



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**La motivación gerencial y los niveles de la
productividad de la empresa Trascender, Piura 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Pillaca Estevez, Raul (ORCID: 0000-0002-4890-8830)

ASESORA:

Mg. Robladillo Bravo, Liz Maribel (ORCID: 0000-0002-8613-1882)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y herramientas gerenciales

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a mis hijos, a mi esposa y a toda mi familia por el tiempo que deje de brindarles al iniciar esta aventura académica, por seguir motivándome para lograr cumplir mis metas trazadas.

AGRADECIMIENTO

A todos los docentes de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo quienes contribuyeron con sus enseñanzas, consejos y sapiencias.

A Dios por darme mucha salud y por todas las bendiciones que me da a largo de mi vida.

A mi familia por el apoyo incondicional y la paciencia durante esta etapa de mi vida.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y operacionalización	24
3.3. Población, muestra y muestreo	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5. Procedimientos	27
3.6. Métodos y Análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos.....	28
IV. RESULTADOS.....	29
4.1 Análisis descriptivo	29
4.2 Análisis inferencial	33
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable motivación gerencial.....	25
Tabla 2: Operacionalización de la variable productividad.....	26
Tabla 3: Tabla cruzada motivación gerencial y niveles de productividad....	29
Tabla 4: Tabla cruzada motivación gerencial y el desarrollo de competencias	30
Tabla 5: Tabla cruzada motivación gerencial y trabajo en equipo	31
Tabla 6: Tabla cruzada motivación gerencial y cultura organizacional	32
Tabla 7: Correlaciones: motivación gerencial se relaciona con los niveles de la productividad	33
Tabla 8: Correlaciones entre la motivación gerencial y el desarrollo de competencias	34
Tabla 9: Correlaciones entre la motivación gerencial y el trabajo en equipo...	35
Tabla 10: Correlaciones entre la motivación gerencial y la cultura organizacional	36

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama del diseño correlacional	23
---	----

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación gerencial y los niveles de la productividad de la empresa Trascender , Piura 2021, metodológicamente se realizó una investigación de tipo aplicada, descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y corte transversal. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento se empleó dos cuestionarios, cada uno con 20 interrogantes los cuales fueron aplicadas a 80 colaboradores de la empresa Trascender EIRL. Al ejecutar el análisis inferencial de las correlaciones con el Rho de Spearman se obtuvo como conclusión y resultado un nivel de correlación positiva fuerte con un valor de coeficiente de 0,815 y el nivel de significancia bilateral adquirido fue de 0,000; menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$) indica que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); es decir, que hay relación entre la motivación gerencial y los niveles de la productividad.

Palabras claves: Motivación, gerencial, niveles, productividad,

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between managerial motivation and productivity levels of the company Trascender , Piura 2021, methodologically an applied, descriptive correlational, quantitative approach, non-experimental design and cross-sectional research was carried out. The survey technique was used and two questionnaires were used as an instrument, each one with 20 questions which were applied to 80 collaborators of the company Trascender EIRL. When the inferential analysis of the correlations was carried out with Spearman's Rho, the conclusion and result was a strong positive correlation level with a coefficient value of 0.815 and the acquired bilateral significance level was 0.000; less than 0.05 ($0.000 < 0.05$) indicates that the null hypothesis (H0) is rejected and the alternative hypothesis (H1) is accepted; that is, that there is a relationship between managerial motivation and productivity levels.

Keywords: Motivation, managerial, levels, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Nuestra sociedad actual viene enfrentándose a cambios tan vertiginosos en todos los aspectos, transformaciones donde implican al ser humano enfrentarse a todo cambio que el mundo moderno exige. Las empresas de hoy deben enfrentar y afrontar una problemática que ha permitido que se considere el factor humano como un eje primordial dentro de cada organización.

El problema reside en que las compañías motivan inadecuadamente a su staff ya que no lo están considerando como un factor importante para lograr el éxito. Si no se tiene un staff con una buena motivación, traerá consigo que no realicen su trabajo adecuadamente, así como no permitirá alcanzar las metas fundamentado en la productividad que necesita la compañía. No obstante, se necesita destacar que las empresas están preocupadas por expandir el capital y la innovación al pensar en ello como un factor vital para el progreso, dejando de lado el factor humano, siendo este asunto una razón muy importante que favorece a lograr el éxito en las organizaciones.

A nivel internacional, los diferentes estudios planteados están centrados en incrementar la productividad del capital humano considerándolo como un reto a lograr, por lo que es necesario que los gerentes entiendan que deben motivar a sus colaboradores para lograr un compromiso organizacional, con el fin de incrementar la productividad. (Gibson et al., citado en Sosa, 2018)

En el escenario del país peruano, Medina (2013), indica que en el país las organizaciones de hoy requieren de personas capaces de conseguir los objetivos trazados, lo cual hará que el país supere las debilidades en cuanto a la productividad brindada por cada servicio que se da. Las compañías demandan requerimientos en la competencia del capital humano, por lo que debería concentrarse a incrementar la productividad y motivar a los cooperantes, ya que un colaborador que no está motivado tiende a generar una baja productividad laboral.

La empresa Trascender dedicada al campo de la consultoría, cuenta con un área gerencial que labora de una manera activa y se preocupa por brindar las

condiciones adecuadas para que cada trabajador realice su labor, pero no se les ha motivado, razón por la cual hace que pierda la ilusión y el entusiasmo, afectando su nivel de productividad en las tareas realizadas.

Como empresa se busca siempre la eficiencia y la rentabilidad, focalizándose en las mejoras del ambiente laboral para evitar ausentismo, desgano e indiferencia por lo que es necesario que la gerencia deba orientar y mantener la motivación entre sus trabajadores.

Por lo expuesto se formula la siguiente problemática: ¿Qué relación existe entre la motivación gerencial y los niveles de la productividad de los trabajadores de la compañía Trascender Piura, 2021? También, los problemas específicos: ¿En qué medida la motivación gerencial se relaciona con el desarrollo de competencias de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021?, ¿Cómo se relaciona la motivación gerencial y el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021? Y ¿Cuál es la relación entre la motivación gerencial y la cultura organizacional de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021?

El estudio se justifica desde una perspectiva pragmática, la exploración dará datos sobre los niveles de eficiencia de los especialistas, así como el grado de motivación que practican los directores de la organización, lo que permitirá que la organización realice actividades de avance dependientes de estos resultados que garantizan que los especialistas cuenten con las condiciones imprescindibles para realizar su trabajo.

El presente estudio realizará una exhaustiva revisión y actualización de bibliografía en base a las variables motivación gerencial y productividad lo cual contribuirá al análisis de conceptos existentes de cada variable lo que contribuirá a futuras investigaciones. El estudio parte de un análisis de la realidad problemática evidenciada mediante instrumentos que pasan por un proceso de validación y fiabilidad lo cual permitirá recolectar datos que serán analizados apoyados de la estadística lo que finalmente permitirá llegar a conclusiones y sugerencias para

tomar decisiones de implementación con el objetivo de optimizar los estándares de productividad en los trabajadores.

Se presentan la hipótesis general: La motivación gerencial se relaciona con los niveles de la productividad de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021. También, las hipótesis específicas: Existe relación entre la motivación gerencial en el desarrollo de competencias de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021. Existe relación entre la motivación gerencial con el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021. Existe relación entre la motivación gerencial y la cultura organizacional de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021.

Como objetivo general de la actual investigación se formula determinar la relación entre la motivación gerencial con el nivel de la productividad del personal de la empresa Trascender Piura, 2021; dentro de los objetivos específicos se plantea determinar la correlación entre la motivación gerencial en el desarrollo de competencias del personal de la empresa Trascender Piura, 2021; determinar la relación frente a la motivación gerencial en el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021; determinar la relación entre la motivación gerencial en la cultura organizacional de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Según los análisis previamente realizados a nivel internacional se puede mencionar a Delgado y Rodríguez (2018), en su análisis referido al estudio de los componentes concluyentes de la estimulación gremial acerca de la productividad en la compañía Aromas y Procesos S.A.S, la cual tuvo como objetivo establecer los componentes de motivación gremial que repercuten en la productividad para ello utilizó un enfoque corte mixto en la que se hizo un diagnóstico por medio de una encuesta en pro de incrementar la productividad de la organización; el estudio llegó a concluir que se ha identificado como componentes determinantes los incentivos económicos, el aumento profesional, las condiciones de trabajo, las colaboraciones interpersonales ; estableciéndose que la motivación está en un grado bajo.

Asimismo, Peña (2017), en su artículo referido a la motivación laboral como un componente importante en el triunfo organizacional el cual partió con el propósito de examinar la predominación de la motivación y los componentes que tiene más grande efecto en el funcionamiento gremial; el análisis fue desarrollado fundamentándose en un método hermenéutico que partió de revisar la bibliografía para crear referencias teóricas sobre la motivación. Los resultados evidenciaron que un empleado motivado ofrece a la organización un mejor manejo desarrollando en ellos el sentido de fidelidad a eso que está llevando a cabo, lo cual beneficiará a la organización, el análisis concluyó que la conducta de un trabajador es dependiente de los componentes motivacionales que se apliquen, como poder averiguar las necesidades primordiales, como son las buenas colaboraciones laborales, el clima gremial positivo, precisando que en la actualidad la motivación se convirtió en una actividad que ayudará a conseguir el triunfo de la organización; señalando además que la motivación guarda interacción con la satisfacción gremial sin dejar de lado el papel del gerente quién es el delegado de ejercer cada una de esas tácticas motivacionales.

También, Vaca (2017), publicó según su estudio sobre el motivar para el trabajo en los servidores públicos en una ciudad ecuatoriana, la cual tuvo como propósito el establecer una relación de los componentes de la motivación para el trabajo que van a describir la actuación de los trabajadores mediante la

examinación de diversos conceptos de estimulación que admitan ver qué componentes son los que causan motivación a los trabajadores, el autor concluyo que ellos son aspectos de importancia crucial considerándose que la gesta de la voluntad de los individuos en el campo laboral es un asunto actual de mucha inquietud.

En el mismo sentido, Quezada y Torres (2017), en su artículo sobre motivar y productividad, planteado con la finalidad de examinar la representación social de la estimulación para el trabajo y la productividad de los trabajadores conformado por 40 trabajadores, demuestran que la estimulación laboral enfatiza la obediencia, el reconocimiento, el clima de trabajo y la complacencia del servidor resaltando que es necesario el capacitar y el estimular por parte de los directivos; concluyendo que es importante una mediación con el objetivo de lograr un buen ambiente de trabajo.

También, Montenegro (2016), propuso el poder influyente de la motivación sobre productividad en operadores; la metodología que utilizó es analítico deductivo; se aplicó encuestas a 16 trabajadores las cuales fueron procesadas llegando a concluir que los primordiales componentes motivacionales refieren al aspecto económico recibido por el trabajo que hace de igual manera por las ventajas que aparte ofrece la organización.

Asimismo, Sum (2015), en el análisis de tipo aplicado en la que se usó una prueba psicométrica para medir el grado de estimulación de los 34 servidores, de igual manera se evaluó el funcionamiento de los ayudantes. El análisis concluyó que el grado de motivación es elevado para el manejo que hacen los trabajadores, del mismo modo se concluyó que la motivación es un instrumento primordial para el manejo de la organización lo cual va a hacer que los trabajadores realicen satisfactoriamente sus ocupaciones proporcionando un elevado rendimiento para la institución, por esto se necesita tener en cuenta las variadas formas de motivación al staff para lo cual se necesita disponer de los recursos necesarios.

También, Ortega et al. (2018), en el estudio pretendieron caracterizar los estilos de liderazgo que se usaron en la Pymes de Pichincha a fin de establecer el grado de influencia en la productividad. Considero como fundamento las investigaciones realizadas por otros autores con referencia a los estilos de liderazgo democrático, autocrático y liberal, de otra parte, la productividad se sostuvo en un modelo analítico luego verificada por un índice de incremento de ventas. El autor uso para la recolección de datos la técnica de la encuesta con escala Likert que se aplicó a la clase gerencial, luego proceso los datos según el programa SPSS 24. Los resultados muestran que el liderazgo democrático produjo una productividad del 46% seguido del autocrático 24,02 % y con el 17,6 el liberal, en consecuencia, el liderazgo es un factor importante al gerenciar una empresa porque su influencia es grande en la productividad.

En los estudios nacionales se puede nombrar el propuesto por Salazar (2019), en su estudio referido a la motivación y productividad laboral, en las que se señalan el contexto laboral en las que se desarrolla en la práctica los cuales están relacionados con diversos factores como la carencia de medidas de seguridad, escenarios laborales que podrían convertirse en un peligro, donde se buscó instituir la correlación entre el motivar y la productividad en sus trabajadores, este estudio fue cuantitativo, correlacional la cual se hizo desde cierta población constituida por 296 profesionales y una muestra conformada por 87 profesionales; el estudio concluyente fue, hay correlación de la motivación frente a la productividad.

Según el estudio planteado por Sosa (2018), sobre motivación laboral y productividad, tuvo el objetivo principal de instituir la correlación que hay sobre la motivación laboral y productividad la cual fue de tipo básica, con un diseño no experimental de nivel correlacional, en el que se aplicó un instrumento para medir la motivación como la productividad compuesto cada uno por 20 ítems los cuales cumplieron con los requisitos de validez y fiabilidad para ser aplicados a una muestra conformada por 92 trabajadores, obteniendo como resultado que en cuanto a los niveles de motivación el 63% se encuentra en una escala regular, un 4,3% está a bajo nivel y solo el 32,6% tiene gran nivel , respecto a los grados de

productividad un 85,6% se encuentra en nivel regular, un 7,6% en rango bajo y solo un 6,5% se encuentra a gran nivel por lo que el desarrollo de las competencias, labor en conjunto, conexión, cultura de organización y liderazgo se despliegan en forma regular, finalmente el autor la concluye diciendo hay correlación positiva inmediata de la motivación frente a la productividad.

También, Pizarro (2017,) en su estudio donde abordo la temática sobre motivación y productividad laboral, planteada a fin de determinar la correspondencia las mencionadas, basada en un enfoque cuantitativo de diseño no experimental donde los encuestados fue de 50 personas a los que se les aplico dos instrumentos que pasaron por procedimientos rigurosos de validez y fiabilidad. Las consecuencias evidenciaron una conexión positiva entre la inspiración y la utilidad, y que hay una conexión entre la inspiración la viabilidad y la productividad.

En el estudio realizado por Serrano (2016), sobre la correlación entre los componentes que motiven el rendimiento gremial de los servidores la cual tiene como finalidad describir a los componentes de la motivación que afecten en la eficiencia gremial de los servidores. El análisis detallado correlacional trabajo con una muestra de 14 trabajadores; llegando el creador a concluir existente correlación significativa en medio de las cambiantes componentes motivacionales con la variable rendimiento gremial aseverando por esto que los componentes de motivación que afectan notoriamente en la eficacia de los servidores.

De otra parte desde Perú, Castañeda y Julca (2016), han realizado un análisis cuya finalidad fue conceptualizar de qué manera la utilización de un programa con base en la motivación gremial aumenta la productividad de los servidores, por lo cual el análisis de tipo aplicativo de diseño pre experimental trabajo con una muestra constituida por 12 trabajadores del área de ventas; el análisis permitió conocer motivos por el que los trabajadores tienen la posibilidad de incrementar, conservar o reducir su productividad.

También, Tito y Acuña (2015), en el tema sobre efecto de productividad empresarial: Asunto el gerenciamiento de infraestructura en telefónica del Perú,

propuesto para establecer como la motivación coopera a la productividad, cuáles son los componentes de más grande efecto llegando a concluir que uno de los puntos con más fuerza para hacer que la productividad sea eficiente, es la motivación que practica la gerencia que influye para mejorar el manejo del trabajador y conseguir las metas trazadas; la motivación externa (compensación material, dinero) como la motivación interna (agradecimiento y estimación a su desempeño en el trabajo) son primordiales agregándose que el carácter y las reacciones de los jefes influyen en sus ayudantes.

En el mismo sentido, Vicente (2020), en su investigación sobre capacitación-motivación en la productividad del personal administrativo de la universidad nacional Federico Villareal intenta encontrar la correlación entre el adiestramiento y el motivar en la productividad de este personal para lo que considera el tipo de indagación descriptivo-correlacional de diseño no experimental y corte transversal. La población estuvo constituida por 850 personas de la cual se consideró una muestra de 265 empleados, la técnica utilizada fue de encuesta específica para la evaluación se hizo un contraste de hipótesis y finalmente se concluyó que efectivamente si influye la capacitación- motivación en la productividad.

El investigador, Vilchez (2018) en su estudio sobre motivación y productividad de los operarios de la compañía Vilmar SAC Callo – 2017, estuvo establecida con la finalidad de establecer la correlación de la motivación frente a la productividad de estos operarios, este estudio es de la tipología básica, de diseño no experimental, con nivel correlacional y de corte transversal. Con una muestra de treinta cinco personas de la compañía. Fueron utilizados las encuestas según la escala Likert y valorados por peritos, las consecuencias demostraron la existencia de correlación de la motivación y la productividad de los operarios en la mencionada compañía concluyendo que a más motivación habrá más productividad.

También, Viloría et al. (2016), en su artículo muestran el propósito de estudiar desde variadas contribuciones teóricas y diálogos el dominio e impacto del liderazgo informal en la productividad de los organismos. Razón por lo que se usó una orientación explicativa reflexiva en la averiguación bibliográfica, logrando comprender e interpretar las averiguaciones examinadas en biblioteca e información electrónica reconocidas internacionalmente. Adicionalmente

consultaron la opinión de peritos del ámbito administrativo de Colombia. Las consecuencias importantes evidenciaron que el liderazgo informal influye de modo positivo o negativo en la productividad de los trabajadores. Por consiguiente, concluyen que una buena gesta de la administración se transforma en un instrumento valioso para conseguir mayor productividad en los trabajadores.

También, Virhuez (2017), en su tesis sobre el liderazgo y su dominio e la productividad de los operarios de la compañía Ferreyros S.A. Lima-2017 manifiesta que su propósito era establecer el dominio del liderazgo sobre la productividad para lo cual tomo una muestra de setenta operarios, para la colección de información uso encuestas constituidas de veintitrés ítems en la escala de Likert, la valoración lo hicieron peritos, la confiabilidad fue calculada con 95% con un error del 5%, después de la recolección de información se procesó por medio del SPSS. La tipología de investigación era descriptiva, aplicativa de diseño no experimental y de corte transversal porque no hay maniobra intencional de las variables. El resultado fue que existe relación fuerte entre Liderazgo y productividad.

La epistemología nos ayuda a encontrar la verdad, (Macionis & Plummer, 2007). La inquietud lleva a la verdad, pero en las sociologías hay varios tipos de verdad, que entran en la conversación, por lo que se percibe como buen juicio, convicciones, exhortación maestra, incluso la propia prueba lógica. En cualquier caso, la epistemología educa para valorar básicamente lo que se ve, se percibe o se escucha. Esta es la etapa inicial para demostrar que existen diversas metodologías hipotéticas juntas para representar la inspiración y la eficacia en las asociaciones, su tendencia, las circunstancias y los resultados finales. Estas metodologías parten de establecimientos epistémicos que muestran los orígenes sobre los individuos y sus prácticas en los diferentes círculos de la actividad pública.

En la línea de pensamiento psicológica-sociológica donde se perfila la motivación administrativa, como maneja el individuo y su interrelación social en un clima particular, el principal error que plantea esta exploración para avanzar hacia el objeto de estudio ocurre al mirar la relación social en las asociaciones desde el director frente al profesorado; por tanto, desglosamos el método de avanzar hacia

las especulaciones a partir de dos fronteras significativas de la ciencia: positivista e interpretativa, consintiendo las presunciones que crean estos dos modelos, sobre el tipo de clarificación que conviene a las maravillas de la inspiración administrativa y la utilidad. En este sentido, los modelos positivistas sostienen que las formas de tratar las maravillas sociales no deberían variar de las adoptadas para las maravillas normales. Imaginan que lo social es un artículo propiamente y posee presencia libre del sujeto. Sin duda, de aquella postura, la situación social resulta mediáticamente referida, si es que existe correspondencia medianamente de la hipótesis informativa y la situación real social a esclarecer.

En cualquier caso, los estándares interpretativos varían respecto a la presunción pasada, ya que esta metodología descifra el comportamiento social a través de la significación que le asignan los miembros y trata la situación social al igual que un ángulo está según la dimensión desarrollada por la persona de la especulación, con el resultado de que la hipótesis es el resultado de su utilización. Desde esta cosmovisión, los factores se hipotetizan a partir de su importancia única, que se espera como signo o vehículo que implica para permitir que se pronuncie el "sentido ocioso". Los flujos más regulares se alejan de la última cosmovisión a la luz de las hipótesis del pensamiento, donde se mezclan la calidad profunda o la alteridad, por ejemplo. En este sentido, esta exploración concuerda con la posición debido a que el objeto de estudio es emocional; en racionalidad con lo expresado, el acompañamiento "aclara" la correspondencia entre las especulaciones, la verdad de la inspiración de los ejecutivos y la eficiencia en las asociaciones de Economía Popular y Solidaria (EPS).

El enfoque científico acostumbrado descansa en el prototipo filosófico positivista del siglo XIX (Comte, Newton). El positivismo concibe encontrar definiciones imparciales del universo, en esta orientación el contexto es algo externo, foráneo, objetivo, podría y debería ser examinada también distinguida.

Se inicia desde que cualquier fenómeno nativo, es normal, ordenada, y reconoce un origen objetivo por el cual se expone, libremente sin espectador de ese fenómeno, los sabios fundamentados bajo el modelo procuran ajustarse lo

mejor posible en el esclarecimiento del fenómeno en estudio, pretendiendo conservar a un lado del procedimiento; su valor y creencia, en relación al asunto a analizar. La óptica cuantitativa se vincula al tradicional pensar positivista, identificándose bajo una concepción completa del universo fijada en el positivismo lógico, el uso de la metodología hipotética deductiva, la característica particular orientada a las consecuencias, el supuesto de objetividad. Este aspecto, se fundamenta en la tipificación epistemológica de las ciencias naturales, procedente de un modelo mecánico consintiendo el cálculo permanente sostenida en la indagación práctica. El modelo sostenido en el positivismo de la ciencia gerencial, es un andamiaje ideológico imperioso (Vargas, 2013).

Los procesos epistemológicos cuantitativos de la gerencia, se centralizan en las organizaciones recientes que poseen la intención de racionalizar los procedimientos de labor, mediante la diferenciación de roles y trabajos específicos, perenemente en la búsqueda del desarrollo cuantitativo calibrado en función del alcance de resultados.

De otro lado, Vargas (2013), plantea la representación de un paradigma epistemológico múltiple, moderada y concordante que viabilice la convivencia de los diversos métodos de cognición en la generación del conocimiento científico. Asimismo, la congruencia erudita y científica de las ciencias de la gerencia bajo la propuesta de este modelo, debería centralizarse en buscar solucionar la problemática compleja, para obtener validación de las diversas proposiciones metodológicas, las que por lo general difunden la trascendencia de una materia y requieren dirigir las energías investigativas hacia la transdisciplinariedad.

Como indica esta idea, es el director financiero pionero el responsable de reconstruir continuamente la organización; al consolidar los ciclos inventivos, logra una mejor ejecución y puede enfrentarse a sus rivales, convirtiéndose en el poder del desarrollo monetario. Por lo tanto, la aniquilación imaginativa consiste en mantener un cambio y una mejora persistentes que reconstruyan la organización en todo momento. Según este punto de vista, la razón de ser de esta obra es dar datos que incidan en la elección adecuada de las organizaciones medianas, datos que les permitan progresar y crear para desarrollar aún más sus actuales niveles

de creación de conjuntos, ampliando su utilidad y manteniéndolas serias en un mercado mundial.

La motivación de cada organización es trabajar a largo plazo, dando artículos que satisfagan al cliente y creen el beneficio normal para la organización a través de un concurso fiel y sólido, al igual que es importante para una respuesta, interesándose en la era de los manantiales de negocios que ayudan a la mejora de la circunstancia social y monetaria de un país. En consecuencia, es importante dotar a las organizaciones medianas de datos idóneos y sólidos que les permitan evaluar sus activos para utilizarlos eficazmente, desarrollando aún más sus niveles de creación de conjuntos, aportando una mayor utilidad. Se planea que los datos accesibles a la organización mediana sean según el tiempo; es imaginativo y es factible trabajar tanto en los ciclos como en los artículos fabricados que al final se convierten en artículos excelentes sin reservas; que su ventaja se devuelve al cliente, al público en general que los consume y la conexión con el gran artículo crea el beneficio ideal para las organizaciones medianas.

Hoy en día es necesario saber, pronosticar o mediar la actuación laboral de los trabajadores que condujo a varios personajes de ciencia a investigar los orígenes y motivaciones para lograr la complacencia en su labor; la motivación la cual se relaciona con la conducta humana la cual está causada por elementos intrínsecos o extrínsecos, donde los deseos y las escaseces generan el brío que mueve a la ejecución actividades para lograr sus objetivos.

Es necesario considerar que el motivar no es solamente estimular a los individuos que laboran en una organización, porque solo estaría realizando un trabajo con poco interés donde suele realizar lo exiguo a fin de ser despedido, si las consecuencias no son satisfactorias será necesario la motivación a la persona: para Tito y Acuña (2015) el motivar a la persona consiste en generar una situación entusiasta en la persona a consecuencia de influir con ciertos motivos; respecto al motivar laboralmente el autor precisa que estas fuerzas que intervienen en cada servidor logra un comportamiento de modo que determine la realización del mayor esfuerzo por lograr las metas.

Respecto a las teorías que fundamentan la motivación Tito y Acuña (2015) señalaron al paradigma de la jerarquía de Maslow (1943, citado por Sosa, 2018), donde se plantea la estratificación de los requerimientos humanos en cinco niveles, el primero abarca las necesidades fisiológicas en las que se consideran el comer, el dormir, las condiciones mínimas laborales que debe tener el trabajador; el segundo responde a las necesidades de amparo y seguridad que en el trabajo refiere a los escenarios seguros laboralmente, seguridad social; el tercero de los niveles abarca la necesidad social la cual considera la amistad que en el campo laboral está relacionado con el compañerismo laboral. El cuarto nivel considera el requerimiento de deferencia y mantenimiento respecto al campo laboral estaría en el poder ejecutar labores que consientan un sentido de logro y compromiso como las distinciones, finalmente el último nivel es la realización personal en lo referente a lo posible de usar la habilidad, capacidad y creatividad.

La teoría de Alderfer (1969, citado por Sosa, 2018) propone cambios de lo sustentado por Maslow en la que se cree que los servidores deberían cubrir los requerimientos básicos de coexistencia incluidas inmediatas a los requerimientos fisiológicos y de seguridad así como el ambiente laboral y las remuneraciones, también están los requerimientos de correspondencia porque conciertan necesidad social y de valoración, estas necesidades compensan en mayor grado si interacciona sinceramente, correcta y honestamente que el sostener una relación encantadora; en cuanto a las requerimientos de progreso describe la aspiración, autoestima y realización mediante un gran compromiso con el dinamismo de trabajo y con pleno uso de sus destrezas, competencias y creativities.

En cuanto al concepto de las necesidades desde la perspectiva de McClelland (1961, citado por Sosa, 2018) considera que el ímpetu motivacional existe en función del deseo de superación, adhesión y poderío, precisando que algunas tipologías describen al inclinando por su deseo de superación como los que buscan un compromiso personal y siempre superan los desafíos que le permitan lograr sus objetivos, en el campo del trabajo los individuos motivados por

el sentido de superación perennemente desean perfeccionar totalmente su ámbito, buscando desarrollar destrezas e innovar al dar soluciones a problemas.

La teoría de Herzberg (1959, citado por Sosa, 2018) donde se señala una correlación de los componentes internos y la complacencia laboral, precisando que algunos motivadores son la realización, el reconocimiento, el ascenso, el progreso; los componentes externos como el sueldo, la gerencia, la inspección, las políticas el ambiente laboral si bien existen, pero no ocasionan motivación, pero impiden la no satisfacción.

Surgen algunos componentes relacionados con la motivación laboral unos de estos componentes motivadores involucran a la labor en sí misma, la valoración, las promociones, las cuales generan sentimientos positivos en el trabajador. Transportando este al ambiente laboral, sería labor estimulante, reconocimiento por un trabajo bien efectuado, realización de metas, y objetivos.

En cuanto a los componentes de aseo incluyen las directivas de la gerencia de entidad, la inspección técnica, los honorarios, las prestaciones, el correcto escenario laboral y la buena relación amical. Dichos elementos corresponden con las emociones de los individuos frente a su labor también al ámbito sobre el que se ejecuta.

En el marco de las variadas posiciones respecto al motivar en el campo laboral se distinguen dos teorías, las de proceso que van a describir el procedimiento que motiva y las temáticas que centralizan su cuidado en los componentes que motivan la actuación de la persona en el escenario laboral (Ramírez et al., 2008). Respecto a los conceptos de contenido expuestas mediante Herzberg (citado por Ramírez et al., 2008) donde fija que los componentes de motivación internos sobrentendidos en la labor y los externos que son los fuera de la labor convenientemente que incurren en el motivar de los que colaboran sin haber sido su intención directa. Fernández, (2017) precisa que las entidades deberían progresar en la aplicación de los componentes motivacionales a fin de incrementar

la complacencia de sus trabajadores entretanto los externos están dirigidos a impedir la no satisfacción.

También, Peña (2015), señala que en el escenario de motivación para el trabajo hay elementos determinantes de la motivación laboral que van a conjugar e incidir sobre la voluntad de las personas en cuanto a su actuar en el marco laboral tal vez podrían o no pender de la entidad como los componentes intrínsecos que pueden ser cambiados por medio de las políticas de entidad y que están tras la búsqueda por sí mismos motivar a los cooperantes tal cual la retribución monetaria a modo mayúsculo para incentivar a los individuos a ejecutar su labor, pero una gesta equivocada podría desmotivar hondamente a la persona; también se considera aquí el agradecimiento como motivación las cuales generalmente no conlleva mayor financiamiento para la entidad, en la que el trabajador es reconocido por la labor que realiza en la organización.

El tiempo es un elemento de suma importancia entre los cooperantes los cuales aprecian una jornada de trabajo equitativa y el agradecimiento de la realización al conseguir periodo de descanso como retribución, en cuanto a la intervención en la realización de objetivos, es un elemento motivador que concierne la realización de objetivos empresariales con ganancias particulares y propias. La promoción y desenvolvimiento Profesional, es un elemento que señala de manera significativa el comportamiento de los cooperadores, concretado en la probabilidad de promoción y desarrollo profesional dentro de la compañía.

En cuanto al tratamiento de calidad y elección de tareas, es la interacción con los patrones directos o inspectores señala la estimulación de los cooperadores significativamente porque en la relación patrón-obrero se instituye la concordancia frente al motivar y el acatamiento de compromisos; la autonomía es un elemento mediante el cual independencia y delegar se juntan para lograr motivar a los cooperantes; el adiestramiento es un elemento que se concreta en la ocasión de lograr nuevos conocimientos y destrezas como premio a la labor desarrollada; la diversión laboral como elemento que acentúa el dominio motivacional al crear ambientes de entretenimiento en el escenario laboral tal cual visitas de carácter

cultural, actividades deportivas, artísticas, entre otras; los alicientes comprendido del modo motivacional que nace de las directivas para sus cooperantes así sean presentes, ofrendas o un agregado a su trabajo; finalmente los tipos de organización: Elemento afín con el tipo que la compañía ofrece a sus cooperantes, gestionando un orden no tóxica que llegue a motivar partiendo de un ambiente de trabajo saludable y libre.

De otro lado, entre los agentes externamente pensados como los que se originan al exterior de las entidades (Peña, 2015) y debido a su esencia ni podrían ser reformados menos transformados donde se menciona el temperamento como característica propia de cada persona que señala significativamente su comportamiento; el período trascendente que este componente representa por la manera como el servidor enfrenta a su trabajo, la que se contrasta por periodos según el rango de edad y de acuerdo a los intereses convenientes del mismo; los escenarios individuales es un elemento que corresponde con las circunstancias o acciones que podría experimentar el que labora externamente al escenario de labor empero influyen en su acción, motivo y desenvolvimiento; el marco socio-cultural es otro elemento también influyente en el modo y el valor que el operario piensa sobre su labor.

Las dimensiones de la motivación laboral están sustentadas por Alvarez (2003), quien manifiesta que la primera dimensión está la diversidad de la labor, la cual es central porque considera las habilidades que el personal utiliza en la posición, las que admiten a los trabajadores realizar labores diversas, que requieren destrezas igualmente diversas. Los trabajadores opinan que las labores de mucha diversidad son crecidamente desafiantes por el abanico de destrezas requeridas. También, aplacan lo monótono que se hace el trabajo cuando es repetitivo; concerniente a la dimensión autónoma para ejecutar la labor, la que se encuentra en ceñida correlación con el compromiso en el desarrollo de la labor y en sus resultados.

En la dimensión Identidad de tareas se revela la unificación de una posición, lo cual significa, realizar una labor desde el inicio hasta finalizarlo con una

consecuencia perceptible; la dimensión importancia de la asignación es referida al grado de consecuencia de su labor en otros individuos. Dicho resultado podría influenciar en varios componentes de la entidad. La clave está en que los operarios crean estar haciendo algo significativo para la entidad, la humanidad o uno y otro.

En la dimensión retroalimentación sobre el desempeño: se relata el nivel en que la entidad suministra datos en forma esclarecida e inmediata a los operadores en cuanto a la eficiencia de su rendimiento o de preferencia el nivel en que el operario sabe cuáles son las consecuencias de su labor. Podría emanar de forma directa de la labor misma (retroalimentación de tarea) o tal vez proporcionarse de forma oral por la gerencia, jefes de servicio y ejecutivos.

También, Almeida (2018), sostiene en cuanto a lo importante que es motivar al personal y la eficiencia. La orientación pretende optimizar la eficiencia y la productividad del trabajador, asimismo el concentra sus energías en sus propias necesidades. Con la finalidad que el motivar al personal logre victoria, el interés personal y empresarial debieran concordar. Siendo que la compañía requiera que los servidores de todas las escalas, al igual que su presencia física en el campo laboral también preste su ilusión, su frenesí y su compromiso propio (motivación), debe lograr integrar las metas empresariales con los metas particulares de cada operario. El servidor procura satisfacer en la compañía expectativas de cualquier naturaleza y sus necesidades, no solo de pago. Si es que a un individuo no le interesa la labor la repudiará deliberadamente, operará con desgano y no le brindará todo el esmero que merece. Contrariamente, los trabajadores que se identifican con su trabajo empezaran su labor con gran delirio y energías. Si se quiere alcanzar una excelente motivación laboral debemos saber con hondura los elementos afines a las necesidades humanas.

De este modo, existen determinadas compañías donde la gerencia busca efectuar un estudio de necesidades de cada uno de sus trabajadores con la idea satisfacerlas y los cuales puedan desenvolverse en sus actividades de modo más apropiado, sin mostrar algún problema o fastidio. Además, cabe señalar que no todas las compañías llevan a cabo esta acción de centrar su esmero en lo que

requiera su trabajador, como un caso podríamos citar el de las instituciones del estado peruano, en que cada trabajador está doblegado a un incómodo ambiente de trabajo, apatías con sus pares de labor, jefes superiores, ocasionando en consecuencia pésimo desempeño en su trabajo. El motivar para el trabajo es un asunto muy significativo que toda compañía debe provocar de modo integral, porque si se cuenta con el progreso correcto de este componente todo el universo de trabajadores responderán convenientemente a su trabajo.

En cuanto al sustento de la variable productividad laboral, Lagos (2015) señala que a la productividad le corresponde una cuantía de productos conseguida a través del régimen de producción y los bienes usados a fin de conseguir determinado producto. Igualmente podría definirse como la correlación entre las consecuencias y el tiempo usado para conseguirlos: cuanto menos tiempo lleve conseguir el resultado ansiado, más productiva será el régimen. Realmente, la productividad debería conceptuarse al modo de señal eficaz estableciendo cuantía de bienes usados versus el producto obtenido.

Actualmente se piensa que la variable “productividad” es un reflejo de eficiencia de organización. Consecuentemente, el desempeño de los trabajadores en sus organizaciones se consideraría como señal de logro trascendental de metas de la entidad y el pronóstico de productividad del operario, asimismo tal cual los elementos que asisten de modo decisivo al logro de la perspicacia de la conducta humana.

Se estableció que la productividad es la consecuencia mediación de varios elementos, sea individual (operario) como circunstanciales (modo del trabajo, compañía); también intrínsecos (ambiente de trabajo, motivaciones, etc.) asimismo extrínsecos (contexto material, sueldo, etc.); ya sea razonables, tal cual irracionales. (Tito y Acuña, 2015)

Conjuntamente, Gamba (2015) esboza que la productividad podría considerarse como un medidor integral de la manera como los organismos compensan los razonamientos objetivos que es la medida en que se logran,

eficiencia que es la categoría de eficacia de cómo se usan los bienes para elaborar un producto de utilidad y eficaz que es la consecuencia lograda comparada con el resultado probable.

También, Van Der (citado en Ochoa, 2014), expone a la productividad laboral a modo de un acto sumamente inapreciable de la compañía en el bien humano, especialmente cooperantes quienes usan la pericia y competencia durante la transformación, el innovar continuo, la excelencia del trabajo, excelente producción y servicio implicando aumento en la productividad de la organización, puesto que así se asegura el futuro y el desarrollo de la compañía luego debería considerarse como un activo, no como un costo considerando los resultados y no un sueldo, y para lograr mayor productividad, los gerentes y la entidad deberían modificar su postura.

De acuerdo con Cequea et al. (2010), son muchos los elementos nombrados por diversos estudios en relación al factor psicológico de los individuos laborantes y las que el patrón aguarda una consecuencia, destacando la Motivación laboral como un aspecto determinante, por tratarse de un factor en relación directa como la dimensión particular considerándose importante la aspiración del trabajador de compensar una dificultad.

Al mismo tiempo, autores como Parra (1998); Quijano (2006); Saari y Judge (2004), indican a aspectos influyentes en la productividad podrían catalogarse de acuerdo a su origen, en aspectos psicológicos y aspectos sicosociales. Quijano (2006) señala que, como aspectos psicológicos (los que provocan cierto tipo de reacción en la persona): participar, motivado, comprometido, satisfecho; y como aspectos sicosociales (los que se crean en colectividad, en interacción de grupos): caudillaje, ambiente, cultura y coherencia de grupo.

Adicional a los aspectos, como indica Cequea et al. (2010), la dimensión de organización referente a la toma de decisión y lineamientos impartidos mediante el organismo referente a la productividad incide y es enlazado con las dimensiones psicológica y sicosocial percibidos en el ambiente de trabajo y que a la vez redundan acerca del trabajo del individuo y el grupo de cooperadores.

Las dimensiones de Productividad Laboral, según Rodríguez y Bottini (2010), la dimensión competencias, referidas a las tipologías internas de los individuos o grupo de aptitudes, características de personalidad y sapiencias (conductas) comprometidos a lograr una labor eficiente y como resultado lograr las metas de la entidad. Concibiendo que tener competencia significa de cierto enfoque ser capaz. En cuanto a la dimensión trabajo en equipo y cohesión señalando como grupo de fuerzas que conllevan a las personas a mantenerse en unidad, satisfacción de necesidades afectuosas de los componentes y laborar para un bien común. La labor en grupo tal cual el accionar personal dirigido, que, al procurar lograr metas compartidas, no pone en riesgo la colaboración y con ello fortalece la coherencia del grupo de labor. En cuanto a la dimensión cooperación hace referencia a la situación en la cual cada componente contribuya al grupo todo recurso particular con el objetivo de contribuir al beneficio de la causa comunitaria.

En cuanto a la dimensión cultura de organización, es fruto de un grupo de fes y valor compartido, establecida estratégicamente mediante un cuadro del organismo (misión, visión, valores, políticas y estrategia) además el andamiaje. Influye sobre las personas y sobre el grupo, y se relación directamente con las consecuencias del organismo (Rodríguez y Bottini, 2010). La dimensión liderazgo se encuentra determinada por la cultura del organismo e influye en forma directa en las consecuencias, considerando que el líder ejerce dominio interpersonal en un contexto, encaminada mediante el procedimiento de comunicación entre humanos hacia la obtención de cierto o muchas metas específicas, (Rodríguez y Bottini, 2010).

Si un organismo quiere que su personal ejerza una labor con valiosos grados de calidad y que crezca ampliamente la productividad, es significativo que administren los bienes con que se cuentan con discernimiento, con el fin de conseguirlo se requiere que todo participante posea inteligencia emocional apropiada, porque desde allí influirá grandiosamente sobre la constituida compañía, siendo parte de ellas la seguridad y salud laboral; debería motivarse al equipo para adiestrarlas sobre la manera de ejecutar las cosas de modo eficiente, de lo

contrario será difícil incrementar la productividad del equipo, si no se satisfacen convenientemente las necesidades internas particulares, deberíamos acudir a los cooperadores más allegados con el objetivo de programar cualquier capacidad, de esta manera el progreso se hará muy conveniente para la promoción y factores para motivar en el área económica.

La productividad laboral es de mucha relevancia en las compañías porque nos muestra de forma directa consecuencias del desarrollo de la labor, entre los significativos están, los aspectos influyentes en incrementar la productividad, analizar la asignación, en cualquier ámbito, buscando la finalidad de establecer elementos contribuyentes a la obtención de una mejoría en los procedimientos y efectuar un refuerzo en lo más necesario.

La productividad es una herramienta de soporte de trabajo para que el operario se pueda desenvolver adecuadamente en su trabajo y brinde resultados inmejorables, relacionar cualquier labor con la concepción de calidad, cualquier consecuencia debería enlazarse con la sola idea la ofrecer un servicio de calidad o un producto que conceda gran grado de complacencia.

Asimismo, Rivilla y Tayupanda (2014), señalo dentro de las tipologías de la productividad que en la mayor parte de las compañías la productividad del trabajo se valora fundamentándose en las cantidades conseguidas en función del tiempo, dicho de otro modo, planear la cantidad de productos a ejecutar por el operario en cierto lapso, y compararlo a un indicador estandarizado.

La productividad del trabajo se relaciona con el avance tecnológico y las invenciones que haya en la compañía y al grado relevante atribuida al mismo, siendo el objetivo obtener más oportunidades de incursionar en el mundo de gran competencia. En la productividad del trabajo es necesario bienes, financiamiento y tecnología, siendo igualmente aquellos relacionados con el bien humano de la compañía, tal que los ingresos percibidos por los trabajadores estén en proporción a la labor desempeñada. La productividad laboral expresa la relación entre el volumen de producción (VP) y los costos de trabajo. El progreso de la productividad

necesita el buen enfoque en el operario, en cualquier aspecto que pueda ser desarrollado para conseguir los mejores resultados mediante sus trabajos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación en el estudio fue básica sustantiva, pues el objetivo de estudio busca profundizar en el análisis de la variable motivación y productividad como sostiene Sánchez y Reyes (2015), en ella se busca recoger la información respecto a las variables con el fin de enriquecer el conocimiento científico orientado a descubrir principios y leyes.

Asimismo, el enfoque de Investigación en el presente estudio es de tipo cuantitativo, pues se busca comprender un fenómeno a través del cálculo numérico, el análisis estadístico y el uso de pruebas psicométricas (Hernández y Mendoza, 2018).

El método empleado es el hipotético deductivo, Sánchez y Reyes (2015), refieren que este parte de una hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales

Para esta investigación se utilizó el diseño no experimental, pues el investigador no tiene control sobre las variables, así como lo menciona Hernández y Mendoza (2018), en este estudio no se manipula ninguna variable para ver el efecto en la otra. Según el control de esta investigación es correlacional porque va a analizar el grado relación de las variables motivación y productividad laboral.

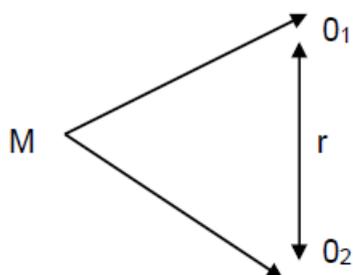


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Dónde:

M: 80 trabajadores

O1: Observación de la motivación

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

O2: Observación sobre productividad laboral

3.2. Variable y Operacionalización

Variable motivación

Son las fuerzas que actúan sobre el trabajador, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual” Amorós (citado por Sosa, 2018)

En cuanto a la variable motivación se medirá a través de las dimensiones variedad de la tarea, autonomía para la realización de la tarea, identidad de tareas, importancia de las tareas, retroalimentación sobre el desempeño.

Tabla 1

Operacionalización de la variable motivación gerencial

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación gerencial	poder que da seguimiento al trabajador y lo hace actuar con un fin específico en mente, impulsando el cumplimiento de los objetivos planteados, adaptados por la capacidad del trabajo para satisfacer alguna necesidad singular.	La variable motivación gerencial se medirá a través de las cinco dimensiones	Variedad de la tarea Autonomía para la realización de la tarea Identidad de tareas Importancia de las tareas Retroalimentación sobre el desempeño	Grado de variedad de las acciones a realizar Habilidades para realizar las actividades Grado de autonomía al realizar la acción Responsabilidad en la toma de decisiones Grado de identidad Organización de las actividades Nivel de importancia de la tarea Consecuencias de mis actos Grado de retroalimentación sobre su desempeño Información necesaria para su desempeño	Ordinal

Variable productividad

La productividad del trabajo es una relación entre la producción y el personal ocupado y reflejo que tan bien se está utilizando el personal en el proceso productivo; implica aspectos a gestionar en la persona tales como competencias, trabajo en equipo y cohesión, cultura organizacional y liderazgo, en la realización de las tareas. (Sosa, 2018)

En cuanto a la variable productividad se medirá a través de las dimensiones competencias, trabajo en equipo, cultura organizacional y liderazgo.

Tabla 2

Operacionalización de la variable productividad

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Productividad	Es una relación entre la producción y la fuerza laboral que refleja que tan bien se <u>esta</u> utilizando al personal en toda la interacción de la fuerza laboral	La variable productividad se medirá en base a las cuatro dimensiones	Competencias Trabajo en equipo y cohesión Cultura organizacional Liderazgo	Aptitudes Rasgos de personalidad Conocimientos Unidad Bien común Creencias y valores Visión y misión Políticas Influencia Aceptación Convocatoria	Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis

La población según lo señaló Canales (2004), constituye el conjunto de individuos y objetos de las que se desea conocer algo de la investigación. El presente estudio está constituido por todos los 100 trabajadores de la empresa Trascender EIRL Piura, 2021

Muestra

La muestra está conformada por un subgrupo con las mismas características de la población y para obtenerla en el presente estudio estará conformada por 80 trabajadores

Muestreo

Respecto al muestreo se realizó un muestreo probabilístico aleatorio, Sánchez y Reyes (2015), señalaron que este tipo de muestreo considera que cada uno de los miembros de la población tienen la posibilidad de pertenecer a la muestra, mediante la fórmula se obtiene la cantidad de 80 trabajadores de la empresa.

$$n_0 = \frac{Z^2 N.P.Q}{Z^2 P.Q. + (N - 1)E^2}$$

n= Tamaño de la muestra	n=	80
Z = Nivel de Confianza (1-5)	Z=	1.96
N = Población	N=	100
P = Posibilidad de éxito = 50%	P=	0.5
Q = Posibilidad de error = 50%	Q=	0.5
E = Error muestral (1-10)	E=	0.05

La muestra quedo conformada por 80 trabajadores de la empresa Trascender EIRL

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizará para recolectar los datos sobre Motivación y Productividad Laboral es una encuesta, para Canales (2004, p. 163) “este método consiste en obtener información de los sujetos de estudio, proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, actitudes o sugerencias”.

El instrumento al utilizar es el cuestionario que es definido por Canales (2004, p.165) como “el método que utiliza un instrumento o formulario impreso, destinado a obtener respuestas sobre el problema es estudio y que el investigado o consultado llena por sí mismo”. Que constó de una introducción, instrucciones, datos generales y contenido propiamente dicho.

3.5. Procedimiento

El presente estudio plantea dos instrumentos los cuales son fundamentados en la teoría dichos instrumentos pasaran por procesos de fiabilidad y validez para ser aplicados a la muestra total durante el trabajo de campo.

Por ello se realizó las coordinaciones respectivas con la empresa para facilitar el acceso, al cual se le adjuntara la carta de presentación.

En cuanto al control de las variables ambas van a ser observadas en el contexto natural sin ninguna manipulación de las misma.

3.6. Método de análisis de datos

En esta etapa se va a determinar los procesos de cómo se van analizar los datos recolectados y que herramientas estadísticas son las adecuadas para este fin.

En un primer momento se utilizará la base de datos de Excel para en ella pasar los datos recolectados en cada instrumento, por persona, por ítem y por dimensiones, para luego apoyado del software SPS 25 se procesará la información recolectada.

Luego de codificar los datos en la base del SPSS 25 se realizará el análisis descriptivo, este método de análisis de datos es utilizado para analizar las respuestas de los ítems y de las dimensiones de cada variable para lo cual se utilizar tablas de frecuencia y porcentajes acompañadas de gráficos de barras, todo ello nos dará insumos para las conclusiones y posibles recomendaciones.

Para la contratación de las hipótesis se realizó primero la prueba de normalidad en la que se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov ya que la muestra es mayor a 50 y como la significancia es $P < 0,05$ representa una prueba no normal, por lo tanto, se determinó utilizar la prueba estadística Rho Spearman.

En cuanto al análisis inferencial ella pretende comprobar las hipótesis planteadas para poder generalizar los datos obtenidos en una muestra a la población, para lo cual se utilizará la prueba de Rho de Spearman, trabajándose a un nivel de significancia de 0,05.

3.7. Aspectos éticos

Respecto a ello se considera principalmente la confidencialidad de la información recolectada la cual servirá solo para los fines del presente estudio, para lo que se considera también que las encuestas sean anónimas; pero ello no implica que se tenga que presentar la carta debida a la autoridad de la empresa.

Respecto a la autoría de la información, basándose en las normas APA se está citando las fuentes a las cuales se ha recurrido respetando de esta manera la autoría.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Análisis descriptivo del objetivo general:

Determinar la relación entre la motivación gerencial en los niveles de la productividad de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021

Tabla N° 3:

Tabla cruzada motivación gerencial y niveles de productividad

		NIVELES DE PRODUCTIVIDAD (Agrupada)			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
MOTIVACIÓN GERENCIAL (Agrupada)	BAJO	Recuento	16	11	1	28
		Recuento esperado	9,3	10,0	8,6	28,0
		% del total	19,8%	13,6%	1,2%	34,6%
	MEDIO	Recuento	7	9	10	26
		Recuento esperado	8,7	9,3	8,0	26,0
		% del total	8,6%	11,1%	12,3%	32,1%
	ALTA	Recuento	4	9	14	27
		Recuento esperado	9,0	9,7	8,3	27,0
		% del total	4,9%	11,1%	17,3%	33,3%
Total		Recuento	27	29	25	81
		Recuento esperado	27,0	29,0	25,0	81,0
		% del total	33,3%	35,8%	30,9%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 3, se observó la relación entre la motivación gerencial y los niveles de la productividad de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021. El 34,6% que representan 28 de las personas encuestadas afirmaron que la motivación gerencial fue baja y al mismo tiempo 19,8% afirmaron que el nivel de productividad fue baja, el 13,6% que es medio y el 1,2% es alto. El 32,1% confirmaron que la motivación gerencial fue medio; de ellos, el 8,6% afirmaron que

los niveles de productividad fueron bajo, 11,1% es medio y 12,3% es alto. El 33,3% de las personas encuestadas indicaron que la motivación gerencial es alta, de ellos 4,9% dijeron que los niveles de productividad fueron bajo, 11,1% es medio y 17,3% es alto. Se puede concluir que del 100% de las personas encuestadas cualquiera que fuese el valor de la motivación gerencial, el 33,3% que son 27 de las personas encuestadas afirmaron que el nivel de productividad es bajo, 35,8% que es medio y 30,9% es alto.

Análisis descriptivo del primer objetivo específico:

Determinar la relación entre la motivación gerencial en el desarrollo de competencias de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021

Tabla N° 4:

Tabla cruzada motivación gerencial y el desarrollo de competencias

		DESARROLLO DE COMPETENCIAS			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
MOTIVACIÓN GERENCIAL	BAJO	Recuento	17	14	2	33
		Recuento esperado	11,0	11,8	10,2	33, 0
		% del total	21,0%	17,3%	2,5%	40, 7%
	MEDIO	Recuento	8	12	18	38
		Recuento esperado	12,7	13,6	11,7	38, 0
		% del total	9,9%	14,8%	22,2 %	46, 9%
	ALTO	Recuento	2	3	5	10
		Recuento esperado	3,3	3,6	3,1	10, 0
		% del total	2,5%	3,7%	6,2%	12, 3%
Total	Recuento	27	29	25	81	
	Recuento esperado	27,0	29,0	25,0	81, 0	
	% del total	33,3%	35,8%	30,9 %	10 0,0%	

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 4, se observó la relación entre la motivación gerencial en el desarrollo de competencias de los trabajadores de la empresa Trascender Piura,

2021. El 40,7% que son 33 de las personas encuestadas afirmaron que la motivación gerencial es baja y al mismo tiempo 21% afirmaron que el desarrollo de competencias es bajo, 17,3% es medio y 2,5% es alto. El 46,9% que son 38 de las personas encuestadas confirmaron que la motivación gerencial fue medio; de ellos, el 9,9% afirmaron que el desarrollo de competencias es bajo, 14,8% es medio y 22,2% es alto. El 12,3% de las personas encuestadas afirmaron que la motivación gerencial es alta, de ellos 2,5% afirmaron que el desarrollo de competencias es bajo, 3,7% es medio y 6,2% que es alto. Se puede concluir que del 100% de las personas encuestadas cualquiera sea el valor de la motivación gerencial, el 33,3% indico que el desarrollo de competencias es bajo, 35,8% que es medio y 30,9% es alto.

Análisis descriptivo del segundo objetivo específico:

Determinar la relación entre la motivación gerencial en el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021;

Tabla N°5:

Tabla cruzada motivación gerencial y trabajo en equipo

		TRABAJO EN EQUIPO			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
MOTIVACIÓN GERENCIAL BAJO	Recuento	14	13	2	29
	Recuento esperado	9,7	10,4	9,0	29,0
	% del total	17,3%	16,0%	2,5%	35,8%
MEDIO	Recuento	9	8	10	27
	Recuento esperado	9,0	9,7	8,3	27,0
	% del total	11,1%	9,9%	12,3%	33,3%
ALTO	Recuento	4	8	13	25
	Recuento esperado	8,3	9,0	7,7	25,0
	% del total	4,9%	9,9%	16,0%	30,9%
Total	Recuento	27	29	25	81
	Recuento esperado	27,0	29,0	25,0	81,0
	% del total	33,3%	35,8%	30,9%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 5 se observa la relación entre la motivación gerencial y trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021. El 35,8% que son 29 de las personas encuestadas indicaron que la motivación gerencial es baja y al mismo tiempo 17,3% de ellos afirmaron que el trabajo en equipo es bajo, 16% medio y 2,5% alto. El 33,3% que son 27 de las personas encuestadas confirmaron que la motivación gerencial es media; de ellos, 11,1% afirmaron que el trabajo en equipo es bajo, 9,9% es medio y 12,3% es alto. El 30,9% afirmaron que la motivación gerencial es alta, de ellos, 4,9% indicaron que el trabajo en equipo es bajo, 9,9% es medio y 16% es alto. Se puede concluir que del 100% de las personas encuestadas, cualquiera que sea el valor de la motivación gerencial el 33,3 % dijeron que el trabajo en equipo es bajo; el 35,8% que es medio y 30,9% es alto.

Análisis descriptivo del tercer objetivo específico:

Determinar la relación entre la motivación gerencial en la cultura organizacional de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021.

Tabla N°6:

Tabla cruzada motivación gerencial y cultura organizacional

		CULTURA ORGANIZACIONAL			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
MOTIVACIÓN GERENCIAL	BAJO	Recuento	13	14	10	37
		Recuento esperado	12,3	13,2	11,4	37,0
		% del total	16,0%	17,3%	12,3%	45,7%
	MEDIO	Recuento	12	8	7	27
		Recuento esperado	9,0	9,7	8,3	27,0
		% del total	14,8%	9,9%	8,6%	33,3%
	ALTO	Recuento	2	7	8	17
		Recuento esperado	5,7	6,1	5,2	17,0

	% del total	2,5%	8,6%	9,9%	21,0%
Total	Recuento	27	29	25	81
	Recuento esperado	27,0	29,0	25,0	81,0
	% del total	33,3%	35,8%	30,9%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 6, se observó la relación motivación gerencial en la cultura organizacional de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021. El 45,7% que son 37 de las personas encuestadas afirmaron que la motivación gerencial es baja y al mismo tiempo, el 16% indicaron que la cultura organizacional es baja, el 17,3% es medio y 12,3% es alto. El 33,3% afirmaron que la motivación gerencial es medio, de ellos 14,8% indicaron que la cultura organizacional es baja, 9,9% es medio y 8,6% es alto. El 21% que son 27 de las personas encuestadas confirmaron que la motivación gerencial es alta; de ellos, el 2,5% indicaron que la cultura organizacional es baja, de ellos, 8,6% es medio y 9,9% es alta. Se concluye que del 100% de las personas encuestadas, cualquiera sea el valor de la motivación gerencial, el 33,3% afirmaron que la cultura organizacional es baja, el 35,8% es medio y 30,9% es alta.

4.2. Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

H₀: La motivación gerencial no se relaciona con los niveles de la productividad de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021.

H₁: La motivación gerencial se relaciona con los niveles de la productividad de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021.

Tabla N°7

Correlaciones: motivación gerencial se relaciona con los niveles de la productividad

		MOTIVACIÓN GERENCIAL	NIVELES DE PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,815**
MOTIVACIÓN GERENCIAL	Sig. (bilateral)	.	,000

	N	81	81
NIVELES DE PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,815**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	81	81

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

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 7, se puede constatar que la correlación obtenida con el coeficiente Rho de Spearman fue de ,815**, la cual revela una correlación positiva alta entre la motivación gerencial en los niveles de la productividad de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, dicha correlación es indicadora al que ambas variables crecen de forma parecida. Por otra parte, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,00; menor a 0,05 ($0,00 < 0,05$), indica que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); es decir, existe correspondencia significativa con la motivación gerencial en los niveles de la productividad de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021.

Prueba de hipótesis específica número 1

H_0 : No existe relación entre la motivación gerencial en el desarrollo de competencias de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021.

H_1 : Existe relación entre la motivación gerencial en el desarrollo de competencias de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021.

Tabla N°8

Correlaciones entre la motivación gerencial y el desarrollo de competencias

		MOTIVACIÓN GERENCIAL	DESARROLLO DE COMPETENCIAS
Rho de Spearman MOTIVACIÓN GERENCIAL	Coeficiente de correlación	1,000	,681**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	81	81
DESARROLLO DE COMPETENCIAS	Coeficiente de correlación	,681**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.

N	81	81
---	----	----

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

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 8, se puede confirmar que la correlación obtenida con el coeficiente Rho de Spearman fue de ,681**, la cual indica una correlación positiva alta entre la motivación gerencial y el desarrollo de competencias, dicha correlación es indicadora al que ambas variables crecen de forma parecida. Por otra parte, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de ,000; menor a 0,05 ($0,00 < 0,05$), indica que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); lo cual indica que existió correspondencia significativa entre la motivación gerencial en el desarrollo de competencias de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021.

Prueba de hipótesis específica número 2

H_0 : No existe relación entre la motivación gerencial con el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021.

H_1 : Existe relación entre la motivación gerencial con el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021.

Tabla N°9

Correlaciones entre la motivación gerencial y el trabajo en equipo

		MOTIVACIÓN GERENCIAL	TRABAJO EN EQUIPO
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,748**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	81	81
TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	,748**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	81	81

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

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 9, se puede confirmar que la correlación obtenida con el coeficiente Rho de Spearman fue de ,748**, la cual revela una correlación positiva

alta entre la motivación gerencial y trabajo en equipo, dicha correlación es indicadora al que ambas variables crecen de forma parecida. Por otra parte, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de ,000; menor a 0,05 ($0,00 < 0,05$), indica que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); es decir, hubo relación significativa entre la motivación gerencial con el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021.

Prueba de hipótesis específica número 3

H_0 : No existe relación entre la motivación gerencial y la cultura organizacional de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021.

H_1 : Existe relación entre la motivación gerencial y la cultura organizacional de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021.

Tabla N°10

Correlaciones entre la motivación gerencial y la cultura organizacional

		MOTIVACIÓN GERENCIAL	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman MOTIVACIÓN GERENCIAL	Coeficiente de correlación	1,000	,731
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	81	81
CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,731	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	81	81

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 10, se puede corroborar que la correlación obtenida con el coeficiente Rho de Spearman fue de ,731, la cual muestra una correlación positiva alta entre la motivación gerencial y cultura organizacional, dicha correlación es indicadora al que ambas variables crecen de forma parecida. Por el contrario, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de ,000; mayor a 0,05 ($0,000 < 0,05$), indica que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1); la cual manifestó que hubo correspondencia significativa con la motivación gerencial y la cultura organizacional de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021.

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como finalidad establecer la relación entre la motivación gerencial y los niveles de productividad de la empresa Trascender EIRL, hoy en día nos encontramos en un constante cambio en los modelos gerenciales empresariales, donde la motivación es un aspecto importante para el gerente. A causa de la pandemia, la motivación gerencial es la que ha liderado el despegue de las empresas elevando la productividad de las mismas, lo que ha motivado este estudio. Del cual planteamos la siguiente discusión de resultados.

Según el objetivo general determinar la relación entre la motivación gerencial en los niveles de productividad de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021, de la tabla 7 la correlación adquirida al emplear Rho de Spearman fue de 0,815, exhibe una correlación positiva alta entre la motivación gerencial y los niveles de la productividad de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021. Asimismo, de la tabla 3, se observa que la motivación gerencial del total de encuestados fue 33,3% alta, mientras que los niveles de productividad representaban a ese mismo nivel el 17,3%, de los datos que al ser comparado con lo obtenido por Virhuez (2017) en su investigación en la cual señaló que el liderazgo y su dominio en la productividad de los operarios de la compañía Ferreyros S.A., Lima-2017, al aplicar Rho Spearman obtuvo una relación fuerte de 0,801. Con estos resultados podemos afirmar que la motivación gerencial se relaciona significativamente con los niveles de productividad, al respecto a la luz de la teoría de Maslow (1943, citado por Sosa, 2018), señaló que la motivación gerencial posibilita la estratificación de los requerimientos de los trabajadores con ello se logra abarcar las mejores condiciones laborales que redundan en la productividad de la empresa.

Según el primer objetivo específico determinar la relación entre la motivación gerencial en el desarrollo de competencias de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021, de la tabla 8, la correlación adquirida al emplear Rho de Spearman fue de 0,681, exhibe una correlación positiva alta entre la motivación gerencial y la dimensión desarrollo de competencias de la empresa Trascender EIRL. Resultado que, al ser comparado con los hallado por Tito y Acuña (2015) en su estudio sobre el efecto de productividad empresarial,

encontró una relación significativa entre la motivación gerencial y el desarrollo de competencias, estableciendo que las buenas prácticas gerenciales mejoran las competencias de los trabajadores para llegar a las metas trazadas, en ese sentido la teoría de Alderfer (1969, citado por Sosa, 2018) considera que los trabajadores bien motivados por la gerencia, desarrollan sus habilidades, destrezas y creatividades logrando las competencias adecuadas.

El segundo objetivo determinar la relación entre la motivación gerencial en el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021, de la tabla 9, la correlación adquirida al emplear Rho de Spearman fue de 0,748, exhibe una correlación positiva alta entre la motivación gerencial y el trabajo en equipo, resultado similar obtuvo Serrano (2016) en su estudio sobre la correlación entre los componentes que motivan el rendimiento gremial de los servidores la cual tiene como finalidad describir a los componentes de la motivación que afectan en la eficiencia gremial de los servidores. En el análisis correlacional; llegó a concluir que la correlación fue significativa en medio de las cambiantes componentes motivacionales con la variable rendimiento gremial aseverando por esto que los componentes de motivación afectan notoriamente en la eficacia de los servidores. Asimismo, Castañeda y Julca (2016), en su estudio motivación gerencial y productividad de los colaboradores llegaron a establecer la relación porque la motivación del líder aumenta, disminuye o conserva la productividad de los trabajadores. Lo que se corrobora con la teoría de las necesidades desde la perspectiva de McClelland (1961, citado por Sosa, 2018), considera que el ímpetu motivacional existe en función del deseo de superación, en el campo del trabajo los individuos motivados por el sentido de superación perennemente desean perfeccionar totalmente su ámbito, buscando desarrollar destrezas e innovar al dar soluciones a problemas.

Según el tercer objetivo específico determinar la relación que existe entre motivación gerencial en la cultura organizacional de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021, de la tabla 10, la correlación adquirida al emplear Rho de Spearman fue de 0,731, exhibe una correlación positiva alta entre motivación gerencial y cultura organizacional, en el mismo sentido, Tito y Acuña (2015) en el tema sobre efecto de productividad empresarial: Asunto el gerenciamiento de infraestructura en telefónica del Perú, propuesto para establecer como la

motivación coopera a la productividad, llegando a concluir que uno de los puntos con más fuerza para hacer que la productividad sea eficiente, es la motivación que practica la gerencia que influye para mejorar el manejo del trabajador y conseguir las metas trazadas; la motivación externa (compensación material, dinero) como la motivación interna (agradecimiento y estimación a su desempeño en el trabajo) son primordiales agregándose la cultura organizacional como factor importante para la productividad.

En lo que respecta a la hipótesis general existe relación entre la motivación gerencial y los niveles de productividad se obtuvo una correlación significativa al nivel 0,01 bilateral. Asimismo, el nivel de significancia bilateral adquirido fue de 0,000; en ese sentido, hay relación entre el la motivación gerencial y los niveles de productividad. Similar resultado obtuvo Virhuez (2017), en su investigación donde trató la relación del liderazgo y su dominio en la productividad de los operarios de la compañía, obtuvo una significancia bilateral de 0,002.

También, en la primera hipótesis específica de esta investigación existe relación entre la motivación gerencial y el desarrollo de competencias de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021, se obtuvo una correlación significativa al nivel 0,01 bilateral. Adicionalmente, el nivel de significancia bilateral adquirido fue de 0,000. Resultado similar halló Tito y Acuña (2015) en su estudio sobre el efecto de productividad empresarial con una significancia 0,000 entre motivación gerencial y el desarrollo de competencias.

Respecto a la segunda hipótesis específica de esta investigación existe relación entre la motivación gerencial con el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021, se obtuvo una correlación significativa al nivel 0,01 bilateral. Adicionalmente, el nivel de significancia bilateral adquirido fue de 0,000; vale decir. Similar correlación obtuvo Serrano (2016) en su tesis preciso la relación que existe entre los componentes que motivan el rendimiento gremial de los servidores la cual tiene como finalidad describir a los componentes de la motivación que afecten en la eficiencia gremial de los servidores, tiene cierta significatividad de 0,033; esto nos indica que la variable dependiente puede ser traducida en el nivel alto, con un p-valor

de 0,012.

Asimismo, en la tercera hipótesis específica de esta investigación existe relación entre motivación gerencial en la cultura organizacional de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021, se obtuvo una correlación significativa al nivel 0,01 bilateral. Adicionalmente, el nivel de significancia bilateral adquirido fue de 0,000; vale decir. Similar significancia halló Tito y Acuña (2015) quienes en su investigación tuvieron como objetivo establecer como la motivación coopera a la productividad con un nivel de significancia 0.000 entre el desempeño y la planificación.

En esta investigación se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario, en forma similar Tito y Acuña (2016) y Serrano (2015) en sus investigaciones aplicaron cuestionarios. Por último, se realizó el análisis de confiabilidad con el uso del Alfa de Cronbach, obteniendo para la variable motivación gerencial una fiabilidad de 0.823 y para la variable niveles de productividad de 0.884. Similar resultado obtuvo Tito y Acuña (2016) quien empleó el Alfa de Cronbach para la variable motivación gerencial y obtuvo una fiabilidad de 0.953 y para la variable productividad laboral una fiabilidad de 0.945.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

En esta investigación respecto al objetivo general se determinó la relación entre la motivación gerencial y los niveles de la productividad de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021, lo más relevante de esta determinación de la relación de la variables fue demostrar que a través de la motivación gerencial se logra realizar un desempeño adecuado de los colaboradores, lo que más ayudó a determinarlo fue el uso adecuado de los métodos de análisis, se concluye que de acuerdo a los valores obtenidos si existe relación entre la motivación gerencial y los niveles de productividad, con una correlación positiva fuerte siendo el valor de Rho = 0,815, siendo el $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Segunda:

En esta investigación respecto al primer objetivo específico se determinó la relación que existe entre la motivación gerencial en el desarrollo de competencias de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021, lo más relevante de esta determinación de la relación entre la variable motivación gerencial y la dimensión desarrollo de competencias que se demostró a través de la eficiencia se maximiza el desarrollo de competencias, lo que más me ayudó a determinarlo fue el uso adecuado de las metodologías, se concluye que de acuerdo a los valores obtenidos si existe relación entre la variable motivación gerencial y la dimensión desarrollo de competencias, con una correlación positiva alta, siendo el valor de Rho = 0,681, siendo el $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Tercera:

En esta investigación respecto al segundo objetivo específico se determinó la relación que existe entre la motivación gerencial con el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021, lo más relevante de esta determinación de la relación entre la variable y la dimensión fue demostrar que con una adecuada motivación de parte de la gerencia, el trabajo en equipo de los colaboradores es mayor, lo que ayudó a determinarlo fue el uso adecuado de las

metodologías, se concluye que de acuerdo a los valores obtenidos si existe relación entre la variable motivación gerencial y la dimensión trabajo en equipo, con una correlación positiva alta, siendo el valor de $Rho = 0,748$, siendo el $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Cuarta:

En esta investigación respecto al tercer objetivo específico se determinó la relación que existe entre la motivación gerencial y la cultura organizacional de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021, lo más relevante de esta determinación de la relación entre la variable motivación gerencial y la cultura organizacional, fue demostrar que la motivación gerencial tiene una relación estrecha con la cultura organizacional de los colaboradores, lo que determino fue el uso adecuado de las metodologías, se concluye que de acuerdo a los valores obtenidos si existe relación entre la dimensión planificación y la variable desempeño laboral, con una correlación positiva alta, siendo el valor de $\rho = 0,731$, siendo el $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Respecto a la motivación gerencial y los niveles de productividad, se recomienda al empleador informe y sensibilice a todos los colaboradores respecto de las metas que debe alcanzar la empresa para cumplir con los niveles de productividad sin perjuicio del colaborador y buscando la identificación plena con la entidad empresarial.

Segunda:

En relación a la motivación gerencial y el desarrollo de competencias, es preciso que la Gerencia de atención a las capacitaciones constantes de los colaboradores para elevar el desarrollo de sus competencias laborales con la finalidad que el nivel de productividad sea óptimo en bien de la institución y de los colaboradores.

Tercera:

En relación a la motivación gerencial con el trabajo en equipo, se recomienda aprovechar al máximo la unidad del equipo de trabajo, para ello la Gerencia del Talento Humano debe desarrollar coaching empresarial, lo cual permitirá un exitoso desempeño laboral de los trabajadores.

Cuarta:

En relación a la motivación gerencial y la cultura organizacional, se recomienda que la Gerencia de talento Humano desarrolle y utilice las estrategias para lograr un óptimo desempeño laboral. Esto involucra aspectos que engloban la ética, las creencias, los valores, la experiencia y la psicología del grupo de los colaboradores de la empresa.

REFERENCIAS

- Aideed Bashir, Abeera Amir, Mehwish Jawaad & Tania Hasan (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation, *Cogent Business & Management*, 7:1,
- Alderfer, C. P. "An empirical test of a new theory of human needs". *Organizational Behavior and Human Performance* 4. 1969: 142-175
- Almeida, K. (2018). *Motivación laboral y satisfacción en los trabajadores de la empresa Wong S.A. Lima – 2016* (Tesis de grado). Universidad Autónoma
- Álvarez, C. (2003). Motivación Laboral en un servicio de urgencias hospitalario. *Enfermería Clínica*. Vol. (13).
- Antuash, M (2018) *La motivación laboral mejora la productividad en la empresa Rio Hotel SRL Bagua, 2018* (Tesis de grado) Universidad Señor de Sipan
- Benites (2018) *Motivación gerencial y su influencia en el desempeño laboral del consorcio de transportes Arequipa S.A.* (Tesis de grado) Universidad César Vallejo.
- Castañeda, E. y Julca, L. (2016). *Aplicación de un programa de motivación laboral para mejorar la productividad de los trabajadores del área de ventas en la distribuidora Casther y Asociados S.A.C para el año 2016.* (Tesis de Maestría), Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - Perú.
- Castillo (2018) *Motivación laboral y productividad de la fuerza de ventas Triathlon S.A.C.* (Tesis de grado) Universidad César Vallejo.
- Cequea, M., Rodríguez, C., & Núñez, M. (2010). *Los factores humanos que inciden en la productividad y sus dimensiones.* Donostia-San Sebastián: International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management.
- Delgado, y Rodríguez, S (2018) *Análisis de los determinantes de la motivación laboral sobre la productividad en la empresa Aromas y Procesos S.A.S.* (Tesis de maestría) Universidad Santo Tomás
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/15217/2018yulidelgado.pdf?sequence=10&isAllowed=y>, DOI: [10.1080/23311975.2020.1801961](https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801961)

- Fernández, G. (2017). *La motivación extrínseca e intrínseca de los empleados como éxito para las organizaciones laborales: Un estudio en el sector siderometalúrgico de La Rioja*. Logroño: Universidad de la Rioja.
- Forson, J.A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R.A. et al. Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Futur Bus J* 7, 30 (2021). <https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>
- Gamba, J. (2015). *La motivación y su relación con la productividad*. (Grado de maestría, Universidad Autónoma de Querétaro), Recuperada de <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/3227/1/RI002723.PDF>
- Guedes, M., Figueiredo, P. S., Pereira-Guizzo, C. S., Loiola, E. (2021). The role of motivation in the results of total productive maintenance. *Production*, 31, e20200057. <https://doi.org/10.1590/0103-6513.20200057>
- Gyu Park, J., Sik Kim, J., Yoon, S. W., and Joo, B. K. (2017). The effects of empowering leadership on psychological well-being and job engagement: the mediating role of psychological capital. *Leadersh. Organ. Dev. J.* 38, 350–367. doi: 10.1108/LODJ-08-2015-0182
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6^{ta} ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. I. (1959). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46 (1), 53-62
- Kuranchie-Mensah, Elizabeth Boye; Amponsah-Tawiah, Kwesi (2016) : Employee motivation and work performance: A comparative study of mining companies in Ghana, *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)*, ISSN 2013-0953, Omnia Science, Barcelona, Vol. 9, Iss. 2, pp. 255-309, <http://dx.doi.org/10.3926/jiem.1530>
- Lagos, E. (2015). *La motivación en la productividad laboral*. *Voz Zootécnica*, 4, pp. 25 – 30.
- Latta, G. F., and Fait, J. I. (2016). Sources of motivation and work engagement: a cross-industry analysis of differentiated profiles. *J. Organ. Psychol.* 16, 29–44.

- Maslow, A. (1943). A theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 96-370
- McClelland, D. (1967). *The Achieving Society*. New York: Princenton
- Medina, J. (2013). Opinión Economía 2013. *Revista América Economía Perú*.
- Menges, J. I., Tussing, D. V., Wihler, A., & Grant, A. M. (2017). When Job Performance is All Relative: How Family Motivation Energizes Effort and Compensates for Intrinsic Motivation. *Academy of Management Journal*, 60 (2), 695-719. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2014.0898>
- Michael T. y Robyn L. (2016). Understanding employee motivation and organizational performance: Arguments for a set-theoretic approach. *Journal of Innovation & Knowledge*. Volume 1, Issue 3, September–December 2016, Pages 162-169. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.01.004>
- Montenegro, J. (2016). *Influencia de la motivación en la eficiencia productiva de la empresa Panadería y Repostería Belén en el municipio de Matagalpa en el segundo semestre de 2015*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua), recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/1875/1/5347>.
- Ochoa, K (2014) *Motivación y productividad laboral* (Tesis de grado) Universidad Rafael Landívar
- Ollague (2018) *Motivación laboral y productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo* (Tesis de grado) Universidad Autónoma del Perú
- Parra, F. (1998). El objeto olvidado de la sociología. Universidad Complutense de Madrid. *Facultad de Ciencias Políticas y Sociología*, 56: 11-30
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de la gestión en las organizaciones empresariales*. Madrid: Comillas.
- Peña, H (2017) Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo*. DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

- Pizarro (2017) *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la oficina de admisión de una Institución Privada* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Quezada, M y Torres, T (2017) Labor motivation and productivity social representations of health care professionals from La Piedad, Michoacán, México. *Revista Salud.bosque* 7(1) 29-41. DOI: <http://dx.doi.org/10.18270/rsb.v7i1.2093>
- Quijano, S. (2006). *Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones*. Barcelona: Icaria Editorial S.A
- Ramírez, R., Abreu, J., & Badii, M. (2008). Work motivation, fundamental factor for achievement of organizacional objectives: Case of a steel pipe manufacture company. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 3(1). 43-185.
- Rivilla, C. y Tayupanda, J. (2014). *Análisis de factores que inciden en la productividad laboral de empresas dedicadas a la producción y distribución de productos de consumo masivo en el distrito metropolitano de Quito* (Tesis de grado).
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6581/1/UPS-QT04480.pdf>
- Rockmann, K. W., and Ballinger, G. A. (2017). Intrinsic motivation and organizational identification among on-demand workers. *J. Appl. Psychol.* 102, 1305–1316. doi: 10.1037/apl0000224
- Rodríguez, A. y Bottini, L. (2010). *Diagnóstico organizacional*. México. Alfaomega
- Saari, L.; Judge, T. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4): 395–407.
<http://dx.doi.org/10.1002/hrm.20032>
- Sabir A. (2017). Motivation: Outstanding Way to Promote Productivity in Employees. *American Journal of Management Science and Engineering*. 2(3):35. DOI:[10.11648/j.ajmse.20170203.11](https://doi.org/10.11648/j.ajmse.20170203.11)
- Salazar, L (2019) *Nivel de motivación y productividad laboral en los enfermeros del hospital María Auxiliadora, 2018* (Tesis maestría) Universidad Cesar Vallejo

- Serrano, K. (2016). *Influencia de factores en el desempeño laboral de los trabajadores de CAS del municipio distrital de Carabayllo*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - Perú.
- Setyo Riyanto, Endri Endri and Novita Herlisha (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162-174. doi:10.21511/ppm.19(3).2021.14
- Shkoler O and Kimura T (2020) How Does Work Motivation Impact Employees' Investment at Work and Their Job Engagement? A Moderated-Moderation Perspective Through an International Lens. *Front. Psychol.* 11:38. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00038
- Sosa, C (2018) *Inspiración y utilidad laboral en la administración del giro metropolitano de eventos, moldeo natural y regional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. (Tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar), recuperada de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Tito, P y Acuña, P (2015) Impacto en la utilidad empresarial: Infraestructura el caso del directorio de Telefónica del Perú. *Revista de examen de la Facultad de Ciencias Administrativas UNMSM* 18 (35) documento: // C: /Users/pba23/Downloads/40855.
- Torcatt, T (2020) *Iniciativa de gestión y ejecución de ocupación en instructores en la provincia de Nueva Esparta, Venezuela*. *Diario de Ciencias Sociales* 26 (1) <https://www.redalyc.org/diary/280/28064146003/28064146003>.
- Vaca, M (2017) .Labor motivation in the public servants of Ecuador. *INNOVA Research Journal*2 (7) 101-108 <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/235/324>
- Van Wingerden J, Van der Stoep J (2018) The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PLoS ONE* 13(6): e0197599. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197599>

Vargas, J. (2013). Acercamiento dialógico a la epistemología de las ciencias administrativas *Revista de economía & administración*, 10(2).

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general ¿Qué relación se da entre la motivación gerencial en los niveles de la productividad de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021?</p> <p>Problemas específicos En que medida la motivación gerencial se relaciona con el desarrollo de competencias de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación gerencial y el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación gerencial y la cultura organizacional de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación gerencial y el liderazgo de la empresa Trascender Piura, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la motivación gerencial y los niveles de la productividad de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021</p> <p>Objetos específicos Identificar la relación entre la motivación gerencial y el desarrollo de competencias de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021</p> <p>Analizar la relación entre la motivación gerencial y el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021</p> <p>Evaluar la relación entre la motivación gerencial y la cultura organizacional de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021</p>	<p>Hipótesis general La motivación gerencial se relaciona con los niveles de la productividad de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación entre la motivación gerencial y el desarrollo de competencias de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021.</p> <p>La motivación gerencial se relaciona con el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021.</p> <p>Existe relación entre la motivación gerencial y la cultura organizacional de los trabajadores de la empresa Trascender Piura, 2021.</p> <p>La motivación gerencial se relaciona con el liderazgo en la empresa Trascender Piura, 2021</p>	Variable 1.: Motivación gerencial				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
			Variedad de la tarea	Grado de variedad de las acciones a realizar Habilidades para realizar las actividades	1 -4	Nunca	Alta
			Autonomía para la realización de la tarea	Grado de autonomía al realizar la acción Responsabilidad en la toma de decisiones	5-8	Casi nunca A veces	Regular
			Identidad de tareas	Grado de identidad Organización de las actividades	9 -12	Casi siempre	Baja
			Importancia de las tareas	Nivel de importancia de la tarea Consecuencias de mis actos	13 -16	Siempre	
			Retroalimentación sobre el desempeño	Grado de retroalimentación sobre su desempeño Información necesaria para su desempeño	17 -20		
			Variable 1.: Productividad				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
			Competencias	Aptitudes Rasgos de personalidad Conocimientos			

			Trabajo en equipo	Unidad Bien común		
			Cultura organizacional	Creencias y valores Visión y misión Políticas		
			Liderazgo	Influencia Aceptación Convocatoria		

Nivel - Diseño	Población y muestra	Técnica e instrumento	Estadístico a utilizar
<p>Nivel: Básica</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Corte: Transversal</p>	<p>Población: 100 Trabajadores de la empresa Trascender</p> <p>Muestra: 80 trabajadores de la empresa Trascender</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Para la estadística descriptiva se empleará tablas de frecuencias y porcentajes con figuras de tablas. Para la estadística inferencial se empleará la prueba de regresión ordinal</p>



ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS (MBA)

ENCUESTA

Estimado(a), la presente encuesta es anónima para consultar acerca de la motivación gerencial, se solicita responder con veracidad.

DIMENSIONES	INDICADORES DE MEDICIÓN	ÍTEM	Variable: MOTIVACIÓN GERENCIAL	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
VARIEDAD DE LA TAREA	Grado de variedad de las acciones a realizar	1	El gerente realiza análisis del entorno externo en la empresa.					
		2	El gerente desarrolla planes estratégicos.					
	Habilidades para realizar la tarea	3	El gerente realiza análisis del entorno interno en la empresa.					
		4	El gerente realiza mejoras en el clima laboral.					
AUTONOMÍA PARA LA REALIZACIÓN DE LA TAREA	Grado de autonomía para realizar la acción	5	El Gerente demuestra conocimiento especializado en el proceso productivo de la empresa.					
		6	El Gerente realiza capacitaciones sobre conocimiento especializado en el proceso productivo de la empresa.					
	Responsabilidad en la toma de decisiones	7	El Gerente demuestra responsabilidad en la toma de decisiones.					
		8	El Gerente promueve el trabajo eficiente de los colaboradores					
IDENTIDAD DE TAREAS	Grado de identidad	9	El gerente se identifica con la empresa en todas sus actividades.					
		10	El gerente motiva la identidad de los colaboradores con la empresa.					

	Organización de las actividades	11	Las tareas de los colaboradores son organizadas de acuerdo al plan operativo.					
		12	El gerente motiva el cumplimiento de las actividades de los colaboradores					
IMPORTANCIA DE LAS TAREAS	Nivel de importancia de la tarea	13	Los colaboradores tienen conocimiento de la importancia de las actividades según su especialización.					
		14	El gerente indica las tareas a priorizar por la importancia que tienen.					
	Consecuencias de mis actos	15	El gerente asume la responsabilidad de las decisiones tomadas en la empresa.					
		16	Los colaboradores asumen la responsabilidad en las actividades que realizan en la empresa.					
RETROALIMENTACION SOBRE EL DESEMPEÑO	Grado de retroalimentación sobre su desempeño	17	Los colaboradores son capacitados por la empresa para desarrollar sus actividades.					
		18	Las capacitaciones para los colaboradores se realizan periódicamente.					
	Información necesaria para su desempeño	19	Los colaboradores reciben información necesaria para desempeñar sus labores.					
		20	La gerencia se encarga de brindar la información oportuna a los colaboradores.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS (MBA)

ENCUESTA

Objetivo: Medir la Motivación Gerencial y niveles de Productividad para la empresa Trascender, Piura 2021.

EMPRESA: TRASCENDER SA

NOMBRE:

FECHA

DIMENSIONES	INDICADORES DE MEDICIÓN	ÍTEM	Variable: NIVELES DE PRODUCTIVIDAD	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
Competencias	Aptitudes	1	Se ejecutan las actividades programadas de acuerdo a las aptitudes de los colaboradores.					
		2	Se ubican a los colaboradores de acuerdo a sus perfiles					
	Rasgos de personalidad	3	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.					
		4	Se genera valor al desarrollo de la personalidad en el trabajo realizado por los colaboradores					
	Conocimientos	5	Se manejan correctamente los insumos de la producción.					
		6	Se emplean los recursos de la producción en la medida correcta					
Trabajo en equipo	Unidad	7	El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso					
		8	Todos los trabajadores participan en las reuniones de producción.					
	Bien común	9	La mayoría de veces se realizan las actividades en					

			menos tiempo que el establecido.					
		10	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega					
Cultura Organizacional	Creencias y valores	11	La práctica de valores es inherente a los colaboradores.					
		12	En la empresa se motiva a los colaboradores a que practiquen los valores que tiene en su plan.					
	Visión y misión	13	Los colaboradores conocen la visión de la empresa.					
		14	Los colaboradores desarrollan la misión de la empresa.					
	Políticas	15	Las políticas de la empresa son conocidas por los colaboradores desde su ingreso.					
		16	Las políticas de la empresa incentivan la producción.					

ANEXO BASE DE DATOS: VARIABLE 1 MOTIVACIÓN GERENCIAL

	V1	D1	D2	D3	D4	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
H1	71	14	12	33	12	4	4	4	2	4	2	4	2	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
H2	83	16	17	37	13	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
H3	73	13	12	36	12	3	3	4	3	4	3	2	3	5	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	3
H4	82	16	16	40	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	2
H5	94	20	19	42	13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
H6	87	17	18	40	12	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
H7	86	18	17	38	13	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4
H8	75	17	13	33	12	4	4	5	4	3	4	3	3	5	4	4	3	3	4	2	5	3	3	4	5
H9	70	14	14	31	11	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	5
H10	82	16	17	36	13	4	5	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4
H11	76	16	16	31	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	5
H12	77	18	14	32	13	5	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	2	2	5	2	4	4	4	4	5
H13	72	18	13	28	13	5	4	4	5	2	5	2	4	2	4	2	2	1	4	4	4	5	4	4	5
H14	61	15	18	19	9	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2
H15	86	16	18	39	13	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	2	4	4	5	5	5	4	4
H16	82	16	16	38	12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
H17	76	14	14	35	13	3	4	3	4	4	4	4	2	5	4	2	3	3	4	4	5	5	4	4	5
H18	84	14	18	39	13	2	2	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
H19	87	18	18	39	12	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	3
H20	70	15	15	29	11	4	3	4	4	4	5	5	1	4	4	4	2	4	3	2	3	3	3	3	5
H21	77	15	14	36	12	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5
H22	83	16	13	40	14	4	4	4	4	2	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
H23	74	16	11	35	12	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
H24	72	14	12	34	12	3	3	4	4	5	2	3	2	5	2	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4
H25	75	13	13	37	12	3	3	3	4	2	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
H26	83	16	16	39	12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
H27	93	17	19	43	14	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
H28	78	14	14	37	13	3	3	4	4	4	4	2	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5
H29	79	17	13	36	13	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5
H30	69	16	10	30	13	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	5	2	4	2	5	2	2	4	4	5
H31	75	16	14	33	12	4	4	5	3	2	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	5
H32	72	17	14	28	13	4	5	4	4	4	2	4	4	5	2	5	2	2	2	4	2	4	4	4	5
H33	76	14	15	34	13	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5
H34	83	16	16	38	13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5
H35	90	18	19	38	15	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5
H36	87	17	17	38	15	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5
H37	92	19	18	40	15	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5
H38	73	16	12	33	12	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4
H39	71	16	13	30	12	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	5
H40	76	17	16	31	12	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	3	3	2	3	4	3	5
H41	89	19	17	40	13	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
H42	81	15	17	37	12	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4
H43	94	20	20	41	13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
H44	82	18	16	35	13	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5
H45	81	16	17	36	12	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4
H46	81	16	16	36	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
H47	76	18	14	32	12	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	5	4	4	3	5
H48	80	16	16	36	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
H49	80	16	16	36	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
H50	78	15	15	36	12	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	2	4	5	5	3	4	3
H51	81	16	16	37	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
H52	76	15	14	35	12	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
H53	87	17	19	39	12	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
H54	81	16	16	36	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5
H55	69	10	13	34	12	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
H56	73	12	14	35	12	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
H57	67	14	12	33	8	4	4	2	4	4	2	4	2	5	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	4
H58	77	16	15	34	12	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
H59	61	14	11	26	10	4	4	2	4	2	3	2	2	2	4	2	5	2	2	3	4	4	4	2	4
H60	70	13	14	32	11	3	4	3	3	2	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
H61	73	14	15	32	12	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
H62	69	12	13	32	12	2	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4
H63	70	16	15	28	11	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5
H64	83	15	16	39	13	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
H65	84	16	16	39	13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
H66	61	11	12	27	11	4	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	5	3	5	5	4	4	2	5
H67	60	11	11	29	9	3	3	2	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3	4	2	4	3	3	2	4
H68	65	11	12	30	12	3	3	2	3	3	3	4	2	5	2	3	2	3	4	3	5	3	3	4	5
H69	62	11	12	27	12	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	5
H70	62	11	12	27	12	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	5
H71	66	13	13	30	10	3	4	2	4	4	3	4	2	5	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	5
H72	69	12	13	32	12	4	3	2	3	4	2	4	3	5	4	3	2	4	4	2	4	4	4	3	4
H73	73	17	14	32	10	4	5	5	3																

BASE DE DATOS: VARIABLE 2 NIVELES DE PRODUCTIVIDAD

	V2	M1	M2	M3	M4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17
H1	58	12	20	10	16	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	5	2	5	4
H2	67	13	28	12	14	4	5	1	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	1	4
H3	66	18	24	11	13	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4
H4	63	18	23	9	13	5	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2	3	4	4	3	2	4
H5	78	20	26	14	18	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
H6	71	17	25	12	17	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
H7	74	20	26	15	13	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	1
H8	59	12	22	10	15	4	4	1	3	3	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
H9	60	15	18	10	17	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	5
H10	68	18	22	12	16	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	3
H11	61	15	20	14	12	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	3	3	3	3
H12	68	15	23	13	17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	5
H13	72	16	23	15	18	5	5	1	5	4	4	1	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
H14	73	20	22	14	17	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	4	5	5	4	3	5	5
H15	76	19	25	13	19	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
H16	69	16	24	13	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
H17	68	19	23	12	14	5	5	4	5	4	5	4	4	4	2	5	3	4	4	3	4	3
H18	68	15	25	12	16	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
H19	63	18	22	9	14	5	4	5	4	4	4	4	3	5	2	3	3	3	3	4	4	3
H20	65	13	24	13	15	3	3	5	2	3	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	5	3
H21	55	13	18	10	14	5	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4
H22	71	18	25	13	15	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	3	5	2	4	5	4
H23	69	16	24	13	16	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3
H24	65	14	23	11	17	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4
H25	69	16	24	12	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
H26	69	16	25	12	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
H27	72	18	26	13	15	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	1
H28	63	13	22	12	16	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
H29	75	18	26	13	18	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5
H30	72	18	23	13	18	4	4	5	5	4	5	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	5
H31	67	15	26	12	14	5	4	4	2	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	3	5	3
H32	68	15	26	12	15	4	4	5	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	4
H33	72	17	25	15	15	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4
H34	70	16	27	13	14	4	4	5	3	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	3	5	3
H35	76	17	27	14	18	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	5
H36	69	16	25	14	14	5	5	3	3	5	5	5	4	3	3	5	4	5	3	3	5	3
H37	80	17	30	14	19	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
H38	71	19	25	13	14	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	2	3	5	4
H39	65	16	20	12	17	4	3	5	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	5	3	5	4
H40	68	18	22	11	17	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	5
H41	79	18	30	14	17	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
H42	71	20	23	12	16	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
H43	71	19	25	12	15	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	2	4	4	5
H44	68	18	23	12	15	4	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3
H45	70	19	25	10	16	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	5	5
H46	71	19	24	11	17	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5
H47	68	16	24	10	18	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	5	3	5	5
H48	66	16	21	12	17	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5
H49	70	17	24	12	17	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5
H50	70	18	23	12	17	5	5	5	3	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	3	5	5
H51	70	18	24	11	17	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5
H52	68	16	24	12	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
H53	73	19	27	15	12	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	1	1	5	5
H54	72	19	24	12	17	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5
H55	62	15	22	10	15	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
H56	58	16	20	10	12	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
H57	62	14	21	10	17	4	4	2	4	4	5	2	4	4	2	2	4	4	5	3	4	5
H58	54	14	18	10	12	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
H59	57	14	21	10	12	4	4	2	4	4	5	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4
H60	54	12	21	9	12	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
H61	57	14	21	9	13	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
H62	51	12	19	10	10	4	2	2	4	4	5	2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2
H63	69	16	23	13	17	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
H64	72	18	24	12	18	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
H65	71	18	25	12	16	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
H66	52	11	17	9	15	4	4	1	2	4	2	2	4	3	2	3	3	3	5	3	2	5
H67	54	10	21	10	13	4	2	2	2	4	5	2	4	4	2	4	4	2	5	2	1	5
H68	55	10	21	10	14	4	2	2	2	4	5	3	4	3	2	3	4	3	5	3	2	4
H69	50	10	17	8	15	4	2	2	2	4	2	2	4	3	2	3	3	2	5	3	2	5
H70	50	10	17	8	15	4	2	2	2	4	2	2	4	3	2	3	3	2	5	3	2	5
H71	58	10	21	12	15	4	2	2	2	4	5	3	4	3	2	4	4	4	5	3	2	5
H72	54	10	19	10	15	4	2	2	2	4	2	4	4	3	2	2	4	4	5	3	2	5
H73	60	15	21	10	14	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
H74	62	16	21	9	16	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	4	4
H75	60	16	20	11	13	5	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3
H76	62	18	21	9	14	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
H77	53	15	19	6	13	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	4	3	3	3
H78	57	18	20	6	13	4	5	5	4	4	4	3	4	3	2	1	2	3	2	3	4	4
H79	55	13	21	7	14	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	4	3	3	4
H80	53	16	20	6	11	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3
H81	56	16	20	8	12	4	4	4	4	4	5	4	4	1	2	3	3	2	3	3	3	3
H82	64	18	23	9	1																	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 2: Niveles de Productividad							
	DIMENSIÓN 1: Competencias							
1	Se ejecutan las actividades programadas de acuerdo a las aptitudes de los colaboradores.		X		X		X	
2	Se ubican a los colaboradores de acuerdo a sus perfiles		X		X		X	
3	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.		X		X		X	
4	Se genera valor al desarrollo de la personalidad en el trabajo realizado por los colaboradores		X		X		X	
5	Se manejan correctamente los insumos de la producción.		X		X		X	
6	Se emplean los recursos de la producción en la medida correcta		X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo							
7	El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso		X		X		X	
8	Todos los trabajadores participan en las reuniones de producción.		X		X		X	
9	La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el establecido.		X		X		X	
10	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega		X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Cultura Organizacional							
11	Las prácticas de valores son inherentes a los colaboradores.		X		X		X	
12	En la empresa se motiva a los colaboradores a que practiquen los valores que tiene en su plan.		X		X		X	

13	Los colaboradores conocen la visión de la empresa.			X				X				X		
14	Los colaboradores desarrollan la misión de la empresa.			X				X				X		
15	Las políticas de la empresa son conocidas por los colaboradores desde su ingreso.			X				X				X		
16	Las políticas de la empresa incentivan la producción.			X				X				X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Robladillo Bravo Liz Maribel.

DNI: 09217078

Especialidad del validador:

Lima 04 de diciembre de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugere ncias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 2: Niveles de Productividad							
	DIMENSIÓN 1: Competencias							
1	Se ejecutan las actividades programadas de acuerdo a las aptitudes de los colaboradores.		X		X		X	
2	Se ubican a los colaboradores de acuerdo a sus perfiles		X		X		X	
3	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.		X		X		X	
4	Se genera valor al desarrollo de la personalidad en el trabajo realizado por los colaboradores		X		X		X	
5	Se manejan correctamente los insumos de la producción.		X		X		X	
6	Se emplean los recursos de la producción en la medida correcta		X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo							
7	El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso		X		X		X	
8	Todos los trabajadores participan en las reuniones de producción.		X		X		X	
9	La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el establecido.		X		X		X	
10	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega		X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Cultura Organizacional							
11	La práctica de valores es inherente a los colaboradores.		X		X		X	
12	En la empresa se motiva a los colaboradores a que practiquen los valores que tiene en su plan.		X		X		X	
13	Los colaboradores conocen la visión de la empresa.		X		X		X	
14	Los colaboradores desarrollan la misión de la empresa.		X		X		X	

15	Las políticas de la empresa son conocidas por los colaboradores desde su ingreso.			X				X				X		
16	Las políticas de la empresa incentivan la producción.			X				X				X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Alejandro Ramírez Ríos.

DNI: 07191553

Especialidad del validador:

Lima 04 de diciembre de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

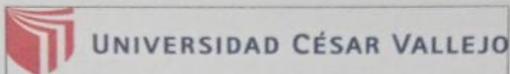
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:20605214569
Servicios Generales Trascender EIRL	
Nombre del Titular o Representante legal:	Pelagio Pío Pillaca Alarcón
Nombres y Apellidos	DNI:
Pelagio Pío Pillaca Alarcón	02667447

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
La motivación gerencial y los niveles de la productividad de la empresa Trascender, Piura 2021.	
Nombre del Programa Académico	
Administración de Negocios MBA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Raúl Pillaca Estevez	02843055

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Piura, 01 de marzo del 2022

Pelagio Pío Pillaca Alarcón
TITULAR GERENTE
SERVICIOS GENERALES TRASCENDER E.I.R.L.
RUC: 20605214569

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.