17	BNR	2.79	BNP	2.92	BNC	2.77	BNF	11.64	BNPL
97	2	2	2	2	2.77	BNR	2.52	RNP	2.92	BNC	2.71	BNF	10.91	BNPL
98	2	2	1	3	2.77	BNR	2.45	RNP	2.18	RNC	2.11	RNF	9.51	BNPL
99	2	1	2	2	2.77	BNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.37	RNF	9.38	BNPL
100	2	2	1	3	2.77	BNR	2.12	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	9.71	BNPL
101	2	2	1	3	2.77	BNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	10.04	BNPL
102	2	2	2	1	2.63	BNR	2.45	RNP	2.25	RNC	2.37	RNF	9.71	BNPL
103	2	2	1	2	3.10	BNR	2.45	RNP	2.78	BNC	2.37	RNF	10.71	BNPL
104	2	1	1	2	2.43	RNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	8.71	BNPL
105	1	2	1	4	2.43	RNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.04	RNF	9.38	BNPL
106	1	2	1	4	2.77	BNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	10.04	BNPL
107	1	2	1	4	2.43	RNR	2.12	RNP	2.18	RNC	2.37	RNF	9.11	BNPL
108	2	2	1	2	2.77	BNR	2.12	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	9.71	BNPL
109	2	2	2	2	2.77	BNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	9.04	BNPL
110	2	2	2	1	2.50	RNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	8.78	BNPL
111	2	2	1	4	2.57	RNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.04	RNF	9.51	BNPL
112	1	1	1	2	2.70	BNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.37	RNF	9.31	BNPL
113	2	2	1	1	2.43	RNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	8.71	BNPL
114	1	1	1	4	2.63	BNR	2.25	RNP	2.32	RNC	2.37	RNF	9.58	BNPL
115	2	2	1	2	2.70	BNR	2.32	RNP	2.32	RNC	2.91	BNF	10.24	BNPL
116	2	1	1	2	2.63	BNR	2.32	RNP	2.25	RNC	2.24	RNF	9.44	BNPL
117	1	2	1	3	2.77	BNR	2.39	RNP	2.38	RNC	2.44	RNF	9.98	BNPL
118	2	1	1	2	2.57	RNR	2.39	RNP	2.25	RNC	2.17	RNF	9.38	BNPL
119	2	1	1	3	2.50	RNR	2.25	RNP	2.32	RNC	2.37	RNF	9.44	BNPL
120	2	1	2	1	2.63	BNR	2.32	RNP	2.45	RNC	2.31	RNF	9.71	BNPL
121	2	2	2	2	2.63	BNR	2.25	RNP	2.25	RNC	2.17	RNF	9.31	BNPL
122	1	1	1	4	3.03	BNR	2.32	RNP	2.38	RNC	2.71	BNF	10.44	BNPL
123	2	2	2	1	2.77	BNR	2.19	RNP	2.32	RNC	2.37	RNF	9.64	BNPL
124	1	1	1	3	2.97	BNR	2.25	RNP	2.38	RNC	2.71	BNF	10.31	BNPL
125	1	1	1	3	2.77	BNR	2.25	RNP	2.05	RNC	2.31	RNF	9.38	BNPL
126	2	2	2	1	2.57	RNR	2.45	RNP	2.52	BNC	2.71	BNF	10.24	BNPL
127	2	2	1	2	2.43	RNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	8.71	BNPL
128	1	1	1	2	2.57	RNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	9.84	BNPL

129	1	1	2	1	2.43	RNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	8.71	BNPL
130	2	2	1	2	2.77	BNR	2.45	BNP	2.45	RNC	2.04	RNF	9.71	BNPL
131	2	2	2	1	2.77	BNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	10.04	BNPL
132	2	2	2	1	2.63	BNR	2.32	RNP	2.18	RNC	2.31	RNF	9.44	BNPL
133	1	2	1	3	2.43	RNR	2.39	RNP	2.45	RNC	2.04	RNF	9.31	BNPL
134	2	2	1	2	2.77	BNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	9.04	BNPL
135	2	1	1	1	2.77	BNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	10.04	BNPL
136	1	2	1	2	2.77	BNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	9.04	BNPL
137	2	2	1	1	2.77	BNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	10.04	BNPL
138	2	1	1	1	2.63	BNR	2.39	RNP	2.38	RNC	2.17	RNF	9.58	BNPL
139	2	1	1	2	2.63	BNR	2.32	RNP	2.12	RNC	2.31	RNF	9.38	BNPL
140	2	1	2	1	2.30	RNR	1.99	RNP	1.98	RNC	2.04	RNF	8.31	BNPL
141	2	2	1	2	2.30	RNR	2.05	RNP	1.98	RNC	1.84	RNF	8.18	BNPL
142	2	2	2	2	2.63	BNR	2.32	RNP	2.25	RNC	2.24	RNF	9.44	BNPL
143	1	1	1	2	2.70	BNR	2.39	RNP	2.38	RNC	2.44	RNF	9.91	BNPL
144	2	2	1	3	2.57	RNR	2.39	RNP	2.25	RNC	2.17	RNF	9.38	BNPL
145	2	1	1	3	2.50	RNR	2.25	RNP	2.32	RNC	2.37	RNF	9.44	BNPL
146	2	1	1	2	2.63	BNR	2.32	RNP	2.45	RNC	2.31	RNF	9.71	BNPL
147	2	1	2	1	2.77	BNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	10.04	BNPL
148	1	2	1	4	2.63	BNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.04	RNF	9.58	BNPL
149	2	1	2	2	2.77	BNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	9.04	BNPL
150	2	2	1	3	2.43	RNR	2.12	RNP	2.12	RNC	1.91	RNF	8.58	BNPL
151	2	1	1	2	2.77	BNR	2.12	RNP	2.38	RNC	2.17	RNF	9.44	BNPL
152	2	1	1	3	2.77	BNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.37	RNF	9.38	BNPL
153	2	1	1	2	2.83	BNR	2.79	BNP	2.78	BNC	2.37	RNF	10.78	BNPL
154	1	1	2	1	2.43	RNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	8.71	BNPL
155	2	1	2	3	2.43	RNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	8.71	BNPL
156	2	2	1	2	2.77	BNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	10.04	BNPL
157	2	1	2	3	2.77	BNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	10.04	BNPL
158	2	2	1	2	2.63	BNR	2.45	RNP	2.25	RNC	2.37	RNF	9.71	BNPL
159	2	1	2	2	3.10	BNR	2.45	RNP	2.78	BNC	2.37	RNF	10.71	BNPL
160	2	2	2	2	2.43	RNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	8.71	BNPL
161	1	1	1	4	2.43	RNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.04	RNF	9.38	BNPL
162	1	2	1	3	2.77	BNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	10.04	BNPL
163	1	1	1	4	2.43	RNR	2.12	RNP	2.18	RNC	2.37	RNF	9.11	BNPL
164	2	2	1	3	2.77	BNR	2.12	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	9.71	BNPL
165	2	1	1	2	2.77	BNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	9.04	BNPL
166	2	2	1	3	2.50	RNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	8.78	BNPL
167	2	1	1	4	2.57	RNR	2.45	RNP	2.45	RNC	2.04	RNF	9.51	BNPL
168	2	1	1	3	2.77	BNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.24	RNF	9.24	BNPL
169	2	2	1	3	2.50	RNR	2.45	RNP	2.32	RNC	2.17	RNF	9.44	BNPL
170	1	2	1	1	2.43	RNR	2.12	RNP	2.45	RNC	2.37	RNF	9.38	BNPL
171	2	1	1	2	2.77	BNR	2.45	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	9.38	BNPL
172	2	1	1	3	2.43	RNR	2.12	RNP	2.12	RNC	2.04	RNF	8.71	BNPL
173	1	1	2	2	2.77	BNR	2.12	RNP	2.45	RNC	2.04	RNF	9.38	BNPL
174	1	1	1	2	2.77	BNR	2.52	RNP	2.52	BNC	2.71	BNF	10.51	BNPL
175	1	2	1	4	2.97	BNR	2.79	BNP	2.72	BNC	2.77	BNF	11.24	BNPL
176	1	1	1	3	2.70	BNR	3.12	BNP	2.85	BNC	2.44	RNF	11.11	BNPL
					2.66	BNR	2.33	RNP	2.34	RNC	2.29	RNF	9.62	BNPL

## **Anexo 06: Artículo Científico**

### **1. TITULO**

“Motivación y productividad laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019”

### **2. AUTOR:**

Mg. David Elias Ignacio Santa Cruz,  
**Correo:** [davidignaciosantacruz@gmail.com](mailto:davidignaciosantacruz@gmail.com)

### **3. RESUMEN:**

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre Motivación y Productividad Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019.

Esta investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, con un diseño correlacional no experimental trasversal. La población estuvo compuesta por 234 trabajadores administrativos, de los cuales se calculó una muestra de 176 trabajadores administrativos, a quienes se aplicaron seis instrumentos, entre ellos, cuestionarios, guías de entrevistas, guías de observación para cada variable. Los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través de los programas EXCEL Y SPSS y para establecer la correlación con el paquete estadístico de Spearman teniendo como resultados los datos presentados en tablas y figuras estadísticas.

Los resultados de la investigación determinaron que la variable Motivación tiene una relación positiva y muy significativa ( $p < .00$ ) y en grado muy moderado ( $r = - 0.655$ ) con la variable Productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019.

**Palabras Clave:** Palabras clave: motivación laboral, productividad, efectividad, emprendimiento.

### **4. ABSTRACT**

The objective of this research was to determine the relationship between Motivation and Labor Productivity in the administrative workers of the San Pedro University, Chimbote 2019.

This research was quantitative, non-experimental, with a cross-sectional non-

experimental correlational design. The population was composed of 234 administrative workers, of which a sample of 176 administrative workers was calculated, to whom six instruments were applied, including questionnaires, interview guides, observation guides for each variable.

The results obtained were statistically analyzed through the EXCEL and SPSS programs and to establish the correlation with the Spearman statistical package, resulting in the data presented in tables and statistical figures.

The results of the investigation determined that the Motivation variable has a positive and very significant relationship ( $p < .00$ ) and in a very moderate degree ( $r = - 0.655$ ) with the variable Labor productivity in the administrative workers of the San Pedro University, Chimbote 2019.

**key words:** labor motivation, productivity, effectiveness, entrepreneurship

## 5. INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos (2009 – 2019), a nivel mundial se están haciendo sacrificios por cambiar la administración habitual del capital social, en una costumbre que produzca y aumente el importe las organizaciones por intermedio del aumento del rendimiento laboral. A nivel mundial. Según la O.I.T. Los productos están fabricados como productos de la unión de varios factores fundamentales: tierra, capital, trabajo y organización. La unión de estos elementos de la producción es una medida del rendimiento. Sin embargo, una banca de desarrollo (BID), indica de otra manera que, en la zona andina, se califica por la existencia de algunos indicios de bajo rendimiento y estancamiento que se diferencian por su dimensión y cierta inestabilidad de nación a nación, destacando el enanismo organizacional, lo informal, el autoempleo, los elevados costos laborales y las leyes gremiales.

En nuestro País sobresale el enanismo organizacional traducido por la ausencia de impulsos, falta de reconocimientos, e insatisfacción laboral, estas circunstancias traen consigo que no exista productividad en las empresas lo cual generan pérdidas irreparables. Es por ello que es urgente diseñar técnicas de estimulación para aumentar el rendimiento. Ruiz, (2005). dichos impulsos deben ser de cualquier lugar no disponiblemente pueden ser siempre de su ocupación, sino que deben ser de su

parentesco o compañeros. Asimismo, las empresas deben motivar e incentivar muy a menudo y de manera creativa a sus colaboradores, unido el estímulo personalizado, no debemos dejar pasar los reconocimientos de los equipos. Actualmente se incentiva constantemente las funciones en equipo, una dinámica que obtendrá su premio en caso de excelencia; asimismo el uno y otro elogio podrían visiblemente estar distinguidos.

Aquí en Chimbote, en las organizaciones estatales y particulares, el incentivar a los colaboradores de estas empresas aún no es una inquietud prioritaria de los gerentes, para definir el escalón de complacencia que estos perciben. Esta problemática se nota en la Universidad San Pedro, Chimbote, percibiendo insatisfechos a los trabajadores de la mencionada organización por la poca motivación que reciben por intermedio de los directivos, ya que existen trabajadores inconformes con el retraso de pagos de sus sueldos, asimismo remuneraciones que no están a la altura de un colaborador administrativo, sueldos congelados por varios años, de igual forma, el colaborador administrativo no recibe preparación local y/o nacional como también incentivos por esforzarse en ser el colaborador más efectivo. Esta falta de motivación extrínseca o intrínseca es una realidad que atraviesa el colaborador administrativo provocando una desmotivación el cual se refleja en su desempeño profesional evidenciándose con las constantes quejas de los profesores, el alumnado y toda la comunidad total que no se encuentran satisfechos por los servicios que reciben tales como: comunicado inoportuno, colaboradores desactualizados de la biblioteca, ineficiente uso de los materiales, colaboradores desatentos, servicios higiénicos en malas situaciones. Aunque se viene desarrollando el patrón de Administración por Resultados, que busca la efectividad en el desempeño profesional, pero lamentablemente no se hace el monitoreo y la apreciación necesaria, trayendo como consecuencia la baja productividad.

Igualmente, los conflictos presentados y derivados de esta problemática de la Universidad San Pedro Chimbote, han provocado que, los colaboradores no brinden un servicio de calidad perjudicando grandemente la rentabilidad de la organización. Esta forma de situación problemática ya ha sido revisada en diversos estudios por autores que han dado sus puntos de vistas vinculando a las dos variables. Por este entendimiento la maniobra de la motivación es imprescindible en las empresas para que los colaboradores de estas, se desempeñen efectivamente en su trabajo, sin embargo, el estímulo debe ser especial, ya que los colaboradores son un gremio difícil que unidos deben desempeñarse

efectivamente, pero no desprenderse sus características de cada uno.

## **6. MÉTODO**

El método de investigación es mixto, es decir Cualitativo y Cuantitativa. Cuantitativo ya que se focaliza en aspectos observables y medibles. (Landeau, 2007); El tipo de estudio es no experimental; ya que la investigación se hace sin la manipulación intencionada de variables

y en los que solo se contemplan los fenómenos en su ambiente natural para después interpretarlos. (Hernández, 2010); El diseño de del estudio según Hernández, (2010) es Correlacional, ya que define el nivel de relaciona de las variables de investigación. Además, es con corte transversal propositiva, ya que la investigación se realiza en un momento dado”. (Landeau,2007). Durante su aplicación se utilizó tres técnicas (las encuestas, las entrevistas y la guía de observación) para dar mayor rigurosidad y más veracidad a dicha investigación. La validación fue realizada por el juicio de cinco expertos. Para el análisis y procesamiento de datos se utilizó el programa de Excel y SPSS y el paquete estadístico de Spearman; los datos obtenidos se presentan en tablas y figuras estadísticas., no han sido manipulados, además de ello la investigación cumple con las normas APA por lo que es confiable y auténtica.

## **7. RESULTADOS**

Los colaboradores encuestados de la Universidad San Pedro, Chimbote, tienen un buen nivel en motivación laboral que representa un 96.6% y regular nivel de motivación laboral, que representa un 3.4%. No se encontró personal con motivación laboral con nivel deficiente.

En cada dimensión de la variable se acentúa más el porcentaje en el buen nivel, por lo cual se puede percibir que los trabajadores están muy bien motivados, Asimismo en la dimensión de emprendimiento se puede percibir que existe el mayor grado de motivación laboral, por lo cual se puede señalar que los trabajadores laboran a gusto, entendiéndose con ello, que sus funciones lo desarrollan en condiciones favorables en la Universidad San Pedro, Chimbote.

Asimismo, se puede percibir que el 100% de los encuestados identifican el nivel de la productividad laboral en buen nivel correspondiendo un 98.9% y regular nivel

correspondiendo un 1.1 %, con tendencia a un buen nivel, entendiéndose que existe que en la Universidad existe una alta productividad de los colaboradores, por lo tanto, se debe mantener este rendimiento, beneficiando a la universidad.

De todas las dimensiones, tres de ellas (cantidad de producción, reducción de costos y efectividad) presentan porcentajes en el regular nivel y buen nivel, siendo la tendencia mayoritaria el regular nivel, solo en la dimensión de recursos utilizados existe un buen nivel (63.6%) entendiéndose que los colaboradores utilizan en forma efectiva los recursos de la Universidad.

## **8. DISCUSION**

Después de la interpretación correspondiente de los resultados obtenidos se inicia la discusión, tomando en cuenta los objetivos planteados, partiendo de los objetivos específicos terminando con el objetivo general.

Asimismo, en los resultados de las tablas N° 03 y 04, en cuanto al objetivo específico N° 1; Identificar el nivel de la motivación laboral en la Universidad San Pedro, 2019. se percibe que el nivel de la motivación laboral está en un buen nivel con un 96.6%, mientras que el porcentaje restante se ubica en regular nivel estos se encuentran entre 31 a 40 años de edad. De igual manera, la mayor población se acentúa en las féminas representando un 54.0% y éstas son de condición laboral de contrato con Buen nivel. Dicho resultado es coherente con los de Gelabert, (2014, p.121). En donde el estudio analiza que la motivación incide significativa en la productividad. Concluyendo que el colaborador con baja motivación desencadena poco sacrificio e interés a las actividades laborales. Se suma la investigación de Portales, (2009, p.77). finalizando que en forma general los grupos de los colaboradores nombrados de la Casa superior d estudios se encuentran en el grado de muy estimulados, resaltando el estrato de las autoridades y el indicador sueldo y existe vínculo directo significativo entre las variables motivación y calidad de la prestación de los colaboradores nombrados de la Casa superior de estudios. Asimismo, otra investigación arrojó resultados parecidos que motivar trae como resultado que las Pymes mejoren sus habilidades y destrezas comprobándose que al aplicar estos modelos influyen significativa en la productividad. Complementando estas investigaciones, Carrillo, (2001, p.75). Analiza que los recientes cabecillas de los círculos de trabajo tendrán que buscar la forma de ser verdaderos guías cuasi espirituales para agrupar gremios de profesionales muy motivados, que logren los

objetivos planteados. Le corrobora los autores Stoner y James, (1996, p.95). donde señala que la estimulación es una peculiaridad de la psicología humana que aporta el nivel de voluntad del ser humano. Sin embargo, Chicaiza, (2011, p. 67). Considera que al colaborador también se le debe motivar en forma extrínseca (retribución monetaria) e intrínseca (reconocimientos).

## 9. CONCLUSIONES

El grado promedio de la motivación laboral de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2019, está en el buen nivel en un 96.6%, encontrándose que la dimensión más desarrollada es la del emprendimiento y la menos desarrollada es el desempeño. Además, los colaboradores que se encuentran en este nivel cuentan con edades 31 a 40 años, son mujeres casadas, en condición laboral de contrato.

El nivel promedio de la productividad laboral de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2019, es alto en un 98.9%, encontrándose que la dimensión más desarrollada corresponde a los recursos utilizados y la menos desarrollada es la cantidad de producción. Además, los trabajadores que captan este nivel de productividad están entre los 31 y 40 años, de sexo femenino, con condición laboral contratada y casadas.

Se encontró una correlación positiva media alta (Spearman es  $Rho = 0.616$  y con grado de significancia  $p = 0.000$  por lo tanto es menor al 5%) entre la productividad laboral y la dimensión emprendimiento autorizando la determinación de impugnar la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se relaciona significativamente con el emprendimiento de los colaboradores de la Universidad San Pedro, Chimbote.

Se encontró una correlación positiva media baja (Spearman es  $Rho = 0.491$  y con grado de significancia  $p = 0.000$  por lo tanto es menor al 5%) entre la productividad laboral y la satisfacción laboral lo que permitió la iniciativa de impugnar la hipótesis nula, quiere decir que la productividad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Casa superior de estudios.

Se encontró correlación positiva media alta (Spearman es  $Rho = 0.566$  y con grado de significancia  $p = 0.000$  por lo tanto es menor al 5%) entre la productividad laboral y la

dimensión desempeño autorizando la determinación de impugnar la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se vincula en forma relevante con la dimensión de desempeño de los colaboradores de Casa superior de estudios.

Se encontró correlación positiva media alta (Spearman es  $Rho = 0.697$  y con grado de significancia  $p = 0.000$  siendo este menor al 5%) entre la productividad laboral y el logro de metas el cual permitió tomar la iniciativa de impugnar la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se relaciona significativamente con la dimensión de del logro de metas de los colaboradores de la Casa superior de estudios.

Se encontró una correlación positiva media alta (Spearman es  $Rho = 0.655$  y con grado de relevancia  $p = 0.000$  siendo este menor al 5%) entre la motivación laboral y la productividad laboral autorizando la determinación de impugnar la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se vincula significativamente con motivación laboral de los colaboradores de la Casa superior de estudio.

En el presente trabajo de investigación se utilizó la triangulación de tres técnicas e instrumentos (encuestas, entrevistas y guía de observación) para dar mayor veracidad a las respuestas que emite cada unidad muestral. Los resultados obtenidos se promediaron por variable y dimensión. La base de datos resumidas de cada variable fue el origen a las tablas estadísticas según los objetivos de la investigación.

## 10. REFERENCIAS:

- Abarca, R. (2012). *Motivación de los docentes y su relación con la satisfacción en la calidad de la formación profesional en la carrera de turismo de la UNSAAC Cuzco 2012.*
- Abreu, G. (2011). *Autoeficacia y satisfacción laboral en la Universidad de Zulia*
- Aliaga, A y Salinas, E. (2014). *Motivación laboral y Desempeño laboral en los trabajadores de servicio Parlamentario del congreso de la república, servicio de Lima* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Alvaron, D. (2017). *Cultura organizacional de Cameron Quim y la productividad de los servidores de la corte superior de justicia de Ancash 2014.*
- Barnett,R. Berny, S. &Loza, T. (2012). *Análisis de los factores motivacionales de los funcionarios de sector bancario peruano.* Pontifica Universidad Católica del

Perú. Lima.

- Bueno, M. (2001). *La productividad del capital humano en la empresa informatica*. (Tesis Doctoral) Universidad Complutense de Madrid.
- Carrillo, S. (2017). *Actitud hacia la profesión docente y condiciones de bienestar en una institución superior*. (Tesis Doctoral).
- Cequea, M. (2010). Los factores humanos que inciden en la productividad y sus dimensiones.
- Chang, A. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú. Recuperado de <http://www.cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2513>.
- Chicaiza, R. (2011). *La motivación laboral y su relación con el clima laboral*. (Tesis doctoral) Quito, Ecuador.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (3a ed.). México: Mc Graw-Hill
- Delgado, A. (2016). *Desempeño laboral y satisfacción de usuarios que acceden al Gobierno regional de Ayacucho*, . (Tesis doctoral).2016
- Félix, E. (2016). *Motivación y Liderazgo en la calidad de atención al usuario del Seguro Integral de Salud*. (Tesis doctoral). Lima.
- Gelabert, M. P. (2014). *Gestin de personas: manual para la gestion del capital humano en las organizaciones*. Madrid: ESIC
- Gonzales, P. (2013). *Satisfaccion laboral en nivel de dos facultades de psicología*
- Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y precepción de factores psicosociales*. (Tesis Doctoral), Universidad Complutense de Madrid, España. Recuperado de <http://www.eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>.
- López, M. (2005). *Motivación laboral y gestión de los recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg*. Rev. de la investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas. UNMSM, 8 (15). Recuperado de: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/articloe/vi ew/.../8498>
- Martin, G. (2011). *La gestión de la motivación organizacional en el enfoque de la teoría de Herzberg*, Universidad Nacional de la Plata, Argentina. Recuperado de:

- <http://www.sedici.unlp.edu.ar> › › Facultad de Ciencias Económicas › Tesis
- Martínez, M. (2003). *La gestión empresarial equilibrando objetivos y valores* (3ª ed.). España: Díaz de Santos S.A. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8499694489>.
- Portales, M. (2009). *Relación de la motivación y satisfacción laboral con la calidad del servicio de los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote*. (Tesis doctoral).
- Robbins, S. & Judge, A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15ª ed.). Pearson Education. México
- Stoner y James (2005). *Administración*. Edit. Pearson 6ª. Edición. México
- Velásquez, N. (2013). *Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de empresas industriales de Chimbote*.
- Venutolo, E. (2009). *Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical de Buenos Aires*. Argentina.
- Villacres, D. (2017). *Gestión el emprendimiento y su impacto en la competitividad de las Mipymes manufactureras de la provincia de Bolívar*. UNMSM. Lima, Perú

## Anexo 07: Autorización de publicación del Artículo Científico

### DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, David Elias Ignacio Santa Cruz, estudiante del Programa académico de Doctorado en Administración de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 16758615, con el artículo titulado:

“Motivación y productividad laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse 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.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Nuevo Chimbote, enero del 2020



David Elias Ignacio Santa Cruz

DNI: 16758615