



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Factores motivacionales y la productividad laboral en
Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho, 2021**

**TESIS PARA OBTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Rondinel Anchay, Joseph Arnold (ORCID: 0000-0002-4069-3177)

Zamora Gutiérrez, Abel (ORCID: 0000-0002-0917-5777)

ASESOR:

Dr. Casma Zárate, Carlos Antonio (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria:

El trabajo de investigación es dedicado en primer lugar, al divino señor, luego a mis padres Aquiles y Delia, Fernandina y Raúl, a mis hermanos por estar conmigo, por enseñarme a crecer y fortalecerme a pesar de todos los problemas

Agradecimiento:

En primer lugar, quiero agradecer a mi tutor Dr. Casma Zárate, Carlos Antonio, quien con sus conocimientos y apoyo me guio en cada uno de las etapas de esta investigación para alcanzar los resultados obtenidos.

A la universidad César Vallejo, por brindarme todos los recursos y herramientas que fueron necesarios para llevar a cabo el proceso de investigación

A los colaboradores de la empresa Bruselas Asociados S.R.L. por haberme permitido aplicar los instrumentos para el recojo de la información

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	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo y unidades de análisis	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos.....	13
3.6. Método de análisis de datos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1. Estadística descriptiva de la variable factores motivacionales.....	15
Tabla 2. estadística descriptiva de la dimensión motivación intrínseca	16
Tabla 3. estadística descriptiva de la dimensión motivación extrínseca.....	16
Tabla 4. Estadística descriptiva de la variable productividad laboral	17
Tabla 5. Estadística descriptiva de la dimensión eficacia	17
Tabla 6. Estadística descriptiva de la dimensión eficiencia	18
Tabla 7. Estadística descriptiva de la dimensión condiciones laborales.....	19
Tabla 8. Prueba de correlación de las variables - hipótesis general.....	20
Tabla 9. Prueba de correlación de hipótesis específica 1	21
Tabla 10. Prueba de correlación de hipótesis 2	22
Tabla 11. Prueba de correlación de hipótesis específica 3.....	23
Tabla 12. rango de interpretación de la correlación.....	52
Tabla 13. Prueba de normalidad	53

Resumen

La presente investigación es de enfoque cuantitativo y tiene como objetivo determinar la relación existente entre los factores motivacionales y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho, 2021.

Con el fin de recaudar información de diversas fuentes, se tomaron en cuenta diferentes autores citados de acuerdo a sus teorías con respecto a las variables a estudiar en la investigación.

En cuanto a la población de estudio fue conformada por los colaboradores de la empresa Bruselas Asociados S.R.L. conformada por 20 colaboradores, para el logro de recolección de datos se utilizó como instrumento el cuestionario conformada por 19 ítems en escala de medición Likert con un alto grado de confiabilidad.

Se utilizó la prueba no paramétrica, por consecuencia se utilizó la prueba de hipotecas estadístico de Rho de Spearman en el programa SPSS dándonos como resultados que las variables a estudiar tienen una correlación de 0.690, lo cual nos refleja una relación positiva considerable y una sig de 0. 000..

Palabras clave: Factores motivacionales, productividad laboral, eficiencia, eficacia

Abstract

This research has a quantitative approach and its objective is to determine the relationship between motivational factors and labor productivity of the employees of the company Brussels Asociados S.R.L. Huamanga 2020.

In order to collect information from various sources, different cited authors were taken into account according to their theories regarding the variables to be studied in the research.

Regarding the study population, it was made up of the collaborators of the company Brussels Asociados S.R.L. Made up of 20 collaborators, the questionnaire made up of 19 items on a Likert measurement scale with a high degree of reliability was used as an instrument for data collection.

The non-parametric test was used; consequently, the Spearman Rho statistical mortgage test was used in the SPSS program, giving us as results that the variables to study have a correlation of 0.690, which reflects a considerable positive relationship and a sig of 0. 000.

Keywords: Motivational factors, labor productivity, effectiveness, efficiency

I. INTRODUCCIÓN

Es importante que exista motivación laboral, ya que es un factor indispensable para que los colaboradores se sientan comprometidos con la organización, con el fin de generar en los colaboradores un cambio cualitativo para el cumplimiento de sus labores diarias en la organización además de un agradable ambiente laboral que permita reconocer el esfuerzo y compromiso, mediante la adecuada asignación de los trabajadores y sobretodo promoviendo la participación general de todos los colaboradores.

Será mediante la aplicación de una adecuada estrategia de motivación que los trabajadores se sentirán productivos e importantes en su centro laboral, siendo indispensables la respectiva evaluación de la productividad laboral del trabajador, a razón de que la entidad se encuentra obligadas a tener colaboradores eficaces y eficientes, permitiendo a la organización ser más competitivos en el mercado.

Es por ello, que esta investigación determinó como objeto de estudio a la empresa Bruselas Asociados S.R.L. presentando como variables de estudio factores motivacionales y la productividad laboral, siendo fundamental enmarcar la importancia de los colaboradores para lograr los objetivos de la empresa elevando su entusiasmo y compromiso de estos.

La presente investigación se basó en la teoría de motivación – higiene de Frederick Herzberg (citado por Robbins y Coulter 2014) en el cual los clasifica por la satisfacción laboral y la insatisfacción laboral.

Se determinó como problema general, ¿De qué manera se relaciona los factores motivacionales y la productividad laboral en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho,2021?, se determinó como problemas específicos (a) ¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales y la eficacia en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho,2021?; (b) ¿De qué manera se relaciona los factores motivacionales y la eficiencia en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho,2021?; (c) ¿Cómo se

relacionan los factores motivacionales y las condiciones laborales en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho,2021?

Se determinó como objetivo general, Determinar el nivel de relación entre los factores motivacionales y la productividad laboral en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho,2021, se determinó como objetivos específicos: (a) Determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y la eficacia en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho,2021? ; (b) Determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y la eficiencia en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho,2021; (c) Determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y las condiciones laborales en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho,2021.

La hipótesis general de la investigación fue: existe relación entre los factores motivacionales y la productividad laboral en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho,2021. Se determinó como hipótesis específica: (a) existe relación entre los factores motivacionales y la eficacia en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho,2021; (b) existe relación entre los factores motivacionales y la eficiencia en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho,2021; (c) existe relación entre los factores motivacionales y las condiciones laborales en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho,2021.

La justificación teórica del presente trabajo es la presente propuesta de investigación se focalizará en presentar fundamentos teóricos, confrontar y contrastar resultados sobre los factores motivacionales y la productividad laboral, para ello, la propuesta de investigación busca resultados y alternativas de solución a problemas sobre gestión del talento humano.

La justificación practica es el desarrollo de esta investigación tiene la utilidad y aplicabilidad que responderá a la necesidad de mejorar la competitividad laboral y brindar todas las condiciones necesarias para que el colaborador demuestre toda las capacidades y destrezas que posee para ejercer las funciones y tareas.

La justificación metodológica es para lograr los objetivos en la investigación se acude a utilizar métodos científicos y conocimientos, con ello se garantizará la

viabilidad, validez y confiabilidad del estudio, así mismo nos ayudará a conocer la relación que existe ente las variables, así resultando prototipo para futuras investigaciones.

II. MARCO TEÓRICO

Se determinó como referentes los antecedentes en un contexto internacional, nacional y local, encontrando estudios realizados con anterioridad relacionados a las variables: factores motivacionales y productividad laboral, los cuales garantizan la calidad del estudio. Por tal motivo, se tomó en consideración las siguientes investigaciones internacionales:

Un primer trabajo corresponde a Enríquez (2014) quien desarrollo la tesis “motivación y desempeño laboral de los colaboradores del instituto de la visión en México”, el objetivo fue determinar la correlación entre las variables; enfoque cuantitativo; diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional; población 164, técnica fue la encuesta. Concluyo en lo siguiente existe una correlación positiva de 0.550.

En el contexto nacional se encontró las siguientes investigaciones:

Un primer trabajo corresponde a Ignacio (2020), quien desarrolló tesis “motivación y productividad laboral”, con el objetivo de describir la correlación de las variables; tipo aplicada, descriptivo correlacional; técnica, encuesta; instrumento, el cuestionario; muestra, 176 colaboradores. Concluyo en lo siguiente existe una correlación positiva media alto de 0.655.

Un segundo trabajo corresponde a Torres y Quijaite (2019), quien desarrolló tesis “Motivación y desempeño laboral”, con el objetivo de correlacionar las variables, tipo aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental; técnica e instrumento, encuesta y cuestionario respectivamente; muestra, 30 trabajadores; Concluyo en existe una correlación positiva media de 0.362.

Un tercer trabajo corresponde a Macedo (2018), quien desarrolló tesis “relación entre la motivación y la productividad laboral”, con el objetivo de demostrar la correlación de las variables; tipo de investigación aplicada con un enfoque descriptivo cuantitativo; diseño no experimental; nivel correlacional; técnica, encuesta, instrumento, cuestionario; muestra, 20 trabajadores. Concluyó en lo siguiente existe una correlación positiva considerable de 0.652.

Un cuarto trabajo correspondiente a Arévalo y Salazar (2019) quienes desarrollaron la tesis "Motivación y su relación con la productividad laboral" con el objetivo de determinar la correlación de las variables; tipo aplicada, diseño no experimental; nivel descriptivo, técnica la encuesta; muestra 48 trabajadores. Concluyo en los siguiente se determinó que la productividad está relacionada de forma positiva con la motivación de los colaboradores de la agencia el Dorado con una correlación de 0.582.

En el contexto local se encontró la siguiente investigación:

Un trabajo corresponde a Palomino y Huallanca (2014), quienes desarrollaron la tesis "Factores de motivación en el desempeño laboral del área de credito"; cuyo objetivo fue identificar la influencia entre las variables; tipo, aplicada; nivel, descriptivo, explicativo; diseño, transaccionales o transversales y transaccionales explicativo causales; técnica e instrumento, encuestas y cuestionario respectivamente; muestra, 40 analistas. Concluyo en lo siguiente: los factores motivacionales influyen en el desempeño laboral de los colaboradores del área de crédito.

La teoría de motivación – higiene (Herzberg 1959), es la base para la investigación del presente trabajo, esta teoría es uno de las primeras investigaciones sobre la motivación en las personas, Herzberg sostiene que existe dos factores motivacionales los cuales producen satisfacción laboral y la insatisfacción laboral, la primera de ellos son factores intrínsecos es decir factores internos de la persona, la segunda son los factores extrínsecos es decir factores externos de la persona y no dependen de ellos sino del exterior de la persona, según esta teoría los factores higiénicos se reflejan en base a las necesidades primarias y los factores intrínsecos se reflejan en las necesidades secundarias de la pirámide de jerarquía de Maslow. (Robbins y Coulter 2014)

En segundo lugar, otra teoría es la teoría de la autodeterminación propuesta por Ryan y Deci (2000), el cual prioriza la importancia del recurso humano para su desarrollo personal y la autorregulación. Además de investigar en los factores externos que llevan a la reducción de la autorrealización de la persona, según esta teoría se identificó tres necesidades básicas para el desarrollo personal y un desarrollo social constructivo, la primera es la necesidad de ser competente, la segunda es la de

relacionarse y la autonomía, según esta teoría existen factores externos que reducen el desarrollo personal. (Arnold j y Randall R, 2012)

En tercer lugar, otra teoría es la teoría de Maslow (1943), según esta teoría los seres humanos cuentan con dos tipos de necesidades que son las primarias que son seguridad y fisiológicas, y las secundarias que son las sociales, estima y la autorrealización, el cual lo interpreta en una pirámide en base a la importancia de la conducta de la persona, según esta teoría conforme se va satisfaciendo una necesidad la satisfacción es temporal y se hace dominante otra necesidad, ninguna necesidad se satisface por completo, esta teoría nace desde toda persona tiene la necesidad del crecimiento. Ya que las necesidades que no podemos satisfacer pueden producir conflictos y frustración en la persona y afectaría a la productividad de la empresa.

En cuarto lugar, otra teoría es la teoría de la motivacional propuesta por López (2018), menciona que “las conductas externas se caracterizan por una estructura de medios para alcanzar un fin, de modo que actúan como un instrumento”. Al igual que la motivación intrínseca depende del momento y del contexto dado. Para comprender como actuamos extrínsecamente se alude a tres conceptos básicos que son: castigo, recompensa e incentivo.

En quinto lugar, la teoría de David Fischman plasmado en su libro “Motivación 360°” (2014), Son factores emocionales básicos para el ser humano y para cualquier profesional, existen dos factores que tratan de explicar el comportamiento de las personas, la primera de ella es los factores intrínsecos que producen satisfacción laboral las cuales están relacionadas con satisfacer las necesidades secundarias y la segunda son los factores de higiene o factores extrínsecos que producen insatisfacción laboral, las cuales están relacionadas con satisfacer las necesidades primarias, en el libro detalla que cuando un padre o gerente vive estresado e insatisfecho, es prácticamente imposible fomentar la autonomía de los subordinados, ya que al primer error termina explotando y tomando una actitud autoritaria. Otro aspecto que menciona el libro es que los problemas económicos predicen problemas de estrés, depresión y ansiedad las cuales llevan a conductas controladoras. Se consideró como dimensiones de los factores motivacionales:

Motivación intrínseca, son factores internos que ayudan a alcanzar la satisfacción laboral, esto implica un compromiso de los colaboradores hacia las metas establecidas por la entidad en el cual ambos logran sus expectativas de una manera equilibrada.

motivación intrínseca según Herzberg, En la teoría de los factores motivacionales, sostenida por Herzberg, estos factores motivacionales tienen como origen el interior de la persona y producen un efecto de satisfacción laboral es decir que el trabajador realice sus actividades de una manera tranquila y con deseos de superación personal, están relacionadas con satisfacer las necesidades secundarias de la teoría de Maslow, algunos factores que producen la satisfacción son el avance, el reconocimiento, la responsabilidad, logro, entre otros según esta teoría la capacidad de elegir y decidir produce satisfacción personal en base a los logros obtenidos, es decir la autonomía produce placer en las personas.

motivación intrínseca según Deci y Ryan, la teoría de la autodeterminación (TAD), tiene una perspectiva humanista ya que prioriza la importancia del individuo como ser humano activo, esta teoría analizó el crecimiento de las personas y de sus necesidades para llegar a la satisfacción. La motivación intrínseca se refiere a la satisfacción que siente la persona por haber realizado una acción o actividad que le tomo interesante y atractivo, sin esperar una recompensa a cambio.

Los seis motivadores intrínsecos (David Fischman 2014), según su libro "Motivación 360°" detalla los siguientes: a) autonomía, b) competencias, c) relación, d) novedad, e) conocimiento, f) trascendencia, pone como ejemplo que la motivación intrínseca se puede observar como la batería del auto que se carga mientras se realiza la actividad. El libro indica que el motivador más importante es la autonomía ya que es una necesidad básica psicológica para el ser humano, es por esa razón que según Fischman el gerente debe implementar la autonomía en sus colaboradores y no la mala práctica de actitudes controladoras que solo generan bajar la productividad. Además, se detalla una investigación que se realizó en una empresa como muestra para estudiar si era posible cambiar las conductas de los jefes hacia su conducta y que fomentaran la autonomía, para eso hicieron una serie de talleres se encontró que sería

posible enseñar a los jefes a promover la autonomía, además se aumentó la satisfacción laboral de sus subordinados, es decir que los cambios en los jefes tuvieron efectos hasta en sus colaboradores.

Motivación extrínseca, son factores externos que disminuyen la autoestima y producen insatisfacción laboral, muchas veces se logra la meta, pero con el tiempo se detecta que no era la calidad esperada por la empresa, este tipo de motivación hace referencia al esfuerzo y recompensa, es decir esperar una recompensa por la acción realizada.

motivación extrínseca según Herzberg, para Herzberg los factores higiénicos están relacionados con la insatisfacción, se relaciona con satisfacer las necesidades primarias de a teoría de jerarquía de maslow, estos factores se encuentran en el ambiente que les rodea a las personas, etas están relacionadas con las condiciones administrativas y decididas por la empresa, es decir que ya están establecidas en la política de la empresa, esta teoría se basa en que los factores de higiene están fuera del control de las personas, estas son la remuneración, la seguridad laboral, políticas y reglamentos de la empresa, entre otros.

motivación extrínseca según ryan y deci, existen varios tipos de motivación extrínseca que permite que la organización funcione correctamente, según esta teoría se encuentran cuatro tipos de motivación extrínseca, que se pueden distinguir entre sí de acuerdo a su grado de autonomía estas son, a) La regulación externa; b) La regulación introyectada; c) La regulación identificada; d) La regulación integrada.

productividad laboral, es los resultados y actividades obtenidos por los trabajadores de una empresa, tomando en consideración el puesto o cargo que ocupa, con respecto a los resultados propuestos y obtenidos, lo más importante es el talento humano. Zamora y Cobacango (2017) y Londoño (2015), indican que la productividad laboral, es la forma de como el colaborador pone en manifiesto el desarrollo de sus competencias, conocimiento y habilidades profesionales con una determinada calidad de capacidad para obtener los resultados deseados, relacionados en la solución de los problemas presentes en el desarrollo de las actividades institucional y técnicos de la especialidad.

En tal sentido, Matos (2004) y Stoner (1994), manifiestan que el desempeño laboral es un componente de motivación, para que el colaborador trabaje eficazmente, con el propósito de alcanzar metas comunes, sujeto a la norma institucional establecida con anterioridad. Considerando los vínculos entre el esfuerzo y el desempeño. Los colaboradores necesitan saber que se espera de ellos, y posterior evaluación de su productividad laboral

Así, Mondy y Noe (2005, Pág. 257-258), muestran que las productividades en una entidad financiera consisten en la identificación de los rasgos (actitud, apariencia e iniciativa), los comportamientos (trabajo en equipo y cooperación),

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada con un enfoque cuantitativo, “ya que busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos” en el proceso de la investigación, para buscar posibles soluciones a los problemas presentes en la investigación. Dichas consideraciones están dentro de lo manifestado por Carrasco (2005), quien conceptualiza que el tipo de investigación tiene como propósito dar soluciones a situaciones o problemas identificables en un determinado sector de la realidad. (P. 43).

3.1.2. nivel de investigación

El nivel de investigación es descriptivo- correlacional, siendo importante detallar la realidad de los problemas, además de buscar causas que lo originan. Todo lo manifestado anteriormente, se sustenta en las consideraciones de Matos y Vera (2017), “permite resaltar los aspectos fundamentales de una problemática”.

3.1.3. diseño de investigación

El diseño es no experimental – transversal. Se considera no experimental debido a que no se manipulan las variables y transversal porque se han obtenido los datos en un determinado tiempo. Dichas consideraciones están dentro de lo manifestado por Hernández (2014), “Se refiere al bosquejo o táctica concebida para obtener información que se desea con el fin de responder los problemas”

3.1.4. método de investigación

El método es hipotético- deductivo, según Bernal (2010), “el método científico como un conjunto de pasos principales”.

3.2. Variables y operacionalización

para esta investigación se determinó dos variables: a) Factores Motivacionales; b) Productividad laboral.

3.2.1. definición conceptual de las variables

Variable: Factores Motivacionales

Según David Fischman en su libro “Motivación 360°” (2014). Son factores emocionales básicos para el ser humano y para cualquier profesional, existen dos factores que tratan de explicar el comportamiento de las personas, la primera de ella es los factores intrínsecos que producen satisfacción laboral las cuales están relacionadas con satisfacer las necesidades secundarias y la segunda son los factores de higiene o factores extrínsecos que producen insatisfacción laboral, las cuales están relacionadas con satisfacer las necesidades primarias.

Dimensión: Motivación intrínseca: Según David Fischman (2014). Son factores que producen la satisfacción laboral, están relacionados a satisfacer las necesidades secundarias, se activan por factores internos es decir dependen de la misma persona estas son: independencia laboral, responsabilidad, autonomía, reconocimiento, entre otro.

Dimensión: Motivación extrínseca: Según David Fischman (2014). Son factores que producen la insatisfacción laboral, están relacionadas a satisfacer las necesidades primarias de la teoría de jerarquía de maswlon, se activan por factores externos es decir no dependen de la misma persona sino de terceros, estas son: sueldo, beneficios, políticas de la empresa, supervisión, prestigio, entre otros.

Variable: Productividad laboral

Según Robbins y Judge (2013), Es un indicador que muestra la eficacia y la eficiencia con la cual los recursos humanos producen bienes o servicios, una organización es eficaz si logra transformar insumos en productos finales al menor costo en el mercado, esto se logra si los colaboradores se encuentran en condiciones laborales óptimas.

Dimensión, eficacia: los autores Robbins y Coulter (2014), consideran que es el grado de satisfacción que brinda la empresa a sus clientes.

Dimensión, eficiencia: Robbins y Coulter (2014), es cuando la empresa logra sus metas establecidas a un menor tiempo y bajos costos, optimizando los recursos adquiridos.

Dimensión, condiciones laborales: (Robbins y Coulter 2014), se refieren al ambiente de trabajo, los recursos óptimos otorgados para cumplir con lo programado. Se detalla la matriz de operacionalización en el anexo 3.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidades de análisis

Se consideró una población censal conformada por 20 colaboradores los cuales conforman el 100% de la población de la empresa Bruselas Asociados S.R.L, en el año 2021, cuyos datos fueron obtenidos por el gerente general de la empresa. Según arias (2006), “establece que la población a estudiar se explique cómo censal por ser simultáneamente universo, población y muestra”.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se opta para la presente investigación fue la encuesta, se sustenta en la teoría de Chávez (2004), “la recolección de datos se refiere al proceso de obtención de información que permita la medición de las variables en la unidad de análisis”

Como instrumento de recolección de datos en esta investigación se empleó el cuestionario, conformada por un conjunto de preguntas aplicadas a la población informante. Se sustenta en la teoría de hurtado (2000), quien lo define al instrumento como: “las técnicas de recolección de datos, son los procedimientos y actividades que le permitan al investigador obtener la información necesaria”

Se puede visualizar el cuestionario en el anexo 1

3.4.3 validez

la validez del instrumento se llevó a cabo considerando la técnica de juicio de expertos conformado por tres expertos quienes determinaron la aplicabilidad del instrumento, cuyos resultados se detallan en el anexo 2 de la investigación.

Balestrini (1997) sostiene que, “una vez finalizado el instrumento se debe realizar la validación del instrumento”

3.4.4 confiabilidad

El grado de confiabilidad del instrumento fue determinado por alfa de Cronbach, mediante una encuesta piloto de 10 colaboradores aplicada a una empresa similar, teniendo en cuenta los ítems de cada variable, obteniendo los siguientes resultados.

Variable: Factores motivacionales

El resultado de $\alpha = 0.74$ nos demuestra un grado de excelente confiabilidad para la aplicación del instrumento de recojo de datos, se puede visualizar el procedimiento para llegar a dichos resultado en el anexo 4.

Variable: Productividad laboral

El resultado de $\alpha = 0.67$ nos demuestra un grado de confiabilidad muy confiable para la aplicación del instrumento de recojo de datos, se puede visualizar el procedimiento para llegar a dichos resultado en el anexo 4.

3.5. Procedimientos

Se presentó una solicitud dirigida al gerente de la empresa la cual nos respondieron al día siguiente dándonos el visto bueno para aplicar el instrumento dirigida a los colaboradores, firmado dicha autorización se procedió a realizar las encuestas en los horarios de entrada del personal se aprovechó que se encontraban todos y con tiempo de responder el cuestionario, una vez ya encuestados se procedió a procesar los datos en Excel y SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos se recaudaron utilizando el Excel y el SPSS.

3.7. Aspectos éticos

Se describen los criterios éticos utilizados para garantizar la calidad de la investigación, dando a conocer aquellos principios éticos del respeto, beneficencia, justicia, disciplina de la investigación según corresponda al Respeto a la propiedad intelectual, Utilización de normas de redacción, Utilizar la disciplina de la investigación utilizando el método científico.

IV. RESULTADOS

4.1 estadística descriptiva

Para analizar los resultados de la investigación se presentan mediante el proceso de desarrollado a través de la estadística descriptiva.

4.1.1 Estadística descriptiva de la variable factores motivacionales

Tabla 1:

Estadística descriptiva de la variable factores motivacionales

Variable factores motivacionales

	F	%	% válido	% acumulado
nunca	4	2.0%	2.0%	2
muy pocas veces	14	7.0%	7.0%	9
a veces	80	40,0%	40,0%	49
validos casi siempre	77	38.5%	38.5%	87.5
siempre	25	12.5%	12.5%	100.0
Total	200	100,0%	100,0%	

Interpretación: según la tabla 1 el 2,0% de los colaboradores (20 encuestados) indican que nunca se encuentran motivados dentro de la empresa, el 7,0% indican que muy pocas veces se encuentran motivados, el 40,0% señalan que a veces se encuentran motivados, el 38,5% indican que casi siempre se encuentran motivados dentro de la empresa y el 12,5% indican que siempre se encuentran motivados en la empresa.

4.1.1.1 estadística descriptiva de la dimensión motivación intrínseca

Tabla 2:
estadística descriptiva de la dimensión motivación intrínseca

Dimensión motivación intrínseca				
	F	%	% válido	% acumulado
	muy pocas veces	4	6.7%	6.7
	a veces	34	56.7%	63.4
Validos	casi siempre	17	28.3%	91.7
	siempre	5	8.3%	100.0
	Total	60	100,0%	100,0%

Interpretación: según la tabla 2 indica que el 6.7% de los colaboradores (20 encuestados) existe muy pocas veces la motivación intrínseca en la empresa, el 56.7% indican que a veces se sienten motivados intrínsecamente, el 28.3% indican que casi siempre están motivados y el 8,3% señalan que siempre están motivados.

4.1.1.2 estadística descriptiva de la dimensión motivación extrínseca

Tabla 3:
estadística descriptiva de la dimensión motivación extrínseca

Dimensión motivación extrínseca				
	F	%	% válido	% acumulado
	nunca	4	2.9%	2.9
	muy pocas veces	10	7.1%	10
Válidos	a veces	46	32.9%	42.9
	casi siempre	60	42.9%	85.8
	siempre	20	14.3%	100.0
	Total	140	100,0%	100,0%

Interpretación: según la tabla 3, el 2,9% de los colaboradores (20 encuestados) indican que nunca se encuentran motivados extrínsecamente en la empresa, el 7,1% indican

que muy pocas veces se sienten motivados, el 32,9% indican a veces están motivados, el 42,9% señalan que casi siempre están motivados y el 14,3% indican que siempre se encuentran motivados.

4.1.2 Estadística descriptiva de la variable productividad laboral

Tabla 4:
Estadística descriptiva de la variable productividad laboral

Variable productividad laboral				
	F	%	% válido	% acumulado
	muy pocas veces	17	9.4%	9.4%
	a veces	56	31.1%	40.5
Válidos	casi siempre	81	45.0%	85.5
	siempre	26	14.4%	100.0
	Total	180	100,0%	100,0%

Interpretación: según la tabla 4, el 9,4% de los colaboradores (20 encuestados) indican que existe muy pocas veces la productividad laboral, el 31,1% indican que a veces existe productividad laboral, el 45,0% indican que casi siempre hay productividad laboral, y el 14,4% indican que siempre existe la productividad laboral.

4.1.2.1 estadística descriptiva de la dimensión eficacia

Tabla 5:
Estadística descriptiva de la dimensión eficacia

Dimensión eficacia				
	F	%	% válido	% acumulado
	muy pocas veces	8	13.3%	13.3
	a veces	27	45.0%	58.3
Válidos	casi siempre	20	33.3%	91.6
	siempre	5	8.3%	100.0
	Total	60	100,0%	100,0%

Interpretación: según la tabla 5, el 13,3% de los colaboradores (20 encuestados) indican que existe muy pocas veces la eficacia en la empresa, el 45,0% indican que a veces existe la eficacia, el 33,3% indican que casi siempre hay eficacia y el 8,3% señalan que siempre hay eficacia.

4.1.2.2 estadística descriptiva de la dimensión eficiencia

Tabla 6:
Estadística descriptiva de la dimensión eficiencia

<i>Dimensión eficiencia</i>				
	F	%	% válido	Porcentaje acumulado
muy pocas veces	2	3.3%	3.3%	3.3
a veces	15	25.0%	25.0%	28.3
Válidos casi siempre	33	55.0%	55.0%	83.3
siempre	10	16.7%	16.7%	100.0
Total	60	100,0%	100,0%	

Interpretación: según la tabla 6, el 3,3% de los colaboradores (20 encuestados) indican que muy pocas veces existe la eficiencia en la empresa, el 25,0% indican que a veces hay eficiencia, el 55,0% indican que casi siempre hay eficiencia y el 16,7% señalan que siempre hay eficiencia.

4.1.2.3 estadística descriptiva de la dimensión condiciones laborales

Tabla 7:

Estadística descriptiva de la dimensión condiciones laborales

<i>Dimensión condiciones laborales</i>				
	F	%	% válido	Porcentaje acumulado
	muy pocas veces	7	11.7%	11.7
	a veces	14	23.3%	35
Válidos	casi siempre	28	46.7%	81.7
	siempre	21	18.3%	100.0
	Total	60	100,0%	100,0%

Interpretación: según la tabla 7, el 11,7% de los colaboradores (20 encuestados) indican que muy pocas veces hay buenas condiciones laborales en la empresa, el 23,3% indican que a veces se existe buenas condiciones laborales, el 46,7% indican que casi siempre hay buenas condiciones laborales y el 18,3% señalan que siempre hay buenas condiciones laborales.

4.2 prueba de normalidad

Se aplicó la prueba de normalidad y se optó por aplicar la prueba de Shapiro-Wilk por que la cantidad de la muestra es 20 la cual nos dio como resultado un coeficiente de significancia $0.000 < 0.005$, lo cual determina aplicar la prueba no paramétrica. Los parámetros, interpretación y el procedimiento se detallan en el anexo 9.

4.3 contrastación de hipótesis

Según los resultados obtenido por la prueba de normalidad se aplicaron pruebas no paramétricas, en efecto se aplicó la prueba de Rho de Spearman, según López y fachelli (2015), Rho de Spearman es un estadístico para medir el grado de correlación entre las variables, la cual se detalla en el anexo 8.

4.4 prueba de hipótesis general

Factores motivacionales y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho, 2021.

(Ho): no existe relación entre los factores motivacionales y la productividad laboral en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho, 2021.

(Ha): existe relación entre los factores motivacionales y la productividad laboral en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho, 2021.

Significación:

a. significancia $P = 0,05 = 5\%$

b. nivel de aceptación = 95%

Regla de decisión:

a. Sig. $P < \text{Sig. P. (0.05)}$ entonces se rechaza Ho

b. Sig. $P > \text{Sig. P. (0.05)}$ entonces se acepta Ho

Tabla 8:

Prueba de correlación de las variables - hipótesis general

		Factores motivacionales	Productividad laboral
factores motivacionales	Coeficiente de correlación	1,000	,690
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	20	20
productividad laboral	Coeficiente de correlación	,690	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	20	20

Interpretación: según la tabla 8, indica que las variables con un nivel de significancia menor a 0.05, a consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna(Ha), además las variables muestran una correlación de 0.690, lo cual según la tabla 12 en el anexo 8 nos indica que existe una relación positiva considerable, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación la cual es existe relación entre los

factores motivacionales y la productividad laboral en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho, 2021.

Factores motivacionales y la eficacia de los colaboradores de la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho, 2021.

(Ho): no existe relación entre los factores motivacionales y la eficacia en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho, 2021.

(Ha): existe relación entre los factores motivacionales y la eficacia en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho, 2021

Tabla 9:
Prueba de correlación de hipótesis específica 1

factores motivacionales y la eficacia		factores M	eficacia
factores M	Coeficiente de correlación	1,000	,600
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	20	20
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,600	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	20	20

Interpretación: según la tabla 9, indica que las variables con un nivel de significancia menor a 0.05, a consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna(Ha), además las variables muestran una correlación de 0.600, lo cual según la tabla 12 en el anexo 8 nos indica que existe una relación positiva considerable, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación la cual es existe relación entre los factores motivacionales y la eficacia laboral en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho, 2021.

Factores motivacionales y la eficiencia de los colaboradores de la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho, 2021

(Ho): no existe relación entre los factores motivacionales y la eficiencia en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho, 2021

(Ha): existe relación entre los factores motivacionales y la eficiencia en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho, 2021

Tabla 10:
Prueba de correlación de hipótesis 2
factores motivacionales y la eficiencia

		factores motivacionales	eficiencia
Rho de Spearman	factores motivacionales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,550
		N	.
		N	,000
eficiencia		Coeficiente de correlación	20
		Sig. (bilateral)	20
		N	,000
		N	.

Interpretación: según la tabla 10, indica que las variables con un nivel de significancia menor a 0.05, a consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna(Ha), además las variables muestran una correlación de 0.550, lo cual según la tabla 12 en el anexo 8 nos indica que existe una relación positiva considerable, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación la cual es existe relación entre los factores motivacionales y la eficiencia en la empresa Bruselas Asociados S.R.L Ayacucho, 2021.

Factores motivacionales y las condiciones laborales de los colaboradores de la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho, 2021.

(Ho): no existe relación entre los factores motivacionales y las condiciones laborales en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho, 2021. Significación:

(Ha): existe relación entre los factores motivacionales y las condiciones laborales en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho, 2021. Significación:

Tabla 11:
Prueba de correlación de hipotecas específica 3
factores motivacionales y las condiciones laborales

		factores motivacionales	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,652
	factores motivacionales Sig. (bilateral)	.	,000
	N	20	20
	Coeficiente de correlación	,652	1,000
	Condiciones laborales Sig. (bilateral)	,000	.
	N	20	20

Interpretación: según la tabla 11, indica que las variables con un nivel de significancia menor a 0.05, a consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna(Ha), además las variables muestran una correlación de 0.652, lo cual según la tabla 12 en el anexo 8 nos indica que existe una relación positiva considerable, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación la cual es existe relación entre los factores motivacionales y las condiciones laborales en la empresa Bruselas Asociados S.R.L Ayacucho, 2021.

V. DISCUSIÓN

5.1. discusión por objetivos

El objetivo general de la presente investigación fue determinar el nivel de relación que existe entre los factores motivacionales y la productividad laboral en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho,2021. Con la necesidad de ser más competitivos en el mercado, se logró corroborar una relación entre las variables, asimismo, este resultado fue contrastado con la prueba estadístico no paramétrica, el grado de correlación fue positiva entre las variables por estudiar fue de 0.690, permitiendo así contrastar la hipótesis de estudio. Esta investigación tiene una semejanza con la investigación de Enríquez (2014) cuyo objetivo fue determinar la relación de la motivación y el desempeño de los colaboradores del instituto de la visión en México, concluyendo que existe una correlación positiva de 0.550.

En cuanto al primer objetivo específico el cual es determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y la eficacia en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho,2021. Se logró comprobar con la prueba estadística no paramétrica, la correlación fue positiva de 0.600 entre los factores motivacionales y la eficacia de los colaboradores de la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho,2021. Estos resultados coinciden con Ignacio (2020) cuyo objetivo fue describir la correlación entre la motivación y la productividad laboral, concluyendo que existe una correlación positiva media alto de 0.655.

En cuanto al segundo objetivo específico el cual es determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y la eficiencia en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho,2021. Se logró comprobar con la prueba estadística no paramétrica, la correlación fue positiva de 0.550 entre los factores motivacionales y la eficiencia de los colaboradores de la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho,2021, permitiendo así contrastar la hipótesis específica. Esta investigación tiene una semejanza con la investigación de Torres y Quijaite (21019) cuyo objetivo fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral, concluyendo que existe una correlación positiva media de 0.362.

En cuanto al tercer objetivo específico el cual es determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y las condiciones laborales en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho,2021. Se logró comprobar con la prueba estadística no paramétrica, la correlación fue positiva de 0.652 entre los factores motivacionales y las condiciones laborales en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho,2021, permitiendo así contrastar la hipótesis específica. Esta investigación tiene una semejanza con la investigación de Palomino y Huallanca (2014), cuyo objetivo fue identificar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral.

5.2 discusión por metodología

El nivel de la investigación fue descriptivo – correlacional, debido a que se indago de lo general a lo específico así mismo se determinó la relación entre los factores motivacionales y la productividad laboral en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho,2021. El estudio se realizó bajo el diseño no experimental – transversal. Se considera no experimental debido a que no se manipulan las variables y transversal porque se han obtenido los datos en un determinado momento y tiempo. Fue de tipo aplicada ya que busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos en el proceso de la investigación, para buscar posibles soluciones a los problemas presentes en la investigación y se utilizó la técnica de la encuesta, se elaboró un instrumento que es el cuestionario para la recolección de información. De acuerdo a los antecedentes planteados, el estudio que coincide fue la de Macedo (2018), con el objetivo de demostrar la correlación entre la motivación y la productividad laboral se empleó la metodología cuantitativa, de tipo aplicada, nivel descriptivo – correlacional, explicativo, con un diseño no experimental causales, se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario la población fue 20 colaboradores concluyo en que existe una correlación positiva considerable de 0.652.

5.3 discusión por resultados

Al momento de aplicar el instrumento y posteriormente procesarlo en Excel y SPSS se buscó obtener los mejores resultados para identificar la situación actual de la empresa

y aplicar las mejores estrategias para lograr el fin que es mejorar y ser competitivos en el mercado, para la aplicación del instrumento se aplicó una prueba piloto con 10 colaboradores y estuvo conformado por 10 ítems, determinando la confiabilidad del instrumento a aplicar. Luego de constatar que el instrumento es confiable se procedió a encuestar a todos los colaboradores de la empresa Bruselas Asociados S.R.L Ayacucho, 2021 conformada por 20 colaboradores. Los resultados nos indican que del 100%; el 40.0% de los colaboradores a veces se sienten motivados dentro de la empresa y el 38.5% casi siempre se encuentran motivados, con respecto a la variable productividad laboral los resultados arrojaron que del 100%, el 45% de los colaboradores casi siempre rinden una productividad buena y el 31.1% a veces indican una buena productividad. Comprobándose que si existe una relación entre los factores motivacionales y la productividad laboral con un coeficiente de correlación 0.690 el cual nos indica una correlación positiva considerable, lo cual nos indica que los trabajadores motivados realizan una actividad de calidad y por lo tanto una buena productividad laboral eficiente y eficaz para alcanzar los objetivos de la empresa, mejorar la competitividad y sostenerse en el tiempo. Dichos resultados se asemejan con la investigación de Arévalo y Salazar (2019), en su tesis motivación y su relación con la productividad laboral con el objetivo de determinar la relación entre la motivación y la productividad laboral en cual tiene como resultados se determinó que la productividad está relacionada de forma positiva con la motivación de los colaboradores, así mismo la aplicación de la prueba no paramétrica demostró que el sig (bilateral) fue 0.000 menor al margen de error y la relación fue positiva considerable en 0.582, esto evidencia que cuando más motivos se encuentran los colaboradores, mayor será el nivel de productividad.

VI. CONCLUSIONES

1 se logró cumplir con el objetivo general, donde se demostró la correlación significativamente entre los factores motivacionales y la productividad laboral en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho,2021, el grado de correlación fue positiva considerable de 0,690.

2. se logró cumplir con el primer objetivo específico, se determinó la correlación entre los factores motivacionales y la eficacia de los colaboradores en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho,2021, el grado de correlación fue positiva considerable de 0,600.

3. se logró cumplir con el segundo objetivo específico, donde se demostró la correlación entre los factores motivacionales y la eficiencia en la empresa Bruselas Asociados S.R.L Ayacucho,2021, el grado de correlación fue positiva considerable de 0,550.

4. se logró cumplir con el tercer objetivo específico, donde se demostró la correlación entre los factores motivacionales y las condiciones laborales en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho,2021, el grado de correlación fu positiva considerable de 0,652.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** se sugiere al gerente general de la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho,2021, promover programas que impulsan a la motivación para lograr de esa forma que los colaboradores se sientan motivados y generen una productividad eficaz y eficiente, así mismo se recomienda generar una competitividad sana entre los colaboradores otorgándoles incentivos de esa forma mejorar la productividad de los colaboradores.
- 2.** se recomienda al gerente general de la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho,2021 promover la competitividad entre los compañeros de trabajo, de esa forma incrementar el rendimiento de los colaboradores, a la vez generar una comunicación entre los colaboradores buscando siempre la participación y compromiso de cada uno de esa forma lograr los objetivos de la empresa
- 3.** se incita al gerente general de la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho,2021, a promover charlas y capacitaciones de esa forma los colaboradores podrán aplicar los conocimientos adquiridos, posteriormente realizar retroalimentaciones para reforzar los conocimientos y mejorar la competitividad de la empresa.
- 4.** se recomienda al gerente general de la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho,2021, fomenta una confianza entre los colaboradores y supervisores, monitorear, orientar y dirigir al equipo desarrollando actitudes de liderazgo, implementarles cada cierto tiempo las mejores condiciones laborales para que realicen sus actividades de la mejor manera.

REFERENCIAS

- Buevas, V. P. (2002). Métodos de evaluación del desempeño laboral. Gestipolis. Recuperado el 28 de mayo de 2019 en: <https://www.gestipolis.com/metodos-de-evaluacion-del-desempeno-laboral/>
- Chávez, Dennis. (s/a). Conceptos y Técnicas de Recolección de Datos en la Investigación Jurídico Social. https://www.unifr.ch/ddp1/derechopenal/articulos/a_20080521_56.pdf
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. 1° edición. Colombia. Ediciones Mc Graw Hill.
- Chockalingam V. (1996). Denize Ones y Frank Schmidt. Comparative Analysis of the Reliability of Job Performance Ratings. Journal of Applied Psychology. Núm. 5. Pág. 557-574.
- Clavería, A. (2009). La importancia de reconocer a los empleados. Reportajes. Recuperado el 21 de mayo del 2019 en: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/la-importancia-de-reconocer-los-empleados>
- De García, M. (2017). Mejores incentivos laborales para tus empleados. Recuperado el 25 de mayo del 2019 en: <https://retos-directivos.eae.es/cuales-son-los-mejores-incentivos-para-tus-empleados/>
- De Seta, L. (2010). Motivación intrínseca y extrínseca. Dos ideas. Recuperado el 20 de mayo del 2019 en. <https://dosideas.com/noticias/motivacion/812-motivacion-intrinseca-y-extrinseca-icual-necesitas>
- Soriano, Flores y Rodríguez (2014), "Impacto de la motivación en el desempeño laboral"
- Dessler, G. (2009). Administración de recursos Humanos. México. Decimoprimer Edición. Pearson educación. Pág. 370
- Diccionario de la Lengua Española (2001). Reconocimiento. Madrid.
- Escandon, V. A. A. (2003). Aplique estándares en su empresa. De Gerencia. Recuperado el 25 de mayo de 2019 en: https://degerencia.com/articulo/aplique_estandares_en_su_empresa/

- Escat, C. M. (2010). La participación de los trabajadores en la empresa. De Gerencia. Recuperado el 21 de mayo de 2019 en: <https://degerencia.com/articulo/la-participacion-de-los-trabajadores-en-la-empresa/>
- Espada, G. M. (2006). Nuestro motor emocional: la motivación. Editorial Díaz de Santos.
- Espinoza, C. (2012). Motivación extrínseca breve concepto de motivación extrínseca e intrínseca. Motivación. Recuperado el 21 de mayo de 2019 en: <https://psicologosenlinea.net/285-motivacion-extrinseca-breve-concepto-de-motivacion-extrinseca-e-intrinseca.html>
- García, A. J. (s/f). Tipos de motivación las ocho fuentes motivacionales. Psicología y mente. Recuperado el 25 de mayo del 2019 en: <https://psicologiaymente.com/psicologia/tipos-de-motivacion>
- Glendinning, P. (2002). Performance Management: Pariah or Messiah. Public Personnel Management 31. Núm. Pág. 161-178.
- Gonzales, G. M. J. (2006). Habilidades directivas. España. Edición Innovación y Cualificación. Pág. 79-86
- González, G. M. J. (2006). Habilidades Directivas. España. Editorial Innovación y Cualificación S.L. Pág. 79-81
- Grupo Infocus (2017). Fortaleciendo las habilidades del supervisor. Recuperado el 28 de mayo de 2019 en: <http://www.grupoinfocus.com/evaluacion/>
- Hernández, Roberto. (2014). Metodología de la investigación. 8ª ed. McGraw Hill. México.
- Jacobis, I. (s/f). Esta es la importancia del reconocimiento en el trabajo. Entrepreneur. Recuperado el 21 de mayo del 2019 en: <https://www.entrepreneur.com/article/294339>
- Ketterer, G. (2010). Autoevaluación una fortaleza de medir el desempeño de la organización y del personal. Coyuntura económica. Recuperado el 28 de mayo de 2019 en: <https://coyunturaeconomica.com/recursos-humanos/autoevaluacion-empresarial>
- Londoño, Mateus María Claudia, (2015) Habilidades de gestión para la Secretaria eficaz, 2da. Edición. Grupo Planeta. Madrid – España

- López, V. L. (2018). Motivo de la motivación. 2do volumen. El país de las Aulas. Aularia Revista Digital de Comunicación. Pág. 22-23. Recuperado el 20 de mayo de 2019 en: <http://www.aularia.org/ContadorArticulo.php?idart=327>
- Matos, D. L. y Vera, L. R. (2017). Metodología de la investigación. Un enfoque teórico – práctico. Primera edición. Editora grafica real S. C. A. Trujillo – Perú.
- Matos, M. M. (2007). Prácticas de Gestión Humana en la República Dominicana 2005. Editorial Santo Domingo. Búho. Pág. 42
- Milkovich, G. T. y Newman, J. M. (2002). Compensation. Boston. Séptima Edición. McGraw-Hill. Pág. 368.
- Mondy, R. W. y Noe, R. M. (2005). Administración de Recursos Humanos. México. Noven edición. Pearson Educación. Pág. 252-288
- Napolitano, G. (2014). Motivación en el ámbito laboral. Editorial Babelcube Books.
- Randstad (2016). Eltrabajo en equipo la unión conlleva al éxito. Recuperado el 25de mayo de 2019 en: <https://www.randstad.es/tendencias360/trabajo-en-equipo-la-union-conlleva-al-exito/>
- Redacción de emprendedores (2018). Cómo asignar tareas correctamente a tus empleados y colaboradores. Recuperado el 21de mayo del 2019 en: <https://www.emprendedores.es/gestion/a73313/asignar-tareas-empleados-colaboradores/>
- Reeve J. (2009). Motivación y emoción. México. Quinta Edición. McGraw Hill. Pág. 97-101
- Reeve, J. (1994). Motivación y Emoción. Madrid: Mc. Graw-Hill
- Rincon del vago (s/f). Relaciones laborales. Recuperado el 25de mayo de 2019 en: <https://html.rincondelvago.com/formacion-y-perfeccionamiento.html>
- López y Fachelli. (2015). Gestión del conocimiento. Una guía práctica hacia la empresa rango de interpretación sobre la correlación. Pág. 215
- Ryan, R. y Deci, E. (2000a). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. Contemporary Educational Psychology, 25, 54-67.
- Ryan, R. y Deci, E. L. (2000b). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American Psychologist, 55, 68-78.

- Ryan, R.M. and Deci, E.L. (2000). The “what” and the “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*. Pág. 11. 227-268.
- Sabino, Carlos. (1992). *El proceso de investigación*, Ed. Panapo, Caracas, Venezuela.
- Sánchez, P. (2018). Qué entendemos por conducta concepto y tipos. Recuperado el 25 de mayo del 2019 en: <https://blog.cognifit.com/es/conducta/>
- Sevilla, A. (s/f). Productividad. *Economipedia*. Recuperado el 25 de mayo de 2019 en: <https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>
- Stoner, J. (1994). *Administración*. 5ta. Edición. Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana S.A. Pág. 510
- David Fischman. (2014). En su libro “motivación 360°”
- Tamayo y Tamayo, Mario. 1997. *El Proceso de la Investigación científica: Incluye Evaluación y Administración de Proyectos de Investigación*. Cuarta edición. Editorial Limusa S.A. México.
- Werther, W. B. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital de las empresas*. México. Sexta edición. Mc GrawHill. Pág. 348
- Wikipedia (2015). Fijación de Metas. Recuperado el 25 de mayo de 2019 en: https://es.wikipedia.org/wiki/Fijaci%C3%B3n_de_metas
- Zamora, I. M. A. y Cobacango, V. J. (2017). Desempeño laboral de personas y el desarrollo institucional de la Universidad Técnica de Manabí-2017. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*.
- Maslow (1943). La teoría de jerarquía de las necesidades
<https://psicologiaymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>
- Mondy y Noe (2005). *Administración de recursos humanos*.
https://www.academia.edu/13319770/Administracion_de_recursos_humanos
Pág. 257- 258

- Enríquez, L. (2014). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del instituto de la Visión en México. (tesis pre grado). Facultad de Ciencias Empresariales
- Ignacio, S. (2020). Motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro, Chimbote. (tesis pre grado). Facultad de Ciencias Empresariales
- Torres y Quijaite. (2019). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de transporte Leonel SAC. Santa Anita, (tesis pre grado). Facultad de Ciencias Empresariales
- Macedo, V. (2018), Relación entre la motivación personal y la productividad laboral en la empresa comercial Bionova S.A.C. (tesis pre grado). Facultad de Ciencias Empresariales
- Arévalo, P y Salazar, H. (2020). Motivación y su relación con la productividad laboral de los colaboradores de la agencia el Dorado de Mi banco S.A Tarapoto. (tesis pre grado). Facultad de Ciencias Empresariales
- Palomino y Huallanca. (2014). Factores de motivación y su influencia en el desempeño laboral de los analistas de crédito de la cooperativa Santa María Magdalena. (tesis pre grado). Facultad de Ciencias Empresariales

ANEXOS

Anexo 1: cuestionario

CUESTIONARIO

Cuestionario sobre factores motivacionales y la productividad laboral en los colaboradores de Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho, 2021.

A. INTRODUCCION:

Estimados señores, este cuestionario se lleva a cabo para recaudar datos e informaciones como parte de una investigación titulada: Factores Motivacionales y la Productividad Laboral de los colaboradores de Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho, 2021.

B. INDICACIONES:

- Este cuestionario es Anónimo. Por favor, responda con sinceridad
- Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas, contesta a las preguntas marcando con una "x" el significado de cada número es:

1: nunca 2: muy pocas veces 3: a veces 4: casi siempre 5: siempre

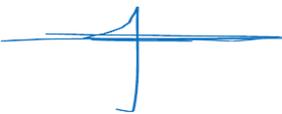
VARIABLE: FACTORES MOTIVACIONALES						
Primera Dimensión: Motivación Intrínseca		1	2	3	4	5
1	me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo					
2	mi trabajo me permite alcanzar mis expectativas personales					
3	en el servicio prestado recibo oportunidades de capacitación que facilita el desarrollo de mis habilidades personales					
Segunda Dimensión: Motivación Extrínseca		1	2	3	4	5
4	la remuneración que percibo satisface mis necesidades y expectativas					
5	Los directivos evalúan el rendimiento laboral de los colaboradores					
6	Considero que los supervisores son personas capacitadas que mantienen un buen clima laboral					
7	Los directivos otorgan premios					
8	Estoy satisfecho con los incentivos que otorgan los directivos					
9	el puesto que desempeño hace que mejore mi imagen profesional					
10	Considero que Las políticas y reglamentos son las más adecuadas para el trabajador					

VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL						
Primera Dimensión: Eficacia		1	2	3	4	5
11	Se realizan las actividades en el tiempo acordado por el directivo					
12	Cuento con el apoyo de mis compañeros para realizar mis labores					
13	Estás de acuerdo con las metas establecidas					
Segunda Dimensión: Eficiencia		1	2	3	4	5
14	aplico correctamente los recursos otorgados por los directivos					
15	aplico los tiempos necesarios para realizar mi actividad					
16	Aprovecho al máximo las capacitaciones brindadas					
Tercera Dimensión: condiciones laborales		1	2	3	4	5
17	Me encuentro cómodo con la actividad que realiza					
18	Considero que los recursos brindados por los directivos son las más optimas					
19	Considero que se brinda orientación clara y precisa hacia los objetivos establecidas					

Anexo 2: matriz de validación del instrumento de obtención de datos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Factores motivacionales y la productividad laboral en Bruselas Asociados S.R.L Ayacucho, 2021							
Apellidos y nombres de los investigadores: Rondinel Anchay, Joseph Arnold Zamora Gutiérrez, Abel							
Apellido y nombre del experto: Dr. Oré Gutiérrez, Eusterio							
Aspecto por evaluar					Opinión del experto		
Variables	Dimensiones	indicadores	Ítem/pregunta	escala	Si cumple	No cumple	Observaciones/sugerencias
Factores motivacionales	Motivación intrínseca	Autonomía	me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo	Ordinal (LIKER) 1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	X		
		Reconocimiento	mi trabajo me permite alcanzar mis expectativas personales		X		
		Autorrealización	en el servicio prestado recibo oportunidades de capacitación que facilita el desarrollo de mis habilidades personales		X		
	Motivación Extrínseca	Políticas salariales	la remuneración que percibo satisface mis necesidades y expectativas		X		
		Supervisión	Los directivos evalúan el rendimiento laboral de los colaboradores Considero que los supervisores son personas capacitadas que mantienen un buen clima laboral		X		
		Premios	Los directivos otorgan premios Estoy satisfecho con los incentivos que otorgan		X		
		Prestigio	el puesto que desempeño hace que mejore mi imagen profesional		X		

		Reglamento institucional	Considero que Las políticas y reglamentos son las más adecuadas para el trabajador		X		
Productividad Laboral	Eficacia	Resultado	Se realizan las actividades en el tiempo acordado por el directivo		X		
		Productos logrados	Cuento con el apoyo de mis compañeros para realizar mis labores		X		
		Metas fijadas	Estás de acuerdo con las metas establecidas		X		
	Eficiencia	Uso de recursos	Aplico correctamente los recursos otorgados por los directivos		X		
		Tiempo	Aplico los tiempos necesarios para realizar mi actividad		X		
		Capacitaciones	Aprovecho al máximo las capacitaciones brindadas		X		
	Condiciones Laborales	Satisfacción	Me encuentro cómodo con la actividad que realiza		X		
		Materiales	Considero que los recursos brindados por los directivos son las más optimas		X		
		Orientación	Considero que se brinda orientación clara y precisa hacia las metas establecidas		X		
	FIRMA:			FECHA:03/12/2020			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Factores motivacionales y la productividad laboral en Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho, 2021								
Apellidos y nombres de los investigadores: Rondinel Anchay, Joseph Arnold Zamora Gutiérrez, Abel								
Apellido y nombre del experto: Mg. Huamán Barrientos, Sara Margot								
Aspecto por evaluar					Opinión del experto			
Variables	Dimensiones	indicadores	Ítem/pregunta	escala	Si cumple	No cumple	Observaciones/sugerencias	
Factores motivacionales	Motivación intrínseca	Autonomía	me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo	Ordinal (LIKER) 1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	X			
		Reconocimiento	mi trabajo me permite alcanzar mis expectativas personales		X			
		Autorrealización	en el servicio prestado recibo oportunidades de capacitación que facilita el desarrollo de mis habilidades personales		X			
	Motivación Extrínseca	Políticas salariales	la remuneración que percibo satisface mis necesidades y expectativas		X			
		Supervisión	Los directivos evalúan el rendimiento laboral de los colaboradores Considero que los supervisores son personas capacitadas que mantienen un buen clima laboral		X			
		Premios	Los directivos otorgan premios Estoy satisfecho con los incentivos que otorgan		X			
		Prestigio	el puesto que desempeño hace que mejore mi imagen profesional		X			

		Reglamento institucional	Considero que Las políticas y reglamentos son las más adecuadas para el trabajador		X		
Productividad Laboral	Eficacia	Resultado	Se realizan las actividades en el tiempo acordado por el directivo		X		
		Productos logrados	Cuento con el apoyo de mis compañeros para realizar mis labores		X		
		Metas fijadas	Estás de acuerdo con las metas establecidas		X		
	Eficiencia	Uso de recursos	Aplico correctamente los recursos otorgados por los directivos		X		
		Tiempo	Aplico los tiempos necesarios para realizar mi actividad		X		
		Capacitaciones	Aprovecho al máximo las capacitaciones brindadas		X		
	Condiciones Laborales	Satisfacción	Me encuentro cómodo con la actividad que realiza		X		
		Materiales	Considero que los recursos brindados por los directivos son las más optimas		X		
		Orientación	Considero que se brinda orientación clara y precisa hacia las metas establecidas		X		
	FIRMA: 			FECHA:03/12/2020			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Factores motivacionales y la productividad laboral en Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho, 2021							
Apellidos y nombres de los investigadores: Rondinel Anchay, Joseph Arnold Zamora Gutiérrez, Abel							
Apellido y nombre del experto: Minaya Gutiérrez, Joseph Alexander							
Aspecto por evaluar					Opinión del experto		
Variables	Dimensiones	indicadores	Ítem/pregunta	escala	Si cumple	No cumple	Observaciones/sugerencias
Factores motivacionales	Motivación intrínseca	Autonomía	me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo	Ordinal (LIKER) 1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	X		
		Reconocimiento	mi trabajo me permite alcanzar mis expectativas personales		X		
		Autorrealización	en el servicio prestado recibo oportunidades de capacitación que facilita el desarrollo de mis habilidades personales		X		
	Motivación Extrínseca	Políticas salariales	la remuneración que percibo satisface mis necesidades y expectativas		X		
		Supervisión	Los directivos evalúan el rendimiento laboral de los colaboradores Considero que los supervisores son personas capacitadas que mantienen un buen clima laboral		X		
		Premios	Los directivos otorgan premios Estoy satisfecho con los incentivos que otorgan		X		
		Prestigio	el puesto que desempeño hace que mejore mi imagen profesional		X		

		Reglamento institucional	Considero que Las políticas y reglamentos son las más adecuadas para el trabajador		X		
Productividad Laboral	Eficacia	Resultado	Se realizan las actividades en el tiempo acordado por el directivo		X		
		Productos logrados	Cuento con el apoyo de mis compañeros para realizar mis labores		X		
		Metas fijadas	Estás de acuerdo con las metas establecidas		X		
	Eficiencia	Uso de recursos	Aplico correctamente los recursos otorgados por los directivos		X		
		Tiempo	Aplico los tiempos necesarios para realizar mi actividad		X		
		Capacitaciones	Aprovecho al máximo las capacitaciones brindadas		X		
	Condiciones Laborales	Satisfacción	Me encuentro cómodo con la actividad que realiza		X		
		Materiales	Considero que los recursos brindados por los directivos son las más optimas		X		
		Orientación	Considero que se brinda orientación clara y precisa hacia las metas establecidas		X		
FIRMA: 			FECHA:03/12/2020				

Anexo 3: matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Ítem	Escala de medición
Factores motivacionales	Son factores emocionales básicos para el ser humano y para cualquier profesional, existen dos factores que tratan de explicar el comportamiento de las personas, la primera de ella es los factores intrínsecos que producen satisfacción laboral las cuales están relacionadas con satisfacer las necesidades secundarias y la segunda son los factores de higiene o factores extrínsecos que producen insatisfacción laboral, las cuales están relacionadas con satisfacer las necesidades primarias. (David Fischman en su libro "Motivación 360° 2014).	Se aplicara la técnica de encuestas , el instrumento del cuestionario conformado por 10 ítems, dirigido a una población conformada por 20 colaboradores	Motivación intrínseca	autonomía	1	Ordinal (LIKER) 1.- nunca 2.-muy pocas veces 3.A veces 4. casi siempre 5.siempre
				Reconocimiento	2	
				Autorrealización	3	
			Motivación extrínseca	Políticas salariales	4	
				Supervisión	5,6	
				Premios	7,8	
				Prestigio	9	
				Reglamento institucional	10	
				Resultados	11	
				Productos logrados	12	
Productividad laboral	Es un indicador que muestra la eficacia y la eficiencia con la cual los recursos humanos producen bienes o servicios, una empresa es productiva si logra transformar insumos en productos finales al menor costo en el mercado, esto se logra si los colaboradores se encuentran en condiciones laborales óptimas .(Robbins y Judge 2013)	Se aplicara el instrumento del cuestionario conformado por 9 ítems consideradas del 11 - 19, el cual nos brindara información valiosa sobre los resultados de la productividad laboral	Eficacia	Metas fijadas	13	
				Eficiencia	Uso de recursos	14
					Tiempo	15
			Capacitaciones		16	
			Condiciones laborales	Satisfacción	17	
				Materiales	18	
				Orientación	19	

Anexo 4: base de datos para la confiabilidad del instrumento

Variable: factores motivacionales

Encuestados	ITEMS										SUMA
	P 1	P2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	
E 1	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	44
E 2	4	4	3	4	4	4	2	5	4	5	39
E 3	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	40
E 4	4	3	4	3	4	4	2	4	5	4	37
E 5	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4	41
E 6	5	5	5	4	5	3	4	4	3	5	43
E 7	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	41
E 8	4	3	4	2	5	2	4	3	3	3	33
E 9	5	5	3	5	4	4	3	5	5	5	44
E 10	2	2	4	2	4	4	1	3	3	4	29
VARIANZA	0.81	0.89	0.56	1.04	0.16	0.8	1.1	0.6	0.8	0.36	
sumatoria de varianzas						7.11					
varianza de la suma de los ítems						21.49					

DONDE:

Variable: factores motivacionales

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right] \quad \alpha = 0.74$$

Donde:

α = coeficiente de confiabilidad del cuestionario : 0.74

K = número de ítems del instrumento : 10

$\sum s_i^2$ = sumatoria de las varianzas de los ítems : 7.11

s_t^2 = varianza total del instrumento : 21.49

Variable: productividad laboral

Encuestados	ITEMS									suma
	P 1	P2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	
E 1	4	3	3	3	5	5	5	5	5	38
E 2	4	5	3	4	4	4	5	5	4	38
E 3	3	5	3	4	4	4	3	4	5	35
E 4	4	3	4	3	4	4	2	4	5	33
E 5	5	4	5	3	4	5	5	3	4	38
E 6	3	5	5	4	5	5	4	4	3	38
E 7	5	4	3	4	4	5	4	4	5	38
E 8	4	3	5	2	5	2	2	3	3	29
E 9	3	5	3	5	4	4	3	5	5	37
E 10	2	2	4	2	4	4	1	3	3	25
VARIANZA	0.81	1.09	0.76	0.84	0.21	0.76	1.84	0.6	0.76	
sumatoria de varianzas						7.67				
varianza de la suma de los ítems						18.89				

Variable: Productividad laboral

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right] \quad \alpha = 0.67$$

Donde:

α = coeficiente de confiabilidad del cuestionario : 0.67

K = número de ítems del instrumento : 09

$\sum s_i^2$ = sumatoria de las varianzas de los ítems : 7.67

s_t^2 = varianza total del instrumento : 18.89

Los resultados se consideraron mediante estos parámetros:

rango	confiabilidad
0.53 a menos	confiabilidad nula
0.54 a 0.59	confiabilidad baja
0.60 a 0.65	confiable
0.66 a 0.71	muy confiable
0.72 a 0.99	excelente confiabilidad
1	confiabilidad perfecta

Anexo 5: autorización para aplicar el cuestionario

Ayacucho, 27 de enero del 2021

Autorización

GERENTE GENERAL: MAURO SOLÓRZANO AMBIA

EMPRESA: BRUSELAS ASOCIADOS S.R.L.

NOMBRE COMERCIAL: FRUTELLI

Por medio de la presente y a petición de Joseph Arnold Rondinel Anchay, autorizo que se aplique el cuestionario en la empresa Bruselas asociados S.R.L. ubicado en el Jr. María parado de bellido N°356 cercado Ayacucho – huamanga – Ayacucho, con el fin de recaudar información sobre los colaboradores de la empresa.

Sin más por el momento y agradeciendo su comprensión, me despido de usted.

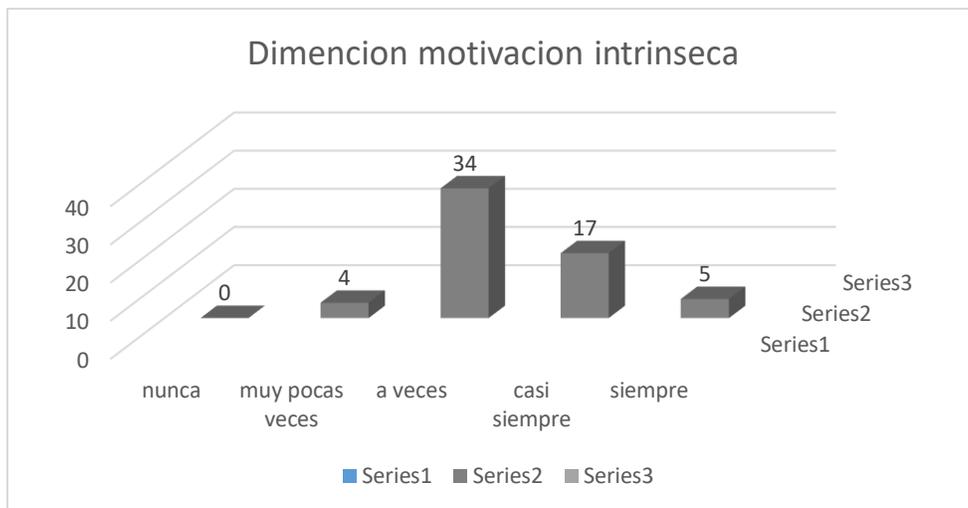
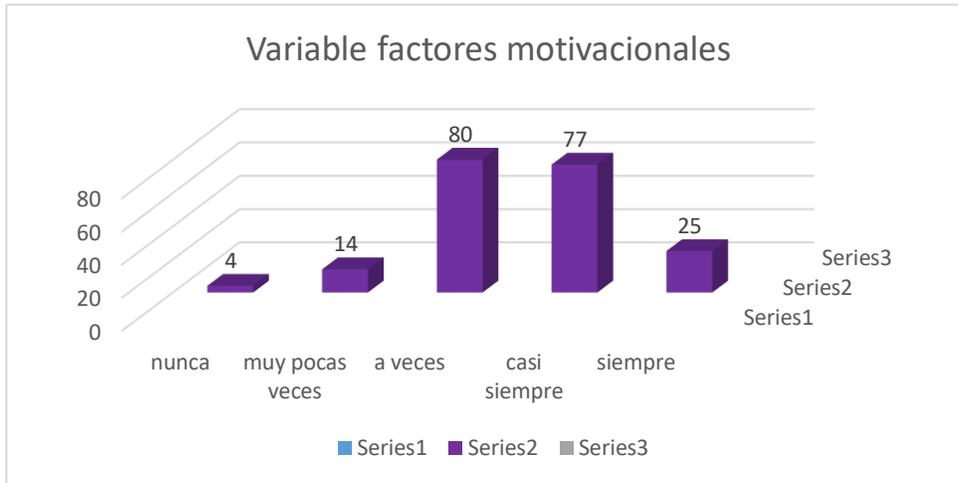
Atentamente



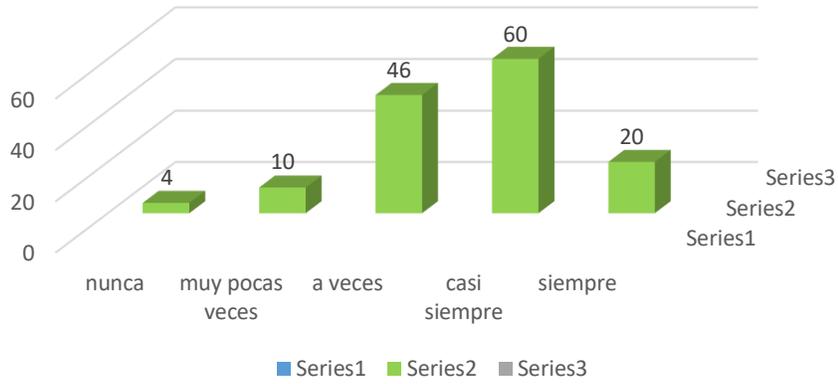
Gerente general: Mauro Solórzano Ambia

Teléfono: 951913908

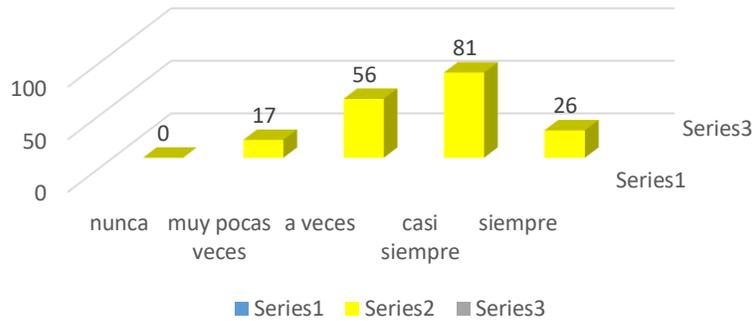
Anexo 6: figuras de los resultados del instrumento



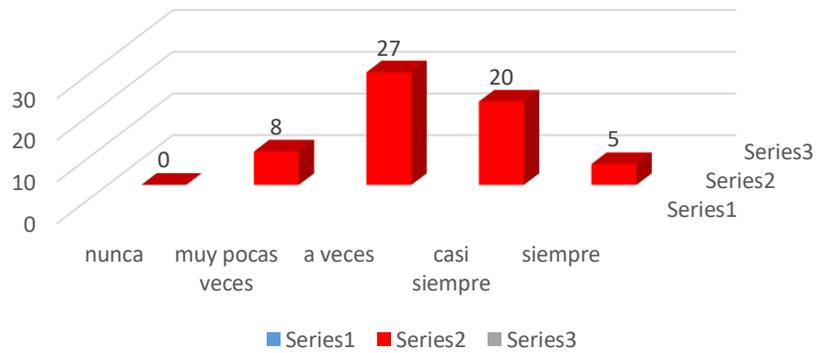
Dimencion motivacion extrinsica

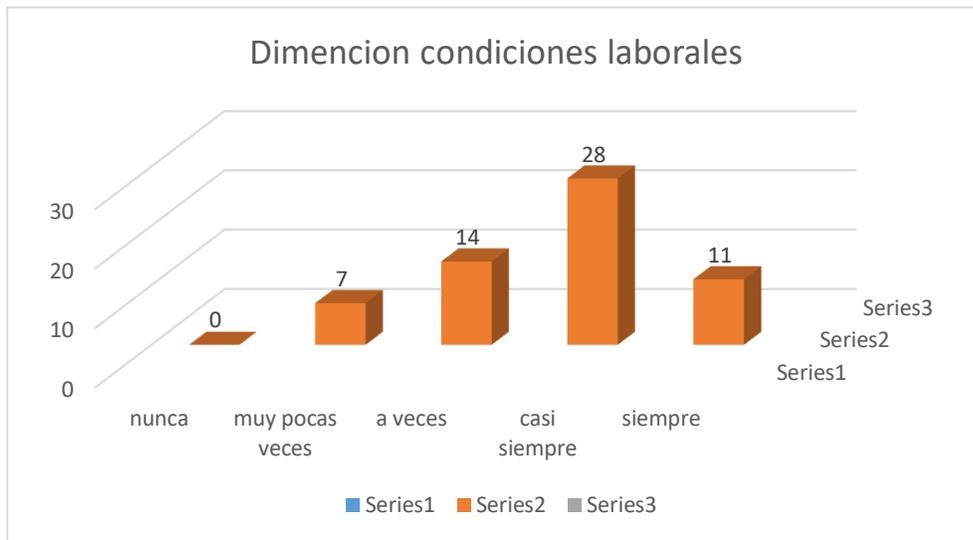


Vaible productividad laboral



Dimencion eficacia





Anexo 7: base de datos para el programa SPSS

FACTORES MOTIVACIONALES										
	motivacion intrinseca			motivacion xtrinseca						
	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10
1	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4
2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3
3	3	3	5	4	4	5	4	5	5	4
4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
5	3	3	2	3	2	2	4	3	4	4
6	4	3	3	2	3	5	5	4	3	3
7	5	5	4	4	4	5	1	1	5	5
8	4	3	2	3	3	3	2	1	2	1
9	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4
10	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5
11	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3
12	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4
13	3	3	2	3	5	4	3	2	3	4
14	4	4	4	5	3	3	3	4	4	5
15	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4
16	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4
17	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
18	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4
19	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4
20	3	3	4	5	4	4	4	3	3	2

PRODUCTIVIDAD LABORAL

	eficacia			eficiencia			condiciones laborales		
	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19
1	3	3	3	3	4	4	5	4	5
2	2	2	3	3	2	3	4	4	4
3	2	3	3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
5	2	3	2	4	4	4	4	2	2
6	3	4	4	4	3	3	4	5	2
7	5	5	4	5	4	5	5	4	3
8	3	4	3	4	4	4	4	2	2
9	3	3	4	5	4	4	4	3	4
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5
11	3	3	4	4	4	4	4	5	4
12	3	4	4	4	3	3	3	4	4
13	2	4	3	4	4	5	4	3	4
14	2	3	3	4	4	4	3	3	3
15	4	4	4	5	5	5	3	3	4
16	3	3	4	3	4	4	5	4	4
17	3	3	4	4	4	4	5	5	4
18	3	3	3	3	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	3	3	2	2	3
20	2	3	3	2	3	3	3	4	3

Anexo 8: cuadro de parámetros para la correlación

Tabla 12. rango de interpretación de la correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a - 0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a – 0.50	Correlación negativa media
-0.01 a – 0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe relación
0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
0.11 a 0.50	Correlación positiva media
0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.91 a 1.00	Correlación positiva muy fuerte

Fuente: López y Fachelli (2015,p.215)

Anexo 9: prueba de normalidad

Para la evaluación y validación de la hipótesis planteada en la investigación se consideran los siguientes parámetros:

Tamaño de muestra $N < 50$ se aplicará el estadístico Shápiro-Wilk

Tamaño de muestra $N > 50$ se aplicará el estadístico Kolmogorov- Smirnov

Hernández, sostiene que cuando la muestra es como máximo 50 se puede contrastar la normalidad con la prueba de Shápiro-Wilk (pág. 198).

$N = 20$ colaboradores

Hipótesis de normalidad

H_0 : la distribución de la muestra sigue una distribución normal

H_a : la distribución de la muestra no sigue una distribución normal

a. Significación $P = 0.05 = 5\%$

b. nivel de aceptación $= 95\%$

regla de decisión

a. Sig. $P < \text{Sig. P. (0.05)}$ entonces se rechaza H_0

b. Sig. $P > \text{Sig. P. (0.05)}$ entonces se acepta H_0

Tabla 13. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
factores motivacionales	,179	20	,000	,953	20	,000
productividad laboral	,099	20	,000	,957	20	,000

Interpretación, según la tabla 13 se decidió optar por la estadística de Shapiro-Wilk, ya que la población es 20 encuestados, la misma que muestra el nivel de significancia es menor que 0.05 entonces se rechaza H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a , por consecuencia las variables tienen una distribución de probabilidad no normal, por lo tanto, el análisis utilizó pruebas no paramétricas.