



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Motivación y productividad en los colaboradores de la Empresa

Retail Transnacional, año 2020

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Bachiller en Administración

AUTOR:

Andrade Moreno, Eduar Alexander (ORCID: 0000-0002-7663-1381)

Valqui Viera, Delbis Nilson (ORCID: 0000-0002-2916-7897)

Zapata Gonzales, Leonardo Gihachi (ORCID: 0000-0001-8346-2232)

ASESOR:

Dr. Guevara Ramírez, José Alexander (ORCID: 0000-0001-7332-0978)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO-PERÚ

2021

Dedicatoria

A nuestros padres

Por el sustento incondicional que nos dieron en este proceso, siendo un ejemplo de sacrificio y superación que hace posible realizar nuestra formación profesional y personal.

Agradecimiento

Primeramente, agradecemos a Dios por brindarnos la salud, por darnos fuerzas en los momentos difíciles, y darnos la dicha de cumplir uno de nuestros sueños: ser profesional.

Asimismo, a nuestra familia.

Finalmente, a nuestro asesor Guevara Ramírez, José Alexander por habernos guiado en cada uno de los procedimientos permitiendo el desarrollo de esta investigación.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. Introducción.....	1
II. Marco Teórico.....	3
III. Metodología.....	8
3.1 Tipo y diseño de investigación	8
3.2 Variables y operacionalización	9
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5 Procedimientos	12
3.6 Método de análisis de datos	13
3.7 Aspectos éticos.....	13
IV. Resultados.....	14
V. Discusión.....	20
VI. Conclusiones	24
VII. Recomendaciones	25
Referencias	
Anexos	

Índice de Tablas

<i>Tabla 1. Nivel de Motivación de los colaboradores de la empresa Retail Trasnacional, año 2020.</i>	14
<i>Tabla 2. Nivel de Productividad de los colaboradores de la empresa Retail Trasnacional, año 2020.</i>	15
<i>Tabla 3. Correlación: La motivación y su influencia en el Cumplimiento de los objetivos de la Empresa Retail Transnacional, año 2020.</i>	16
<i>Tabla 4. Correlación: La motivación y su influencia en las Actividades programadas y ejecutadas de la Empresa Retail Transnacional, año 2020.</i>	16
<i>Tabla 5. Correlación: La motivación y su influencia en el Uso de los recursos de la Empresa Retail Transnacional, año 2020.</i>	17
<i>Tabla 6. Correlación entre Motivación y Productividad Laboral.</i>	18
<i>Tabla 7. Matriz de Consistencia</i>	29
<i>Tabla 8. Operacionalización de Variables</i>	30
<i>Tabla 9. Estadístico de fiabilidad de Motivación</i>	47
<i>Tabla 10. Estadístico de fiabilidad de Productividad</i>	47
<i>Tabla 11. Prueba de normalidad: Motivación y sus dimensiones.</i>	48
<i>Tabla 12. Prueba de normalidad: Productividad y sus indicadores.</i>	48

Resumen

El presente trabajo de investigación ha tenido como objetivo determinar la influencia de la motivación en la productividad de los colaboradores de la Empresa Retail Transnacional. El tipo de investigación fue correlacional - no experimental. Se utilizó una muestra de 50 colaboradores a quienes se les aplicó dos cuestionarios.

Los resultados obtenidos muestran que el 100% de encuestados indicaron que el nivel de motivación en la Empresa Retail Transnacional es "Bueno" así mismo también el 98% indicó un "Alto" nivel de productividad. Respecto a la influencia de la Motivación frente al "cumplimiento de objetivos" establecieron un $R_s = 0,421$, lo que representa un nivel de correlación moderada; de la misma manera para la motivación frente a "actividades programadas y ejecutadas" quien tuvo un valor de $R_s = 0,483$; sin embargo, la motivación frente al "uso de los recursos" fue de $R_s = 0,211$.

Se concluyó que existe un nivel alto de motivación y productividad en la Empresa Retail Transnacional. Así mismo la Motivación tiene influencia significativa sobre la productividad de los colaboradores de la Empresa Retail Transnacional, de la misma manera la Motivación influye en el cumplimiento de objetivos, actividades programadas y ejecutadas y uso de recursos.

Palabras clave: Motivación, productividad laboral, empresa.

Abstract

The objective of this research work has been to determine the influence of motivation on the productivity of the collaborators of the Transnational Retail Company. The type of research was correlational - not experimental. A sample of 50 collaborators was used to whom two questionnaires were applied.

The results obtained show that 100% of those surveyed indicated that the level of motivation in the Transnational Retail Company is "Good" and also 98% indicated a "High" level of productivity. Regarding the influence of Motivation against the "achievement of objectives" they established an $R_s = 0.421$, which represents a moderate level of correlation; in the same way for the motivation in front of "programmed and executed activities" who had a value of $R_s = 0.483$; however, the motivation for the "use of resources" was $R_s = 0.211$.

It was concluded that there is a high level of motivation and productivity in the Transnational Retail Company. Likewise, Motivation has a significant influence on the productivity of the collaborators of the Transnational Retail Company, in the same way Motivation influences the fulfillment of objectives, programmed and executed activities and use of resources.

Keywords: Motivation, labor productivity, Company.

I. Introducción

El trabajador es uno de los principales elementos que tiene una empresa, si no el más importante, por lo que las organizaciones en todo el mundo al día de hoy no solo se enfocan en sus objetivos, sino también en la motivación de sus trabajadores, porque son conscientes del impacto que esto tiene en la productividad.

Sin embargo, en Perú, existen muchas empresas que no han notado la significación de estas cuestiones, es por eso que, en muchos casos, los trabajadores están desmotivados y esto siempre es perjudicial para las empresas, las cuales no tienen mucho manejo en gestión de actividades para potenciar la motivación de sus trabajadores.

Lo cierto es que en muchos sectores practican una gestión enfocada más a la planificación y resultados, restándole importancia al factor humano, es por eso que la mayoría de trabajadores carecen de motivación, lo que causa un mal desempeño, atención o servicio brindado por los mismos. La productividad en las empresas es esencial, ya que a través de ella se traducen los resultados obtenidos y se abre una perspectiva sobre cómo se está desarrollando el trabajo en las mismas.

Por otro lado, se puede afirmar que la motivación es un factor primordial dentro del funcionamiento de las organizaciones porque afecta directamente el rendimiento de la productividad en los colaboradores. Un colaborador con actitud positiva genera resultados eficientes que incrementan su productividad y esto es provechoso para las organizaciones porque les permite alcanzar los objetivos planteados. Sin embargo, sucede todo lo contrario cuando los colaboradores tienen poca motivación, por diversas causas, ya que esto puede desfavorecer tanto al empleado como a la organización.

De tal manera se desea conocer ¿Cómo influye la motivación en la productividad de los colaboradores de la Empresa Retail Transnacional, año 2020?

La presente investigación tuvo como justificación hacer frente a un tema importante como es la productividad laboral como efecto de la motivación, tomando

como referencia a los trabajadores de la Empresa Retail Trasnacional. Se sabe que la productividad es prioridad para este tipo de empresas, pues como Retail, buscan obtener la máxima rentabilidad.

Mediante esta investigación se buscó conocer el impacto de la motivación sobre la productividad de los trabajadores de la Empresa Retail Trasnacional, su influencia tanto en la eficacia y la eficiencia de los mismos. También, valdrá como herramienta para la medición de la motivación y la productividad en las organizaciones, con el propósito de permitir la concepción de estrategias en gestión de motivación laboral que posibiliten un incremento en la productividad de las empresas.

Por ello, se propuso como objetivo general: Determinar la influencia de la motivación laboral en la productividad de los colaboradores de la Empresa Retail Trasnacional, año 2020. Mientras que como objetivos específicos se consideran: identificar el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa Retail Trasnacional, año 2020, identificar el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Retail Trasnacional, año 2020 y determinar la influencia de la motivación en los indicadores de la Productividad de la empresa Retail trasnacional, año 2020.

Por ello, como hipótesis general de investigación se plantea lo siguiente:

Hi: La motivación influye significativamente en la productividad de los colaboradores de la Empresa Retail Transnacional.

II. Marco Teórico

Entre las investigaciones efectuadas, se presenta una serie de estudios basados en motivación y productividad:

Corcino y Espinoza (2018) en “La motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa Arcor S.A - Chancay, 2018” fue de tipo correlacional con un diseño no experimental-transversal. La conformación de la muestra fue de 279 colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario para medir las variables de estudio. Como conclusión, existe influencia significativa de la Motivación en la productividad de los colaboradores de la empresa Arcor S.A.

Macedo (2018) en su investigación denominada “Relación entre la motivación personal y la productividad en la empresa comercial Bionova S.A.C.” es de tipo básica cuantitativa de diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 20 trabajadores. Como resultados se concluyó que que el 40% del personal de la compañía se encuentra muy motivado y el 35% ligeramente motivado, esto refleja que en su mayoría el personal sí encuentra buena motivación en su puesto de trabajo, lo cual es de importancia para alcanzar una alta productividad laboral, eficiente y eficaz.

Rojas (2017) en su investigación titulada “Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CyJ constructores y contratistas S.A.C., Lima 2017” empleó un tipo de investigación descriptivo con diseño correlacional. Trabajó con una muestra conformada por 300 colaboradores a quienes se les realizó un cuestionario. Se concluyó que la motivación mejora significativamente la productividad.

Pizarro (2017) titulada “Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016”. La investigación que aplicó fue descriptivo - no experimental. La muestra estuvo conformada por la misma cantidad que la población, 50 colaboradores. Como resultados se obtuvo que el 78% de los colaboradores se encuentran en un nivel regular-alto de productividad laboral. Se determinó que existe una relación positiva entre Motivación y productividad laboral.

Callata, L. & Gonzales, J. (2017), realizaron un trabajo de investigación sobre: “Dimensiones de Motivación y Productividad Laboral en los trabajadores del municipio de la joya, Arequipa, 2017”. La investigación fue descriptiva. La muestra estuvo conformada por 55 colaboradores, entre ellos 25 hombres y 30 mujeres. Se concluyó que la motivación incide en la productividad, es decir, a mayor motivación mayor será la productividad laboral, por tanto; la productividad está garantizada cuando los trabajadores están motivados y organizados y a la vez, aplican los fundamentos de productividad, comportamiento honrado, calidad, y buen uso de la tecnología.

Cubas (2016) titulada “La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E. Adeu Deportivo SAC- Chiclayo”, empleó un tipo de investigación correlacional. La muestra fue de 16 trabajadores de dicha empresa. Se concluyó que dichas variables se relacionan de manera positiva, lo cual significa que, a mayor nivel de motivación, mayor nivel de productividad de los colaboradores.

Manrique & Montenegro (2015) en su investigación titulada: “La motivación y su influencia en la productividad de los trabajadores de una institución financiera del norte del Perú”, la cual fue aplicada, no experimental. El estudio se realizó a 18 colaboradores de dicha empresa. Se concluyó que la motivación influye en más del 68% en la productividad, donde se demostró que la motivación tiene una alta influencia sobre el nivel de productividad, provocando así incrementos económicos para la organización.

Alegre & Rojas (2015) en “Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores del área logística de una empresa metálica de Lima”; quienes realizaron un estudio descriptivo y correlacional. La investigación se realizó a 57 colaboradores de dicha empresa. Se determinó que la motivación laboral y el compromiso organizacional con sus dimensiones se relacionan directamente, por tanto, los factores humanos relacionados a la persona y a su participación en los grupos (motivación, satisfacción, participación, aprobación, cohesión y disputa) influyen considerablemente en la productividad. De igual manera, los elementos de

la organización que se vinculan con la participación de las personas y sus resultados, como habilidades interpersonales de la dirección, desarrollo y formación, influyen significativamente en la productividad.

Ochoa (2014) en su tesis titulada “Motivación y productividad laboral”. Dicho estudio presentó un tipo de estudio descriptivo. Asimismo, contó con una muestra de 50 trabajadores pertenecientes al centro laboral. El estudio concluyó que la motivación tiene una alta influencia sobre el nivel de productividad. Según los resultados, el centro laboral cuenta con un nivel de motivación de 75% para alcanzar una alta productividad laboral, eficiente y eficaz.

Como se sabe, el concepto de motivación laboral fue y viene siendo un contenido muy estudiado dentro del ámbito empresarial, dando como resultado un sinnúmero de teorías y concepciones sobre este tema.

En este sentido, Sexton (1977), en Teorías de la Organización, define a la motivación como “el procedimiento de incitar a un sujeto para que se ejecute una acción que llene sus necesidades y cumpla los objetivos deseados por el motivador”.

Por su parte, Woolfolk (2006), autora de Psicología educativa, la entiende como “un carácter interno que estimula, conduce y mantiene la conducta”, haciendo contraste con la definición que brinda Stoner (1996) en su libro Administración, donde se refiere a la motivación como “lo que hace que los individuos funcionen”, o la definición de Mahillo (1996), en su libro ¿Saber enseñar?, que la señala como “el primer paso que nos lleva a la ejecución”.

Armstrong (1991) considera, en Gerencia de los Recursos Humanos, que la motivación se trata de conservar culturas y valores organizacionales que conlleven a un excelente desempeño”. De igual manera, Chiavenato (2000) la define en “Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones” como la consecuencia de la interacción entre el sujeto y las situaciones que lo rodean.

Bueno (1993) le da importancia al desarrollo, definiendo la motivación como el desarrollo de surgimiento, sostenimiento y regulación de acciones que causan cambios en el entorno y que coinciden con ciertas restricciones internas.

Dentro de este marco, se ha tomado como dimensiones los sueldos y beneficios, las condiciones laborales y la autonomía laboral.

Para Morales y Velandia (2001), los beneficios poseen un papel resaltante dentro del concepto de compensación; también denominados compensaciones indirectas, es decir, no son pagos directos que se le hace al individuo por su labor, sino que sólo se brindan por el hecho de desempeñarse en una empresa. Incluyen servicios de la salud, del empleado, servicios a la familia del empleado, pensiones de jubilación y vacaciones remuneradas.

Castillo y Prieto (1990), definen las condiciones laborales como el entorno general laboral, desde la perspectiva de cómo influye el trabajo a las personas. Por este motivo, no solo se trata de la higiene y seguridad, sino también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos.

Por su parte, Robbins y Coulter (2010), definen la autonomía laboral como el punto al cual un empleo ofrece considerable libertad, autosuficiencia y prudencia a una persona mediante la organización del trabajo y la delimitación de los procesos que deben ejecutarse para llevarlo a cabo.

De igual forma, existen muchos planteamientos acerca de la definición de productividad.

Marx (1885) hizo referencia sobre el concepto de productividad en su libro "El Capital", donde diferencia la definición de productividad de la de intensidad del trabajo.

Marx (1885) afirma que "el nivel social de productividad se transmite en la intensidad de la magnitud relativa de los recursos de producción que un obrero, con la misma intensidad de trabajo y durante un periodo asignado transforma en producto". De esta manera, afirma que la productividad es el aumento de la producción a partir del incremento de la producción del trabajo sin alterar el uso de

la fuerza, mientras que la intensidad del trabajo es un incremento de la producción a partir de desarrollar un tiempo de trabajo efectivo (reduciendo el tiempo de ocio y/o incrementando la jornada laboral).

Dentro de la variable productividad, podemos vincular dimensiones como la eficacia y eficiencia.

Fernández y Sánchez (1997) afirman que la eficacia es la capacidad de una organización para cumplir con los objetivos planteados, sumando la eficiencia y otros factores del contexto laboral. En este sentido, la eficiencia es la prueba que evalúa la suficiencia de un individuo o sistema para alcanzar la obtención de los objetivos, minimizando el uso de los recursos con los que cuenta.

Tito y Acuña (2015) afirman que la motivación laboral era un problema fácil de resolver para la clásica escuela de la administración, ya que asumían que un hombre inteligente era guiado por el impulso de escapar de sus necesidades y de maximizar sus ingresos, de esto se lograría un sistema motivacional bueno si se conseguía entablar un medio que uniera los ingresos con el desempeño. (p.52).

Así mismo, Lagos (2015) define a la productividad como la mezcla entre el número de objetos obtenido por un procedimiento productivo y medios empleados para su producción. Además, la conoce como la mezcla entre los resultados y el tiempo gastado para lograrlos: a menor tiempo, mejor productividad. (p.30).

III. Metodología

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Aplicada: Según su finalidad la presente investigación fue aplicada, ya que el problema es conocido y establecido por quien realiza la investigación, con el fin de dar respuesta a preguntas específicas.

Correlacional: Según su profundidad u objetivo es correlacional, ya que se pretende conocer cómo se comporta una variable a través del comportamiento de otras.

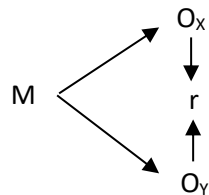
Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que “la investigación correlacional busca determinar el nivel de relación existente entre dos o más variables en un determinado contexto específico. (p.93)”.

Diseño de investigación

No experimental: Las variables no pueden ser manipuladas en un determinado tiempo, ya que los datos a obtener serán de los trabajadores de la Empresa Retail Transnacional.

De corte transaccional o transversal: Hernández, Fernández y Baptista (2014) exponen que el diseño transversal es cuando una variable de estudio se analiza en un momento determinado por el investigador, es decir sólo se recopilarán datos una sola vez.

Esquema:



M = Muestra.

O_x = Observación de la Responsabilidad Social Empresarial

O_y = Observación del Posicionamiento

r = relación de las variables.

3.2 Variables y operacionalización

- Variable independiente: MOTIVACIÓN

Definición conceptual: Gonzales (2008), menciona que es el proceso personal del ser humano, el cual muestra la relación entre el sujeto y el mundo para regular la conducta del individuo en búsqueda de un objetivo necesario.

Definición Operacional: La motivación será analizada mediante una encuesta a los trabajadores en una Empresa Retail Trasnacional, siendo el cuestionario que se utilizará como instrumento. Las dimensiones consideradas fueron: Sueldo y beneficios, Condiciones laborales y Autonomía laboral.

Indicadores: Para la dimensión Sueldo y beneficios, sus indicadores fueron: salarios y beneficios familiares/económicos; para Condiciones laborales: ambientes adecuados; para Autonomía laboral: supervisión.

Escala de medición: Ordinal

- Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD

Definición conceptual: Marx (1980) la define como el aumento de la producción sin modificar ritmo, entendiendo que la intensidad del trabajo es el incremento de la producción a partir de aumentar el tiempo de producción.

Definición Operacional: La productividad será analizada mediante una encuesta a los trabajadores en una Empresa Retail Trasnacional, siendo el cuestionario que se utilizará como instrumento. Las dimensiones consideradas fueron: Eficacia y Eficiencia.

Indicadores: Para la dimensión Eficacia, sus indicadores fueron: cumplimiento de los objetivos y actividades programadas/ejecutadas; para Eficiencia: uso de los recursos.

Escala de medición: Ordinal

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Tamayo y Tamayo (1997) definen a la población como “el fenómeno total a investigar donde las unidades de estudio tienen características similares (p.114)”.

Para la ejecución de la investigación, se trabajó con una población finita ya que se conoce la cantidad de colaboradores. La empresa está conformada por 50 colaboradores pertenecientes a la empresa Retail Transnacional, provincia de Trujillo.

Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman que la muestra es un subconjunto de la población; es decir, es un grupo de elementos con características similares. La muestra fue igual a la población conformada por 50 trabajadores entre varones y mujeres de la empresa Retail Transnacional.

Muestreo

En esta investigación, con el fin de obtener la información, se aplicó la técnica de muestreo no probabilístico.

Unidad de Análisis

La unidad de análisis de este estudio fue cada trabajador de la empresa Retail Transnacional.

Criterios de Selección

- Criterios de Inclusión: Todos los trabajadores de la Empresa Retail Transnacional.
- Criterios de Exclusión: Todas las personas que no son trabajadores de la Empresa Retail Transnacional.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Encuesta: Para la obtención de información se utilizó una encuesta, la cual fue validada por un especialista en la línea de investigación del trabajo, Esta encuesta permitió recoger información cuantitativa, la cual se obtuvo de un listado de preguntas que se les hizo a los que conformaron la muestra de la investigación.

Instrumentos

Cuestionario: Para la obtención de la información se empleó dos cuestionarios debido a que la investigación contó con dos variables. Una orientada a la variable independiente (Motivación) que estuvo conformada por 12 ítems, y para la variable dependiente (Productividad), por 10 ítems. Estas se aplicaron a la muestra del estudio con el fin de conseguir información respecto a la Motivación y Productividad a través de los indicadores obtenidos de las dimensiones de cada variable.

Validez

Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen a la validez como el nivel en el que el instrumento mide la variable estudiada. Por ello se aplicó una validación de contenido por juicio de 3 expertos (asesores especialistas):

- Bocanegra Merino, Wilfredo Merino
- Guevara Ramírez, José
- Vigo López Wilmar Francisco

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se alcanzó mediante la revisión y corrección a juicio crítico de experto por cinco especialistas previa a su aplicación, obteniendo un coeficiente de 0.75 y 0.74 para las variables motivación y productividad respectivamente.

3.5 Procedimientos

Esta investigación estuvo orientada a los colaboradores de la empresa Retail Transnacional. El cuestionario estuvo compuesto de preguntas cerradas y se aplicaron dos diferentes, uno para cada variable de estudio. El procedimiento se presentó de la siguiente manera:

- Se revisó las definiciones conceptuales de las variables.
- Se procedió a realizar las matrices de Operacionalización de variables.
- Se formuló preguntas por cada dimensión de las variables. El primer cuestionario sobre la productividad conformado por 10 preguntas, y el de motivación también, siendo todas preguntas cerradas.
- El cuestionario que se empleó para recolectar datos sobre la productividad consto de tres partes: la primera recoge datos sobre el cumplimiento de los objetivos, la segunda, sobre las actividades programadas y ejecutadas, y la tercera, sobre el uso de los recursos. Asimismo, el que se empleó para recolectar datos sobre la motivación consto de tres partes: la primera recoge datos sobre los salarios y beneficios familiares y económicos, la segunda, sobre los ambientes adecuados, y la tercera, sobre la supervisión.
- Se solicitó la autorización a la Empresa Transnacional Retail Transnacional para ejecutar las encuestas.
- La información obtenida se procesó en Microsoft Excel y en SPSS V22.
- Se determinaron los resultados en base a los objetivos con sus respectivas tablas y sus interpretaciones.
- Se concluyó el trabajo de investigación en base a los datos.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos encontrados se analizaron en base a los indicadores correspondientes, respecto a las dos variables seleccionadas, empleando Microsoft Excel y SPSS con el propósito de desarrollar el análisis inferencial. En la estadística inferencial primeramente se utilizó la prueba normalidad de kolmogorov-Smirnov, para identificar la distribución de los datos, presentándose que tanto las variables como sus dimensiones son no paramétricas, y posteriormente se empleó el Rho de Spearman con el propósito de establecer la correlación entre las variables y sus dimensiones.

3.7 Aspectos éticos

La recolección de datos fue veraz y objetiva, la cual estuvo respaldada por el consentimiento previo de los trabajadores de la Empresa Retail Trasnacional asegurando la confidencialidad en la utilización de la información recaudada para la investigación. Se tomaron en cuenta los siguientes criterios éticos:

- *Veracidad*, ya que esta investigación contiene información real dada por los clientes quienes responderán el cuestionario.
- *Originalidad*, porque todas las fuentes bibliográficas están correctamente citadas para evitar alguna clase de plagio.
- *Objetividad*, porque la investigación está desarrollada de forma independiente sin alterar resultados.

IV. Resultados

4.1. Nivel de variables

Como proceso en el estudio, se procedió con la identificación del nivel de las variables seleccionadas.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de motivación de los colaboradores de la Empresa Retail Transnacional, año 2020.

Tabla 1. *Nivel de Motivación de los colaboradores de la empresa Retail Transnacional, año 2020.*

MOTIVACIÓN			
	Puntaje	Nº	%
Malo	10 - 16	0	0%
Regular	17 - 23	0	16%
Bueno	24 - 30	50	100%
TOTAL		50	100%

Fuente: Encuesta
Procesamiento: Microsoft Excel

El nivel de Motivación de los colaboradores de la Empresa Retail Transnacional es Alto; ya que, según la Tabla 1, el 100% indicó que el nivel de motivación en la Empresa Retail Transnacional es “Bueno”.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Retail Transnacional, año 2020.

Tabla 2. *Nivel de Productividad de los colaboradores de la empresa Retail Transnacional, año 2020.*

PRODUCTIVIDAD			
	Puntaje	Nº	%
Bajo	10 - 16	0	0%
Regular	17 - 23	1	2%
Bueno	24 - 30	49	98%
TOTAL		50	100%

Fuente: Encuesta
Procesamiento: Microsoft Excel

El nivel de Productividad de los colaboradores de la Empresa Retail Transnacional es Alto; ya que, según la Tabla 2, el 98% indicó que el nivel de productividad en la Empresa Retail Transnacional es “Bueno” y solo el 2% indicó un nivel de productividad “Regular”.

4.2. Correlación entre variables

Objetivo específico 3: Determinar la influencia de la motivación en los indicadores de la Productividad de la Empresa Retail Transnacional, año 2020

Tabla 3. *Correlación: La motivación y su influencia en el Cumplimiento de los objetivos de la Empresa Retail Transnacional, año 2020.*

Productividad	Motivación		
	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
Dimensión			
Cumplimiento de objetivos	,421**	,002	50

Fuente: Encuesta
Procesamiento: SPSS

Según la Tabla 3, el indicador de correlación de Spearman mostró como resultado el valor $R_s = 0,421$, lo que representa un nivel de correlación moderada, demostrando así la incidencia de la Motivación en el cumplimiento de objetivos de la Empresa Retail Transnacional, año 2020.

Tabla 4. *Correlación: La motivación y su influencia en las Actividades programadas y ejecutadas de la Empresa Retail Transnacional, año 2020.*

Productividad	Motivación		
	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
Dimensión			
Actividades prog./ ejec.	,483**	,000	50

Fuente: Encuesta
Procesamiento: SPSS

Según la Tabla 4, el indicador de correlación de Spearman mostró como resultado el valor $R_s = 0,483$ lo que representa un nivel de correlación moderada, demostrando así la incidencia de la Motivación en las actividades programas y ejecutadas de la Empresa Retail Transnacional, año 2020.

Tabla 5. *Correlación: La motivación y su influencia en el Uso de los recursos de la Empresa Retail Transnacional, año 2020.*

Productividad	Motivación		
	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
Uso de los recursos	,292**	,040	50

Fuente: Encuesta
 Procesamiento: SPSS

Según la Tabla 5, el indicador de correlación de Spearman mostró como resultado el valor $R_s = 0,291$ lo que representa un nivel de correlación baja, demostrando así una influencia de la Motivación en el uso de los recursos de la Empresa Retail Transnacional, año 2020.

Objetivo General: Determinar la influencia de la motivación laboral en la productividad de los colaboradores de la Empresa Retail Trasnacional, año 2020.

Tabla 6. *Correlación entre Motivación y Productividad Laboral*

Variables	Motivación		
	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
Productividad	,605**	,000	50

Fuente: Encuesta
Procesamiento: SPSS

En la Tabla 6. se muestra que el Sig. Es menor a 0.05, esto indica que la Motivación incide significativamente en la Productividad de la empresa Retail Trasnacional, año 2020.

Así mismo el indicador de correlación de Spearman mostró como resultado el valor $R_s = 0,605$ lo que puede traducirse como un nivel de correlación moderada entre la Motivación y el Productividad, siendo un 60.5%.

4.3. Comprobación de la hipótesis general

Hi: La motivación influye significativamente en la productividad de los colaboradores de la Empresa Retail trasnacional, año 2020.

Como se observó en la Tabla 6, se aprecia que el valor de Sig. es menor a 0.05, esto permite aceptar la hipótesis de investigación, la cual indica que una correlación directa, esto indica que la Motivación incide significativamente en la Productividad de la empresa Retail Trasnacional, año 2020.

Por otro lado, debido a que el valor de Sig. es de 0.000, existe una incidencia de la Motivación altamente significativa en la Productividad de la empresa Retail Trasnacional, año 2020; por lo que, mientras mayor sea la Motivación, aumentará la Productividad dentro la empresa.

V. Discusión

Según el objetivo específico 1: Identificar el nivel de motivación de los colaboradores de la Empresa Retail Transnacional, año 2020, los resultados que presenta esta investigación, según la Tabla 1, muestra que el 100% de encuestados indicaron que el nivel de motivación en la Empresa Retail Transnacional es “Bueno”, lo cual se traduce en un nivel alto de motivación. Por tanto, en gran número, los colaboradores se sienten motivados al momento de ejecutar sus labores. Este resultado es similar al obtenido del estudio de Ochoa (2014) en su investigación: “Motivación y productividad laboral”, donde según los resultados arrojados de su investigación, la empresa cuenta con un nivel de motivación de 75%. Asimismo, Macedo (2018) determinó en su investigación denominada: “Relación entre la motivación personal y la productividad en la empresa comercial Bionova S.A.C.” que el 40% del personal de la compañía se encuentra muy motivado y el 35% ligeramente motivado, esto refleja que en su mayoría el personal sí encuentra buena motivación en su puesto de trabajo, lo cual es de importancia para alcanzar una alta productividad laboral, eficiente y eficaz. Estos resultados coinciden el enfoque de Tito y Acuña (2015), quienes afirman que la motivación laboral era un problema fácil de resolver para la clásica escuela de la administración, ya que asumían que un hombre inteligente era guiado por el impulso de escapar de sus necesidades y de maximizar sus ingresos, de esto se lograría un sistema motivacional bueno si se conseguía entablar un medio que uniera los ingresos con el desempeño. (p.52). Así mismo desde el enfoque de Lagos (2015) define a la productividad como la mezcla entre el número de objetos obtenido por un procedimiento productivo y medios empleados para su producción. Además, la conoce como la mezcla entre los resultados y el tiempo gastado para lograrlos: a menor tiempo, mejor productividad. (p.30).

Según el objetivo específico 2: Identificar el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Retail Transnacional, año 2020. De la misma manera, los resultados que presenta esta investigación, según la Tabla 2, muestran que el

98% indicó un “Alto” nivel de productividad en la Empresa Retail Transnacional, lo cual se traduce en un buen desempeño laboral de los colaboradores. Es decir, la mayoría de ellos es productivo al momento de ejecutar sus actividades. Esta afirmación tiene semejanza con la investigación realizada por Pizarro (2017) titulada “Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016”, donde el 78% de los trabajadores muestran un nivel regular-alto de productividad laboral. Estas investigaciones coinciden con el enfoque de Marx (1980) quien afirma que “el nivel social de productividad se transmite en la intensidad de la magnitud relativa de los recursos de producción que un obrero, con la misma intensidad de trabajo y durante un periodo asignado transforma en producto”. De esta manera, afirma que es un aumento de la producción a partir del incremento de la producción del trabajo sin alterar el uso de la fuerza, mientras que la intensidad del trabajo es un incremento de la producción a partir de desarrollar un tiempo de trabajo efectivo (reduciendo el tiempo de ocio y/o incrementando la jornada laboral).

Según el objetivo específico 3: Determinar la influencia de la motivación en los indicadores de la Productividad de la empresa Retail transnacional, año 2020, los resultados que presenta esta investigación según la Tabla 3 la cual hace referencia sobre la influencia de la motivación en el “cumplimiento de objetivos” el indicador de correlación de Spearman mostró como resultado el valor $R_s = 0,421$, lo que representa un nivel de correlación moderada; de la misma manera para la motivación frente a las “actividades programadas y ejecutadas” la cual según la Tabla 4 el indicador de correlación de Spearman mostró como resultado el valor $R_s = 0,483$; sin embargo el indicador de correlación de Spearman para la motivación frente al “uso de los recursos” según la Tabla 5 fue de $R_s = 0,211$ concluyendo que presenta un nivel de correlación baja. Lo cual es similar a la investigación de Callata & Gonzales (2017), realizaron un trabajo de investigación sobre: “Dimensiones de Motivación y Productividad Laboral en los trabajadores del municipio de la joya, Arequipa, 2017” quienes concluyeron que la motivación incide en la productividad, es decir, a mayor motivación mayor será la productividad laboral, por tanto; la productividad está garantizada cuando los trabajadores están motivados y

organizados y a la vez, aplican los fundamentos de productividad, comportamiento honrado, calidad, y buen uso de la tecnología. De la misma manera en con el estudio realizado por Alegre & Rojas (2015) titulado “Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores del área logística de una empresa metálica de Lima”; quienes demostraron que hay una relación directa de la motivación laboral con el compromiso organizacional y sus dimensiones, por tanto, los factores humanos relacionados a la persona y a su participación en los grupos (motivación, satisfacción, participación, aprobación, cohesión y disputa) influyen considerablemente en la productividad. De igual manera, los elementos de la organización que se vinculan con la participación de las personas y sus resultados, como habilidades interpersonales de la dirección, desarrollo y formación, influyen significativamente en la productividad.

Finalmente, en esta investigación se demostró que la motivación influye significativamente en la productividad de los colaboradores de la Empresa Retail Trasnacional, esto puede observar en la Tabla 6, donde el valor de Sig. es de 0.000, por lo que existe una influencia de la Motivación altamente significativa en la Productividad de la empresa Retail Trasnacional, año 2020; por tanto, a mayor Motivación, mayor será la Productividad de la empresa. misma que se relaciona con la investigación Gonzales (2018) en su tesis: “La motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa Arcor S.A - Chancay, 2018” quien concluyó que existe influencia significativa de la Motivación en la productividad de los colaboradores de la empresa Arcor S.A. También coincide con el estudio de Cubas (2016) titulado “La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E. Adeu Deportivo SAC- Chiclayo”, quien determinó que dichas variables se relacionan de manera positiva, lo cual significa que mientras mayor nivel de motivación, mayor nivel de productividad de los colaboradores. Asimismo, Rojas (2017) en su investigación: “Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CyJ constructores y contratistas S.A.C., Lima 2017” concluyó que la motivación mejora significativamente la productividad. De la misma manera Manrique y Montenegro (2015) en su investigación concluyó que la motivación influye en más del 68% en la productividad, donde se demostró que la motivación

tiene una alta influencia sobre el nivel de productividad. Estos resultados coinciden con el enfoque de Armstrong (1991) quien considera que la motivación se trata de conservar culturas organizacionales que conlleven a un excelente desempeño”.

VI. Conclusiones

Como resultado de la investigación, se concluye lo siguiente:

Con respecto al objetivo específico 1: Identificar el nivel de motivación de los colaboradores de la Empresa Retail Trasnacional, año 2020 se concluyó que los resultados del nivel de motivación de los colaboradores de la Empresa Retail Trasnacional arrojaron que el 100% de colaboradores tiene un nivel de motivación “Bueno”.

Con respecto al objetivo específico 2: Identificar el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Retail Trasnacional, año 2020 se concluyó que los resultados del nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Retail Trasnacional arrojaron que un 98% de los trabajadores poseen un nivel de productividad “Alto” y solo el 2% tiene nivel de productividad “Regular”.

Con respecto al objetivo específico 3: Determinar la influencia de la motivación en los indicadores de la Productividad de la empresa Retail trasnacional, año 2020 se concluyó que la Motivación frente al “cumplimiento de objetivos” el indicador de correlación de Spearman mostró como resultado el valor $R_s = 0,421$, lo que representa un nivel de correlación moderada; de la misma manera para la Motivación frente a las “actividades programadas y ejecutadas” la cual el indicador de correlación de Spearman mostró como resultado el valor $R_s = 0,483$; sin embargo el indicador de correlación de Spearman para la variable motivación frente al “uso de los recursos” fue de $R_s = 0,211$ concluyendo que presenta un nivel de correlación baja.

En relación al objetivo general: Determinar la influencia de la motivación laboral en la productividad de los colaboradores de la Empresa Retail Trasnacional, año 2020 se concluyó la Motivación tiene influencia significativa sobre la productividad de los colaboradores de la Empresa Retail Transnacional, año 2020.

VII. Recomendaciones

Se recomienda realizar auditorías de servicio a los trabajadores a través de clientes incognitos, con la finalidad de que estas sean más imparciales y de esta manera evitar un ambiente laboral tenso, ya que actualmente las auditorias son llevadas a cabo por cada jefe de departamento y algunos trabajadores no consideran que esta sea una manera justa de evaluar, lo cual afecta directamente la motivación.

Se recomienda una reestructuración en los planes de venta mensuales, con la finalidad de que sean más alcanzables, lo cual motive a los trabajadores y realicen un esfuerzo mayor por cumplir con los objetivos. Siendo esto económicamente favorable tanto para la empresa como para el trabajador.

Se recomienda ampliar los temas o tópicos que se tratan en las capacitaciones, con la finalidad de reforzar las capacidades de los trabajadores.

Referencias

- Alegre, A. & Rojas, E. (2015). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores del área logística de una empresa metálica de Lima*.
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1870>
- Armstrong, M. (1991). *Gerencia de recursos humanos: integrado el personal y la empresa*. Legis
- Bueno, J. (1993). *La motivación en los alumnos de bajo rendimiento académico: desarrollo y programas de intervención*.
<https://eprints.ucm.es/2237/1/T17692.pdf>
- Callata, L. y Gonzales J. (2017). *Dimensiones de Motivación y Productividad Laboral en los trabajadores del municipio de la joya, Arequipa, 2017*.
<https://1library.co/document/qvlxj8ry-dimensiones-motivacion-productividad-laboral-trabajadores-municipio-joya-arequipa.html>
- Castillo, J. y Prieto, C. (1990). *Condiciones de trabajo: hacia un enfoque renovador de la Sociología del trabajo*. Monografía N° 6. CIS
- Chiavenato, I. (2000). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. Mc Graw - Hill
- Corcino, S. y Espinoza, S. (2018). *La motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa ARCOR S.A. - Chancay, 2018*.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2803/CORCINO%20SOTO%20y%20ESPINOZA%20SALAZAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cubas, N. (2016). *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E. Adeu Deportivo SAC- Chiclayo*.
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Fernández, M. y Sánchez, J., (1997). *Eficacia Organizacional*. Ediciones Diaz de Santos, S.A.
- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Ciencias Médicas.
- Hernández, R.; Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). Mc Graw-Hill Inteamericana, 129
- Lagos, E. (2015). *La motivación en la productividad laboral*. Voz Zootécnica, 4, pp. 25 – 30.
- Macedo, P. (2018). *Relación entre la motivación personal y la productividad en la empresa comercial Bionova S.A.C*. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Programa Académico de Administración de Empresas. Lima, Perú.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3588/TSP_AE-L_012.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mahillo, J. (1996). *¿Sabes enseñar?* España, Espasa Calpe, C.A
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5732/Quiroz%20Espinoza%2C%20Segundo%20Pedro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manrique, E. F., & Montenegro, V. A. (2015). *La motivación y su influencia en la productividad de los trabajadores de una institución financiera del norte del Perú*. <http://hdl.handle.net/11537/10958>
- Marx, K. (1980). *El Capital*. Siglo XXI editores, España, Argentina, Tomo 1/Vol.2, Cap. XV.
- Morales, J., & Velandia, N. (2001). *Salarios: Estrategia y sistema salarial o de compensaciones*. Mc Graw – Hill
- Ochoa, K. (2014). *Motivación y productividad laboral*.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>
- Pizarro, M. (2017). *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada*, 2016.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8719>

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. Pearson educación

Rojas, V. (2017). *Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CYJ constructores y contratistas S.A.C., Lima 2017*
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3340/1/2017_Rojas-Juli%C3%A1n.pdf

Sexton, W. (1977). *Teorías de la Organización*. Trillas.

Tamayo & Tamayo (1997). *El proceso de la Investigación Científica*. Editorial Limusa

Tito, P. y Acuña, P. (2015). Impacto de la motivación en la productividad empresarial: Caso gerencia de infraestructura en Telefónica del Perú. En: *Gestión en el Tercer Milenio, Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM* (Vol. 18-I, N° 35, Lima, Enero - Junio 2015).

Woolfolk, A. (2006). *Psicología educativa*. Pearson Educación. p. 669.

Anexos

Anexo 01.- Matriz de Consistencia

Tabla 7. Matriz de Consistencia

Título	Problema de Investigación	Objetivos	Hipótesis	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Motivación y productividad en los trabajadores de la Empresa Retail Trasnacional, año 2020	¿Cómo influye la motivación en la productividad de los colaboradores de la Empresa Retail Trasnacional, año 2020?	Objetivo General: Determinar la influencia de la motivación laboral en la productividad de los colaboradores de la Empresa Retail Trasnacional, año 2020	Hi: La motivación influye significativamente en la productividad de los colaboradores de la Empresa Retail trasnacional, año 2020	Motivación	Es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable. (Gonzales, 2008).	Para medir la motivación de la Empresa Retail trasnacional se aplicará una encuesta a los elegidos en la muestra teniendo en cuenta las dimensiones de la variable de estudio.	Sueldo y Beneficios	Salarios y beneficios familiares/económicos.	1,2,3	Ordinal
		Objetivos Específicos :	Identificar el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa Retail Trasnacional, año 2020.				Condiciones Laborales	Ambientes Adecuados	4,5,6	
		Identificar el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Retail Trasnacional, año 2020.	Autonomía Laboral				Supervisión	7,8,9,10		
		Identificar el nivel de motivación no influye significativamente en la productividad de los colaboradores de la Empresa Retail trasnacional, año 2020	Productividad	Es un incremento de la producción a partir del desarrollo de la capacidad productiva del trabajo sin variar el uso de la fuerza de trabajo, en tanto que la intensidad del trabajo es un aumento de la producción a partir de incrementar el tiempo efectivo de trabajo (disminuyendo los tiempos ociosos y/o aumentando la jornada laboral). (Marx, 1980)	Para medir la productividad de la Empresa Retail trasnacional se aplicará una encuesta a los elegidos en la muestra teniendo en cuenta las dimensiones de la variable de estudio.	Eficacia	Cumplimiento de los objetivos	1,2,3	Ordinal	
		Determinar la influencia de la motivación en los indicadores de la Productividad de la empresa Retail trasnacional, año 2020.					Actividades Programadas y Ejecutadas	4,5,6		
		Identificar el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Retail trasnacional, año 2020.					Eficiencia	Uso de los recursos		

Anexo 02.- Tabla de Operacionalización de Variables

Tabla 8. Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Motivación	<p>Es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable. (Gonzales, 2008).</p>	<p>Para medir la motivación de la Empresa Retail trasnacional se aplicará una encuesta a los elegidos en la muestra teniendo en cuenta las dimensiones de la variable de estudio.</p>	Sueldo y Beneficios	Salarios y beneficios familiares/económicos.	1,2,3	Ordinal
			Condiciones Laborales	Ambientes Adecuados	4,5,6	
			Autonomía Laboral	Supervisión	7,8,9,10	
Productividad	<p>Es un incremento de la producción a partir del desarrollo de la capacidad productiva del trabajo sin variar el uso de la fuerza de trabajo, en tanto que la intensidad del trabajo es un aumento de la producción a partir de incrementar el tiempo efectivo de trabajo (disminuyendo los tiempos ociosos y/o aumentando la jornada laboral). (Marx, 1980)</p>	<p>Para medir la productividad de la Empresa Retail trasnacional se aplicará una encuesta a los elegidos en la muestra teniendo en cuenta las dimensiones de la variable de estudio.</p>	Eficacia	Cumplimiento de los objetivos	1,2,3	Ordinal
				Actividades Programadas y Ejecutadas	4,5,6	
			Eficiencia	Uso de los recursos	7,8,9,10	

Anexo 03.- Encuestas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
RETAIL TRASNACIONAL**

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a su punto de vista, para cada una de las preguntas. Los datos serán manejados confidencialmente, sea sincero al contestar.

1. Malo 2. Regular 3. Bueno

MOTIVACIÓN				
Nº	SALARIO Y BENEFICIOS	Escala de Medición		
		1	2	3
1	Considera que el sueldo que percibe es...			
2	Los reconocimientos, beneficios laborales familiares y de salud que ofrece la empresa (Essalud, Lactancia, etc.) son...			
3	Las actividades del área de recursos humanos para mantener la motivación de los trabajadores son...			
CONDICIONES LABORALES				
4	Las condiciones de iluminación del área donde labora son...			

5	Las condiciones limpieza del área donde labora son...			
6	Las condiciones de seguridad del área donde labora son...			
AUTONOMÍA LABORAL				
7	Mi jefe directo me comunica como me estoy desempeñando dentro del área, haciendo que me sienta...			
8	El proceso de evaluación de conocimientos es...			
9	Las auditorias de servicio son justas y hacen que me sienta...			
10	Mi jefe directo está pendiente y supervisa al personal constantemente, y eso hace que me sienta...			

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**CUESTIONARIO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA
EMPRESA RETAIL TRASNACIONAL**

Instrucciones

Marque con una X la opción acorde a su punto de vista, para cada una de las preguntas.
Los datos serán manejados confidencialmente, sea sincero al contestar.

1. Malo 2. Regular 3. Bueno

PRODUCTIVIDAD				
Nº	CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS	Escala de medición		
		1	2	3
1	Cómo considera el criterio al momento de planificar las metas mensuales en el área donde labora y en la tienda en general.			
2	Cómo considera usted la participación, trabajo en equipo y compromiso en los trabajadores dentro del área donde labora y en la tienda en general.			
3	Considera usted que el cumplimiento de las metas encomendadas por parte de los trabajadores y de las áreas en la tienda en general mensualmente son...			
ACTIVIDADES PROGRAMADAS/EJECUTADAS				
4	Como considera usted la realización de las actividades pendientes durante el tiempo laborado al día.			

5	Cómo considera usted la forma de organizarse y priorizar actividades para culminarlas a tiempo.			
6	Cómo considera usted el manejo de las situaciones externas a sus actividades operativas (atención al cliente) para culminarlas.			
USO DE LOS RECURSOS				
7	Cómo considera los procedimientos de las actividades que se realizan dentro de tienda.			
8	Consideras que las herramientas físicas y tecnológicas proporcionadas por la empresa para optimizar su trabajo son...			
9	Consideras que las capacitaciones recibidas contribuyen a un mejor desempeño dentro del área donde labora son...			
10	Cómo considera usted el uso de sus herramientas de trabajo.			

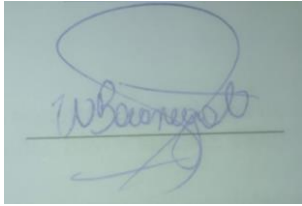
Eficiencia	Uso de los recursos	Cómo considera los procedimientos de las actividades que se realizan dentro de tienda.			X			X			X			X			X			X
		Consideras que las herramientas físicas y tecnológicas proporcionadas por la empresa para optimizar su trabajo son...			X			X			X			X			X			X
		Consideras que las capacitaciones recibidas contribuyen a un mejor desempeño dentro del área donde labora son...			X			X			X			X			X			X
		Cómo considera usted el uso de sus herramientas de trabajo.			X			X			X			X			X			X

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo 27/01/2021	40628476		975544414
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Eficiencia	Uso de los recursos	Cómo considera los procedimientos de las actividades que se realizan dentro de tienda.			X			X			X			X			X			X
		Consideras que las herramientas físicas y tecnológicas proporcionadas por la empresa para optimizar su trabajo son...			X			X			X			X			X			X
		Consideras que las capacitaciones recibidas contribuyen a un mejor desempeño dentro del área donde labora son...			X			X			X			X			X			X
		Cómo considera usted el uso de sus herramientas de trabajo.			X			X			X			X			X			X

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo 27/01/2021	80396738		949685050
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

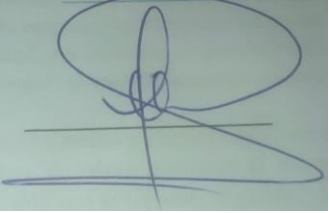
Eficiencia	Uso de los recursos	Cómo considera los procedimientos de las actividades que se realizan dentro de tienda.			X			X			X			X			X			X
		Consideras que las herramientas físicas y tecnológicas proporcionadas por la empresa para optimizar su trabajo son...			X			X			X			X			X			X
		Consideras que las capacitaciones recibidas contribuyen a un mejor desempeño dentro del área donde labora son...			X			X			X			X			X			X
		Cómo considera usted el uso de sus herramientas de trabajo.			X			X			X			X			X			X

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo 27/01/2021	18032320		934604392
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 05.- Cálculo de la confiabilidad de los instrumentos

Respecto a la confiabilidad de los instrumentos, se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach, el cual para la variable 1 – Motivación – devolvió Alfa de Cronbach = 0,751 considerado como satisfactorio, como se aprecia en la siguiente Tabla:

Tabla 9. *Estadístico de fiabilidad de Motivación*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,751	10

Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: Microsoft Excel

Respecto a la variable 2 – Posicionamiento – devolvió Alfa de Cronbach = 0,735 considerado como satisfactorio, como se aprecia en la Tabla 10.

Tabla 10. *Estadístico de fiabilidad de Productividad*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,735	10

Fuente: Encuesta realizada
Elaboración: Microsoft Excel

Anexo 06.- Pruebas de normalidad de datos

Prueba de normalidad de la variable Responsabilidad Social Empresarial

H₀: Los datos presentan una distribución normal

H₁: Los datos no presentan una distribución normal

Tabla 11. *Prueba de normalidad: Motivación y sus dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Sueldo y Beneficios	,446	50	,000
Condiciones laborales	,414	50	,000
Autonomia laboral	,451	50	,000
MOTIVACIÓN	,196	50	,000

Fuente: Encuesta
Procesamiento: SPSS

Según la Tabla 11, la variable Motivación y sus dimensiones mostraron un valor $p < ,05$ lo que significa que se rechaza la hipótesis nula. De esta manera, se concluyó que tanto la variable como sus dimensiones no presentan una distribución normal.

Tabla 12. *Prueba de normalidad: Productividad y sus indicadores*

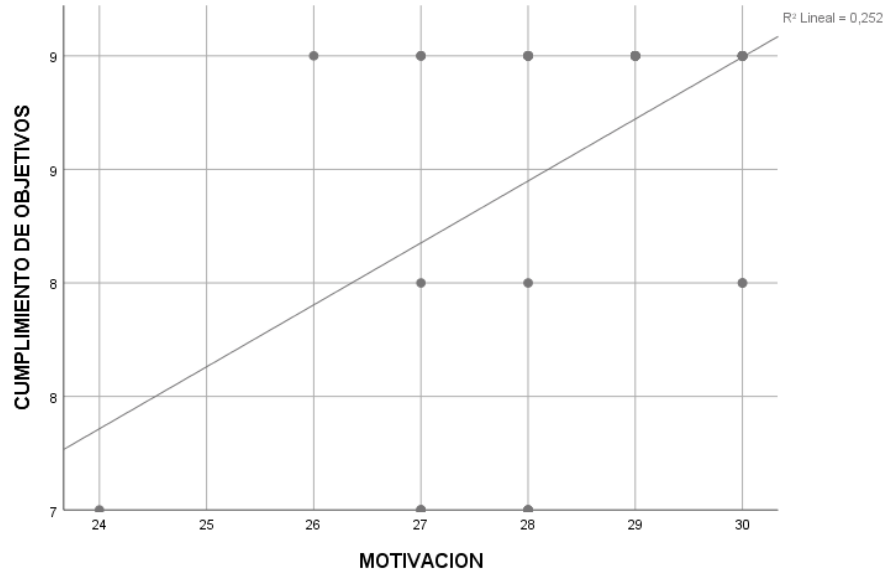
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Cumplimiento de los objetivos	,471	50	,000
Actividades prog./ejec.	,359	50	,000
Uso de los recursos	,298	50	,000
PRODUCTIVIDAD	,261	50	,000

Fuente: Encuesta
Procesamiento: SPSS

Según la Tabla 12, la variable Productividad y sus indicadores mostraron un valor $p < ,05$ lo que significa que se rechaza la hipótesis nula. De esta manera, se concluyó que tanto la variable como sus dimensiones no presentan una distribución normal.

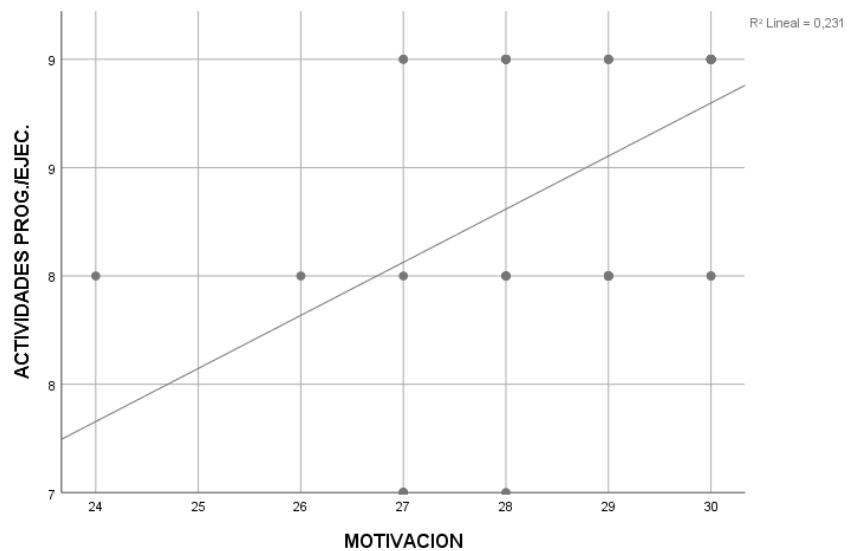
Anexo 07.- Figuras

Figura 1: La Motivación y su influencia en el Cumplimiento de objetivos de la empresa Retail Trasnacional, año 2020.



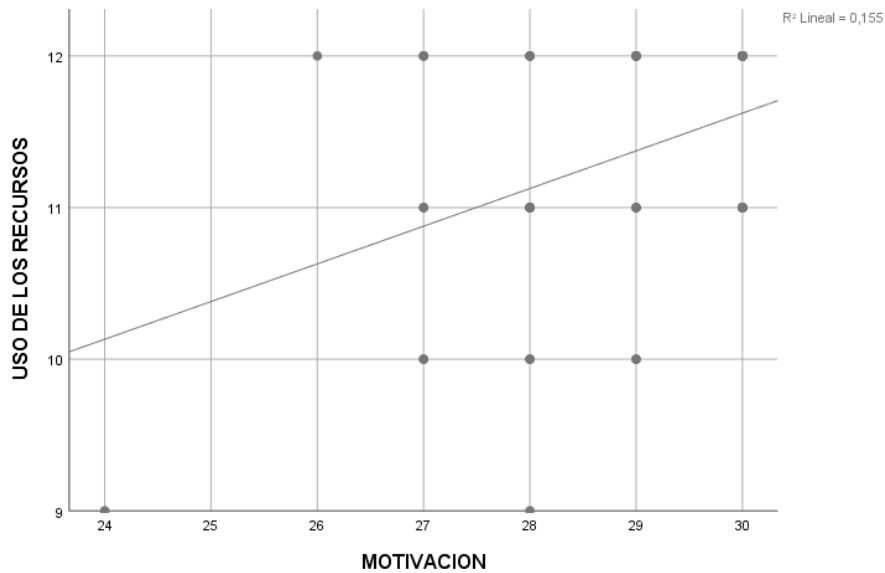
La Figura 1 demuestra que existe una incidencia directa de la Motivación en el Cumplimiento de Objetivos de la empresa Retail Trasnacional, año 2020.

Figura 2: La Motivación y su influencia en las Actividades programadas/ejecutadas de la empresa Retail Trasnacional, año 2020.



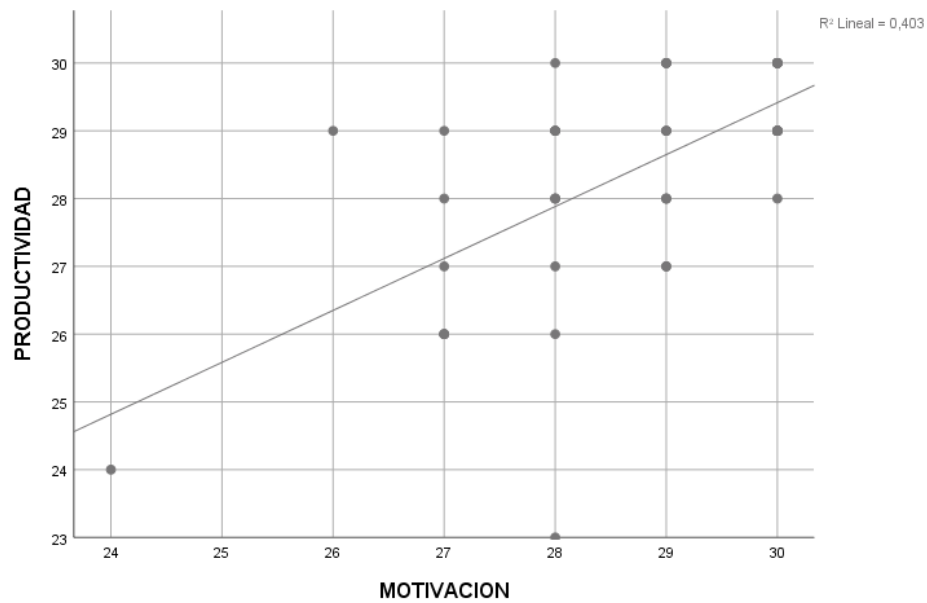
La Figura 2 demuestra que existe una incidencia directa de la Motivación en las Actividades prog./ ejec. de la empresa Retail Trasnacional, año 2020.

Figura 3: La Motivación y su influencia en Uso de los Recursos de la empresa Retail Trasnacional, año 2020.



La Figura 1 demuestra que existe una incidencia directa de la Motivación en el Uso de recursos de la empresa Retail Trasnacional, año 2020.

Figura 4: La Motivación y su influencia en la Productividad de la empresa Retail Trasnacional, año 2020.



La Figura 4 demuestra que existe una incidencia directa de la Motivación en la Productividad de la empresa Retail Trasnacional, año 2020.

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUEVARA RAMIREZ JOSE ALEXANDER, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo sede Trujillo, asesor (a) del Trabajo de Investigación: “Motivación y productividad en los colaboradores de la Empresa Retail Trasnacional, año 2020” de los autores Andrade Moreno, Eduar Alexander, Valqui Viera, Delbis Nilson y Zapata Gonzales, Leonardo Gihachi, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

Trujillo, 25 de noviembre de 2020

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUEVARA RAMIREZ JOSE ALEXANDER DNI 80396738 ORCID 0000-0001-7332-0978	Firmado digitalmente por: JRGUEVARA el 25 Nov 2020