



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Motivación laboral y productividad de los trabajadores del centro
comercial y residencial, Comas, Lima 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Gamarra Alvarado, Edwin Daniel Arturo (ORCID: 0000-0001-5110-3366)

Palma Sulca, Julio César (ORCID: 0000-0002-5243-9029)

ASESOR:

Dr. Carranza Estela, Teodoro (ORCID: 0000-0002-4752-6072)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatorias

Gamarra Alvarado, Edwin Daniel Arturo:

A mis padres María y Carlos, quienes me inculcaron la persistencia y la lucha por cumplir mis objetivos. A mi abuelo Manuel Orio que desde el cielo me guía y protege y a todos mis familiares que siempre estuvieron alentándome.

Palma Sulca, Julio César:

A mis padres César y Juana quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía. A mis hermanos William y Alexis por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso.

Agradecimientos

Queremos expresar nuestra gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre nuestras vidas y a toda nuestra familia por estar siempre presentes. De igual manera a toda la Escuela Profesional de Administración, a nuestros profesores quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que podamos crecer día a día como profesional. Finalmente queremos expresar nuestro sincero agradecimiento al Dr. Carranza Estela Teodoro, quien con su dirección, conocimiento y enseñanza permitió el desarrollo de este trabajo.

Índice de Contenido

Dedicatorias	ii
Agradecimientos	iii
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos.....	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS.....	46

Índice de Tablas

Tabla 1	Variable 1: Motivación Laboral	19
Tabla 2	Dimensión Intensidad	20
Tabla 3	Dimensión Dirección	21
Tabla 4	Dimensión Persistencia	22
Tabla 5	Variable 2 Productividad.....	23
Tabla 6	Dimensión eficiencia	24
Tabla 7	Dimensión eficacia	25
Tabla 8	Dimensión efectividad	26
Tabla 9	Pruebas de normalidad	27
Tabla 10	Coeficiente de correlación de spearman	28
Tabla 11	Prueba de hipótesis general.....	29
Tabla 12	Prueba de hipótesis específica 1	30
Tabla 13	Prueba de hipótesis específica 2	31
Tabla 14	Prueba de hipótesis específica 3	32
Tabla 15	Experto para la validación de instrumento	52
Tabla 16	Baremo para interpretar coeficiente de fiabilidad.....	52
Tabla 17	Resumen de procesamiento de casos de variable Motivación Laboral.	53
Tabla 18	Estadístico de fiabilidad de la variable Motivación Laboral	53
Tabla 19	Resumen de procesamiento de casos de la variable Productividad	53
Tabla 20	Estadístico de fiabilidad de la variable Productividad	54

Índice de figuras

Figura 1 Variable 1 Motivación laboral	19
Figura 2 Dimensión Intensidad.....	20
Figura 3 Dimensión Dirección	21
Figura 4 Dimensión Persistencia.....	22
Figura 5 Variable 2 Productividad	23
Figura 6 Dimensión eficiencia	24
Figura 7 Dimensión eficacia	25
Figura 8 Dimensión efectividad	26

Resumen

La investigación tuvo como objetivo, determinar la relación que hay entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021. Con dicha finalidad, se hizo uso de la metodología siguiente: Tipo aplicada, de nivel descriptiva correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal y el enfoque es cuantitativo de método hipotético deductivo. La población estuvo conformada por 20 trabajadores y la muestra ha sido censal, de 20 trabajadores, la recolección de datos se dio haciendo uso de una encuesta. El instrumento ha sido un cuestionario conformado por 18 preguntas, el cual tuvo una validez de 3 expertos y una alta confiabilidad. Los resultados obtenidos fueron procesados mediante el programa estadístico de SPSS versión 26, obteniéndose como resultado el índice de correlación de Rho de Spearman 0.609, el mismo que es considerado como positivo y un a Sig. de 0,004. Conforme a los resultados antes citados, concluimos que la motivación laboral tiene relación significativa con la productividad, con lo que se logra el objetivo general de la investigación.

Palabras clave: Motivación laboral, productividad, relación, trabajadores.

Abstract

The research aimed to determine the relationship between work motivation and productivity of workers at the Shopping and Residential Center, Comas, Lima, 2021. To this end, the following methodology was used: Applied type, of correlational descriptive level, the design was non-experimental cross-sectional, and the approach is quantitative of hypothetical deductive method. The population was made up of 20 workers and the sample has been census, of 20 workers: The data collection was given using a survey. The instrument has been a questionnaire consisting of 18 questions, which had a validity of 3 experts and a high reliability. The results obtained were processed using the statistical program of SPSS version 26, obtaining as a result the Rho correlation index of Spearman 0.609, the same that is considered as positive and a Sig. of 0.004. Based on the results cited above, we conclude that work motivation has a significant relationship with productivity, thus achieving the general objective of the research.

Keywords: Work motivation, productivity, relationship, workers.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación dentro del ámbito laboral hoy desempeña un rol bastante importante en los trabajadores en el interior de las compañías, ya que, esta variable de ser muy tomada en cuenta conlleva a un excelente clima en la empresa y a un buen desempeño de todos los trabajadores que forman parte de dicha organización, por consiguiente, logrando un fuerte impulso para la rentabilidad óptima. La motivación laboral genera consecuencias positivas de ser muy bien llevada sobre los trabajadores, ya sea en sus funciones diarias como en la misma organización, ya que influye en la productividad, desempeño e identificación del trabajador para con la empresa.

Los problemas que en la actualidad preocupan a los colaboradores del Centro Comercial y Residencial de Comas según la entrevista realizada a los trabajadores es que existe desmotivación en parte de los trabajadores en muchos casos por problemas internos ya sea por la apatía de los supervisores, el abandono por parte de sus jefes inmediatos, insatisfacción con el sueldo, etc. Así también como los problemas externos y personales, generando como consecuencia la baja productividad en sus labores y en su desempeño, y esto, a su vez se ve reflejado en la rentabilidad de la empresa.

Problema general: ¿Cuál es la relación que hay entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021?

Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la intensidad y la eficiencia en los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021?, ¿Qué relación existe entre la dirección y la eficacia en los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021?, ¿Qué relación existe entre la persistencia y la efectividad en los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021?

Justificación teórica: En cuanto a la variable 1 es planteado por Bravo (2014, p. 27), el cual menciona que la **Productividad** no solo es agregar valor al

cliente y a la organización, sino también la de crea valor compartido con todos los grupos de interés [...]. Esto nos indica que cuando midamos o hablemos de productividad para definirla no solo nos basemos a lo que va a lograr tanto en el cliente como para la organización, sino que también a todos los involucrados en dicha variable.

Mientras que para la variable 2 **Motivación Laboral** se fundamenta en: Romero y Jaramillo (2010, p. 26) quien afirma: La motivación es una persuasión hacia una meta u objetivo, [...] el cual es generado por parte de la organización, que por medio de un acto o acción hacia el personal o trabajador de la organización lo involucra y lo hace poner su esfuerzo para lograr el camino de éxito que busca dicha organización.

Justificación metodológica: A fin de alcanzar los objetivos planteados, se confeccionó un instrumento de medición para las variables en estudio. El instrumento fue confeccionado y revisado para después ser analizado con la confiabilidad y la validez. Con este instrumento y su posterior desarrollo que se llevó a cabo en el software estadístico SPSS, donde se investigó los niveles de relación entre las 2 variables de la investigación.

Justificación práctica: Los productos que se hallaron en dicha investigación se harán llegar a las personas responsables del complejo, dichas personas, serán los responsables de analizarlos y tomar las decisiones oportunas a fin de mejorar la gestión del recurso humano y los factores que intervienen en él, poniendo en operación medidas correctivas las cuales permitan una efectiva productividad y una alta motivación de los trabajadores en sus áreas respectivas.

El objetivo general: Determinar la relación que hay entre motivación laboral y productividad de los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021

Objetivos específicos: Determinar la relación de la intensidad y la eficiencia de los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021,

determinar la relación de la dirección y la eficacia de los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021, determinar la relación de la persistencia y la efectividad de los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021

Hipótesis general: Fue comprobar si existe relación significativa entre Motivación laboral y productividad de los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021

Hipótesis específicas: Fue comprobar si existe relación significativa entre la Intensidad y la eficiencia de los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021, existe relación significativa entre la dirección y la eficacia de los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021, Existe relación significativa entre la Persistencia y la efectividad de los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el **contexto internacional**, en cuanto a la variable **motivación laboral** (Delgado & Rodríguez , 2019) en su investigación el cual empleo el método cualitativo de corte mixto donde determino que el nivel de motivación de los colaboradores de la unidad organizativa comercial en la que se enfocó manifestó un buen nivel de motivación mientras que en otra área de producción evidenciaron un nivel regularmente bajo. En consecuencia, el investigador recomendó que la organización deberá realizar constantemente evaluaciones periódicas a fin de determinar y reducir la desmotivación en sus colaboradores y emprender acciones inmediatas en el área afectada.

Asimismo, (Cadena, 2019) en su investigación, provecho un encuadre cuantitativo, de modelo no experimental con corte transversal, descriptivo y correlacional con una población de 50 colaboradores, lo cual concluyo que el factor de necesidades sociales y de pertenencia en su estudio con la **motivación laboral** obtuvo un nivel bajo mientras que el factor de Protección y seguridad obtuvo un resultado de nivel medio, por ende recalco que la organización deberá realizar constantemente evaluaciones de desempeño laboral así como también la evaluación 360° y de cierta forma la empresa pueda conocer a fondo las necesidades y/o carencias de sus colaboradores.

Y con respecto a la variable **Productividad** (López , 2018) en su tesis de licenciatura menciona que es muy importante que una organización cree y practique una cultura organizacional de esta forma sus colaboradores se sentirán más identificados con la empresa, asimismo indica que los principales directivos o dueños de la organización deberán reflejar o transmitir a sus trabajadores un correcto clima organizacional, de esta manera se verá reflejado en la productividad de los colaboradores, cabe precisar que el presente autor concluyó en su investigación que el 13% de colaboradores no tenían conocimiento de los valores de la empresa, sin embargo destacó que el 87% de colaboradores se sienten mayor identificados con la organización lo cual atribuyo un dato favorable para la empresa.

En el **contexto nacional** tenemos: (Rojas V. , 2017) En cuya tesis con el propósito de optar por la licenciatura en Administración, en su análisis destaca que

existen dos causantes que repercuten en la **productividad** de los colaboradores, el cual concierne a la delegación de responsabilidad y el ambiente de trabajo, así mismo esto lo relacionó con la motivación intrínseca por ser condiciones internas de trabajo, dicha motivación es un componente crucial para mejorar la productividad, percibiendo que el 90% de los operarios estaban de acuerdo con la delegación de responsabilidad. Por otro lado, tomó como motivación extrínseca a la condición de trabajo y bienestar con la cultura organizacional lo cual relaciono como condiciones externas del trabajo, arrojando un resultado desfavorable ya que los colaboradores mencionaron que la empresa no les brinda óptimas condiciones de trabajo y mucho menos se preocupan por el bienestar de ellos.

(Guillermo, 2018) En su tesis plantea que tuvo como objetivo principal tomar como determinación en qué medida la satisfacción laboral se vincula con la **productividad** en los trabajadores, La investigación que desarrolló fue un diseño descriptivo y no experimental, asimismo el investigador destacó en el análisis estadístico que el ejecutó en la prueba Rho de Spearman donde existe correlaciones positivas con medias superior a 0.539, lo cual es muy significativa para los colaboradores que se encuentran muy satisfechos por ende repercuten en su productividad diaria. Por consiguiente, el investigador recomienda que la organización debería realizar capacitaciones y reuniones constantes para desarrollar más sus habilidades.

Asimismo, desde la posición de Murga (2018). En su tesis expresa que la **motivación** es una palabra que tiene mucho impacto en las personas asimismo destaca que cuando una persona está muy motivada reflejará una buena productividad, por otro lado, menciona que tanto los valores, creencias y la personalidad del individuo influye también en la motivación. En su investigación que es de carácter descriptivo correlacional bajo un enfoque cuantitativo, utilizó una población de 70 trabajadores sin muestra para que sea más precisa con edades de 18 a 61 años a los cuales se les realizó un cuestionario de preguntas y como conclusión los resultados reflejaron correlación positiva alta superior a 84% entre las variables de estudio, el investigador recomendó que la empresa debe aplicar incentivos económicos y oportunidades de línea de carrera y mejorar el manual de organización de funciones para que se sientan mayor identificado en sus puestos.

Rojas y Velásquez (2018). En su tesis menciona que para que exista una **productividad** deseada se debe tomar en cuenta varios principios como por ejemplo la pertinencia, la identidad con la organización, valorar las opiniones de sus colaboradores motivarlos y compensarlos económicamente de acuerdo a sus evaluaciones de desempeño que obtienen. En su investigación se pudo observar que utilizó el método no experimental y de diseño correlacional y descriptivo, utilizó 23 trabajadores; donde se aplicó 2 cuestionarios y destacó que se halló una correlación positiva alta entre ambas variables y a la vez significativa, asimismo, menciona que las instituciones financieras deberían implementar mayores condiciones motivacionales para un mejor desempeño y productividad.

Teorías relacionadas al tema: respecto al enfoque científico de la primera variable motivación laboral, este estudio es abordado por Chiavenato (2011, p. 43) nos menciona que los motivos de la conducta de las personas habitan en ellos mismos, su actuar y comportamiento derivan de la energía propia de las personas. Siendo la teoría más resaltante la de Maslow basada en la escala de las necesidades humanas.

Para la segunda variable productividad se fundamenta en: Alamar y Guijarro (2018, p.6) quien afirma que la productividad no es más que el fruto conseguido (la producción) que se obtiene por cada unidad de tarea.

En **enfoques conceptuales** se segmentaron en cada dimensión de la primera variable motivación laboral: intensidad, dirección y persistencia, posteriormente con las dimensiones de la segunda variable productividad: eficiencia, eficacia y efectividad.

Sobre la motivación laboral; según Robbins (2013, p.202) menciona que los procedimientos incurren en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza el individuo para alcanzar un objetivo

El citado autor indica que la motivación laboral está relacionada a 3 puntos

dentro de un proceso que hace que el individuo valla hacia un mismo objetivo y a su cumplimiento tanto a nivel personal como empresarial u organizacional, guiados por un líder dentro de una organización.

En la primera dimensión: **Intensidad** según González (2008, p. 55) nos dice que la intensidad no es más que el grado de esfuerzo que las personas le atribuyen a sus funciones o actividades dentro de una organización o vida cotidiana, así también podemos decir que con gran ímpetu lograremos objetar la realización de una tarea.

(Cuesta , 2008) Nos menciona que la que la intensidad laboral no es más que el grado de rigidez que el trabajador muestra durante el desempeño de sus funciones, mensurado como el gasto de energía tanto física como mental en un espacio de tiempo que el trabajador incorpora en cada labor que realiza dentro de la organización.

(Cid, 2014) Nos indica que la intensidad no es más que el nivel o grado de energía que empleamos en la realización de una acción dentro de nuestra labor en el trabajo, tanto así que los empleadores siempre van a incentivar a sus trabajadores para que den el total de su energía.

En la segunda dimensión: **Dirección**; según González (2008, p. 24-25) mencionan que: “El aspecto direccional [...] debe tenerse en cuenta su sentido positivo o negativo. La motivación es positiva si se dirige hacia el objetivo que el sujeto necesita; es negativa si va dirigida a alejarse. [...]”.

El autor menciona que la dirección es el sentido que tiene el grado de la motivación y empeño que le da a una actividad la persona para lograr el objetivo, Esto quiere decir que puede ir en contra del objetivo si es que no se siente motivado en gran nivel o a lograr el objetivo si es que su grado de motivación es elevado.

Según (Cid, 2014) da a conocer que la dirección no es más que el sentido de *orientación* que los trabajadores o empleadores le dan a sus funciones para el logro de objetivos propios o cotidianos, afirma que lo ideal es que la energía motivacional que tenemos debería ser enfocada en nuestras actividades laborales,

por consiguiente, el colaborador también sugiere que la organización tenga más *compromiso* con sus empleados.

En la tercera dimensión: **Persistencia**; según Gibson (op.cit: pp. 155-156) agrega que los impedimentos que surgen en el *tiempo*, deberán ser vencidos por el individuo a través de la persistencia es así que con mucho ímpetu y dedicación en forma sucesiva y permanente se lograra cumplir el objetivo deseado, ya sea a nivel personal o dentro de una organización.

Asimismo, (Muchinski, 2004). Sostiene que la persistencia es el nivel de energía que pueda almacenar el individuo dentro de un determinado tiempo, es así que las organizaciones anhelan que sus colaboradores mantengan ese nivel de energía, así como los colaboradores también desean que sea recíproco y la empresa tenga ese *interés* y los apoye con beneficios compensatorios o tiempos libres (Cid, 2014, p. 7)

Vollmeyer y Rheinberg (2000), nos menciona que una persona suele ser más precisa y eficiente en sus tareas cuando están motivadas, es así que, si están ante un caso muy complicado, persisten hasta encontrar una solución, por lo que se puede asumir que la persistencia influye mucho en el constante aprendizaje, de cierta manera esto se ve reflejado en la *ejecución* de actividades (Hernández, García-Leal, Rubio , & Santacreu, 2004, p.39).

Fernández-Ríos & Sánchez (1997, p. 69) manifiesta que la productividad está muy vinculada con la eficiencia es así como las organizaciones logran el grado de efectividad, así mismo destaca que la productividad logra englobar los conceptos de eficiencia y eficacia.

Sobre la primera dimensión: **Eficiencia**; según Mankiw (2004, p. 4) nos menciona lo siguiente; la eficiencia es la "propiedad según la cual la sociedad aprovecha de la mejor manera posible sus *recursos escasos*". Asimismo, desde la posición de Estrada y Arias (2007) nos dice que viene a ser una expresión vinculada a la aplicación de medios y recursos para lograr un fin o medio dentro de la

empresa. Es así que, Kotler (1993, p. 312) menciona lo siguiente: no es más que el producir algo que se desea espera con el menor coste posible. Por consiguiente, Sander (2002, p. 151) nos refiere que la eficiencia es la *capacidad administrativa* de producir al máximo con optimización de recursos. Consecuentemente, Koontz y Wehrich (2004, p.14) señala que la eficiencia es "el logro de las metas con la menor cantidad de recursos" (Calvo, Pelegrin, & Saturnina, 2018)

En términos generales, podemos decir que la eficiencia utiliza los recursos empleados para obtener buenos resultados. Por ende, es un indicador muy importante para las organizaciones ya que tienen como objetivo muy importante el cual es alcanzar sus metas y optimizar el mínimo recurso en situaciones de gran competitividad.

Sobre la segunda dimensión, Cohen y Franco (1993) nos refiere que; "La **eficacia** mide el grado en que se alcanzan los *objetivos* y metas [...] en la población beneficiaria, en un período determinado [...]": (Rojas, 2019). El autor menciona que la eficacia está dada por la capacidad de lograr tus objetivos usando tus cualidades, mediante un plan dentro de un espacio de tiempo que genere beneficio personal y organizacional.

La eficacia se puede entender como el anhelo de obtener algo. Entonces podemos decir que no siempre se puede obtener el éxito esperado ni la excelencia en las organizaciones a pesar de que el individuo fue eficaz, por tal motivo podemos definir que el termino eficacia se resumen en rentabilidad, *calidad*, *competitividad*, productividad, eficiencia, etc. (Fernández-Ríos & Sánchez, 1997, p.69)

Sobre la tercera dimensión, (Máxima, 2019) nos manifiesta que la **efectividad** se puede definir como el *grado de cumplimiento* o capacidad de lograr los objetivos proyectados o fin deseado, es decir previamente se han definido acciones estratégicas en la cadena de producción a fin de optimizar los recursos, por lo que podemos decir que la efectividad se cuantifica el logro de la meta en un determinado periodo.

Para entender la efectividad empresarial debemos comprender tanto las estrategias organizacionales como los objetivos a cumplir, en tal sentido estructurar un diseño a varias posibilidades; en síntesis, estas metas son el motivo existencial de una organización el cual busca concretar el logro. (Daft, 2010)

(Varo, 1994) postula que, para obtener esa condición de éxito real, solo basta con concretar el objetivo deseado en un momento dado, de esa manera se puede relacionar el nivel de efectividad

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Aplicada.

Tamayo (2012) expresó que la investigación aplicada fue enlazada a la investigación pura ya que depende de ella por sus hallazgos y su contribución de sus teorías, se estudia problemas precisos.

Enfoque: cuantitativo.

Asimismo, Hernández, Fernández & Batista. (2014) definió que el encuadre cuantitativo es un grupo de fases donde no se pueden pasar por alto los pasos, se formulan y definen los objetivos y preguntas e hipótesis para determinar las variables, después se cuantifican las variables, se analizan utilizando el software estadístico SPSS y el método de Rho Spearman posteriormente generar las conclusiones.

Método: hipotético deductivo.

Según Bernal (2010) enunció que la investigación parte de las aseveraciones en condición de supuestos y por lo tanto intenta rebatir o viciar la dicha hipótesis infiriendo que dichas conclusiones deben cotejarse con los hechos.

Diseño de investigación: está investigación se efectuó en base al diseño no experimental, correlacional y transversal. Se eligió como no experimental ya que no se moverá o manipulará alguna de las variables para ver efectos de una sobre otra (independiente sobre la dependiente), tal como nos indica Kerlinger, (1988, p. 333), menciona que para poder analizar bien una investigación lo primero y más importante es observar el aspecto que ofrecen a nuestros sentidos y consecuentemente analizarlo; Correlacional porque se realizó las mediciones entre dos o más variables asimismo se analizó el vínculo entre estas. (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2014), y transversal porque se recopiló toda información en un tiempo extraordinario y/o único con el fin de brindar una reseña de variables y su incidencia interrelacional.

3.2 Variables y operacionalización

Esta investigación consideró dos variables y 6 dimensiones siendo las siguientes: Intensidad, dirección, persistencia, Eficiencia, eficacia y efectividad. Asimismo, por cada dimensión se colocaron 3 indicadores y por consiguiente nos arroja un total de 18 ítems, asimismo el instrumento que se utilizará es un cuestionario de preguntas.

Variable 1: Motivación laboral = Variable cualitativa. Escala ordinal

Definición conceptual

Según Revuelto (2018) definió que la motivación laboral son aspiraciones de los trabajadores, en tanto que la satisfacción se enlaza con el grado de realización de los anhelos.

Definición operacional

Se elaboró 9 preguntas de tipo Likert que se relacionaron con las dimensiones: intensidad, dirección y persistencia. Además, el cuestionario se administró a los trabajadores del Complejo Comercial y Residencial para recolectar los datos de la población fijada.

Escala de medición

La escala fue de carácter ordinal, con el objetivo de ordenar la data en forma ascendente o descendente para lograr la ubicación precisa y sencilla de las respuestas.

Indicadores: Esfuerzo, energía, incentivo, aspecto direccional, compromiso, orientación, tiempo, interés y ejecución.

Variable 2: Productividad = Variable cualitativa. Escala ordinal

Definición conceptual

Camargo (2013) nos mencionó que la productividad es la facultad de poder cumplir con nuestros objetivos de manera eficiente, para ello gestionó muy bien el talento

humano, conoció el potencial de la persona para poder desarrollarla y obtuvo menores esfuerzos y costos para el beneficio de todos.

Definición operacional

Se elaboró 9 preguntas de tipo Likert que se relacionaron con las dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad. Además, el cuestionario se administró a los trabajadores del Complejo Comercial y Residencial para recolectar los datos de la población fijada.

Escala de medición

La escala de medición fue de carácter ordinal, con el objetivo de ordenar la data en forma precisa y sencilla las respuestas.

Indicadores: Recursos Escasos, capacidad administrativa, logro de metas, objetivos, calidad, competitividad, grado de cumplimiento, estrategias organizacionales y éxito Real.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población:

Tamayo (2012) definió que el todo de un hecho se encuentra en la investigación el cual abarcó la totalidad de elementos de análisis que integraron dicho hecho y que debe medirse para una investigación conformando un grupo N de entidades.

El universo poblacional estuvo constituido por 20 trabajadores pertenecientes a las áreas: Parking y seguridad del complejo Comercial y Residencial, Comas, Lima 2021.

Tabla Distribución poblacional de los trabajadores pertenecientes a las áreas: Parking y seguridad del complejo comercial y residencial, Comas, Lima 2021.

N°	AREA	SUB-POBLACIÓN
1	Parking	4
2	Seguridad	16
Total		20

Nota: Elaboración propia

Criterios de inclusión:

Trabajadores del Complejo Comercial y Residencial de las áreas operativas.

Trabajadores del Complejo Comercial y Residencial que conocen y tienen información relevante sobre las variables de estudio.

Criterios de exclusión:

Trabajadores del Complejo Comercial y Residencial de las áreas administrativas.

Trabajadores del Complejo Comercial y Residencial que no conocen ni tienen información relevante sobre las variables de estudio.

Muestra:

El tamaño para dicha investigación fue de 20 trabajadores, es decir con todo el universo poblacional. Siendo esta una muestra censal según su característica.

Muestreo:

Gómez, S. (2012) indicó que es una herramienta resaltante y de importante autenticidad en una investigación, medio por el cual los investigadores eligen la cantidad que representan el hecho en estudio para conseguir los datos necesarios de la población que se está investigando.

Se uso una técnica intencional; Según Gómez, S. (2012) porque los investigadores a juicio propio eligen a los integrantes de la población que ellos creen representativos.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos: En dicha investigación se utilizó:

Fuentes Primarias: Se realizó la visita a la empresa para recabar una impresión a través de nuestros sentidos para recolectar información que ayude a solucionar la problemática. También se usó la observación con el fin de experimentar las hipótesis y para esto fue confeccionado el instrumento de medición.

Fuentes secundarias: se usó fichas bibliográficas las cuales se emplearon para registrar la información necesaria sobre los libros usados en dicho estudio.

Se usaron investigaciones que guardaban correspondencia directa para con el propósito que se buscó en esta investigación. Estas tesis integraron los precedentes que nos llevaron a comprender nuestra problemática en estudio por medio de sus teorías, resultados y conclusiones las cuales se tomaron en consideración en el debate.

Instrumentos de recolección de datos: Según Sánchez, Reyes & Mejía (2018) mencionó que el instrumento de medición es una herramienta usada para cuantificar la o las variables de un hecho determinado, que podría ser una encuesta, cuestionario entre otras.

Según Hernández (2012) las encuestas es una técnica usada para recoger la información que se requiera de las personas con respecto a la o las variables de una investigación que se está realizando.

Según Sánchez y Reyes (2009), indicó que una escala de medición es como será cuantificada las variables de estudio en la investigación.

Los datos recabados como fuentes de información se obtuvieron mediante la elaboración y formulación de encuestas para cada una de las variables en estudio en esta investigación, haciendo uso de la escala de Likert, bajo la forma de

aseveraciones en 5 niveles (muy en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, muy de acuerdo y de acuerdo) de los encuestados.

Según Sánchez, Reyes & Mejía (2018) la escala de Likert es la más usada en las investigaciones por su amplitud, por lo tanto, para responder el sujeto cuenta con 5 niveles a los cuales se les fija un número.

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS		
		POSICIÓN	Nº DE ITEM	
Motivación Laboral	Intensidad	P-1	1	
		P-2	1	
		P-3	1	
		P-4	1	
		P-5	1	
	Persistencia	P-6	1	
		P-7	1	
		P-8	1	
		P-9	1	
		P-10	1	
Productividad	Eficiencia	P-11	1	
		P-12	1	
		P-13	1	
	Eficacia	P-14	1	
		P-15	1	
		P-16	1	
		Efectividad	P-17	1
			P-18	1

Nota: Elaboración propia

Muy En Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Muy De Acuerdo
1	2	3	4	5

Nota: Elaboración propia

Validación del instrumento:

Según Sánchez, Reyes & Mejía (2018) indicó que la validación es un desarrollo mediante el cual se prueba el valor del procedimiento, técnica o programa, esto se da con la revisión y validación de contenido de juicio de los expertos, quienes han constatado la correcta formulación de cada pregunta a fin de que haya coherencia. A continuación, se anuncia en la tabla 15 (ver anexo), la lista de expertos

3.5 Procedimientos

Según Gómez (2012). Mencionó, que los procedimientos, medios o instrumentos que llevó la investigación realizó operaciones para la medición de variables que se aplicó en métodos por los datos recogidos, y que sirvieron para el uso de medir la forma más objetiva y clara, para la base científica.

El procedimiento se desplegó para medir las actitudes, que fueron usados en la creación del instrumento de evaluación, luego de ello se diseñó y creó el instrumento de evaluación y luego se aplicó obteniendo datos que fueron procesados, analizados y presentados en la evaluación.

3.6 Método de análisis de datos

En esta investigación se generó una base de datos obtenidos de nuestro instrumento de evaluación aplicado y exportados a una hoja de cálculo de manera ordenada y entendible, y posterior a ello fueron procesados con el programa estadístico SPSS V.26, dichos resultados generados en este programa fueron añadidos y plasmado en nuestra investigación. Todo este proceso se realizó tanto a nivel descriptivo e inferencial.

3.7 Aspectos éticos

En esta investigación la ética estuvo como factor principal, no se contó con un documento de consentimiento informado ya que no requirió por ser una investigación general y no de una determinada empresa, a la vez las personas que aplicaron el cuestionario fueron informados de los motivos de ello.

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptivo

Tabla 1

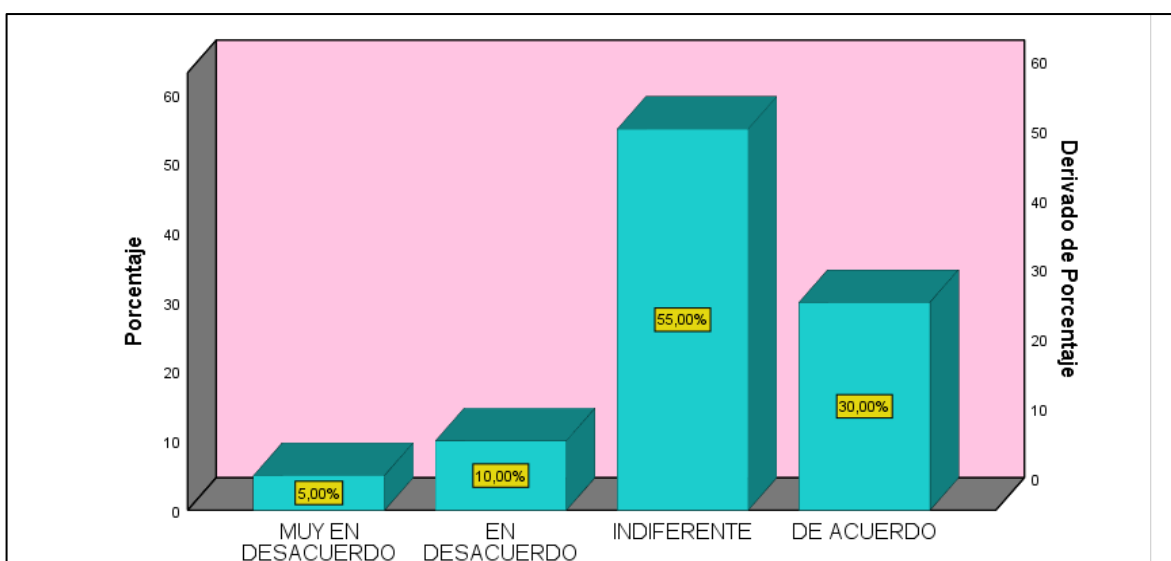
Variable 1: Motivación Laboral

Motivación Laboral (Agrupada)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	MUY EN DESACUERDO	1	5,0	5,0
	EN DESACUERDO	2	10,0	15,0
	INDIFERENTE	11	55,0	70,0
	DE ACUERDO	6	30,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Nota: Datos tomados del software estadístico SPSS versión 26

Figura 1

Variable 1 Motivación laboral



Nota: Resultado del software estadístico SPSS versión 26

Interpretación: acorde a la información recopilada a través de la encuesta llevada a cabo al personal del Complejo Comercial y Residencial en relación con que si dicho complejo practica la motivación laboral que contiene las dimensiones intensidad, dirección y persistencia; el resultado nos arrojó que el 55% se mostró indiferente, el 30% estuvo de acuerdo, mientras que el 10% estuvo en desacuerdo y un 5% muy en desacuerdo.

Tabla 2

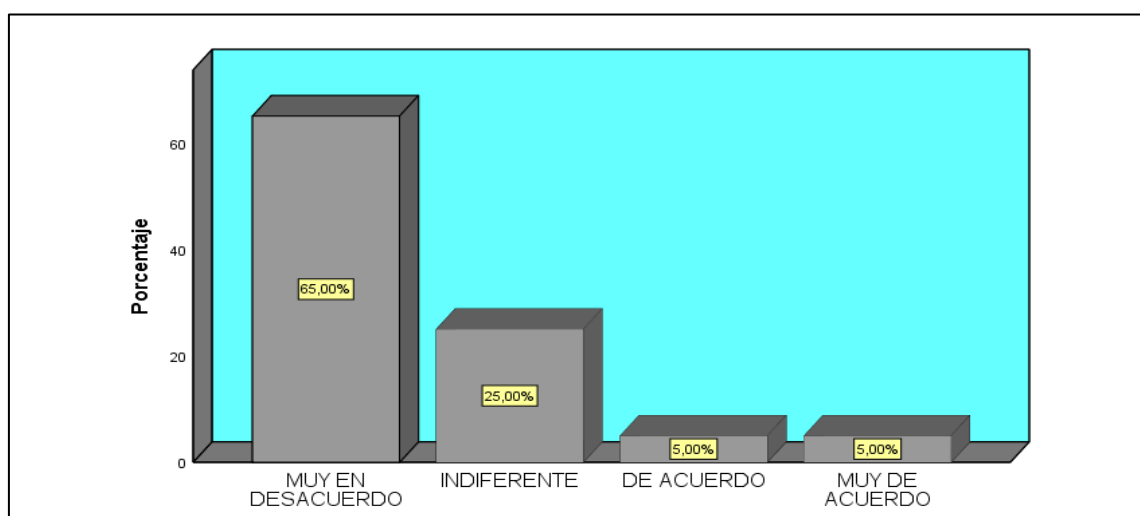
Dimensión Intensidad

D1: INTENSIDAD (Agrupada)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	MUY EN DESACUERDO	13	65,0	65,0
	INDIFERENTE	5	25,0	90,0
	DE ACUERDO	1	5,0	95,0
	MUY DE ACUERDO	1	5,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Nota: Datos tomados del software estadístico SPSS versión 26

Figura 2

Dimensión Intensidad



Nota: Resultado del software estadístico SPSS versión 26

Interpretación: de acuerdo con la información obtenida por medio de la encuesta realizada a los trabajadores del Complejo Comercial y Residencial en relación con que si dicho complejo practica la intensidad que contiene los indicadores esfuerzo, energía e incentivo; el resultado nos arrojó que el 65% estuvo muy en desacuerdo, el 25% se mostró indiferente, mientras que el 5% estuvieron de acuerdo y un 5% muy de acuerdo.

Tabla 3

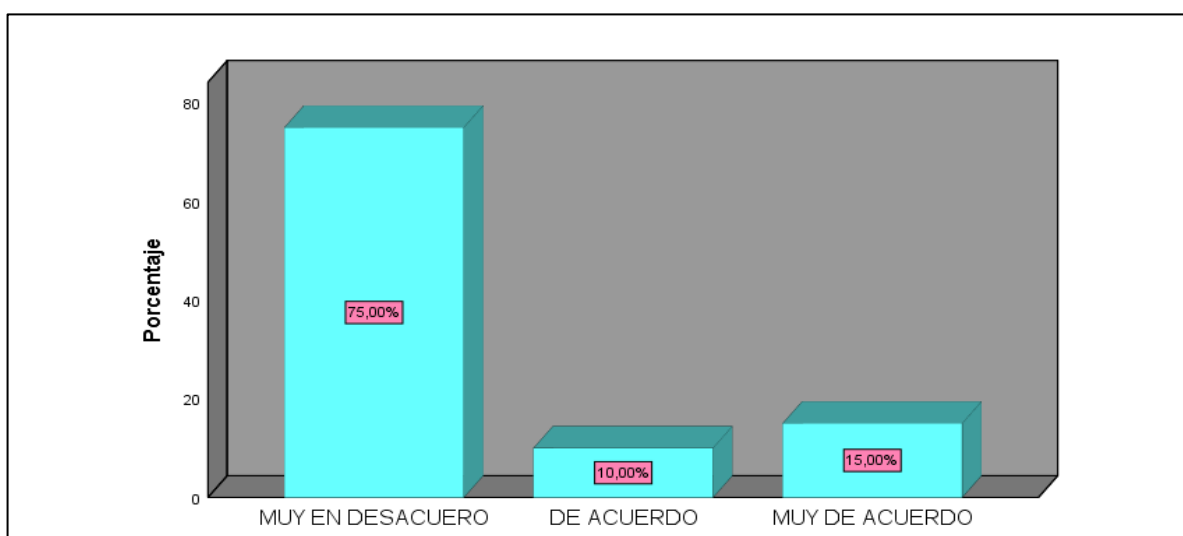
Dimensión Dirección

D2: DIRECCIÓN (Agrupada)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
MUY EN DESACUERO	15	75,0	75,0	75,0
Válido DE ACUERDO	2	10,0	10,0	85,0
MUY DE ACUERDO	3	15,0	15,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Nota: Datos tomados del software estadístico SPSS versión 26

Figura 3

Dimensión Dirección



Nota: Resultado del software estadístico SPSS versión 26

Interpretación: mediante los datos recabados por medio de la encuesta realizada a los trabajadores del Complejo Comercial y Residencial en relación con que si dicho complejo practica la dirección que contiene los indicadores aspecto direccional, compromiso y orientación; el resultado nos arrojó que el 75% estuvo muy en desacuerdo, mientras que el 15% estuvieron de muy de acuerdo y un 10% de acuerdo.

Tabla 4

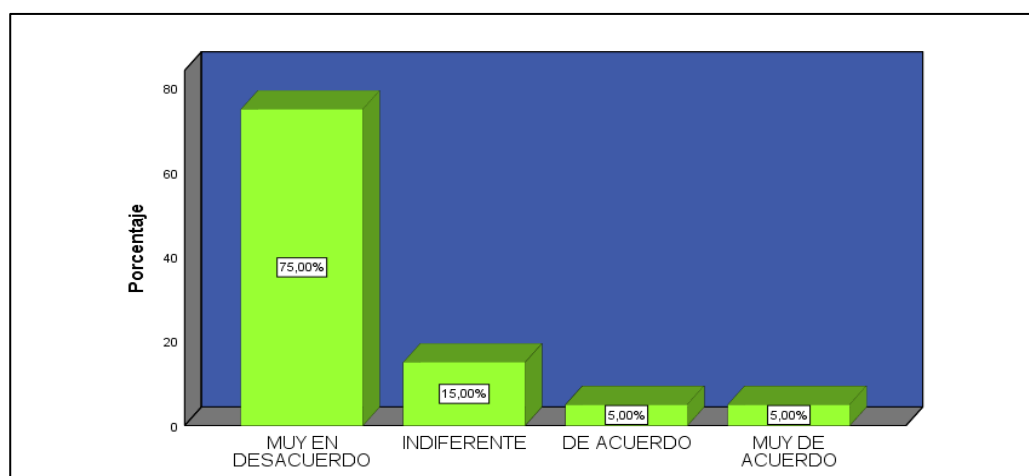
Dimensión Persistencia

D3: PERSISTENCIA (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	MUY EN DESACUERDO	15	75,0	75,0	75,0
	INDIFERENTE	3	15,0	15,0	90,0
	DE ACUERDO	1	5,0	5,0	95,0
	MUY DE ACUERDO	1	5,0	5,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

Nota: Datos tomados del software estadístico SPSS versión 26

Figura 4

Dimensión Persistencia



Nota: Resultado del software estadístico SPSS versión 26

Interpretación: de acuerdo los datos recabados por medio de la encuesta realizada a los trabajadores del Complejo Comercial y Residencial en relación con que si dicho complejo practica la persistencia que contiene los indicadores tiempo, interés y ejecución; el resultado nos arrojó que el 75% estuvo muy en desacuerdo, el 15% se mostró indiferente, mientras que el 5% estuvieron de acuerdo y un 5% muy de acuerdo.

Tabla 5

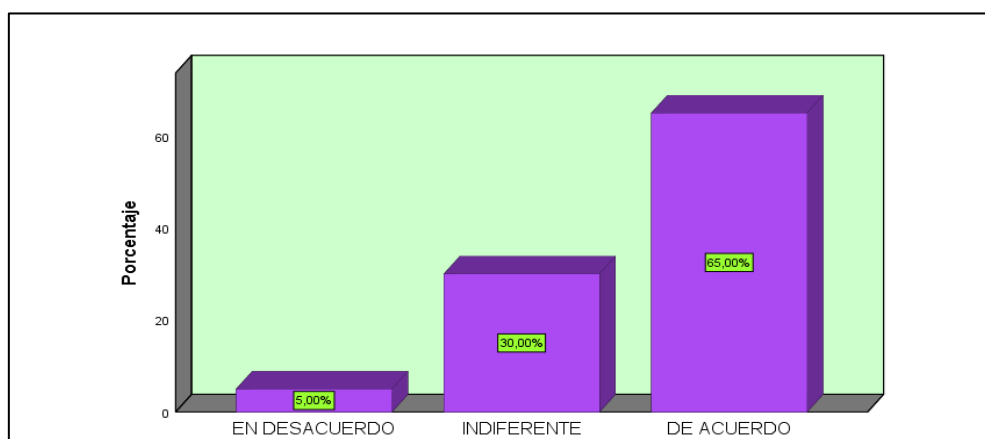
Variable 2 Productividad

PRODUCTIVIDAD (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
	EN DESACUERDO	1	5,0	5,0	5,0
Válido	INDIFERENTE	6	30,0	30,0	35,0
	DE ACUERDO	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota: Datos tomados del software estadístico SPSS versión 26

Figura 5

Variable 2 Productividad



Nota: Resultado del software estadístico SPSS versión 26

Interpretación: Conforme a la información obtenida por medio de la encuesta realizada a los trabajadores del Complejo Comercial y Residencial en relación con que si dicho complejo desarrolla la productividad que contiene las dimensiones eficiencia, eficacia y efectividad, el resultado nos arrojó que el 65% estuvo de acuerdo, mientras que el 30% se mostró indiferente y un 5% en desacuerdo.

Tabla 6

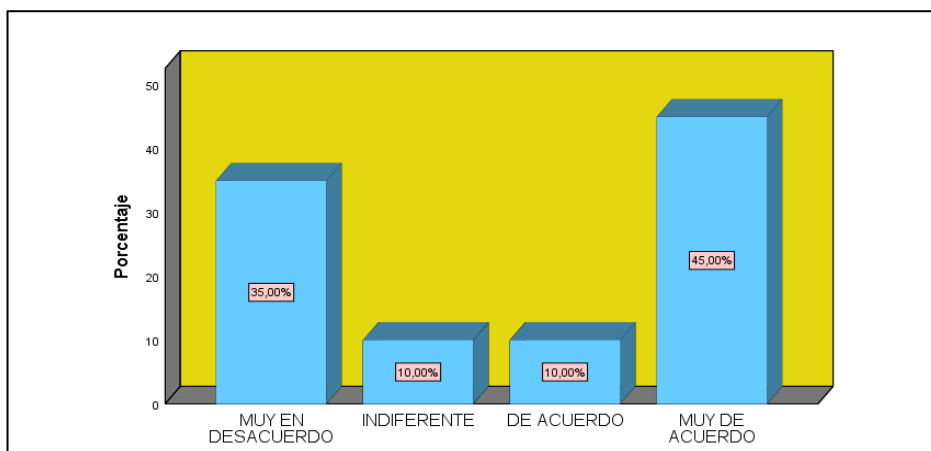
Dimensión eficiencia

D4: EFICIENCIA (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	MUY EN DESACUERDO	7	35,0	35,0	35,0
	INDIFERENTE	2	10,0	10,0	45,0
	DE ACUERDO	2	10,0	10,0	55,0
	MUY DE ACUERDO	9	45,0	45,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

Nota: Datos tomados del software estadístico SPSS versión 26

Figura 6

Dimensión eficiencia



Nota: Resultado del software estadístico SPSS versión 26

Interpretación: Conforme a los datos recabados por medio de la encuesta realizada a los trabajadores del Complejo Comercial y Residencial en relación a que si dicho complejo practica la eficiencia que contiene los indicadores recursos escasos, capacidad administrativa y logro de metas; el resultado nos arrojó que el 45% estuvo muy de acuerdo, el 35% estuvo muy en desacuerdo, mientras que el 10% se mostró indiferente y un 10% de acuerdo.

Tabla 7

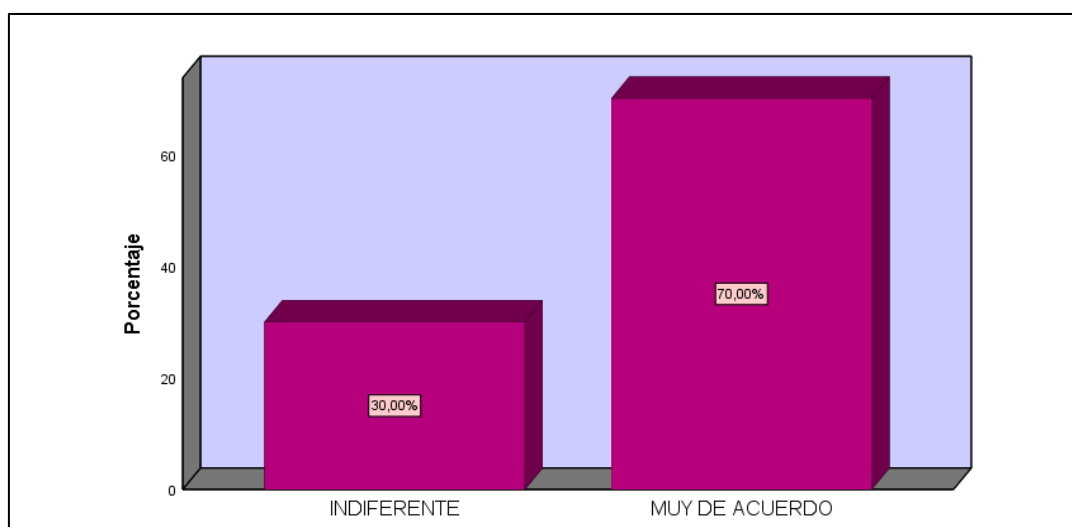
Dimensión eficacia

D5: EFICACIA (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	INDIFERENTE	6	30,0	30,0	30,0
	MUY DE ACUERDO	14	70,0	70,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

Nota: Datos tomados del software estadístico SPSS versión 26

Figura 7

Dimensión eficacia



Nota: Resultado del software estadístico SPSS versión 26

Interpretación: Conforme a los datos recabados por medio de la encuesta realizada a los trabajadores del Complejo Comercial y Residencial en relación a que si dicho complejo practica la eficacia que contiene los objetivos, calidad, competitividad; el resultado nos arrojó que el 70% estuvo muy de acuerdo y el 30% se mostró indiferente.

Tabla 8

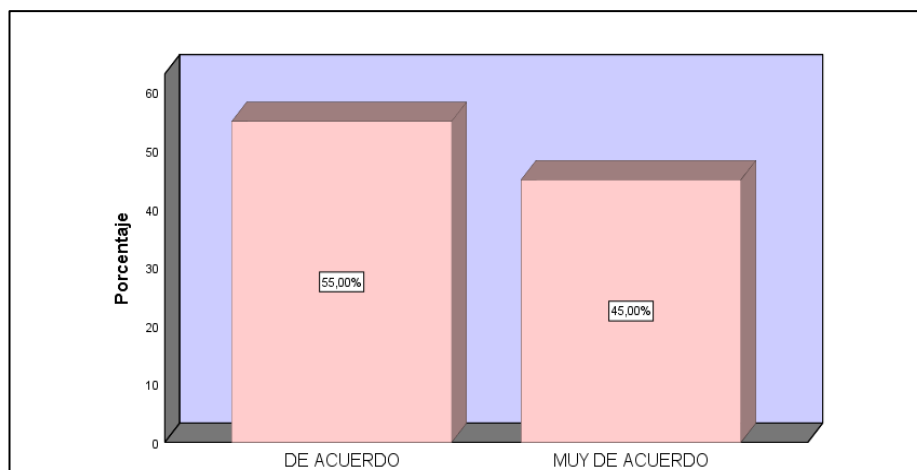
Dimensión efectividad

D6: EFECTIVIDAD (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	DE ACUERDO	11	55,0	55,0	55,0
	MUY DE ACUERDO	9	45,0	45,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

Nota: Datos tomados del software estadístico SPSS versión 26

Figura 8

Dimensión efectividad



Nota: Resultado del software estadístico SPSS versión 26

Interpretación: Conforme a los datos recabados por medio de la encuesta realizada a los trabajadores del Complejo Comercial y Residencial en relación con que si dicho complejo practica la efectividad que contiene los indicadores grado de cumplimiento, estrategias organizacionales y éxito real; el resultado nos arrojó que el 55% estuvo de acuerdo y el 45% estuvo muy de acuerdo.

Análisis Inferencial

Tabla 9

Pruebas de normalidad

PRUEBAS DE NORMALIDAD						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACIÓN LABORAL (Agrupada)	,300	20	,000	,807	20	,001
PRODUCTIVIDAD (Agrupada)	,398	20	,000	,671	20	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Datos tomados del software estadístico SPSS versión 26

Hipótesis:

H₀: La estructuración de datos muestrales es normal

H_a: La estructuración de datos muestrales no es normal

Asimismo, se cotejó la **T=0.05**, conforme con el **95%** de nivel de confianza establecida, con la significancia definida en la Tabla N° 9 de prueba de normalidad conforme columna Sig.

a) Si Sig p < Sig T = se deniega H₀

b) Si Sig p > Sig T = se admite H₀

Interpretación:

Teniendo en cuenta que la muestra es menor a 50 se admite la prueba de Shapiro-Wilk. Conforme con el resultado que se define en la Tabla N° 9 “prueba de normalidad”, la significancia hallada es de 0,001 para la variable motivación laboral y de 0,000 para la variable productividad; conforme a la regla de decisión $\alpha < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por consiguiente la distribución de la muestra es no normal o no paramétrica.

Coefficiente de correlación y reglas de decisión

Tabla 10

Coefficiente de correlación de spearman

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 correlación
+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 perfecta

Nota: Metodología de la investigación, quinta edición, por Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P., 2010, México D.F., México: McGraw-Hill

Regla de decisión:

Si $\alpha < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Si $\alpha > 0.05$ se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre Motivación laboral y productividad de los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021

H0: No existe relación significativa entre Motivación laboral y productividad de los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021

Tabla 11*Prueba de hipótesis general*

CORRELACIONES				
			MOTIVACIÓN LABORAL (Agrupada)	PRODUCTIVIDAD (Agrupada)
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN LABORAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,609**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	20	20
	PRODUCTIVIDAD (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,609**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Datos tomados del software estadístico SPSS versión 26

Interpretación: Conforme a los resultados que se evidencian en la Tabla N° 11, el Rho Spearman es 0,609, es analizado de acuerdo con la Tabla N° 10 “Coeficiente de correlación de spearman” que el resultado hallado es una Correlación positiva

considerable, teniendo como nivel de significancia 0,004, teniendo en cuenta el patrón de determinación Sig. $\alpha < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; por consiguiente, se decreta la existencia de relación positiva considerable entre motivación laboral y productividad de los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021.

Prueba de hipótesis específica 1

Ha: Existe relación significativa entre la Intensidad y la eficiencia de los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021

H0: No existe relación significativa entre la Intensidad y la eficiencia de los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica 1

CORRELACIONES			
		D1: INTENSIDAD (Agrupada)	D4: EFICIENCIA (Agrupada)
Rho de Spearman	D1: INTENSIDAD (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,531*
		N	.
	D4: EFICIENCIA (Agrupada)	Coeficiente de correlación	20
		Sig. (bilateral)	,531*
		N	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Datos tomados del software estadístico SPSS versión 26

Interpretación: Conforme a los resultados que se evidencian en la Tabla N° 12, el Rho Spearman es 0,531, es analizado de acuerdo con la Tabla N° 10 “Coeficiente

de correlación” que el resultado hallado es una Correlación positiva considerable, teniendo como nivel de significancia 0,016, teniendo en cuenta el patrón de determinación Sig. $\alpha < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; por consiguiente, se decreta la existencia de relación positiva considerable entre la dimensión intensidad y la dimensión eficiencia de los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021.

Prueba de hipótesis específica 2

Ha: Existe relación significativa entre la dirección y la eficacia de los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021

H0: No existe relación significativa entre la dirección y la eficacia de los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 2

CORRELACIONES			
		D2: DIRECCIÓN (Agrupada)	D5: EFICACIA (Agrupada)
Rho de Spearman	D2: DIRECCIÓN (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,100
		N	20
	D5: EFICACIA (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,100
		Sig. (bilateral)	,675
		N	20

Nota: Datos tomados del software estadístico SPSS versión 26

Interpretación: Conforme a los resultados que se evidencian en la Tabla N° 13, el Rho Spearman es 0,100, es analizado de acuerdo con la Tabla N° 10 “Coeficiente de correlación” que el resultado hallado es una Correlación positiva débil, teniendo como nivel de significancia 0,675, teniendo en cuenta el patrón de determinación Sig. $\alpha < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; por consiguiente, se decreta la existencia de relación positiva débil entre la dimensión dirección y la dirección eficacia de los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021.

Prueba de hipótesis específica 3

Ha: Existe relación significativa entre la persistencia y la efectividad de los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021

H0: No existe relación significativa entre la persistencia y la efectividad de los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica 3

CORRELACIONES				
			D3: PERSISTENCIA (Agrupada)	D6: EFECTIVIDAD (Agrupada)
Rho de Spearman	D3: PERSISTENCIA (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,632**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	20	20
	D6: EFECTIVIDAD (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	20	20

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Datos tomados del software estadístico SPSS versión 26

Interpretación: Conforme a los resultados que se evidencian en la Tabla N° 14, el Rho Spearman es 0,632, es analizado de acuerdo con la Tabla N° 10 “Coeficiente de correlación” que el resultado hallado es una Correlación positiva considerable, teniendo como nivel de significancia 0,003, teniendo en cuenta el patrón de determinación Sig. $\alpha < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; por consiguiente, se decreta la existencia de relación positiva considerable entre la dimensión persistencia y la dirección efectividad de los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021.

V. DISCUSIÓN

En base al objetivo general el cual ha sido determinar la relación que hay entre la variable motivación laboral y la variable productividad de los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021; los datos obtenidos han validado que entre ambas variables hay una relación significativa; esto acreditado con el resultado del coeficiente de Rho Spearman de 0.609 obtenido al procesar en el SPSS.

Estos resultados obtenidos guardan relación con Rojas & Velásquez (2018). Quienes concluyeron en su investigación realizada que entre la variable 1 motivación laboral y la variable 2 productividad de los trabajadores del Banco Falabella existe significancia positiva alta. Asimismo, Murga (2018). Concluyó que existe una relación positiva alta entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa Dinamitex Perú.

Además, Tarazona & Alix (2019). Nos dice que, las personas forman parte de las empresas permitiendo su crecimiento organizacional a nivel empresarial, para esto dichos trabajadores deben ser motivados generando un óptimo clima laboral y que esto conlleva a una excelente eficiencia de estos y por consiguiente el crecimiento y éxito de la empresa; vemos que la motivación laboral guarda una considerable relación con la productividad de los trabajadores dentro de una empresa. Alburqueque (2019). En su investigación que la proceso con el software SPSS, concluyo que entre la variable motivación laboral y la variable rendimiento del potencial humano hay una correlación positiva perfecta.

Callata & Gonzales (2017). En su investigación que fue analizada y procesada con el software SPSS, concluyeron que la motivación juega un papel muy importante en la organización del estado, ya que, a más alta dicha motivación el grado de productividad que brindaran los trabajadores será muy elevado.

Higinio (2017). En su investigación que realizo, luego de analizar sus datos y procesarlos con el software SPSS, concluyo que la motivación laboral influye en sobremanera sobre la productividad, ya que si los trabajadores no se encuentran motivados su productividad será muy pobre sobre lo que se espera de ellos dentro de la organización.

En relación con nuestro primer objetivo específico el cual ha sido determinar la relación de la dimensión intensidad y dimensión eficiencia de los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021, los datos obtenidos han validado que entre ambas dimensiones hay una relación significativa; esto acreditado con el resultado del coeficiente de Rho Spearman de 0.531 obtenido al procesar en el SPSS.

De acuerdo a los resultados mencionados en el párrafo anterior (García & Sierra, 2020, p. 49), expresa que un trabajador puede estar afecto a las diferentes situaciones o factores de naturaleza externa que pueda suceder y afectar en su intensidad de trabajo, como sabemos una persona percibe de manera distinta las situaciones que puedan ocurrir, asimismo menciona que una persona desmotivada puede transmitir esa actitud negativa y afectar en la eficiencia de los demás colaboradores.

En relación con nuestro segundo objetivo específico el cual ha sido determinar la relación de la dimensión dirección y la dimensión eficacia de los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021, los datos obtenidos han validado que entre ambas dimensiones hay una relación significativa; esto acreditado con el resultado del coeficiente de Rho Spearman de 0.100 obtenido al procesar en el SPSS.

Estos resultados obtenidos guardan relación con Vizcaíno & Aracely (2019). Nos dicen que la persona que perfecciona o progresa su nivel de eficacia y eficiencia mantiene un performance positivo y adecuado en sus funciones dentro de la empresa. Asimismo, Canales & Fátima (2020). Concluyeron que hay correlación significativa positiva entre la variable dirección y el desempeño de los docentes generando que estos estén motivados, con liderazgo y respuestas positivas en sus funciones diarias.

Con relación a nuestro tercer objetivo específico el cual ha sido determinar la relación de la dimensión persistencia y la dimensión efectividad de los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021, los datos obtenidos han validado que entre ambas dimensiones hay una relación significativa;

esto acreditado con el resultado del coeficiente de Rho Spearman de 0.632 obtenido al procesar en el SPSS.

Como sabemos la efectividad en todas las organizaciones va a depender mucho de las decisiones que se toma en la alta dirección, asimismo el autor nos menciona que siempre va a existir un microclima organizacional negativo por ello cada área deberá de trabajar y/o contribuir con constantes capacitaciones realización de feedback, así como otorgar reconocimientos para motivar a sus colaboradores y evitar los sesgos o carencias que impidan con los objetivos deseados de la empresa. (Enebral, 2018)

Taverna (2018). En su investigación concluyo que el mal clima laboral que se detectó en la empresa causa un efecto determinante sobre la efectividad y motivación laboral de los trabajadores dentro de la organización.

En cuanto a la hipótesis general planteada ha sido comprobar si existe cierto nexo significativo entre Motivación laboral y productividad de los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021, teniendo en cuenta que es una población con distribución no normal, por consiguiente, se hizo uso del estadístico Rho Spearman; el cual nos arrojó el nivel de correlación de 0,609 y el Sig. De 0,004; por lo tanto, analizando ambos resultados se ha determinado que dicha hipótesis propuesta es cierta concluyéndose que la motivación laboral tiene correlación positiva considerable con la productividad.

Estos resultados obtenidos guardan relación con Castillo (2018). Luego de procesar los datos con el software SPSS, concluyo en su investigación realizada que la motivación laboral tiene una correlación significativa con la productividad. En tanto, Antuash (2018). Tras haber procesado todos los datos obtenidos en dicha investigación, concluyo que la motivación laboral tiene una correlación significativa para con la productividad. Asimismo, Godoy (2019). Luego de haber procesado los datos con el software SPSS y analizado el resultado obtenido del Rho Spearman, concluyo que la motivación laboral tiene una correlación significativa con la productividad.

En cuanto a la primera hipótesis específica planteada ha sido comprobar si existe relación entre la Intensidad y la eficiencia de los trabajadores del Centro

Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021, teniendo en cuenta que es una población con distribución no normal, por consiguiente, se hizo uso del estadístico no paramétrico de correlación de Spearman; el cual nos arrojó el nivel de correlación de 0,531 y el Sig. De 0,016; como se muestra en la tabla 12, analizando ambos resultados se ha determinado que dicha hipótesis propuesta es cierta concluyendo que la dimensión intensidad tiene correlación positiva considerable con la dimensión eficiencia del complejo comercial y residencial, Comas, Lima, 2021.

Por consiguiente la segunda hipótesis específica planteada ha sido comprobar si existe relación significativa entre la dirección y la eficacia de los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021, teniendo en cuenta que es una población con distribución no normal, por lo tanto, se hizo uso del estadístico Rho Spearman; el cual nos arrojó el nivel de correlación de 0,100 y el Sig. De 0,675; en tal sentido, como se muestra en la tabla 13, analizando ambos resultados se ha determinado que dicha hipótesis propuesta es cierta concluyendo que la dimensión dirección tiene correlación positiva débil con la dimensión eficacia del complejo comercial y residencial, Comas, Lima, 2021.

Asimismo, la tercera hipótesis específica planteada ha sido comprobar si existe relación significativa entre la Persistencia y la efectividad de los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021, teniendo en cuenta que es una población con distribución no normal, por consiguiente, se hizo uso del estadístico no paramétrico Rho Spearman; el cual nos arrojó el nivel de correlación de 0,632 y el Sig. De 0,003; por lo tanto, de acuerdo con la tabla 14, se determinó ambos resultados que dicha hipótesis propuesta es cierta concluyéndose que la dimensión persistencia tiene correlación positiva considerable con la dimensión efectividad del complejo comercial y residencial, Comas, Lima, 2021.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Los resultados hallados evidenciaron que hay un alto índice de trabajadores que indican que le es indiferente la motivación laboral; asimismo a tal efecto de análisis donde se obtuvo el resultado de Rho Spearman 0,609 y Sig. 0,004; estos resultados nos conceden acreditar que nuestra hipótesis propuesta es verídica; por todo lo antes mencionado se concluye que la motivación laboral posee relación significativa positiva considerable con la variable productividad, con lo que se alcanza cumplir con el objetivo general de la investigación.

Segunda:

Los resultados obtenidos reflejarán un gran porcentaje de trabajadores que consideran que la intensidad influye en la eficiencia; dicho resultado obtenido se puede visualizar de acuerdo a tal efecto de análisis de Rho Spearman de 0,531 y Sig. 0,016; estos resultados ha permitido certificar que nuestra hipótesis propuesta es verdadera; por todo lo antes mencionado se concluye que la intensidad tiene influencia significativa positiva considerable con la eficiencia, con lo que se alcanza cumplir con el objetivo específico 1 de la investigación.

Tercera:

Los resultados obtenidos reflejarán que un porcentaje de trabajadores atribuyen que la dirección influye mucho en la eficacia; dicho resultado obtenido se proyecta en el análisis de coeficiente de Rho Spearman desarrollado, el cual nos arrojó un resultado de 0,100 y Sig. 0,675; estos resultados nos permiten demostrar que nuestra hipótesis propuesta es verdadera; por todo lo antes mencionado se concluye que la dirección tiene relación significativa positiva débil con la eficacia, con lo que se alcanza cumplir con el objetivo específico 2 de la investigación.

Cuarta:

De acuerdo al resultado obtenido se observó que existe una gran cantidad de trabajadores que consideran que la persistencia influye en la dimensión efectividad y según nuestro contexto de estudio, dicho resultado se observó en la prueba estadística del coeficiente de Rho Spearman el cual arrojó un índice de 0,632 y Sig. 0,003; estos resultados permitieron acreditar que nuestra hipótesis propuesta es verídica, por lo tanto, se concluye que la persistencia tiene relación significativa positiva considerable con la efectividad, por consiguiente se alcanza cumplir con el objetivo específico 3 de la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Para que la productividad del Complejo Comercial y Residencial mejore, la alta gerencia deberá aplicar estrategias de motivación en sus trabajadores para ello tendrá que establecer feedback, cursos especializados de reforzamiento según las áreas, asimismo los jefes inmediatos tienen que transmitir ese compromiso hacia la organización, y reunir a su equipo periódicamente para establecer sus objetivos.

Segunda:

Para que el Complejo Comercial y Residencial sea altamente eficiente deberá crear nuevos programas de capacitación que permitan fortalecer sus conocimientos, asimismo gestionar constantemente actividades de integración para poder desarrollar sus habilidades blandas y de esta manera atribuir y aumentar ese nivel de intensidad laboral que brindan los trabajadores en el día a día.

Tercera:

Para que el Complejo Comercial y Residencial mejore el nivel de eficacia en todas las unidades organizativas, deberán mitigar la procrastinación crónica en sus funciones, eliminar esa negatividad en el entorno y empoderar su profesionalismo, de esta manera podremos generar una sólida dirección que la empresa proyecta alcanzar a un mediano plazo.

Cuarta:

El Complejo Comercial y Residencial deberá llevar un control constante del desempeño de los trabajadores a fin de identificar el nivel efectividad en sus funciones, generados por su persistencia, para ello la empresa tendrá que motivarlos con bono de reconocimiento, cupones y otros.

REFERENCIAS

- Alamar, J. & Guijarro, B. (2018). El libro de la productividad en la empresa española 2018. Valencia, España: RESULTAE.
- Alburqueque Baldassari, F. H. (2020). Motivación laboral y rendimiento del potencial humano en colaboradores del Banco Scotiabank Perú –sede Rímac, 2019. Repositorio Institucional - UCV; Universidad César Vallejo.
- Antuash Jempets, M. (2018). La motivación laboral mejora la productividad en la Empresa Rio Hotel SRL Bagua - 2018. Repositorio Institucional - USS; Repositorio Institucional USS.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. (3.a ed.). Pearson educación. Colombia
- Bravo, J. (2014). Productividad basada en la gestión de procesos. Santiago de Chile: Editorial Evolución S.A.
- Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]*. Repositorio PUCESA. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2877>
- Calvo, J., Pelegrin, A., & Saturnina, M. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención medica de los servicios de salud del sector publico. *Retos de la Dirección*, 12(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006
- Callata Callata, L. M., & Gonzales Sandoval, J. A. (2017). Dimensiones de motivación y productividad laboral en trabajadores del Municipio de la Joya, Arequipa, 2017. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; Repositorio Institucional - UNSA.

- Castillo Trigoso, J. L. (2018). Motivación laboral y Productividad de la fuerza de ventas de TRIATHLON S.A.C., LIMA, 2018. Universidad César Vallejo; Repositorio Institucional - UCV.
- Cid, Y. (2014). Teorías de la motivación laboral y constructos psicológicos relacionados. UNIVERSIDAD DE LEON. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10612/4264>
- Cuesta , A. (2008). La productividad del trabajo del trabajador del conocimiento. *Dialnet, métricas*, 29(3). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/4786613>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. México, D.F: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Daft, R. (2010). *Teoría y diseño organizacional*. Mexico D.F.: Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/a470398d881ef04626b994461fc4879b.pdf>.
- Delgado, Y., & Rodriguez , S. (2019). *Análisis de los factores determinantes de la motivación laboral sobre la productividad en la empresa Aromas y Procesos S.A.S. [Tesis de pregrado; Universidad Santo Tomas]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/15217>
- Fernández-Ríos, M., & Sánchez, J. (1997). *Eficacia Organizacional concepto, desarrollo y evaluación*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=d3z_i6znsFUC&pg=PA40&dq=efectividad+autores&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjB7ZGAuZ3xAhUaGLkGHTIzBkoQ6AEwAHoEC_AkQAq#v=onepage&q=efectividad%20autores&f=false.
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donelly, J. (2001). Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos (10ª ed.). Santiago de Chile: McGraw-Hill Interamericana.
- Godoy Ramírez, J. P. (2019). Motivación laboral y productividad del profesional químico farmacéutico en la Dirección General de Medicamentos Insumos y

- Drogas, San Miguel – 2019. Repositorio Institucional - UCV; Universidad César Vallejo.
- Gómez, S. (2012). Metodología de la investigación. Tlalnepantla de Baz. Estado de México: Red Tercer Milenio.
- González, D. (2008). Psicología de la Motivación. La Habana, Cuba: Editorial Ciencias Médicas.
- Guillermo, Y. (2018). *Satisfacción Laboral y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial De Huaura, 2017. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].* Repositorio Institucional - UNJFSC. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1870>
- Hernández, R. & Fernández, C. & Baptista P. (2010). Metodología de la investigación. México, DF: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Hernández, J., García-Leal, Ó., Rubio, V., & Santacreu, J. (2004). LA PERSISTENCIA EN EL ESTUDIO CONDUCTUAL DE LA PERSONALIDAD. *Psicothema*, 16(1). Obtenido de <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=1158>
- Hernández, O. (2012). Estadística Elemental para Ciencias Sociales. (Tercera Edición). San José, Costa Rica: Editorial Universidad de Costa Rica.
- Higinio Paico, D. N. (2017). Motivación Laboral Y Su Influencia En La Productividad Del Colaborador De Campo De La Empresa Servicios Cobranzas E Inversiones S.A.C Chiclayo 2017. Universidad Cesar Vallejo; Repositorio Institucional-UCV.
- Kerlinger, E. (1980). Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento. Mexico, DF: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- López, O. (2018). *Cultura organizacional y productividad. Estudio de caso en una microempresa productora [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de México].* México. Obtenido de

<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/95193/TESIS%20Omar%20L%C3%B3pez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Máxima, J. (2019). EFICACIA, EFICIENCIA Y EFECTIVIDAD. Obtenido de <https://www.caracteristicas.co/eficacia-eficiencia-y-efectividad/>

Muchinsky, P. (2000). Psicología aplicada al trabajo. Madrid: Thomas Learning Editores/Paraninfo.

Murga Guzmán, E. J. (2018). Motivación laboral y la productividad en los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac-2018. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional - UCV. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34054>

Reyes Meza, C. y Sánchez Carlessi, H. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Visión Universitaria

Revuelto, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Perspectiva Empresarial*, 7-26. doi:<http://dx.doi.org/10.16967/rpe.v5n2a1>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10ª edición. San Diego State University. Pearson.

Rojas, N. (2019). EFICIENCIA Y EFICACIA EN LAS ORGANIZACIONES. *Club Ensayos*. Obtenido de <https://www.clubensayos.com/Acontecimientos-Sociales/EFICIENCIA-Y-EFICACIA-EN-LAS-ORGANIZACIONES/4836711.html>

Rojas Torres, P. A., & Velásquez Ramírez, F. M. (2018). "Motivación laboral y Productividad de los trabajadores del Banco Falabella-Chimbote, 2018." [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional - UCV. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28668#:~:text=Los%20hallazgos%20encontrados%20permitieron%20identificar,motivacional%20tambi%C3%A9n%20presenta%20un%20nivel>

- Rojas, V. (2017). *Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CYJ Constructores y Contratistas S.A.C. Lima 2017 [Tesis de Pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3340>
- Romero, H. & Jaramillo, R. (2010). *Clima organizacional su relación con el factor humano*. México: Ceprocadep.
- Sampieri, R; Baptista P y Fernández, C (2014). *Metodología de la investigación*. (6.a ed.). McGraw-Hill/INTERAMERICANAEDITORES S.A. MEXICO.
- Sánchez H. & Reyes C. & Mejía K. (2018). *MANUAL DE TÉRMINOS EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, TECNOLÓGICA Y HUMANÍSTICA*. Lima: Universidad Ricardo Palma
- Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa.
- Taverna, C. M. (2018). *La motivación y el trabajo en equipo como generadores de eficiencia en las pymes*.
- Varo, J. (1994). *Gestión estratégica de la calidad en los servicios sanitarios*. Madrid: Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=gvtvXJ_yogIYC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false.

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS		NIVELES	ESCALA DE MEDICIÓN			
					POSICIÓN	Nº DE ITEM					
Motivación Laboral	Robbins (2013, p.202) La define como "los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo."	Se elaborará 18 preguntas al estilo Likert. Estas estarán en relación a las dimensiones: Intensidad, Dirección y Persistencia; así mismo la prueba será administrada a 18 trabajadores de un Centro Comercial y Residencial., Comas, Lima 2021.	Intensidad	. Esfuerzo	P1	1	1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5= Muy de acuerdo	ORDINAL			
				. Energía	P2	1					
				. Incentivo	P3	1					
			Dirección	. Aspecto direccional	P4	1					
				. Compromiso	P5	1					
				. Orientación	P6	1					
			Persistencia	. Tiempo	P7	1					
				. Interés	P8	1					
				. Ejecución	P9	1					
				. Recursos Escasos	P10	1					
				Eficiencia	. Capacidad Administrativa	P11			1		
					. Logro de metas	P12			1		
			Productividad	Fernández-Ríos & Sánchez (1997, p. 69) menciona que: "La Productividad tiene en cuenta la eficiencia con la que una organización logra su nivel de efectividad. Aquí la Productividad es un concepto integrador de nivel de eficacia y eficiencia.	Se elaborará 18 preguntas al estilo Likert. Estas estarán en relación a las dimensiones: Eficiencia, Eficacia y Efectividad; así mismo la prueba será administrada a 18 trabajadores de un Centro Comercial y Residencial., Comas, Lima 2021.	Eficacia			. Objetivos	P13	1
									. Calidad	P14	1
									. Competitividad	P15	1
						Efectividad			. Grado de cumplimiento	P16	1
									. Estrategias organizacionales	P17	1
									. Éxito Real	P18	1

Nota: Elaboración Propia

ANEXO 2

Instrumento de recolección de datos

Lima, 25 de febrero de 2022

Estimado Dr.

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: **Motivación Laboral y Productividad de los trabajadores de un Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima 2021**

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Matriz de operacionalización.
- b) Instrumento de obtención de datos.
- c) Matriz de validación del instrumento de obtención de datos.

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted.

Atentamente.

Gamarra Alvarado Edwin Daniel Arturo
DNI: 44483473

Palma Sulca Julio César
DNI: 45951315

MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE UN CENTRO COMERCIAL Y RESIDENCIAL, COMAS, LIMA 2021

1. Problema

1.1 Problema general

¿Cuál es la relación que hay entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de un Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021?

1.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la intensidad y la eficiencia en los trabajadores de un Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021?

¿Qué relación existe entre la dirección y la eficacia en los trabajadores de un Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021?

¿Qué relación existe entre la persistencia y la efectividad en los trabajadores de un Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021?

2. Hipótesis

2.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre Motivación laboral y productividad de los trabajadores de un Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021

2.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la Intensidad y la eficiencia de los trabajadores de un Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021

Existe relación significativa entre la dirección y la eficacia de los trabajadores de un Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021

Existe relación significativa entre la Persistencia y la efectividad de los trabajadores de un Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021

MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE UN CENTRO COMERCIAL Y RESIDENCIAL, COMAS, LIMA 2021

OBJETIVO: Determinar la relación que hay entre motivación laboral y productividad de los trabajadores de un Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021.

INSTRUCCIONES: Se le pide por favor leer cada pregunta y luego marcar con una "X" en el espacio que crea conveniente, según el número que le corresponda a cada alternativa que muestra a continuación.

	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	
	1	2	3	4	5	

I. INTENSIDAD

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	El Centro Comercial, demuestra un trato igualitario a todos sus colaboradores en relación al esfuerzo en sus actividades.					
2	Cree que el Centro Comercial permite dividir la energía y el tiempo entre el trabajo y sus compromisos personales					
3	Estaría de acuerdo con implementar un programa de incentivo para mejorar la motivación en los colaboradores					

II. DIRECCION

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
4	La empresa tiene bien definido su aspecto direccional.					
5	Te sientes comprometido a dar en ocasiones un esfuerzo adicional por el bien de la Organización					
6	Considera Ud. haber recibido orientación y/o Capacitación profesional especializada en la empresa.					

III. PERSISTENCIA

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
7	La empresa reconoce cuando entrego un buen trabajo a tiempo.					
8	La empresa muestra interés porque las normas y procedimientos estén claros y se cumplan.					
9	La empresa utiliza estrategias para mejorar tu enfoque y reducir al mínimo errores en la ejecución.					

IV. EFICIENCIA

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
10	A su opinión personal cree que la empresa optimiza sus recursos escasos y la emplea de la mejor manera.					
11	Actualmente la empresa cuenta con baja capacidad administrativa. considera Ud. que son eficientes y logran cumplir con el propósito de la empresa					
12	La empresa me motiva e impulsa para el logro de mis metas personales y profesionales en mi área de trabajo generando mayor ánimo y fomentando el trabajo en equipo					

V. EFICACIA

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
13	La organización responde de manera eficaz al cumplimiento de sus objetivos en su área de trabajo					
14	Considera que sus compañeros de trabajo están comprometidos a realizar un trabajo de calidad					

15	Crees Ud. Que la organización fomenta una política de competitividad y productividad					
----	--	--	--	--	--	--

VI. EFECTIVIDAD

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
16	Que tan de acuerdo está que la organización realice evaluaciones de desempeño mensual para obtener el grado de cumplimiento de sus objetivos individuales.					
17	Considera que su Jefatura tiene la iniciativa y la capacidad de comunicación para la implementación de estrategias organizacionales para la obtención de resultados.					
18	Considera que, para alcanzar el éxito real, el Centro Comercial, debe ser más creativo y adaptable a los cambios.					

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO 3

Validación de Expertos

Tabla 15

Experto para la validación de instrumento

EXPERTOS	Calificación
	Motivación laboral y productividad
Dr. Rosel Cesar Alva Arce	Aplicable
Dr. Teodoro Carranza Estela	Aplicable
Dr. Abraham Cárdenas Saavedra	Aplicable

Nota: Elaboración propia

Confiabilidad de instrumentos

Tabla 16

Baremo para interpretar coeficiente de fiabilidad

Rango de α	Magnitud
Coeficiente alfa > 0,90	Excelente
Coeficiente alfa > 0,80 - 0,89	Bueno
Coeficiente alfa > 0,70 - 0,79	Aceptable
Coeficiente alfa > 0,60 - 0,69	Cuestionable
Coeficiente alfa > 0,50 - 0,59	Probable
Coeficiente alfa < 0,50	Inaceptable

Nota: www.redalyc.org

Tabla 17*Resumen de procesamiento de casos de variable Motivación Laboral*

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 18*Estadístico de fiabilidad de la variable Motivación Laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,664	9

Tabla 19*Resumen de procesamiento de casos de la variable Productividad*

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 20

Estadístico de fiabilidad de la variable Productividad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,555	9

ANEXO 4

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: "Motivación laboral y productividad de los trabajadores de un Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima 2021"							
Apellidos y nombres del Investigador: Gamarra Alvarado, Edwin Daniel Arturo; Palma Sulca, Julio Cesar							
Apellidos y nombres del Experto: Dr. ALVA ARCE, Rosel César							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Motivación Laboral	Intensidad	. Esfuerzo	El Centro Comercial, demuestra un trato igualitario a todos sus colaboradores en relación al esfuerzo en sus actividades.	1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5= Muy de acuerdo	X		
		. Energía	Cree que el Centro Comercial permite dividir la energía y el tiempo entre el trabajo y sus compromisos personales		X		
		. Incentivo	Estaría de acuerdo con implementar un programa de incentivo para mejorar la motivación en los colaboradores		X		
	Dirección	. Aspecto direccional	La empresa tiene bien definido su aspecto direccional.		X		
		. Compromiso	Te sientes comprometido a dar en ocasiones un esfuerzo adicional por el bien de la Organización		X		
		. Orientación	Considera Ud. haber recibido orientación y/o Capacitación profesional especializada en la empresa.		X		
	Persistencia	. Tiempo	La empresa reconoce cuando entrego un buen trabajo a tiempo.		X		
		. Interés	La empresa muestra interés porque las normas y procedimientos estén claros y se cumplan.		X		
		. Ejecución	La empresa utiliza estrategias para mejorar tu enfoque y reducir al mínimo errores en la ejecución.		X		
Productividad	Eficiencia	. Recursos Escasos	A su opinión personal cree que la empresa optimiza sus recursos escasos y la emplea de la mejor manera.	X			
		. Capacidad Administrativa	Actualmente la empresa cuenta con baja capacidad administrativa. considera Ud. que son eficientes y logran cumplir con el propósito de la empresa	X			
		. Logro de metas	La empresa me motiva e impulsa para el logro de mis metas personales y profesionales en mi área de trabajo generando mayor ánimo y fomentando el trabajo en equipo	X			
	Eficacia	. Objetivos	La organización responde de manera eficaz al cumplimiento de sus objetivos en su área de trabajo	X			
		. Calidad	Considera que sus compañeros de trabajo están comprometidos a realizar un trabajo de calidad	X			
		. Competitividad	Creo Ud. Que la organización fomenta una política de competitividad y productividad	X			
	Efectividad	. Grado de cumplimiento	Que tan de acuerdo está que la organización realice evaluaciones de desempeño mensual para obtener el grado de cumplimiento de sus objetivos individuales.	X			
		. Estrategias organizacionales	Considera que su Jefatura tiene la iniciativa y la capacidad de comunicación para la implementación de estrategias organizacionales para la obtención de resultados.	X			
		. Éxito Real	Considera que, para alcanzar el éxito real, el Centro Comercial, debe ser más creativo y adaptable a los cambios.	X			
	 Firma del experto: Dr. ALVA ARCE, Rosel César Lic. En Administración. CLAD 14501			Fecha: 29/06/2021			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: "Motivación laboral y productividad de los trabajadores de un Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima 2021"

Apellidos y nombres del Investigador: Gamarra Alvarado, Edwin Daniel Arturo; Palma Sulca, Julio Cesar

Apellidos y nombres del Experto: Dr. Cárdenas Saavedra Abraham

ASPECTO POR EVALUAR				OPINION DEL EXPERTO			
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Motivación Laboral	Intensidad	Esfuerzo	El Centro Comercial, demuestra un trato igualitario a todos sus colaboradores en relación al esfuerzo en sus actividades.	Likert ordinal 1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5= Muy de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Energía	El Centro Comercial permite dividir la energía y el tiempo entre el trabajo y sus compromisos personales		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Incentivo	Estaría de acuerdo con implementar un programa de incentivo para mejorar la motivación en los colaboradores		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dirección	Aspecto direccional	La empresa tiene bien definido su aspecto direccional.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Compromiso	Te sientes comprometido a dar en ocasiones un esfuerzo adicional por el bien de la Organización		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Orientación	La empresa imparte orientación y/o Capacitación profesional especializada en la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Persistencia	Tiempo	La empresa reconoce cuando entrego un buen trabajo a tiempo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Interés	La empresa muestra interés porque las normas y procedimientos estén claros y se cumplan.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Ejecución	La empresa utiliza estrategias para mejorar tu enfoque y reducir al mínimo errores en la ejecución.		<input checked="" type="checkbox"/>		
Productividad	Eficiencia	Recursos Escasos	A su opinión personal cree que la empresa optimiza sus recursos escasos y la emplea de la mejor manera.	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Capacidad Administrativa	Capacidad Administrativa	Actualmente la empresa cuenta con baja capacidad administrativa. considera Ud. que son eficientes y logran cumplir con el propósito de la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Logro de metas	La empresa me motiva e impulsa para el logro de mis metas personales y profesionales en mi área de trabajo generando mayor ánimo y fomentando el trabajo en equipo	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Objetivos	La organización responde de manera eficaz al cumplimiento de sus objetivos en su área de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Eficacia	Calidad	Los colaboradores de la empresa están comprometidos a realizar un trabajo de calidad	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Competitividad	La organización fomenta una política de competitividad y productividad	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Grado de cumplimiento	La organización realice evaluaciones de desempeño mensual para obtener el grado de cumplimiento de sus objetivos individuales.	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Efectividad	Estrategias organizacionales	Su Jefatura tiene la iniciativa y la capacidad de comunicación para la implementación de estrategias organizacionales para la obtención de resultados.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Éxito Real	Para alcanzar el éxito real, el Centro Comercial, debe ser más creativo y adaptable a los cambios.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Firma del experto:			Fecha: <u>02</u> / <u>07</u> / <u>21</u>		


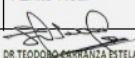
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: "Motivación laboral y productividad de los trabajadores de un Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima 2021"

Apellidos y nombres del Investigador: Gamarra Alvarado, Edwin Daniel Arturo; Palma Sulca, Julio Cesar

Apellidos y nombres del Experto: Dr. Carranza Estela, Teodoro

ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Motivación Laboral	Intensidad	. Esfuerzo	El Centro Comercial, demuestra un trato igualitario a todos sus colaboradores en relación al esfuerzo en sus actividades.	1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5= Muy de acuerdo	X		
		. Energía	Cree que el Centro Comercial permite dividir la energía y el tiempo entre el trabajo y sus compromisos personales		X		
		. Incentivo	Estaría de acuerdo con implementar un programa de incentivo para mejorar la motivación en los colaboradores		X		
	Dirección	. Aspecto direccional	La empresa tiene bien definido su aspecto direccional.		X		
		. Compromiso	Te sientes comprometido a dar en ocasiones un esfuerzo adicional por el bien de la Organización		X		
		. Orientación	Considera Ud. haber recibido orientación y/o Capacitación profesional especializada en la empresa.		X		
	Persistencia	. Tiempo	La empresa reconoce cuando entrego un buen trabajo a tiempo.		X		
		. Interés	La empresa muestra interés porque las normas y procedimientos estén claros y se cumplan.		X		
		. Ejecución	La empresa utiliza estrategias para mejorar tu enfoque y reducir al mínimo errores en la ejecución.		X		
Productividad	Eficiencia	. Recursos Escasos	A su opinión personal cree que la empresa optimiza sus recursos escasos y la emplea de la mejor manera.	X			
		. Capacidad Administrativa	Actualmente la empresa cuenta con baja capacidad administrativa. considera Ud. que son eficientes y logran cumplir con el propósito de la empresa	X			
		. Logro de metas	La empresa me motiva e impulsa para el logro de mis metas personales y profesionales en mi área de trabajo generando mayor ánimo y fomentando el trabajo en equipo	X			
	Eficacia	. Objetivos	La organización responde de manera eficaz al cumplimiento de sus objetivos en su área de trabajo	X			
		. Calidad	Considera que sus compañeros de trabajo están comprometidos a realizar un trabajo de calidad	X			
		. Competitividad	Creo Ud. Que la organización fomenta una política de competitividad y productividad	X			
	Efectividad	. Grado de cumplimiento	Que tan de acuerdo está que la organización realice evaluaciones de desempeño mensual para obtener el grado de cumplimiento de sus objetivos individuales.	X			
		. Estrategias organizacionales	Considera que su Jefatura tiene la iniciativa y la capacidad de comunicación para la implementación de estrategias organizacionales para la obtención de resultados.	X			
		. Éxito Real	Considera que, para alcanzar el éxito real, el Centro Comercial, debe ser más creativo y adaptable a los cambios.	X			
	Firma del experto:			Fecha: ___/___/___			
  DR. TEODORO CARRANZA ESTELA DC. EN ADMINISTRACIÓN CLAD 08171							

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

ANEXO 5

MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE UN CENTRO COMERCIAL Y RESIDENCIAL "J COMAS" J LIMA 2021 (Respuestas) PARA TRABA... - Guardado

Buscar (Alt+Q)

JULIO CÉSAR PALMA SULCA

Comentarios Compartir

Archivo Inicio Insertar Dibujar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador Ayuda Acrobat

Desahcer Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición Análisis

V16

	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X
1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18				
2	I. INTENSIDAD	I. INTENSIDAD	I. INTENSIDAD	II. DIRECCIÓN	II. DIRECCIÓN	II. DIRECCIÓN	III. PERSISTENCIA	III. PERSISTENCIA	III. PERSISTENCIA	IV. EFICIENCIA	IV. EFICIENCIA	IV. EFICIENCIA	V. EFICACIA	V. EFICACIA	V. EFICACIA	VI. EFECTIVIDAD	VI. EFECTIVIDAD	VI. EFECTIVIDAD				
3	4	3	4	5	1	2	2	3	3	2	2	4	4	4	5	4	5	3				
4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5				
5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5				
6	3	2	5	4	2	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	5				
7	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	3	4	5				
8	3	2	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5				
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
10	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4				
11	3	4	2	4	4	2	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5				
12	4	4	5	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	5				
13	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5				
14	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4				
15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4				
16	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5				
17	4	2	5	5	5	2	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4				
18	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5	4	5				
19	4	4	5	4	4	4	2	4	3	2	2	3	4	2	4	4	4	4				
20	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4				
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
22	3	2	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	5	4	5				
23	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	1	5	5	4	5	5	5	4				

Página 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARRANZA ESTELA TEODORO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación laboral y productividad de los trabajadores del centro comercial y residencial, Comas, Lima 2021", cuyos autores son GAMARRA ALVARADO EDWIN DANIEL ARTURO, PALMA SULCA JULIO CESAR, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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 la Tesis 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.

LIMA, 27 de Noviembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARRANZA ESTELA TEODORO DNI: 08074405 ORCID 0000-0002-4752-6072	Firmado digitalmente por: TCARRANZAE el 29-11- 2021 19:57:44

Código documento Trilce: TRI - 0198056