



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA  
TESIS

**MOTIVACIÓN LABORAL Y SU EFECTO EN LA PRODUCTIVIDAD  
DEL PERSONAL EN PYMES: CASO “PANADERÍA DE LA ABUELA”,  
2021.**

Línea de Investigación  
**Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico.**

PRESENTADO POR:  
**MARISA DORIS SERNA ORTEGA**

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciado en  
Psicología

**Docente asesor:**  
Mg. Rosmery Sabina, Pozo Enciso.  
Código Orcid Nº 0000-0001-7242-0846

CHINCHA – PERÚ

2022

## **Asesor**

Magister Pozo Enciso Rosmery Sabina

## **Miembros del jurado**

-Dr. Edmundo González Zavala

-Dr. Giorgio Aquije Cardenas

-Dr. Martín Campos Martínez

## **DEDICATORIA**

A mis hijas Patricia y Daphne por ser el pilar fundamental en mi vida. A mi esposo Juan Carlos quien, pese a las adversidades e inconvenientes, siempre me demostró su apoyo incondicional. A mi suegra, Sra. Patricia por su ayuda.

A mi madre, por su infinito amor, oraciones, consejos y palabras de aliento. A mis hermanos, por su soporte incondicional durante todo este proceso. A mi padre, por darme la vida, por mostrarme el camino a seguir, y por continuar iluminando mis pasos con su fuerte y brillante luz. Un abrazo hasta el cielo papá.

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios por ser mi guía y compañía, por brindarme fuerza, sabiduría y paciencia para culminar con éxito todas mis metas.

A mis comadres Isabelita y Luzmila, por apoyarme cuando más las necesite. A mis amigas, Pilar, Melisa, Mónica y Carmen, por extender su mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día. A todas las llevo en mi corazón siempre.

A mi asesora, Mg. Rosmery Sabina Pozo Enciso, por aceptar esta investigación, orientándola bajo su experiencia y conocimiento, motivándome constantemente a ser mejor. Finalmente, a la Universidad Autónoma de Ica, por abrir sus puertas y permitirme realizar la presente tesis dentro de su establecimiento.

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad del personal de la empresa “La panadería de la Abuela”. Los objetivos específicos son: a) Determinar la relación entre las variables “necesidades del personal” y “productividad” en la empresa “La Panadería de la Abuela”; b) Determinar la relación entre las variables “expectativas del personal” y “productividad” en la empresa “La Panadería de la Abuela”; c) Determinar la relación entre las variables “establecimiento de metas” y “productividad” del personal en la empresa “La Panadería de la Abuela”.

**Material y método:** Estudio de diseño no experimental, enfoque cuantitativo, de corte transversal y correlacional. La población estuvo conformada por 20 trabajadores de la empresa “La Panadería de la Abuela”, por lo que se utilizó una muestra de tipo censal.

**Resultados:** El cuestionario fue sometido a juicio de expertos, siendo calificado de APLICABLE según criterio de 3 profesionales del área. Asimismo, los instrumentos fueron sometidos a prueba de confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos resultados para las variables “motivación laboral” fueron de ,779 y “productividad” ,723. Por último, se calculó el nivel de correlación entre las variables “motivación laboral” y “productividad” según el coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyo resultado fue de ,506\*.

**Conclusiones:** Existe una correspondencia válida moderada entre las variables “motivación laboral” y “productividad”, lo cual nos permite afirmar que si existe relación entre la variable “motivación laboral” y “productividad” en el personal de la empresa “La Panadería de la Abuela”.

**Palabras Claves:** motivación laboral, productividad laboral, panadería, empresa, trabajadores

## ABSTRACT

**Objective:** Determine the relationship between work motivation and the productivity of the staff of the company "La Panadería de la Abuela". The specific objectives are: a) Determine the relationship between "staff needs" and "productivity" in the company "La Panadería de la Abuela"; b) Determine the relationship between "staff expectations" and "productivity" in the company "La Panadería de la Abuela"; c) Determine the relationship between "goals establishment in the personnel" and "productivity" in the company "La Panadería de la Abuela, 2021".

**Material and method:** Non-experimental design study, quantitative, cross-sectional and correlational approach. The population was made up of 20 workers from the company "La Panadería de la Abuela", for which a census-type sample was used.

**Results:** The questionnaire was submitted to expert judgment, being qualified as APPLICABLE according to the criteria of 3 professionals in the area. Likewise, the instruments were subjected to a reliability test according to the Cronbach's Alpha coefficient, whose results for the variables "work motivation" were ,779 and "productivity" ,723. Finally, the level of correlation between "work motivation" and "productivity" variables was calculated according to Spearman's Rho correlation coefficient, whose result was ,506\*.

**Conclusions:** There is a moderate valid correspondence between the variables "work motivation" and "productivity", which allows us to confirm that there is a relationship between the variable "work motivation" and "productivity" in the personnel of the company "La Panadería de la Abuela".

**Keywords:** labor motivation, labor productivity, bakery, company, workers

## Índice General

Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Índice General.....	vii
Índice de figuras.....	ix
Índice de cuadros.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
2.1. Descripción del problema.....	12
2.2. Pregunta de investigación general.....	13
2.3. Preguntas de investigación específicas.....	13
2.4. Objetivo general y específico.....	13
2.4.1. Objetivo general.....	13
2.4.2. Objetivos específicos.....	14
2.5. Justificación e importancia.....	14
2.6. Alcances y limitaciones.....	15
2.6.1. Alcances.....	15
2.6.2. Limitaciones.....	15
III. MARCO TEÓRICO.....	16
3.1. Antecedentes.....	16
3.1.1. Antecedentes internacionales.....	16
3.1.2. Antecedentes nacionales.....	18
3.2. Bases teóricas.....	21
3.2.1. Motivación laboral.....	21
3.2.2. Productividad.....	21
3.2.3. Pequeñas y Medianas Empresas (PYME).....	22
3.3. Identificación de las variables.....	23
IV. METODOLOGÍA.....	24
4.1. Tipo de investigación.....	24
4.2. Diseño de la investigación.....	24
4.3. Operacionalización de variables.....	25
4.4. Hipótesis general y específica.....	27

4.4.1. Hipótesis general.....	27
4.4.2. Hipótesis específicas.....	27
4.5. Población – muestra.....	27
4.6. Técnicas e instrumentos: Validación y Confiabilidad.....	27
4.7. Recolección de datos .....	31
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos.....	32
V.RESULTADOS.....	33
5.1. Presentación de Resultados – Descriptivos .....	33
5.2. Presentación de Resultados – Tablas cruzadas .....	38
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	43
6.1. Análisis de los resultados – Prueba de hipótesis .....	43
6.2. Comparación resultados con antecedentes .....	48
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	58
ANEXOS .....	60
ANEXO 01: Matriz de Consistencia .....	60
ANEXO 02: Matriz de operacionalización de la variable .....	62
ANEXO 03: Instrumentos de medición.....	63
ANEXO 04: Validación por Juicios de Expertos .....	67
ANEXO 05: Base de datos.....	70

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Motivación laboral .....	33
Figura 2 Dimensión necesidades .....	34
Figura 3 Dimensión expectativas .....	35
Figura 4 Dimensión establecimiento de metas.....	36
Figura 5 Productividad .....	37
Figura 6 MOTIVACION_COD*PRODUCTIVIDAD_COD.....	38
Figura 7 NECESIDADES_COD*PRODUCTIVIDAD_COD.....	40
Figura 8 EXPECTATIVAS_COD*PRODUCTIVIDAD _COD .....	41
Figura 9 ESTABLECIMIENTO DE METAS _COD* PRODUCTIVIDAD .....	42

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Operacionalización de las variables: Motivación Laboral y Productividad	25
Cuadro 2 Juicio de Expertos .....	28
Cuadro 3 Rangos Coeficiente Alfa de Cronbach.....	29
Cuadro 4 Alfa de Cronbach de las variables Motivación y Productividad.....	29
Cuadro 5 Alfa de Cronbach: Variable: Motivación Laboral.....	30
Cuadro 6 Alfa de Cronbach Variable: Productividad .....	31
Cuadro 7 Cuadro descriptivo: Motivación Laboral.....	33
Cuadro 8 Cuadro descriptivo: Dimensión Necesidades .....	34
Cuadro 9 Cuadro descriptivo: Dimensión Expectativas.....	35
Cuadro 10 Cuadro descriptivo: Dimensión: Establecimiento de Metas .....	36
Cuadro 11 Cuadro descriptivo: Productividad.....	37
Cuadro 12 MOTIVACION_COD*PRODUCTIVIDAD_COD .....	38
Cuadro 13 NECESIDADES_COD*PRODUCTIVIDAD_COD .....	39
Cuadro 14 EXPECTATIVAS_COD*PRODUCTIVIDAD _COD.....	41
Cuadro 15 ESTABLECIMIENTO DE METAS _COD* PRODUCTIVIDAD.....	42
Cuadro 16 Correlación de Spearman Variables Motivación y Productividad .....	44
Cuadro 17 Correlación de Spearman Dimensión Necesidades y Productividad .....	45
Cuadro 18 Correlación de Spearman: Dimensión Expectativas y Productividad .....	46
Cuadro 19 Correlacion de Spearman: Dimensión Establecimiento de Metas y Productividad .....	47

## I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación aborda el estudio referente a la motivación laboral, que puede ser definida como la energía que las personas están dispuestas a emplear para esforzarse en el trabajo y así cumplir determinadas metas u objetivos organizacionales. Este es un concepto relacionado a la psicología organizacional de Recursos Humanos, y su característica principal es generar un ambiente en que los empleados se sientan cómodos y felices, la finalidad de aplicar este concepto radica en lograr un ambiente que propicie una mayor productividad en la empresa, que los empleados sean leales a ella, y además que el personal se sienta comprometido con los valores de la organización (Marín & Placencia, 2017).

La motivación de los empleados puede aumentar la productividad y el rendimiento de los empleados en el lugar de trabajo. Un alto nivel de motivación de los empleados repercutirá en la productividad de estos estimulando la producción de un trabajo mejor y en mayor cantidad. Un empleado motivado tiene más probabilidades de tener un alto nivel de satisfacción en el trabajo y de aumentar la retención de los empleados a largo plazo, por eso, cada departamento de recursos humanos debe centrarse en el desarrollo de la formación que se esfuerza por aumentar la motivación de los empleados y la satisfacción laboral simultáneamente.

De acuerdo con esto, la presente investigación está orientada a determinar la relación existente entre la motivación laboral y la productividad de una panadería que se encarga de distribuir alimentos a hospitales. Una de las principales fuentes de interés para el desarrollo de esta investigación es el contexto pandémico que se desarrolló a partir del año 2020, ya que, a raíz de las decisiones políticas para frenar el contagio de COVID-19 en el Perú, muchas empresas dejaron de operar. Es por ello que radica la necesidad de conocer si la motivación tiene relación con la productividad en el caso de una pequeña empresa, además de poder conocer de manera complementaria algunas técnicas de motivación para escenarios adversos como una pandemia.

Por último, la presente investigación buscará determinar mecanismos, métodos y/o técnicas para lograr mantener y aumentar el rendimiento del personal, después de un análisis factorial cualitativa de la información que será recolectada a través de la entrevista del personal. Con ello se elaborará las conclusiones y recomendaciones.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción del problema

La competitividad en el país ha ido en constante aumento, exigiendo a las empresas a ofrecer productos y servicios de mayor calidad, contar con un personal mucho más calificado, con mejores maquinarias de producción e incluso tener responsabilidad social, es decir, evitar la creación de daño a su entorno a través de los procesos de creación o distribución de sus productos. Por tal motivo, en la actualidad los trabajadores son la imagen de las empresas, en este sentido, se torna importante que cada trabajador se sienta valorado dentro de su organización, pero sobre todo que cuente con la motivación laboral necesaria para tener el sentimiento de pertenencia hacia su trabajo ya que la motivación cumple un rol importante en la organización, porque a través de ella se puede obtener un clima laboral adecuado lo que podría generar un aumento de productividad en los colaboradores.

La productividad laboral es el resultado de la articulación armónica entre la tecnología, la organización y el talento humano, combinando en forma equilibrada los recursos para poder adquirir las metas y objetivos planteados por las empresas, debido a esto, las organizaciones han demostrado interés en la productividad de sus empleados para que estos se mantengan motivados.

Una empresa que cuenta con personal con un bajo nivel de motivación va a tener trabajadores con un bajo nivel de productividad además de un clima organizacional poco atractivo para los empleados, generando una falta de compromiso por parte de los trabajadores, así como la nula existencia del trabajo en equipo y otros factores negativos relacionados con un clima organizacional deficiente.

En el contexto internacional, en Estados Unidos, aproximadamente el 15% de los empleados presentan desmotivación en sus áreas de trabajo, pues no reciben las remuneraciones correspondientes, afectando directamente la productividad laboral; por ello, los directivos han considerado un ajuste para que los trabajadores se sientan cómodos y motivados, sabiendo que de alguna manera será la empresa quien saldrá perjudicada, ya que no genera ningún beneficio que sus empleados bajen sus niveles de productividad (Mejía, 2016).

En el contexto local, en Perú, las empresas buscan personas que tengan motivación y entusiasmo para que puedan atender con satisfacción las actividades y tareas que se les asigna, con la finalidad de alcanzar sus objetivos. Este punto se ha convertido en un objetivo anhelado por muchas organizaciones ya que contar con un empleado motivado les genera resultados positivos en los aspectos financieros y de clima organizacional (Tito & Acuña, 2016).

En el contexto local, en la empresa "La Panadería de la Abuela" se ha observado que existe una serie de problemáticas en cuanto a la productividad laboral, ya que el rendimiento por cada empleado durante la pandemia disminuyó, no se logró producir las cantidades pronosticadas para la venta, lo que provocó como principal consecuencia la reducción del 30% de rentabilidad, pues se tuvo que contratar a 4 personas adicionales para poder realizar el trabajo que no se había logrado finalizar. La problemática también se traslada al personal ya que sus obligaciones no son completadas en la jornada laboral, la calidad del producto también se ha visto disminuida y el rendimiento percibido está por debajo de lo esperado por la empresa.

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Cuál es la correlación entre las variables motivación laboral y productividad del personal de la empresa "Panadería la Abuela", 2021?

## **2.3. Preguntas de investigación específicas**

- a) ¿Cuál es la correlación entre las necesidades y la productividad del personal de la empresa "Panadería la Abuela", 2021?
- b) ¿Cuál es la correlación entre las expectativas y la productividad del personal de la empresa "Panadería la Abuela", 2021?
- c) ¿Cuál es la correlación entre el establecimiento de metas y la productividad del personal de la empresa "Panadería la Abuela", 2021?

## **2.4. Objetivo general y específico**

### **2.4.1. Objetivo general**

Determinar la correlación entre la motivación laboral y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021.

#### **2.4.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar la correlación entre las necesidades y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021.
- b) Determinar la correlación entre las expectativas y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021.
- c) Determinar la correlación entre el establecimiento de metas y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021.

#### **2.5. Justificación e importancia**

La justificación teórica de la investigación explicada por Hernández y Mendoza (2018) es la necesidad del aumento de conocimientos sobre una problemática en particular, en este caso, la presente investigación busca ampliar los conocimientos existentes sobre la motivación laboral y la productividad de los empleados, conocimientos que servirán en el futuro para especialistas y estudiantes, quienes tomarán como hito de investigación los conocimientos aquí desplegados.

La justificación práctica de la investigación es aquella que sustenta, a través de los resultados obtenidos, la posibilidad de solucionar el problema que ha sido identificado en la investigación (Hernández y Mendoza, 2018). Por este motivo, la presente investigación busca expresar los resultados obtenidos luego del estudio de la relación entre la motivación laboral y la productividad del personal de una empresa que servirá como un conector de causa para poder descartar otros problemas que estén afectando a la productividad.

La justificación metodológica de la investigación según Hernández y Mendoza (2018) es la explicación de la razón por la cual se ha optado por un método específico para poder obtener resultados en la investigación, en esta investigación, se ha tomado la metodología cuantitativa para poder determinar a través de instrumentos de recolección de datos cual es la relación entre la motivación personal y la productividad de la empresa estudiada.

La justificación social de la investigación es aquella que establece cuales son los beneficios aportados a las personas que se encuentran consideradas como intrínsecas y extrínsecas a la empresa estudiada (Hernández y Mendoza, 2018); de tal forma, la presente investigación a través de sus conocimientos permitirá que las

empresas puedan establecer la importancia debida a la motivación de su personal lo que incidiría en el mejoramiento de los factores individuales y organizacionales de los trabajadores.

La importancia de la investigación es que, a través de los resultados de la investigación, se podrá establecer la forma en la que se puede lograr una mejora en la productividad de los trabajadores en las PYMES, de esta manera, servirá como un punto de partida para que exista una mejora en la productividad de cada colaborador, reforzando la motivación laboral, que muchas veces es dejado de lado.

## **2.6. Alcances y limitaciones**

### **2.6.1. Alcances**

La presente investigación tendrá un alcance descriptivo y correlacional porque busca conocer la realidad y describirla, por otro lado, verá la relación que existe entre las dos variables.

Además, busca determinar el efecto que genera la motivación personal en la productividad de la empresa “La panadería de la Abuela”.

Por último, busca aportar información científica para personas, ejecutivos, empresarios, y personal en general que posean un interés por el tema a desarrollar y tenerlo como un documento de ayuda.

### **2.6.2. Limitaciones**

**Limitación Espacial:** La investigación se realizará en la empresa “Panadería de la Abuela, empresa dedicada a producir y comercializar pan, pasteles, tortas, entre otros.

**Limitación Temporal:** Se vio conveniente para la presente investigación tomar como periodo el año 2021.

**Limitación Social:** El grupo social de objetos de estudios serán los empleados del departamento de producción de la “Panadería de la Abuela” debido a que ellos son los encargados de elaborar el producto final en el día a día.

### **III. MARCO TEÓRICO**

#### **3.1. Antecedentes**

Los antecedentes de la investigación también llamados “trabajos previos”; son el conjunto de estudios que anteriormente se han realizado sobre el tema que se ha elegido. Son considerados antecedentes los trabajos de grado, tesis de posgrado y artículos de revistas científicas. Lo importante de cada antecedente es que nos proporcionará información confiable sobre el objetivo, metodología, resultados y conclusiones de cada uno de ellos.

##### **3.1.1. Antecedentes internacionales**

Bohórquez et al. (2020) en su artículo científico titulado: “La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización”, definen que su objetivo general fue analizar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas. La metodología de la investigación fue un estudio probabilístico que utilizó un enfoque mixto y con un alcance de investigación descriptiva. Los principales resultados de la investigación demuestran que, el tener un 25% de trabajadores insatisfechos en lo que respecta a las necesidades fisiológicas, así como un 35% insatisfechos en lo que respecta a la necesidad de poder y un 35% insatisfechos con la equidad organizacional. Se concluye que, existe un adecuado grado de motivación, el cual influiría positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores GAD municipal del cantón Salinas.

Duran y Gómez (2017) en su tesis de título: “Productividad laboral y grado de satisfacción con los beneficios no salariales que ofrece una entidad bancaria de la zona oriente de Colombia”, tesis de maestría por la Universidad Autónoma de Bucaramanga, Colombia, define que su objetivo general fue determinar los factores que influyen en la productividad laboral de una entidad bancaria de la zona oriente de Colombia que utiliza el salario emocional como estrategia para el cumplimiento de las metas establecidas por la entidad. La metodología de la investigación fue de tipo cualitativo y cuantitativo, a fin de validar de forma asertiva los factores que influyen en la productividad laboral de una entidad bancaria de la zona oriente de Colombia, que utiliza el salario emocional como estrategia para el cumplimiento de las metas establecidas. Los resultados de la investigación demuestran que, las compañías alcanzan un mayor nivel de productividad laboral en cada uno de sus colaboradores,

pues el salario emocional genera mayor compromiso y responsabilidad para con la organización y una permanencia dentro de la misma. Se concluye que, el salario emocional tiene un aporte significativo en las personas respecto a su motivación y por ende al aumento en su productividad laboral, toda vez que esta motivación la asocian a un ambiente agradable de trabajo el cual permite una alineación con los objetivos de la entidad y a su vez con los objetivos individuales de cada persona.

Santacruz (2017) en su tesis: “La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016”, tesis de pregrado por la Universidad Central del Ecuador, define que su objetivo general fue mejorar el nivel de desempeño laboral en los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro, a través de un programa de motivación laboral. La metodología de la investigación fue de nivel descriptivo debido a que se buscó describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos, detallando como son y cómo se manifiestan a través de la aplicación de un cuestionario a los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito. Los resultados demuestran que, los empleados del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro, presentan un bajo nivel de motivación, viéndose reflejado en la tareas y actividades que ellos realizan, esto se dio por el clima laboral en el que ellos se desarrollan. Se concluye que, la motivación es un factor que influye en el desempeño laboral de los empleados debido a la falta de herramientas necesarias para mantener un alto nivel de motivación y por ende un mejor desempeño laboral en su lugar de trabajo.

Montenegro (2016) en su tesis titulada: “Influencia de la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la empresa Panadería y Repostería Belén en el municipio de Matagalpa en el II semestre del año 2015”, define que su objetivo general fue analizar la influencia que ejerce la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la “Panadería y Repostería Belén” en el municipio de Matagalpa en el segundo semestre del año 2015. La metodología de la investigación fue de tipo descriptivo ya que en ella se reseñan las características o rasgos de la situación o fenómeno objeto de estudio, además, se realizó un análisis de como la motivación influye en la eficiencia productiva del trabajador. Los principales resultados de la

investigación demuestran que, la carga laboral de los colaboradores siempre será cansada, ya que se habla de producción y este rubro raramente posee tiempos de holgura, pero se puede sentir cierta presión por el constante trabajo de la empresa. Se concluye que, la motivación que ha aplicado la empresa ha influido significativamente durante la jornada laboral, mostrando trabajadores más eficientes y dispuestos a asumir nuevas tareas, además promoviendo en ellos el trabajo en equipo.

Mora (2020) en su tesis titulada: "La influencia de la motivación laboral y su incidencia en la productividad empresarial", tesis de Pregrado por la Universidad Miguel de Cervantes, Chile, define que su objetivo general fue comprobar la existencia de relación entre motivación laboral y la productividad de un grupo de trabajadores de salmoneras, tras la implementación de un programa de mejoramiento de la calidad laboral implementado por un Departamento de Recursos Humanos en tres organizaciones de la Región de Los Lagos, comuna Puerto Montt. La metodología de la investigación de la presente investigación fue descriptiva ya que apuntan a identificar las propiedades, características y el entorno asociado a los trabajadores de las salmoneras, se aplicó cuestionarios de recopilación de datos a un total de 321 trabajadores los que a través de criterios de selección se definió que la muestra sería de 60 trabajadores. Los resultados de la investigación demuestran que, un axioma más o menos consolidado como es la correlación entre estos factores, no asegura la correcta influencia o bien, la esperada desde la gestión de personas, sino que hay que conocer el tipo de organizaciones, sus fortalezas y debilidades para precaver donde han de mejorarse los elementos de gestión e intervención. Se concluye que, si existe una correlación positiva media y estadísticamente significativa a nivel de 0.60, lo cual nos evidencia que si una variable aumenta la otra también aumenta y si una disminuye la otra igual disminuye.

### **3.1.2. Antecedentes nacionales**

Callata y Gonzales (2017) en su tesis titulada: "Dimensiones de motivación y productividad laboral en trabajadores del Municipio de La Joya, Arequipa, 2017", tesis

de Pregrado por la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú, define que su objetivo general fue determinar la relación entre las dimensiones de la Motivación y Productividad Laboral en los trabajadores del Municipio de La Joya. La metodología de la investigación fue descriptiva, con un diseño no experimental que no desarrolló la manipulación de variables en la cual analizaron a 85 trabajadores del Municipio de La Joya. Los resultados de la investigación demuestran que los trabajadores del Municipio de La Joya, quienes fueron evaluados por sus superiores, presentan un nivel bajo en su Productividad Laboral, debido a que no cuentan con niveles adecuados de motivación. Se concluye en este estudio que, mientras mayor grado de motivación presenten los trabajadores del Municipio de la Joya, mayor nivel de productividad demostrarán.

Corcino y Espinoza (2018) en su tesis: “La motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa Arcor S.A. - Chancay, 2018”, tesis de Pregrado por la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú, determina que su objetivo general fue determinar en qué medida la motivación se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Arcor S.A. Chancay, 2018. La metodología de la investigación es básica, el nivel de investigación es correlacional y el diseño de investigación es no experimental – transversal, su población estuvo conformada por 279 colaboradores de la empresa Arcor S.A. Los resultados de la investigación demostraron que, la motivación influye significativamente en la productividad de los colaboradores de la empresa los cuales son pilares fundamentales para mejorar el desempeño y la productividad en la empresa, de ese modo quedó aceptada la hipótesis alterna. La conclusión de la investigación nos permite conocer que la motivación se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la empresa Arcor S.A. Chancay, 2018, es decir, la mayoría de los colaboradores de la empresa se siente motivada razón por el cual se aprecia mejor productividad.

Pizarro (2017) en su tesis titulada: “Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016”, tesis de maestría por la Universidad César Vallejo, Lima, Perú, establece que su objetivo general fue determinar la relación entre motivación y productividad laboral en los

colaboradores de admisión de una institución privada 2016. La metodología de la investigación fue de enfoque cuantitativo, hipotético deductivo, aplicativo, es de diseño no experimental, tipo descriptivo correlacional y transversal, la población y la muestra de esta investigación estuvo conformada por 50 colaboradores de la empresa estudiada. Los resultados de la investigación demostraron que, hay una relación positiva entre la variable motivación y la variable productividad de los colaboradores de la oficina de admisión de una Institución privada. Se concluye que, existe relación entre motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, ya que los resultados del análisis de relación entre la primera y segunda variable dan cuenta de la existencia de una relación.

Rojas (2017) en su tesis titulada: "Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CyJ Constructores y Contratistas S.A.C., Lima, 2017", tesis de Pregrado por la Universidad San Ignacio de Loyola, determina que su objetivo general fue determinar los efectos de la motivación en la mejora de la productividad de los trabajadores de CYJ Constructores y Contratistas S.A.C; en el primer semestre del año 2017. La metodología de la investigación fue un estudio descriptivo porque se analizó la realidad de la existencia y manifestación de las variables de investigación, además de ser una investigación correlacional y no experimental, la población de la investigación estuvo conformada por 300 trabajadores. Los resultados de la investigación demuestran que, a la empresa le conviene contar con una plantilla de colaboradores permanentemente motivados e identificados con la organización que les brinda oportunidades para satisfacer sus necesidades. Se concluye que, la motivación es un factor de mejora significativa de la productividad de los trabajadores de CYJ Constructores y Contratistas SAC; en el primer semestre del año 2017; destacando con mayor intensidad los factores motivadores externos debido al carácter temporal de la actividad laboral en construcción.

Macedo (2018) en su tesis: "Relación entre la motivación personal y la productividad en la empresa Comercial Bionova S.A.C.", tesis de pregrado por la Universidad de Piura, Lima, Perú, define que su objetivo general fue determinar la relación entre la motivación del personal y la productividad en la empresa Bionova S.A.C. La metodología de la investigación fue de tipo básica de naturaleza cuantitativa de diseño

correlacional, en el cual para la muestra no probabilística fue de 20 trabajadores. Los resultados de la investigación demuestran que, el 25% no se encuentra ni motivado ni desmotivado y un 40% muy motivado del total de trabajadores; también el 65% del personal total consideraría que la motivación que recibe interfiere en su productividad. Se concluye que, un factor que impediría el adecuado desempeño y es a su vez considerado resaltante por el área de despachos, es el no contar con el apoyo suficiente para trabajar en equipo.

## **3.2. Bases teóricas**

### **3.2.1. Motivación laboral**

Se define como la voluntad de ejercer niveles altos de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual (Robbins & Judge, 2009). Según Peña (2015) el ciclo motivacional consta de 5 etapas, siendo la primera el motivar, que vendría a ser un proceso que usa incentivos y estímulos para generar el deseo, luego de esto la persona se siente motivada cuando percibe el estímulo generando que realice un esfuerzo y oriente su comportamiento hacia la satisfacción del deseo, por último, esta satisfacción será un sentimiento de bienestar que tendrá lugar una vez que el objetivo sea cumplido.

Existen muchas teorías sobre la clave definitiva de la motivacional, siendo una teoría útil la que demuestra que estímulos brindan energía y alinean el comportamiento del trabajador. (Naranjo, 2009). Los factores que van a influir en los colaboradores, sobre todo en su voluntad y motivación se dividen en factores internos y externos de las empresas. Siendo los externos, los que no pueden ser modificados desde dentro de la empresa, ya que tienen origen en el exterior y los internos, que sí pueden ser modificados desde dentro de la empresa, ya que se generan ahí, por tanto, los directivos pueden brindar una solución. (Peña, 2015).

### **3.2.2. Productividad**

La productividad es definida como el grado de realización de las actividades en el trabajo realizadas por el colaborador para conseguir el logro los objetivos trazados dentro de la empresa en un plazo establecido. Las compañías cumplen un papel

fundamental en torno a la productividad, ya que son responsables del nivel de productividad que tendrán sus trabajadores. Según Kazukiyo, la productividad es la forma física en que el nivel productivo representa las cualidades del proceso productivo de las compañías. El nivel productivo expresa la capacidad de producción, la productividad expresa la calidad (Páez, 2020).

La productividad del trabajo, entendida como el valor de la producción por unidad de trabajo, es un determinante crucial a largo plazo de los salarios reales de los trabajadores. En última instancia, los trabajadores no pueden ganar de forma sostenible más valor del que crean. La teoría económica neoclásica formaliza esta noción en su afirmación de que el salario de un trabajador es equivalente al producto marginal de su trabajo, es decir, su productividad (Cahuc et al., 2014).

Sin embargo, la productividad laboral y la dinámica salarial suelen divergir sustancialmente en la práctica, debido a una serie de fuerzas institucionales y de mercado, y esta divergencia puede tener importantes implicaciones para el desarrollo económico de un país. Cuando los salarios reales van por detrás del crecimiento de la productividad, la distribución de la renta entre el capital y el trabajo se desplaza a favor del capital, lo que puede agravar la desigualdad de la renta y deprimir la demanda agregada. Cuando el crecimiento de los salarios supera el de la productividad, la competitividad de las exportaciones y la inversión pueden verse afectadas (Biesebroeck, 2015).

### **3.2.3. Pequeñas y Medianas Empresas (PYME)**

Según Arbulú (2006), las PYMES pueden ser definidas como unidad económica compuesta por una persona natural o jurídica bajo forma de organización o empresa, teniendo como objetivo el desarrollo de actividades producción, comercialización de bienes o prestación de servicios (...). Las PYMES demandan mano de obra y cuentan con colaboradores bajo distintas formas de contratación. Una de sus principales características es que existe una cantidad considerable de mano de obra que no tiene remuneración, que son en la mayor parte, familiares. Actualmente las PYMES representan un sector importante en la estructura de producción de los países, ya que existe mayor generación de empleos.

### **3.3. Identificación de las variables**

**Motivación laboral:** De acuerdo con Estrada (2018) la motivación está compuesta por estados y procesos interiores que impulsan a la persona. Dentro de esta existen las dimensiones de la motivación laboral que responde a las necesidades principales del trabajador, las expectativas que tiene el trabajador del puesto laboral y el establecimiento de metas que poseen los trabajadores.

**Productividad:** Según lo establecido por Páez (2020) la productividad es el grado de realización de las actividades en el trabajo realizadas por el colaborador para conseguir el logro los objetivos trazados dentro de la empresa en un plazo establecido, además establece que la productividad se encuentra alineada a factores individuales y colectivos que pueden desarrollarse en un escenario laboral.

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1. Tipo de investigación**

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) una investigación puede ser de tipo cuantitativa, cualitativa o mixta, según la forma en la que se procesará y obtendrán resultados para la investigación. Esta investigación es cuantitativa debido a que se procederá a recolectar y analizar datos numéricos obtenidos a través de los cuestionarios establecidos en la escala de Likert sobre las variables de motivación laboral y productividad que luego serán analizados de manera correlacional.

### **4.2. Diseño de la investigación**

Según Hernández y Mendoza (2018) el diseño de la investigación es la estrategia utilizada con la finalidad de recabar información para responder al planteamiento del problema y que puede ocurrir de manera transversal en un punto único determinado de tiempo. La presente investigación tiene un diseño transversal ya que recopilará la información en un punto único determinado de tiempo con la finalidad de estudiar la relación de las variables de la investigación.

### 4.3. Operacionalización de variables

**Cuadro 1**

*Operacionalización de las variables: Motivación Laboral y Productividad*

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>Motivación laboral</b>	La motivación se define como aquellos procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo interno que lleva a cabo un individuo para la obtención de un propósito (Robbins & Judge 2009).	La motivación laboral será medida por medio de los cuestionarios empleados al grupo de trabajadores, todo ello en mención a las dimensiones.		Necesidades básicas		
			<b>Necesidades</b>	Compañerismo	1-12	<b>Escala de Likert - Nominal</b>
			<b>Expectativas</b>	Incentivos	13-16	
			<b>Establecimiento de metas</b>	Responsabilidad	17-20	
				Esperanza		
	Logros laborales					
				Esfuerzo		

---

<b>Productividad</b>	<p>Es el resultado obtenido el cual se puede valorar por medio de dos componentes: eficiencia y eficacia. La primera es la relación entre el resultado alcanzado y los recursos mientras que la eficacia es el grado en que se realizan las actividades planeadas y se alcanzan los resultados planeados (Gutiérrez, 2014).</p>	<p>La productividad laboral será medida por medio de los cuestionarios empleados al grupo de trabajadores, todo ello en mención a las dimensiones.</p>	<p><b>Factores individuales</b></p> <p><b>Factores Organizacionales</b></p>	<p>Participación Recompensas Compromiso Clima Organizacional Trabajo en Equipo Capacitaciones</p>	<p>1-10 11-25</p>
----------------------	---	--	---	---	-----------------------

---

#### **4.4. Hipótesis general y específica**

##### **4.4.1. Hipótesis general**

Existe una correlación positiva entre la motivación laboral y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021.

##### **4.4.2. Hipótesis específicas**

- a) Existe una correlación significativa entre las necesidades y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021.
- b) Existe una correlación significativa entre las expectativas y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021.
- c) Existe una correlación significativa entre el establecimiento de metas y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021.

#### **4.5. Población – muestra**

##### **4.5.1. Población**

Población o universo Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones (Hernández & Mendoza, 2018, pg.207). La presente investigación define que su población son los trabajadores de la empresa "La Panadería de la Abuela", representada por 20 trabajadores objeto de estudio

##### **4.5.2. Muestra**

La muestra es un subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta. (Hernández & Mendoza, 2018, pg.206). La investigación por tener una población bastante reducida utilizará como muestra al total de trabajadores de la empresa "La Panadería de la Abuela" siendo 20 trabajadores, que, según Ramírez (1997) se categoriza como una muestra censal porque es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

#### **4.6. Técnicas e instrumentos: Validación y Confiabilidad**

En la investigación se recurrirá a la aplicación de la técnica para la recolección de datos la encuesta. Es una técnica ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. (Hernández y Mendoza, 2018, pg.250). Esta encuesta se verá sostenida en un cuestionario.

El Cuestionario es el conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir (Hernández y Mendoza, 2018, pg.250), es por ello que el instrumento que se utilizará para la recolección de la información será el cuestionario de preguntas, debido a que sirve para recoger los datos que nos proporcionan los trabajadores del personal de la panadería la abuela por medio de un conjunto de preguntas que constituyen la técnica de la encuesta. Este cuestionario será una adaptación del cuestionario de Vega (2015) que responde a las dimensiones y características de las variables de la investigación.

**Validez** Sampieri, H, Fernández, C y Baptista, P. (2014) “Grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir.” (p.233).

Como validez se entiende como aquel grado donde un instrumento mide lo que pretende medir, en pocas palabras nuestro instrumento medirá por medio de sus preguntas las variables, donde las preguntas están ligadas directamente a estas, más o a otras. Para ello también se empleará juicio de expertos, siendo un método de validación útil para verificar la fiabilidad de una investigación.

## Cuadro 2

### *Juicio de expertos*

EXPERTO	JUICIO
Lic.Adm.MORE MEJIA, JHON N° de Colegiatura 21673	<b>APLICABLE</b>
Lic.HINOSTROZA HACKER,GERARDO PAUL C.P.P 16040	<b>APLICABLE</b>
Lic. RODRÍGUEZ HUAMANI,MONICA	<b>APLICABLE</b>

**Interpretación:** el juicio de expertos que se obtuvo en mención a los instrumentos realizados y con los 10 criterios para su evaluación tuvo como resultado APLICABLE, siendo los cuestionarios fiables para su aplicación.

**Confiabilidad.** Sampieri, H, Fernández, C y Baptista, P. (2014) “Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes.” (p.233).

Para un trabajo de investigación la confiabilidad es de suma importancia, ya que es aquel grado que un instrumento de medición da los resultados con coherencia, respaldando nuestra investigación.

**Alfa de Cronbach.** Sampieri, H, Fernández, C y Baptista, P. (2014) “procedimiento más aplicado y sencillo para ver si una prueba de medición es de confianza, empleada solo cuando tienes instrumentos que son de escala (medición)”. (p.298). El estadístico alfa de Cronbach es aquel procedimiento para poder medir nuestros instrumentos y saber si son de confianza, donde el porcentaje radica de 0 a 1 siendo de los mejores escenarios los que se acercan a 1.

### Cuadro 3

*Rangos Coeficiente Alpha de Cronbach*

Coeficiente	Confiabilidad
0	Confiabilidad nula
0 – 0,2	Confiabilidad muy baja
0,2 – 0,4	Confiabilidad baja
0,4 – 0,6	Confiabilidad moderada
0,6 – 0,8	Confiabilidad alta
0,8 – 1	Confiabilidad muy alta
1	Confiabilidad perfecta

*Nota.* Adaptado por Díaz, González, Jara, & Muñoz (2018) basado en Landis& Koch (1977).

### Cuadro 4

*Alfa de Cronbach, reencuentro de las variables: Motivación y Productividad*

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,831	45

*Nota.* Calculado mediante el programa estadístico: SPSS versión 25.

**Análisis:** El recuento de Fiabilidad es de ,831 y según la tabla categórica, lo que indica una confiabilidad Muy alta, para las variables Motivación y Productividad, la cual será aplicada a 20 personas.

### Cuadro 5

*Alfa de Cronbach: Variable: Motivación Laboral*

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,779	20

*Nota.* Calculado mediante el programa estadístico SPSS versión 25.

**Análisis:** El recuento de Fiabilidad es de ,779 y según la tabla categórica, lo que indica una confiabilidad alta interna, para la variable Motivación Laboral, la cual será aplicada a 20 personas.

## Cuadro 6

*Alfa de Cronbach Variable: Productividad*

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,723	25

*Nota.* Calculado mediante el programa estadístico SPSS versión 25.

**Análisis:** El recuento de Fiabilidad es de ,723 y según la tabla categórica, lo que indica una confiabilidad interna alta, para la variable Productividad, la cual será aplicada a 20 personas.

### 4.7. Recolección de datos

Para el análisis de los datos obtenidos en la investigación se empleará el software Microsoft Excel para construir la base de datos principal de la investigación y alinear las respuestas de acuerdo a las dimensiones recopiladas en el cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa “La Panadería de la Abuela”.

Para la interpretación de datos, se empleará la estadística descriptiva, que se entiende como el conjunto de métodos para procesar la información en términos cuantitativos (numéricos) de tal forma que se les dé un significado a los resultados obtenidos. Es por ello que se empleara el paquete estadístico SPSS versión 26 para así obtener las tablas de correlación, el coeficiente Alfa de Cronbach y las tablas y gráficos descriptivos. También se empleará la estadística Inferencial, que estudia la confiabilidad de las inferencias de que los fenómenos observados en la muestra son extensivos a la población de donde se obtuvo la muestra.

#### **4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos**

Como técnica se empleará la encuesta y como instrumento será el cuestionario, así mismo por medio del cuestionario de recolectará la información requerida para nuestra investigación, técnica ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. Posteriormente, todos los datos obtenidos serán ingresados a una base de datos que se creara en Excel, así mismo estos resultados numéricos, serán procesados y trasladados al paquete estadístico SPSS. Versión 25, donde se procederá a crear una base de datos. El tesista procederá a manejar el SPSS para obtener el porcentaje del alfa de Cronbach de ambas variables como primeros resultados, así mismo siguiendo con la investigación se obtendrá cuadros estadísticos, diagramas estadísticos y figuras estadísticas para así poder tener claro los porcentajes que fueron arrojados en nuestro estudio. Para la interpretación de los datos, se tiene que recurrir a la lectura estadística de los porcentajes arrojados (bajo, medio y alto). Para hallar la correlación en la investigación se procedió a aplicar el estadístico Rho de Spearman que tiene como principio de decisión: Para determinar si la correlación entre las variables es significativa, compare el valor p con su nivel de significancia, por lo general, un nivel de significancia (denotado como  $\alpha$  o alfa) de 0.05 funciona adecuadamente.

## V.RESULTADOS

### 5.1. Presentación de Resultados – Descriptivos

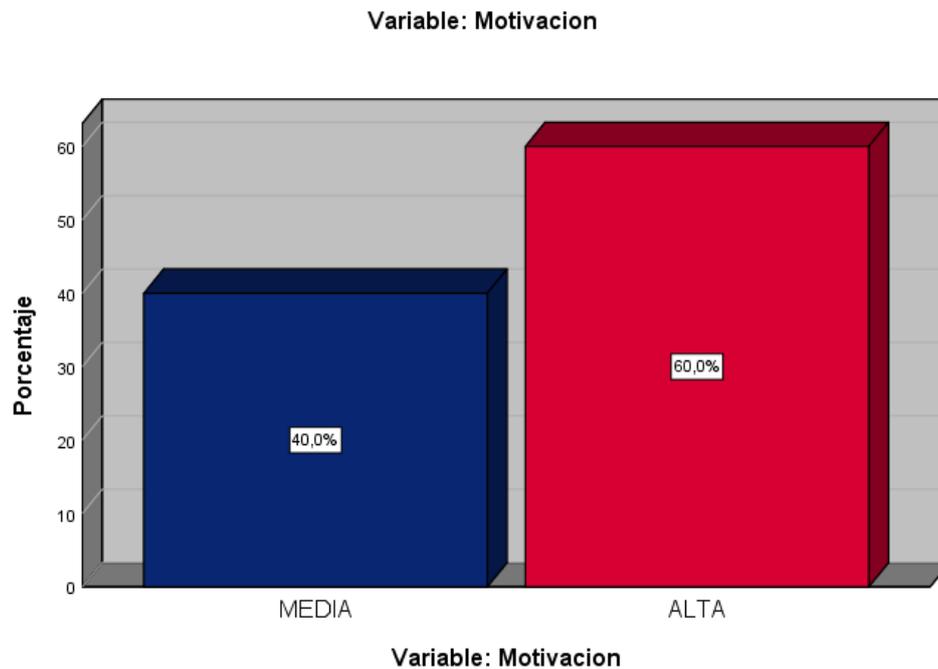
#### Cuadro 7

##### Motivación Laboral

		Motivación Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIA	8	40,0	40,0	40,0
	ALTA	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25.

#### Figura 1



##### Motivación laboral

**Análisis:** se tiene la tabla descriptiva de la variable motivación, que en mención a la encuesta realizada, los trabajadores catalogan a la motivación como Alta en 60% que representa a 12 trabajadores, Así mismo Media con 40% que representa a 8 trabajadores de los 20 que fueron encuestados.

### Cuadro 8

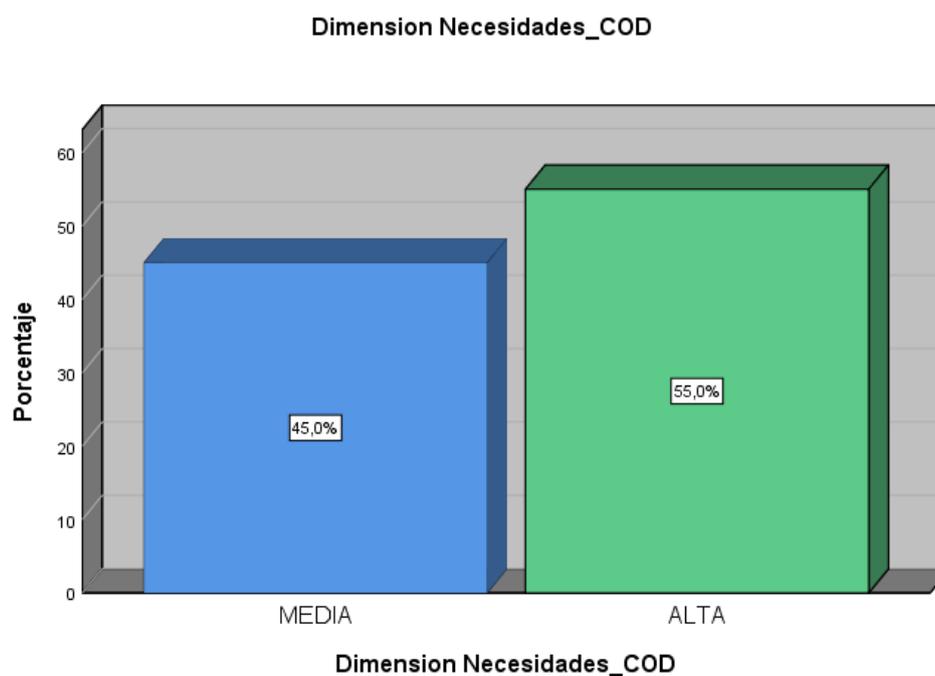
Cuadro descriptivo: Dimensión Necesidades

		Necesidades			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIA	9	45,0	45,0	45,0
	ALTA	11	55,0	55,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Datos calculados mediante el programa estadístico SPSS versión 25.

### Figura 2

Dimensión necesidades



**Análisis:** se tiene la tabla descriptiva de la primera dimensión componente de la variable motivación denominada: Necesidades, que, en mención a la encuesta realizada, los trabajadores catalogaron a las necesidades como Alta en 55% que representa a 11 trabajadores, así mismo Media con 45% que representa a 9 trabajadores de los 20 que fueron encuestados.

### Cuadro 9

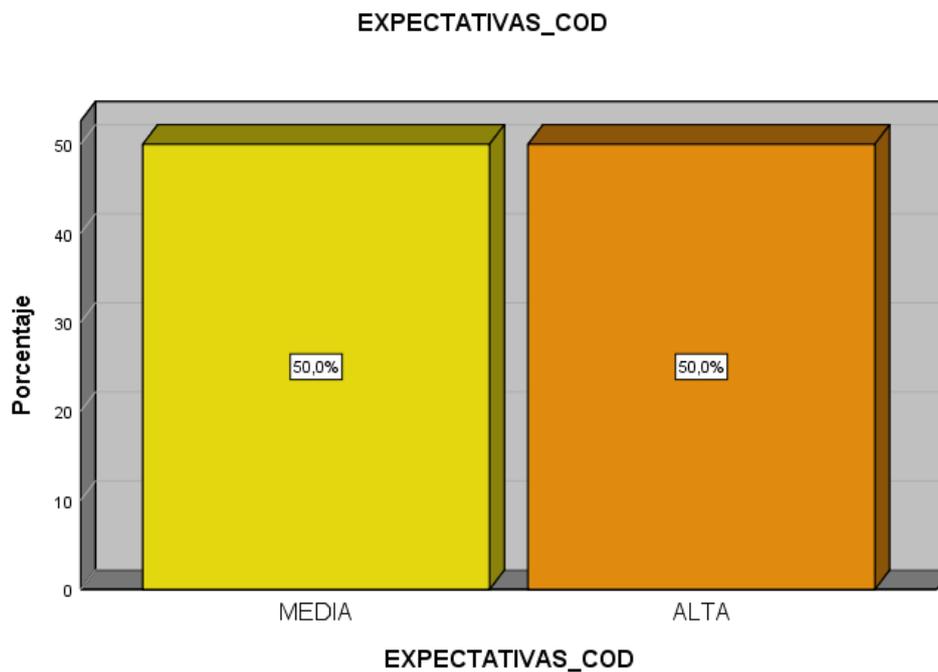
Cuadro descriptivo: Dimensión Expectativas.

		Expectativas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIA	10	50,0	50,0	50,0
	ALTA	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Datos calculados mediante el programa estadístico SPSS versión 25.

### Figura 3

Dimensión expectativas



**Análisis:** se tiene la tabla descriptiva de la segunda dimensión componente de la variable motivación denominada: Expectativas, que, en mención a la encuesta realizada, los trabajadores catalogaron a las expectativas como Alta en 50% que

representa a 10 trabajadores, así mismo Media con 50% que representa a 10 trabajadores de los 20 que fueron encuestados.

### Cuadro 10

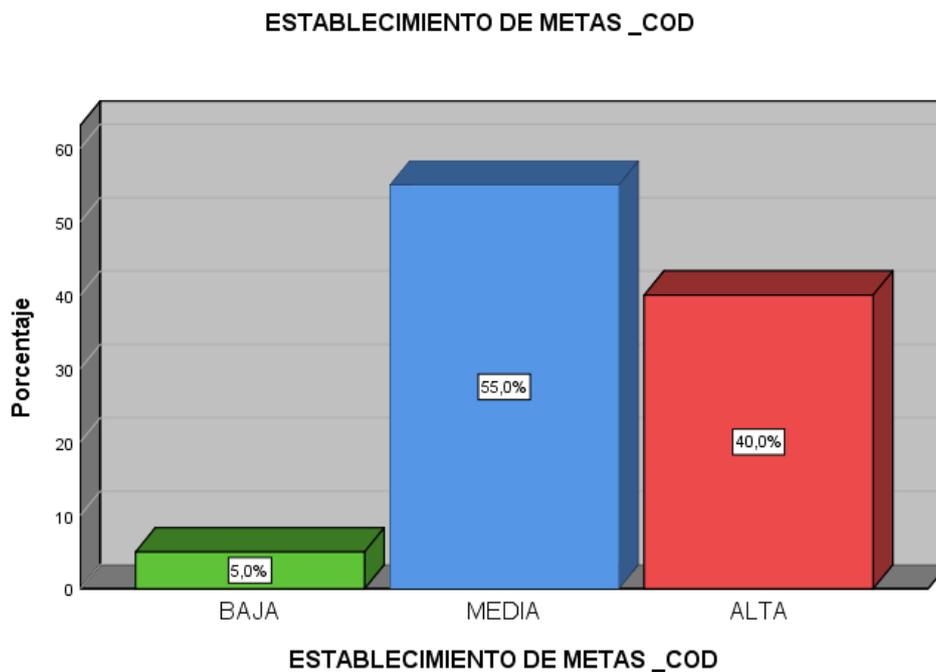
Cuadro descriptivo: Dimensión Establecimiento de Metas.

		Establecimiento de Metas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	1	5,0	5,0	5,0
	MEDIA	11	55,0	55,0	60,0
	ALTA	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Datos calculados mediante el programa estadístico SPSS versión 25.

### Figura 4

Dimensión establecimiento de metas



**Análisis:** se tiene la tabla descriptiva de la tercera dimensión componente de la variable motivación denominada: Establecimiento de Metas, que, en mención a la encuesta realizada, los trabajadores catalogaron al Establecimiento de Metas como Media en 55% que representa a 11 trabajadores, así mismo Alta con 40% que

representa a 8 trabajadores y solo 5% que representa solo 1 trabajador de los 20 que fueron encuestados.

**Cuadro 11**

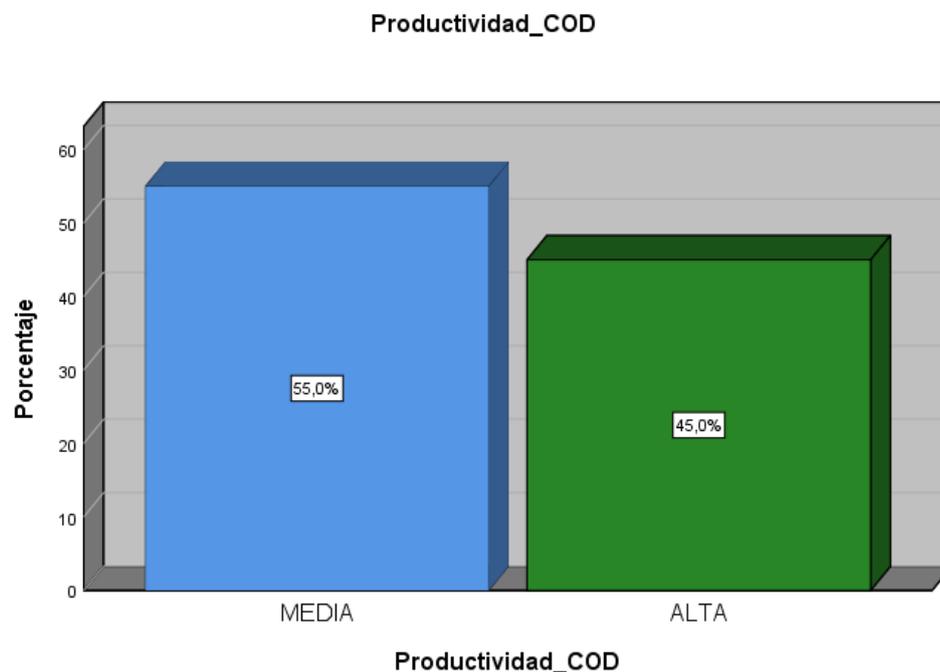
*Productividad*

		Productividad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIA	11	55,0	55,0	55,0
	ALTA	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Datos calculados mediante el programa estadístico SPSS versión 25.

**Figura 5**

*Dimensión establecimiento de metas*



**Análisis:** se tiene la tabla descriptiva de la Variable: Productividad, que en mención a la encuesta realizada, los trabajadores catalogaron a la variable Productividad como Media en 55% que representa a 11 trabajadores, así mismo Alta con 45% que representa a 9 trabajadores de los 20 que fueron encuestados.

## 5.2. Presentación de Resultados – Tablas cruzadas

**Cuadro 12**

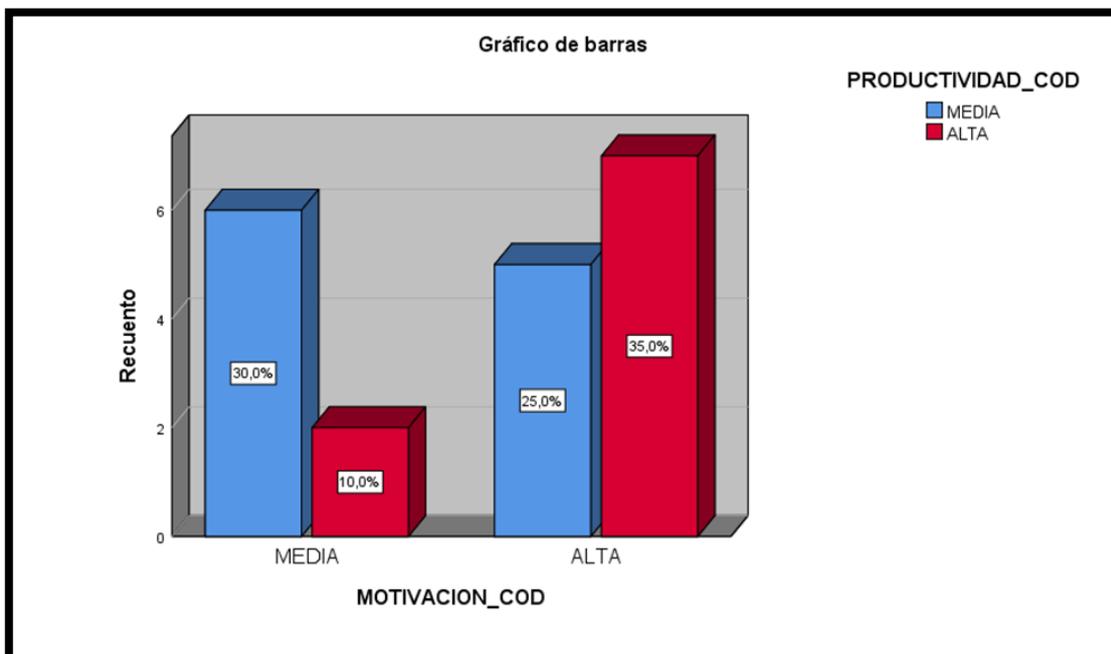
*Tabla cruzada MOTIVACION\_COD\*PRODUCTIVIDAD\_COD*

		PRODUCTIVIDAD		Total	
		MEDIA	ALTA		
MOTIVACION COD	MEDIA	Recuento	6	2	8
		% del total	30,0%	10,0%	40,0%
	ALTA	Recuento	5	7	12
		% del total	25,0%	35,0%	60,0%
Total		Recuento	11	9	20
		% del total	55,0%	45,0%	100,0%

*Nota.* Datos calculados mediante el programa estadístico SPSS versión 25.

**Figura 6**

*MOTIVACION\_COD\*PRODUCTIVIDAD\_COD*



**Análisis:** se tiene la tabla cruzada de la variable motivación y la variable productividad, se tiene los resultados de manera total, la motivación con 60,0% como Alta y 40,0% como Media. Por otro lado, la Productividad es de 55,0% como Media y Alta con 45,0%. La motivación se divide en tres niveles, bajo, medio y alto, donde el mayor porcentaje se centra en el nivel Alto tanto para para la variable Motivación y la variable Productividad de 35,0% para ambas, seguido de Media cifras que son 30,0% para la variable Motivación y la variable Productividad.

### Cuadro 13

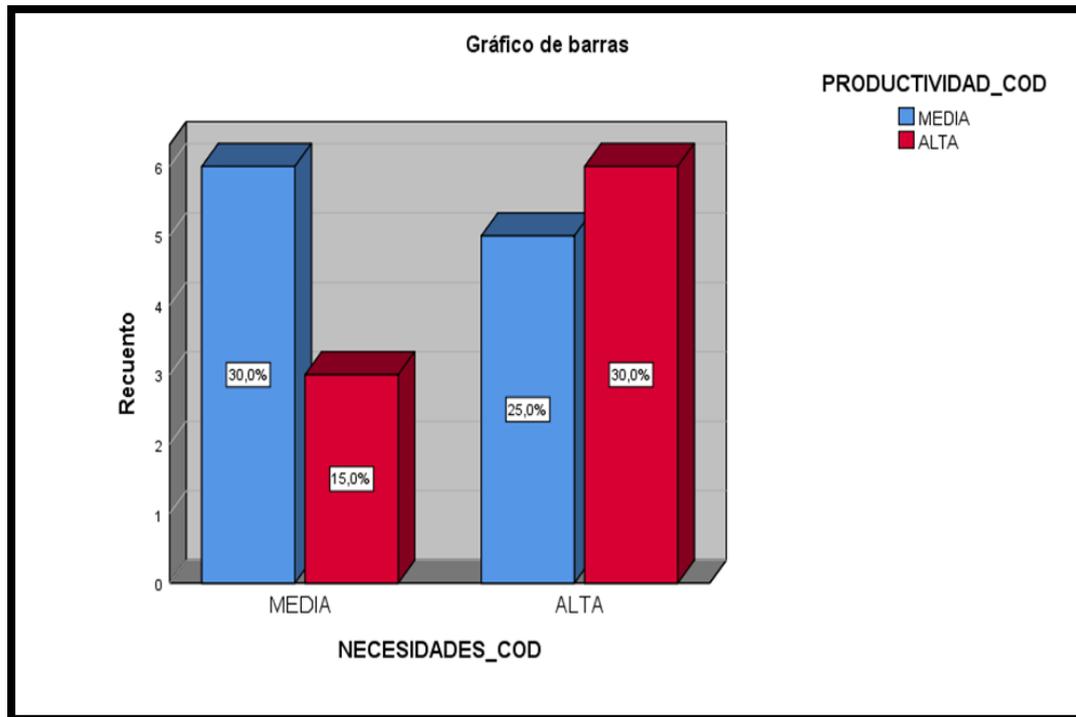
Tabla cruzada NECESIDADES\_COD\*PRODUCTIVIDAD\_COD

		PRODUCTIVIDAD		Total	
		MEDIA	ALTA		
NECESIDADES COD	MEDIA	Recuento	6	3	9
		% del total	30,0%	15,0%	45,0%
	ALTA	Recuento	5	6	11
		% del total	25,0%	30,0%	55,0%
Total	Recuento	11	9	20	
	% del total	55,0%	45,0%	100,0%	

*Nota.* Datos calculados mediante el programa estadístico SPSS versión 25.

**Figura 7**

*NECESIDADES\_COD\*PRODUCTIVIDAD\_COD*



**Análisis:** se tiene la tabla cruzada de la dimensión Necesidades y la variable productividad, se tiene los resultados de manera total, la dimensión Necesidades tiene 55,0% como Alta y 45,0% como Media. Por otro lado, la Productividad es de 55,0% como Media y Alta con 45,0%. Las necesidades se dividen en tres niveles, bajo, medio y alto, donde el mayor porcentaje se centra en el nivel Alto tanto para para la dimensión Necesidades y la variable Productividad de 30,0% para ambas, seguido de Media cifras que son 30,0% para las necesidades y la variable Productividad.

### Cuadro 14

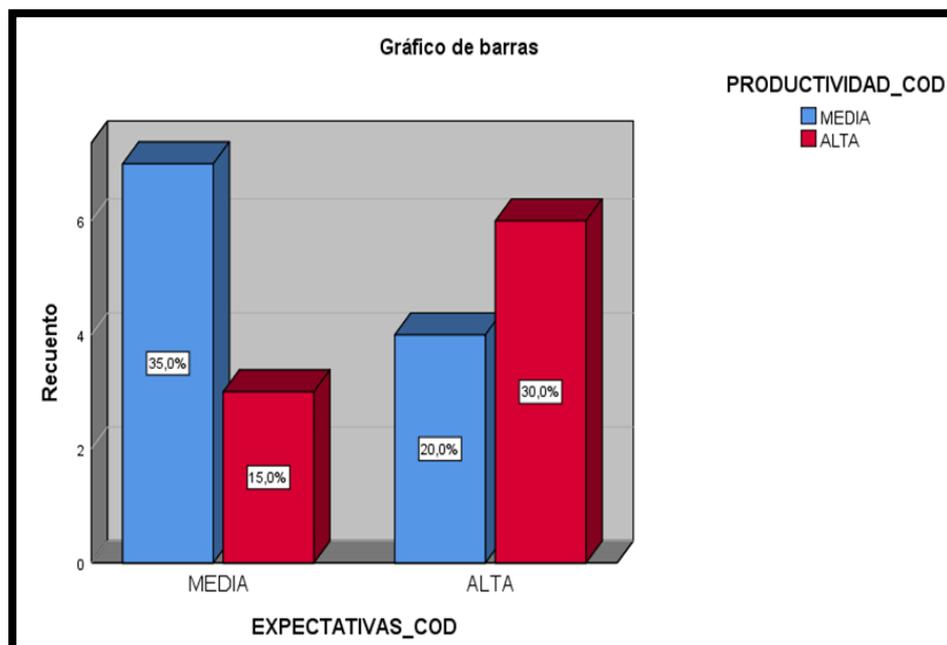
Tabla cruzada EXPECTATIVAS\_COD\* PRODUCTIVIDAD\_COD

		PRODUCTIVIDAD COD		Total	
		MEDIA	ALTA		
EXPECTATIVAS COD	MEDIA	Recuento	7	3	10
		% del total	35,0%	15,0%	50,0%
	ALTA	Recuento	4	6	10
		% del total	20,0%	30,0%	50,0%
Total		Recuento	11	9	20
		% del total	55,0%	45,0%	100,0%

Nota. Datos calculados mediante el programa estadístico SPSS versión 25.

### Figura 8

EXPECTATIVAS\_COD\*PRODUCTIVIDAD\_COD



**Análisis:** se tiene la tabla cruzada de la dimensión Expectativas y la variable Productividad, se tiene los resultados de manera total, la dimensión Expectativas tiene 50,0% como Alta y 50,0% como Media. Por otro lado, la Productividad es de 55,0%

como Media y Alta con 45,0%. Las necesidades se dividen en tres niveles, bajo, medio y alto, donde el mayor porcentaje se centra en el nivel Media tanto para para la dimensión Expectativas y la variable Productividad de 35,0% para ambas, seguido de Alta cifras que son 30,0% para las expectativas y la variable Productividad.

**Cuadro 15**

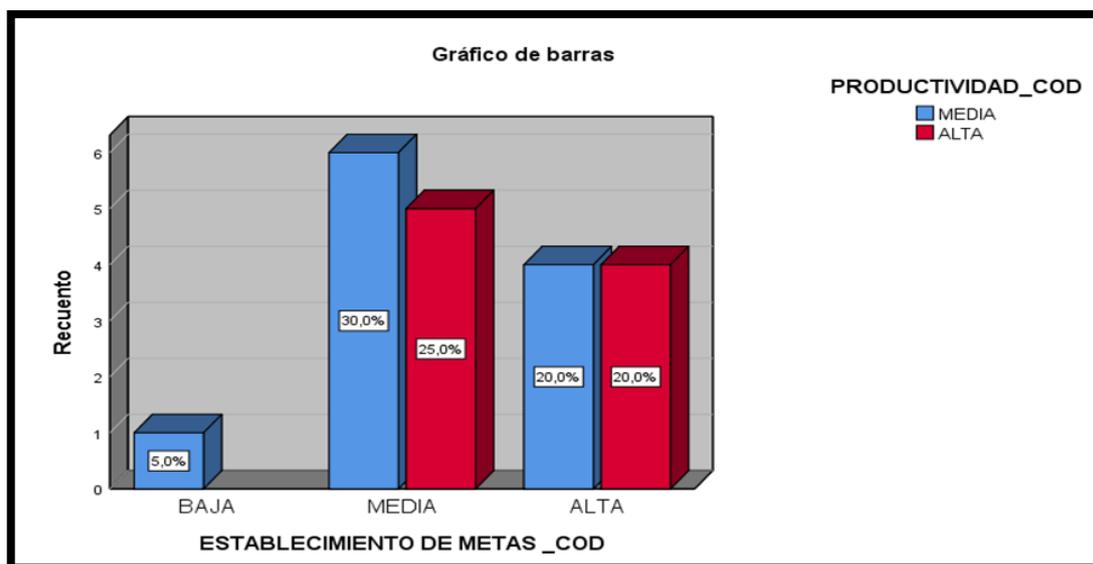
*Tabla cruzada ESTABLECIMIENTO DE METAS \_COD\* PRODUCTIVIDAD*

		PRODUCTIVIDAD		Total	
		MEDIA	ALTA		
ESTABLECIMIENTO DE METAS COD	BAJA	Recuento	1	0	1
		% del total	5,0%	0,0%	5,0%
	MEDIA	Recuento	6	5	11
		% del total	30,0%	25,0%	55,0%
	ALTA	Recuento	4	4	8
		% del total	20,0%	20,0%	40,0%
Total		Recuento	11	9	20
		% del total	55,0%	45,0%	100,0%

*Nota.* Calculado mediante el programa estadístico SPSS versión 25.

**Figura 9**

*ESTABLECIMIENTO DE METAS \_COD\* PRODUCTIVIDAD*



**Análisis:** se tiene la tabla cruzada de la dimensión Establecimiento de Metas y la variable Productividad, se tiene los resultados de manera total, la dimensión Establecimiento de Metas tiene 55,0% como Media, 40,0% como Alta y solo 5,0% como Baja. Por otro lado, la Productividad es de 55,0% como Media y Alta con 45,0%. Las necesidades se dividen en tres niveles, bajo, medio y alto, donde el mayor porcentaje se centra en el nivel Media tanto para para la dimensión Establecimiento de Metas y la variable Productividad de 30,0% para ambas, seguido de Alta cifras que son 20,0% para el Establecimiento de Metas y la variable Productividad.

## VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1. Análisis de los resultados – Prueba de hipótesis

#### Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
MOTIVACION _COD	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%
PRODUCTIVIDAD _COD	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%

#### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACION _COD	,387	20	,000	,626	20	,000
PRODUCTIVIDAD _COD	,361	20	,000	,637	20	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Análisis:** de acuerdo al análisis de prueba de normalidad por ser una muestra menor a 50, siendo la muestra de 20, es por ello que se procederá a la aplicación de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, el valor de Significancia es < al 0.05 es por ello que la muestra son no normales. Se aplicará la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

## Correlación de Spearman

### Cuadro 16

Correlación de Spearman Variables Motivación y Productividad.

			Correlaciones	
			MOTIVACION	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coefficiente de correlación	1,000	,506*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,506*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

*Nota.* Datos calculados mediante el programa estadístico: SPSS versión 25.

**Análisis.** En la investigación se tuvo como objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021. Se aplicó para hallar la correlación en la investigación el estadístico del Rho de Spearman, donde el resultado del Rho es igual a 0,506\* por ello se concluye que existe una correspondencia valida moderada entre las variables Motivación y Productividad, y según los resultados del Rho de Spearman donde el p valor (sig. = ,000) es < que 0.05, se rechaza H0 y se acepta la presunción H1: Existe una relación entre la motivación laboral y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021.

## Cuadro 17

*Correlación de Spearman Dimensión Necesidades y Productividad.*

		Correlaciones		
		NECESIDADES	PRODUCTIVIDAD	
Rho de Spearman	NECESIDADES	Coefficiente de correlación	1,000	,448*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,448*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

*Nota.* Datos calculados mediante el programa estadístico: SPSS versión 25

**Análisis.** En la investigación se tuvo como primer objetivo específico de la investigación: Determinar la relación entre las necesidades y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021. Se aplicó para hallar la correlación en la investigación el estadístico del Rho de Spearman, donde el resultado del Rho es igual a ,448\* por ello se concluye que existe una correlación positiva, entre la primera dimensión denominada Necesidades y la Productividad, según los resultados del Rho de Spearman donde el p valor (sig. = ,000) es < que 0.05, se rechaza H0 y se acepta la presunción H1: Existe una relación entre las Necesidades y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021.

## Cuadro 18

Correlación de Spearman: Dimensión Expectativas y Productividad.

		Correlaciones		
		EXPECTATIVAS	PRODUCTIVIDAD	
Rho de Spearman	EXPECTATIVAS	Coefficiente de correlación	1,000	,452*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,452*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

*Nota.* Datos calculados mediante el programa estadístico: SPSS versión 25.

**Análisis.** En la investigación se tuvo como segundo objetivo específico de la investigación: Determinar la relación entre las expectativas y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021. Se aplicó para hallar la correlación en la investigación el estadístico del Rho de Spearman, donde el resultado del Rho es igual a ,452\* por ello se concluye que existe una correlación positiva, entre la segunda dimensión denominada expectativas y la Productividad, según los resultados del Rho de Spearman donde el p valor (sig. = ,000) es < que 0.05, se rechaza H0 y se acepta la presunción H1: Existe una relación entre las expectativas y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021

## Cuadro 19

*Correlación de Spearman: Dimensión Establecimiento de Metas y Productividad.*

			<b>Correlaciones</b>	
			ESTABLECIMIENTO DE METAS	PRODUCT.
Rho de Spearman	ESTABLECIMIENTO DE METAS	Coeficiente de correlación	1,000	,279
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,000	1,000
		Sig. (bilateral)	,234	.
		N	20	20

*Nota.* Datos calculados mediante el programa estadístico: SPSS versión 25.

**Análisis.** En la investigación se tuvo como tercer y último objetivo específico de la investigación: Determinar la relación entre el establecimiento de metas y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021. Se aplicó para hallar la correlación en la investigación el estadístico del Rho de Spearman, donde el resultado del Rho es igual a ,279 por ello se concluye que existe una correlación positiva, entre la tercera dimensión denominada establecimiento de metas y la Productividad, según los resultados del Rho de Spearman donde el p valor (sig. = ,000) es < que 0.05, se rechaza H0 y se acepta la presunción H1: Existe una relación entre las expectativas y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021

## 6.2. Comparación resultados con antecedentes

El objetivo general fue determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021. Asimismo, los objetivos específicos estuvieron compuestos por: a) Determinar la relación entre las necesidades y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021; b) Determinar la relación entre las expectativas y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021; c) Determinar la relación entre el establecimiento de metas y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021.

Así mismo, para hallar la correlación en la investigación se aplicó el estadístico Rho de Spearman, donde el resultado del Rho es igual a ,506\*. Por ello, se concluye que existe una correspondencia válida moderada entre las variables **Motivación y Productividad**, y según los resultados del Rho de Spearman donde el p valor (sig. = ,000) es < que 0.05, se rechaza H0 y se acepta la presunción H1: Existe una relación entre la motivación laboral y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021, resultados que son similares a los obtenidos en la investigación realizado por **Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. & Benavides, A. (2020)**, quien tuvo como objetivo general: analizar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas, para hallar la correlación se aplicó para la prueba de hipótesis el chi cuadrado siendo este de 260.834 con 16 grados de libertad y un valor de significancia de 0.000, además el coeficiente correlación de Pearson es de 0.491 con un valor de significancia de 0.000, como los valores de significancia de ambas pruebas son inferiores a 0.05 se puede afirmar que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas.

Los resultados obtenidos por **Callata y Gonzales (2017)** tuvo como objetivo conocer el grado de relación entre las dimensiones de la motivación y la productividad laboral en los trabajadores del Municipio Distrital de La Joya, la relación que existe entre la dimensión Motivación Intrínseca y Productividad Laboral es muy significativa, debido a que el nivel de significancia es de .001, el cual es mucho menor a  $p < 0,05$ , demostrando así que mientras menor Motivación exista menor nivel de Productividad Laboral presentarán los trabajadores del municipio de la Joya y viceversa. Lo cual

significa, mientras menos auto-determinados y competitivos se sientan para comprometerse en tareas que le brinden satisfacción en sí mismas (atención al público, reuniones, ejecución de talleres y actividades, etc.) menos resultados favorables brindarán a la organización. **Corcino y Espinoza (2018)**, tuvo como objetivo general: Determinar en qué medida la Motivación se relaciona con la Productividad de los colaboradores de la empresa Arcor S.A. Chancay, 2018, que por medio de la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se tuvo el nivel de significancia  $p = 0,000 < 0,05$  y una correlación positiva alta  $r = 0,901$ , donde se concluyó que la Motivación influye significativamente en la productividad de los colaboradores de la empresa Arcor S.A. Chancay, 2018. **Pizarro (2017)**, investigación realizada para optar el título académico Maestro en gestión del talento humano, donde se llegó a las siguientes conclusiones: La significación de  $p = 0.000$  indica que es menor a  $\alpha = 0.05$ , lo cual permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa por lo que concluye que: Existe relación entre motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada 2016. **Rojas (2017)**, De acuerdo a la prueba de hipótesis principal el valor chi cuadrado es de 260.834 con 16 grados de libertad y un valor de significancia de 0.000, además el coeficiente correlación de Pearson es de 0.491 con un valor de significancia de 0.000, como los valores de significancia de ambas pruebas son inferiores a 0.05 se puede afirmar que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y afirmar que La motivación es un factor de mejora significativa de la productividad de los trabajadores de CYJ Constructores y Contratistas S.A.C; en el primer semestre del año 2017. **Mora (2020)**, Los resultados obtenidos de la encuesta realizada, nos da como resultado una correlación de 0,60, la cual nos indica que es una correlación positiva media, dicho de otra forma, las variables motivación y productividad están positivamente relacionadas y ambas se mueven juntas, eso quiere decir que si una aumenta la otra también aumenta.

Como **primer objetivo específico** de la investigación fue: Determinar la relación entre las **necesidades** y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021. Se aplicó para hallar la correlación en la investigación el estadístico del Rho de Spearman, donde el resultado del Rho es igual a ,448\* por ello se concluye que existe una correlación positiva, entre la primera dimensión

denominada Necesidades y la Productividad, según los resultados del Rho de Spearman donde el p valor (sig. = ,000) es < que 0.05, se rechaza H0 y se acepta la presunción H1: Existe una relación entre las Necesidades y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021. **Pizarro (2017)**, investigación realizada para optar el título académico Maestro en gestión del talento humano, donde se llegó a las siguientes conclusiones: se obtuvo coeficiente de correlación ,556\*\*, la significación de p = 0.000 indica que es menor a  $\alpha = 0.05$ , lo cual permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa por lo que concluye que: Existe relación entre las necesidades y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada 2016. **Rojas (2017)**, De acuerdo a la prueba de hipótesis el valor chi cuadrado es de 260.834 con 16 grados de libertad y un valor de significancia de 0.000, además el coeficiente correlación de Pearson es de 0.491 con un valor de significancia de 0.000, como los valores de significancia de ambas pruebas son inferiores a 0.05 se puede afirmar que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y afirmar que las necesidades es un factor de mejora significativa de la productividad de los trabajadores de CYJ Constructores y Contratistas S.A.C.

Como **segundo objetivo específico** de la investigación fue: Determinar la relación entre las **expectativas** y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021. Se aplicó para hallar la correlación en la investigación el estadístico del Rho de Spearman, donde el resultado del Rho es igual a ,452\*por ello se concluye que existe una correlación positiva, entre la segunda dimensión denominada expectativas y la Productividad, según los resultados del Rho de Spearman donde el p valor (sig. = ,000) es < que 0.05, se rechaza H0 y se acepta la presunción H1: Existe una relación entre las expectativas y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021. **Pizarro (2017)**, investigación realizada para optar el título académico Maestro en gestión del talento humano, donde se llegó a las siguientes conclusiones: La significación de p = 0.000 indica que es menor a  $\alpha = 0.05$ , lo cual permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa por lo que concluye que: Existe relación entre las expectativas y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada 2016.

**Tercer y último objetivo específico** de la investigación: Determinar la relación entre el **establecimiento de metas** y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021. Se aplicó para hallar la correlación en la investigación el estadístico del Rho de Spearman, donde el resultado del Rho es igual a ,279 por ello se concluye que existe una correlación positiva, entre la tercera dimensión denominada establecimiento de metas y la Productividad, según los resultados del Rho de Spearman donde el p valor (sig. = ,000) es < que 0.05, se rechaza H0 y se acepta la presunción H1: Existe una relación entre las expectativas y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021. **Pizarro (2017)**, investigación realizada para optar el título académico Maestro en gestión del talento humano, donde se llegó a las siguientes conclusiones: se obtuvo coeficiente de correlación ,558\*\*, la significación de  $p = 0.000$  indica que es menor a  $\alpha = 0.05$ , lo cual permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa por lo que concluye que: Existe relación entre el establecimiento de metas y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada 2016.

La tabla descriptiva de la **variable motivación**, que, en mención a la encuesta realizada, los trabajadores catalogan a la motivación como Alta en 60% que representa a 12 trabajadores, así mismo Media con 40% que representa a 8 trabajadores de los 20 que fueron encuestados, resultados similares a los obtenidos por **Callata y Gonzales (2017)**, del total de trabajadores evaluados en el Municipio Distrital de La Joya, 38 personas presentan un nivel alto en la motivación. Es decir que la mayoría de personas que laboran en el municipio se encuentran altamente desmotivadas; probablemente a que existe una falta de interés y adecuado compromiso con el trabajo, por lo cual no valoran el trabajo que realizan, haciendo que su labor se torne rutinaria y aburrida. **Corcino y Espinoza (2018)**, se realizó una encuesta a 162 colaboradores de la empresa ARCOR S.A. De los cuales el 42,59% de los colaboradores obtuvieron un nivel alto en motivación, factores higiénicos y factores motivacionales. Además, el 17,90% de 162 colaboradores logran alcanzar un nivel moderada en motivación, factores higiénicos y factores motivacionales y el 39,51% de los encuestados alcanzaron un nivel baja en motivación. **Pizarro (2017)**, quien en su investigación concluyó que, se observó que el 80 % de los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada 2016 se encuentra en el nivel regular,

el 16 % en el nivel de motivación alta y el 4 % tienen motivación baja. **Rojas (2017)**, el 0.7% de los encuestados están en completo desacuerdo, el 1.0% está en desacuerdo y el 5.0% casi está de acuerdo, es decir que el 6.7% de los encuestados no están de acuerdo con el manejo de la variable motivación, por otro lado, el 33.3% nos dice estar de acuerdo y muy de acuerdo el 60.0% de los encuestados. **Macedo (2018)**, el 40% de la compañía se encuentra muy motivado, 35% está ligeramente motivado y el 25% ni motivado ni desmotivado. Esto refleja que en su mayoría el personal sí encuentra una buena motivación en su puesto de trabajo, pero contando con un reducido grupo significativo que no se debería dejar de obviar. Se tiene la tabla descriptiva de la Variable: Productividad, que, en mención a la encuesta realizada, los trabajadores catalogaron a la variable Productividad como Media en 55% que representa a 11 trabajadores, así mismo Alta con 45% que representa a 9 trabajadores de los 20 que fueron encuestados. **Callata y Gonzales (2017)**, concluyeron que del total de trabajadores evaluados por sus superiores en el Municipio Distrital de La Joya, 30 personas siendo la mayoría, presentan niveles bajos en su Productividad Laboral mientras que una minoría de trabajadores, solo 17 personas presentan un nivel medio en Productividad y 8 personas presentan un nivel alto; es decir, los trabajadores poseen resultados poco alentadores en su Productividad Laboral debido a que posiblemente presentan deficiencias en los siguientes aspectos: motivación, aplicación de valores institucionales, relaciones laborales entre compañeros, puntualidad, cumplimiento de metas establecidas, responsabilidad, trabajo bajo presión, aprovechamiento de los recursos disponibles, etc. **Corcino y Espinoza (2018)**, se realizó una encuesta a 162 colaboradores de la empresa ARCOR S.A. De los cuales el 43,83% de los colaboradores representan el nivel alto en productividad, eficiencia, eficacia y efectividad. Además, el 12,35% de 162 colaboradores logran alcanzar un nivel moderada en productividad y el 43,83% de los encuestados alcanzaron un nivel baja en productividad. **Pizarro (2017)**, quien en su investigación concluyó que: los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada 2016 el 54 % del personal femenino muestra una regular productividad laboral, el 8 % eficiente productividad, 2% deficiente productividad; de los colaboradores masculinos el 24 % muestra una regular productividad y el 12 % eficiente productividad. Por lo tanto, los hombres tienen una mejor productividad que las mujeres. **Rojas (2017)**, el 0.3% de los encuestados están en completo

desacuerdo, el 0.7% está en desacuerdo y el 6.7% casi está de acuerdo, es decir que el 7.7% de los encuestados no están de acuerdo con el manejo de la variable productividad, por otro lado, el 40.7% nos dice estar de acuerdo y muy de acuerdo el 51.7% de los encuestados.

Cuadro descriptivo de la primera dimensión componente de la variable motivación denominada: **Necesidades**, que, en mención a la encuesta realizada, los trabajadores catalogaron a las necesidades como Alta en 55% que representa a 11 trabajadores, así mismo Media con 45% que representa a 9 trabajadores de los 20 que fueron encuestados. **Pizarro (2017)**, en mención a la dimensión Necesidades, el 55% menciona como regular, 20% como bueno y solo 25% como malo.

Resultados del cuadro descriptivo de la segunda dimensión componente de la variable motivación denominada: **Expectativas**, que, en mención a la encuesta realizada, los trabajadores catalogaron a las expectativas como Alta en 50% que representa a 10 trabajadores, así mismo Media con 50% que representa a 10 trabajadores de los 20 que fueron encuestados. Cuadro descriptivo de la tercera dimensión componente de la variable motivación denominada: **Establecimiento de Metas**, que, en mención a la encuesta realizada, los trabajadores catalogaron al Establecimiento de Metas como Media en 55% que representa a 11 trabajadores, así mismo Alta con 40% que representa a 8 trabajadores y solo 5% que representa solo 1 trabajador de los 20 que fueron encuestados.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

A continuación, se tiene las conclusiones en mención a los resultados obtenidos en la investigación.

### **Conclusión general**

Tomando en cuenta que la hipótesis general del trabajo fue que la motivación laboral impactaba significativa y positivamente la productividad, los resultados obtenidos en el análisis estadístico corroboran esta presunción. De acuerdo a la investigación, los resultados obtenidos en ambos cuestionarios (de motivación y productividad) mostraron que existía un nivel de correlación significativa y moderada entre ambas variables (Rho de Spearman de 0,506 y nivel de significancia de 0,0). Lo que esto quiere decir, es que a mayor motivación laboral habrá mayor productividad en la empresa “panadería la abuela”, aunque la motivación es un factor que afecta solo “moderadamente” a la productividad porque el valor de Rho de Spearman fue de 0,0506.

### **Conclusiones específicas**

Se concluye que existe una correlación positiva, donde se aplicó para hallar la correlación en la investigación el estadístico del Rho de Spearman, donde el resultado del Rho es igual a ,448\*. Se concluye que existe una correlación positiva, entre la primera dimensión denominada Necesidades y la Productividad, según los resultados del Rho de Spearman donde el p valor (sig. = ,000) es < que 0.05, se rechaza H0 y se acepta la presunción H1: Existe una relación entre las Necesidades y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021.

Se concluye que existe una correlación positiva, así mismo para hallar la correlación en la investigación el estadístico del Rho de Spearman, donde el resultado del Rho es igual a ,452\*, Se concluye en el estudio que existe una correlación positiva, entre la segunda dimensión denominada expectativas y la Productividad, según los resultados del Rho de Spearman donde el p valor (sig. = ,000) es < que 0.05, se rechaza H0 y se acepta la presunción H1: Existe una relación entre las expectativas y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021.

Finalmente se concluye que existe una correlación positiva, donde se aplicó para hallar la correlación en la investigación el estadístico del Rho de Spearman, donde el

resultado del Rho es igual a, 279, según los resultados del Rho de Spearman donde el p valor (sig. = ,000) es < que 0.05, se rechaza H0 y se acepta la presunción H1: Existe una relación entre las expectativas y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021.

Se evidencio en la investigación que existe relación entre la motivación y la productividad, así mismo las dimensiones de la variable (necesidades, expectativas y establecimiento de metas) todo ello evidenciado y corroborado por medio del estadístico de correlación de Spearman.

## RECOMENDACIONES

A continuación, se detallarán las recomendaciones en la investigación en consideración a los resultados obtenidos.

**Recomendación general:** Dado que ha quedado demostrada la hipótesis general de la investigación y existe una correlación significativa entre la variable de motivación y productividad, la panadería y sus representantes deberían continuar mejorando la motivación del personal de la panadería. Para ello lo recomendable es que se apliquen estrategias de mejoras, reconociendo los logros del personal en la organización, premiar aquellos esfuerzos de los trabajadores, capacitarlos para mantenerlos actualizados conforme el mercado laboral, establecer metas que el personal sea capaz de cumplir con esfuerzo, tener normas de conducta claras, así como tareas y objetivos que los hagan sentir responsables de su cumplimiento.

En mención a la productividad, los resultados arrojan que esta es percibida como media en un 55%. Tomando en consideración que esta cifra alerta que se necesita mejorar la productividad, la recomendación es mejorar la organización interna, planeando estratégicamente todo el proceso productivo. Esto quiere decir, mejorar los objetivos, procedimientos, metas, reparto de tareas, equipos de trabajo y definir los tiempos. La organización debe de considerar que hoy los resultados pueden ser positivos para su organización, no obstante, si no se emplea estrategias de mejoras estas cifras positivas pueden dar un cambio negativo, que afectaran directamente a la organización.

### Recomendaciones específicas

- a) Respecto a las necesidades del personal, que forman parte de la motivación laboral, es importante que la empresa se enfoque en mejorar aspectos tales como el plan de seguridad de los trabajadores, su estabilidad laboral, otorgarles directrices para su desarrollo profesional y preocuparse de que su sueldo y ambiente laboral sea adecuado. Se debe procurar que las

necesidades de los trabajadores sean atendidas de manera óptima y oportuna, ya que así se sentirán comprometidos con la organización.

- b) Sobre las expectativas del personal –segundo componente de la motivación laboral-, se debe tomar en cuenta que las opiniones estén divididas en una proporción igual entre un nivel alto y medio. Por ello la recomendación es que la panadería se siga enfocando en que las normas de conducta del personal sean claras y objetivas para que las puedan cumplir, al igual que sus tareas y objetivos. Esto quiere decir que la empresa se debe preocupar en que los colaboradores se sientan más responsables si se les dejan mayores tareas y labores, lo cual puede ser recompensado con un ascenso, mejora salarial, etc. La idea de estas acciones procurar que los trabajadores tengan la aspiración de cumplir con los propósitos u objetivos de la empresa para tener una mejor retribución laboral.
- c) Por último, las metas conforman otra dimensión de la motivación laboral. Para ello la recomendación es que para subir el puntaje obtenido en la encuesta (un 55% opinó que este factor era medio), se establezcan objetivos y funciones claros, que sean realistas y alcanzables para el personal. Aquí lo importante es que la empresa se preocupe de que los trabajadores se esfuercen por alcanzar las metas establecidas, así como mantenerlos actualizados con la comprensión y conocimiento de la empresa. Una buena estrategia para ello será establecer acciones para que el personal se sienta motivado a tener mayores logros a nivel personal y profesional.

Para ello será importante establecer prioridades, enfocando cada esfuerzo de la organización en lograr aquel objetivo. Por otro lado se debe desarrollar un cronograma de actividades, siendo recomendable el diagrama de Gantt es una herramienta gráfica cuyo objetivo es exponer el tiempo de dedicación previsto para diferentes tareas o actividades a lo largo de un tiempo total determinado.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), pp. 385-390. Obtenido de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385)
- Callata, L. & Gonzales, J. (2017). Dimensiones de motivación y productividad laboral en trabajadores del Municipio de La Joya, Arequipa, 2017. (Tesis de Pregrado - Universidad Nacional de San Agustín). Obtenido de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4565>
- Corcino, M. & Espinoza, N. (2018). La motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa Arcor S.A. - Chancay, 2018. (Tesis de Pregrado - Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión).
- Duran, Y. & Gómez, S. (2017). Productividad laboral y grado de satisfacción con los beneficios no salariales que ofrece una entidad bancaria de la zona oriente de Colombia. (Tesis de Maestría - Universidad Autónoma de Bucaramanga). Obtenido de: [https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/2109/2017\\_Tesis\\_Duran\\_Ardila\\_Yakelim.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/2109/2017_Tesis_Duran_Ardila_Yakelim.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Editorial Mc Graw Hill Education
- Macedo, P. (2018). Relación entre la motivación personal y la productividad en la empresa Comercial Bionova S.A.C. (Tesis de Pregrado - Universidad de Piura). Obtenido de: [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3588/TSP\\_AE-L\\_012.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3588/TSP_AE-L_012.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Montenegro, J. (2016). Influencia de la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la empresa “Panadería y Repostería Belén” en el municipio de Matagalpa en el II semestre del año 2015. (Tesis de Pregrado - Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua). Obtenido de: <https://repositorio.unan.edu.ni/1875/1/5347.pdf>

- Mora, G. (2020). La influencia de la motivación laboral y su incidencia en la productividad empresarial. (Tesis de Pregrado - Universidad Miguel de Cervantes). Obtenido de: <https://www.umcervantes.cl/wp-content/uploads/2021/02/TESIS21enerorev1-convertido11-.pdf>
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Educación*, 33(2), pp. 153-170.
- Páez, D. (2020). Los factores de productividad que determinan la felicidad laboral. (Tesis de Pregrado - Universidad de América). Obtenido de: <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7889/1/919887-2020-I-GTH.pdf>
- Peña, H. (2015). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), pp. 177-192.
- Pizarro, M. (2017). Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016. (Tesis de Maestría - Universidad César Vallejo). Obtenido de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8719/Pizarro\\_TMO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8719/Pizarro_TMO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional (13th.)*. Pearson Educación
- Rojas, V. (2017). Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CyJ Constructores y Contratistas S.A.C., Lima, 2017. (Tesis de Pregrado - Universidad San Ignacio de Loyola). Obtenido de: [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3340/1/2017\\_RojasJuli%C3%A1n.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3340/1/2017_RojasJuli%C3%A1n.pdf)
- Santacruz, J. (2017). La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016. (Tesis de Pregrado - Universidad Central del Ecuador). Obtenido de: [www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711/1/T-UC-018-003-2017.pdf](http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711/1/T-UC-018-003-2017.pdf)

## ANEXOS

### ANEXO 01: Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existiría una relación entre la motivación laboral y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021.</p>	<p><b>Motivación laboral</b></p>	<p>Necesidades</p> <p>Expectativas</p> <p>Establecimiento de metas</p>	<p>Necesidades básicas</p> <p>Compañerismo</p> <p>Incentivos</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Esperanza</p> <p>Logros laborales</p> <p>Esfuerzo</p>	<p>1-12</p> <p>13-16</p> <p>17-20</p>	
<p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre las necesidades y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las expectativas y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre las necesidades y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021.</p> <p>Determinar la relación entre las expectativas y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021.</p> <p>Determinar la relación entre el establecimiento de metas y la</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existiría una relación significativa entre las necesidades y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021.</p> <p>Existiría una relación significativa entre las expectativas y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021.</p> <p>Existiría una relación significativa entre el</p>	<p><b>Productividad</b></p>	<p>Factores individuales</p> <p>Factores Organizacionales</p>	<p>Participación</p> <p>Recompensas</p> <p>Compromiso</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>Trabajo en Equipo</p> <p>Capacitaciones</p>	<p>1-10</p> <p>11-25</p>	<p>Escala de Likert - Nominal</p>

<p>Panadería de la Abuela", 2021? ¿Cuál es la relación entre el establecimiento de metas y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021?</p>	<p>productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021.</p>	<p>establecimiento de metas y la productividad del personal de la empresa "La Panadería de la Abuela", 2021.</p>					
---	--	--	--	--	--	--	--

## ANEXO 02: Matriz de operacionalización de la variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Motivación laboral	La motivación se define como aquellos procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo interno que lleva a cabo un individuo para la obtención de un propósito (Robbins & Judge 2009).	La motivación laboral será medida por medio de los cuestionarios empleados al grupo de trabajadores, todo ello en mención a las dimensiones.	Necesidades Expectativas Establecimiento de metas	Necesidades básicas Compañerismo Incentivos Responsabilidad Esperanza Logros laborales Esfuerzo	1-12 13-16 17-20	Escala de Likert - Nominal
Productividad	Es el resultado obtenido el cual se puede valorar por medio de dos componentes: eficiencia y eficacia. La primera es la relación entre el resultado alcanzado y los recursos mientras que la eficacia es el grado en que se realizan las actividades planeadas y se alcanzan los resultados planeados (Gutiérrez, 2014).	La productividad laboral será medida por medio de los cuestionarios empleados al grupo de trabajadores, todo ello en mención a las dimensiones.	Factores individuales Factores Organizacionales	Participación Recompensas Compromiso Clima Organizacional Trabajo en Equipo Capacitaciones	1-10 11-25	

### ANEXO 03: Instrumentos de medición

Cuestionario para conocer la Motivación del Personal

**OBJETIVO:** El presente cuestionario tiene el propósito de medir el grado de motivación del personal en la empresa Panadería de la Abuela. Esta información será recopilada con fines únicamente académicos. **INSTRUCCIONES:** A continuación, se le presentará una serie de preguntas que deberá marcar una respuesta según la siguiente escala valorativa:

#### Escala Likert

1: Siempre 2: Casi Siempre 3: Algunas Veces 4: Casi Nunca 5: Nunca

Ítem	VARIABLE: MOTIVACION	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Necesidades</b>						
1	¿Piensa que la empresa le brinda un plan de seguridad y salud ocupacional eficiente para usted y para su familia?					
2	¿Estima que el sueldo que actualmente percibe cubre sus necesidades económicas y por consiguiente, lo considera justo dado el trabajo que desarrolla dentro de la empresa?					
3	Respecto al periodo vacacional, ¿cree que en la empresa son accesibles en cuanto a la época en la que se otorgan las mismas?					
4	¿Considera que en la empresa existe estabilidad laboral?					
5	¿Cree usted que las condiciones físicas del trabajo (iluminación, temperatura, entorno físico seguro) son las más adecuadas en la empresa?					
6	¿En la empresa se fomenta el compañerismo a nivel de departamento y la unión entre todos los trabajadores?					
7	¿Recibe un justo reconocimiento de su labor de parte de sus compañeros y jefe del departamento?					
8	¿El ambiente laboral de trabajo en equipo es propicio para desarrollar sus tareas?					
9	¿La empresa tiene en cuenta las opiniones o sugerencias del empleado, teniendo las mismas cierta influencia en la toma de decisiones?					
10	¿Estima usted que esforzándose en su trabajo, pueda desarrollarse profesionalmente y alcanzar un nivel jerárquico mejor dentro de la empresa?					
11	¿Ha recibido usted incentivos/reconocimientos (carta de felicitación), durante los dos últimos años que viene laborando en la empresa?					

12	¿Tiene usted la certeza de que la labor desempeñada por usted contribuye a su realización o crecimiento personal?					
<b>DIMENSIÓN: Expectativas</b>						
13	¿Las normas que regulan la conducta del personal en la empresa contribuyen a que se cumpla estrictamente con las tareas?					
14	¿Abriga usted esperanzas y expectativas de mejora de los incentivos individuales en la empresa?					
15	¿Se siente plenamente implicado en las tareas propias de su función e identificación con los objetivos de la empresa?					
16	¿Está de acuerdo en que ampliando su trabajo con nuevas tareas y labores le exigirá mayor responsabilidad y control del mismo?					
<b>DIMENSIÓN: Establecimiento de metas</b>						
17	¿El esfuerzo y la intención por alcanzar una meta en la empresa son posibles?					
18	¿Considera usted que las metas motivan y guían nuestros actos y nos impulsan a dar el mejor rendimiento?					
19	¿Es clara la comprensión y conocimiento que tiene usted respecto al trabajo que desarrolla en la empresa?					
20	¿Su trabajo está orientado al logro personal y profesional?					

## Cuestionario para conocer la Productividad

**OBJETIVO:** El presente cuestionario tiene el propósito de medir la productividad del personal en la empresa Panadería de la Abuela. Esta información será recopilada con fines únicamente académicos. **INSTRUCCIONES:** A continuación, se le presentará una serie de proposiciones que deberá marcar una respuesta según la siguiente escala valorativa:

### Escala Likert

1: Siempre 2: Casi Siempre 3: Algunas Veces 4: Casi Nunca 5: Nunca

Ítem	VARIABLE: PRODUCTIVIDAD	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Factores Individuales</b>						
1	Participo en las decisiones que se toman en mi trabajo y escuchan mis opiniones					
2	Asisto a cursos de capacitación no promovidos por la empresa para mejorar mi efectividad					
3	Mi trabajo es reconocido y valorado					
4	El trabajo que realiza satisface sus expectativas laborales y económicas					
5	Recibo recompensas por el cumplimiento de metas					
6	La empresa motiva a su personal					
7	La empresa facilita seguridad ocupacional e información sobre riesgos laborales					
8	La empresa proporciona oportunidades para su desarrollo profesional					
9	En la empresa se desarrolla la capacidad para generar nuevas ideas, la crítica y la autocrítica					
10	La empresa fomenta el compromiso ético (valores) en el personal					
<b>DIMENSIÓN: Factores Organizacionales</b>						
11	En la empresa se trabaja en equipo de carácter multidisciplinario, con personas de diferentes funciones y profesiones, para alcanzar metas y resolver problemas					
12	Cuento con la colaboración de funcionarios de otros departamentos					
13	Al ingresar a la empresa, recibí información sobre el área de trabajo y la función a realizar					
14	En situaciones de presión, desacuerdo y de dificultades conservo la calma, liberando la tensión de una manera aceptable para los demás.					
15	Encuentra apoyo y confianza en sus superiores para el desarrollo de sus actividades					
16	Recibe información sobre los diversos acontecimientos de la empresa					

17	Puede comunicarse abiertamente con sus superiores y demás áreas					
18	Según su criterio las ordenes implantadas por la jefatura son justas					
19	Mi jefe me proporciona información periódica sobre mi desempeño laboral					
20	Mi jefe se preocupa por transmitir los valores, misión y objetivos de la empresa					
21	La empresa busca con regularidad el dictado de cursos para mejorar su efectividad					
22	La empresa apoya económicamente para su capacitación en el área que ocupa					
23	En la empresa existe flexibilidad para pedir permiso y faltar al trabajo					
24	En la empresa obtenemos recursos oportunamente para ofrecer servicios de calidad					
25	La empresa responde con rapidez a las quejas que recibe de parte de sus clientes					

## ANEXO 04: Validación por Juicios de Expertos

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **MOTIVACIÓN LABORAL Y SU EFECTO EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN PYMES: CASO "PANADERÍA DE LA ABUELA", 2021.**

Nombre del Experto: Lic. More Mejia, Jhon.

#### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

#### III. OBSERVACIONES GENERALES

*Los instrumentos cumplen con los criterios antes mencionados. Instrumentos aplicables.*

Nombre: Jhon More Mejia  
No. DNI: 47602993

*Jhon More Mejia*  
Lic. Adm. Jhon More Mejia  
ADMINISTRADOR  
Reg. Unic. de Colegiatura N° 21673

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **Motivación laboral y su efecto en la productividad del personal de PYMES: Caso "Panadería de la abuela" 2021.**

Nombre del Experto: **Lic. Mónica Rodríguez Huamani**

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

Los 10 aspectos a evaluar cumplen con los criterios establecidos en la herramienta de evaluación a validar (cuestionario).

Nombre: Mónica Rodríguez Huamani  
No. DNI: 10076936  
Profesión: Psicóloga.  
Colegiatura; 16485

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: Motivación laboral y su efecto en la productividad del personal de Pymes. Caso: "Paradisa de la abuela" 2021

Nombre del Experto: Lic. Gerardo Hinojosa Haaker

**II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO**

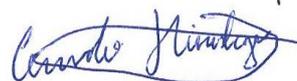
Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

Los diez (10) aspectos a evaluar cumplen con los criterios establecidos en los instrumentos de evaluación a validar.

Gerardo Paul Hinojosa Haaker

Nombre:  
No. DNI: 07866052  
C.P.P. 16040



# ANEXO 05: Base de datos

BASE DE DATOS SPSS MARITZA - Microsoft Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista

Arial 11 Fuente Alineación Número Estilos Celdas

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Modificar

AG7 = 1

		VARIABLE: MOTIVACION (Dimensiones)																		VARIABLE: PRODUCTIVIDAD (dimensiones)																											
		DIMENSION: NECESIDADES									DIMENSION: EXPECTATIVAS			DIMENSION: ESTABLECIMIENTO DE METAS						DIMENSION: FACTORES INDIVIDUALES					DIMENSION: FACTORES ORGANIZACIONALES																						
	ENCUESTA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	
7	001	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	2	4	2	3	1	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	2	3	1	2	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	
8	002	4	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	5	4	5	4	4	2	5	5	2	5	5	5	5		
9	003	5	3	4	5	3	3	3	3	1	3	4	5	3	5	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	5	3	5	1	4	1	3	3	5	2	3	2	2	3	5	2	4	5			
10	004	5	5	1	5	1	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	2	5	3	5	5	5	4	5				
11	005	4	4	3	4	4	5	4	4	2	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	1	1	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	2	5			
12	006	5	1	4	5	5	4	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	4	5	5	2	5	4	1	5	5	3	2		
13	007	1	3	4	1	5	2	2	3	5	3	4	3	4	3	4	2	1	1	3	1	3	3	5	3	4	3	3	4	2	5	1	1	4	1	5	4	1	3	3	5	1	3	3	1	2	
14	008	5	3	3	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	2	5	3	3	5	3	5	5	3	1	5	5	5	2	
15	009	3	5	4	3	1	5	4	4	5	4	3	2	4	3	5	1	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	1	5	1	1	3	1	3	5	3	4	5	1	4	4	2	2		
16	010	5	4	4	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	1	5	4	5	5	2	5	5	4	4	1	1	5	4	4	5	4	1	5	4	2	1	5	1	1	1		
17	011	4	5	5	4	5	5	3	3	5	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	2	5	1	4	5	5	4	5	3	3	5	3	3	3	1	1			
18	012	5	3	4	5	2	4	5	5	2	3	5	5	5	2	5	3	4	3	4	4	5	5	2	3	5	5	5	2	5	3	2	1	1	5	3	4	5	4	5	2	3	3	5	2	3	1
19	013	2	5	3	3	5	3	4	4	5	5	4	3	4	4	3	5	3	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	5	3	1	5	3	5	3	3	5	4	5	5	3	4	5	3	3	
20	014	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	1	4	4	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	4	2	2	1	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	2	2		
21	015	4	5	4	4	2	4	3	1	1	1	3	3	3	4	5	4	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	3	4	2	1	1	1	5	4	4	5	3	5	5	2	3	5	3	1
22	016	3	5	5	3	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	5	4	1	2	5	4	1	5	3	5	5	3	2	2	2	2	2	1	1		
23	017	3	5	2	3	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	2	2	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	1	5	5	1	3	5	1	1	1	2	5	5	1	1	1			
24	018	5	4	3	1	1	3	5	4	4	4	5	1	5	3	5	4	2	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	1	4	1	5	4	3	5	1	4	4	4	2	4	2	2	2		
25	019	1	5	5	4	2	5	3	5	5	5	3	1	1	4	4	5	2	4	4	1	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	2	2		
26	020	5	3	4	1	3	4	5	3	3	3	2	2	1	5	5	3	4	5	1	1	3	3	3	2	2	5	5	5	3	1	5	1	5	2	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

Hoja1 Hoja2 Hoja3

Recuento: 300 50%

15:48 28/10/2021

MATRIZ SPSS MOTIVACION.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1D1P1	Numérico	1	0	1. ¿Piensa que l...	{1, Siempre}...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
2	V1D1P2	Numérico	1	0	2. ¿Estima que e...	{1, Siempre}...	Ninguno	6	Centrado	Ordinal	Entrada
3	V1D1P3	Numérico	1	0	3. ¿Respecto al ...	{1, Siempre}...	Ninguno	6	Centrado	Ordinal	Entrada
4	V1D1P4	Numérico	1	0	4. ¿Considera q...	{1, Siempre}...	Ninguno	6	Centrado	Ordinal	Entrada
5	V1D1P5	Numérico	1	0	5. ¿Cree usted q...	{1, Siempre}...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
6	V1D1P6	Numérico	1	0	6. ¿En la empres...	{1, Siempre}...	Ninguno	6	Centrado	Ordinal	Entrada
7	V1D1P7	Numérico	1	0	7. ¿Recibe un ju...	{1, Siempre}...	Ninguno	6	Centrado	Ordinal	Entrada
8	V1D1P8	Numérico	1	0	8. ¿El ambiente...	{1, Siempre}...	Ninguno	6	Centrado	Ordinal	Entrada
9	V1D1P9	Numérico	1	0	9. ¿La empresa ...	{1, Siempre}...	Ninguno	6	Centrado	Ordinal	Entrada
10	V1D1P10	Numérico	1	0	10. ¿Estima uste...	{1, Siempre}...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
11	V1D1P11	Numérico	1	0	11. ¿Ha recibido ..	{1, Siempre}...	Ninguno	6	Centrado	Ordinal	Entrada
12	V1D1P12	Numérico	1	0	12. ¿Tiene usted ..	{1, Siempre}...	Ninguno	6	Centrado	Ordinal	Entrada
13	V1D1	Numérico	2	0	NECESIDADES	Ninguno	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
14	V1D1_COD	Numérico	1	0	V1D1_COD	{1, BAJA}...	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
15	V1D2P13	Numérico	1	0	13. ¿Las norma...	{1, Siempre}...	Ninguno	6	Centrado	Ordinal	Entrada
16	V1D2P14	Numérico	1	0	14. ¿Abriga ust...	{1, Siempre}...	Ninguno	6	Centrado	Ordinal	Entrada
17	V1D2P15	Numérico	1	0	15. ¿Se siente pl...	{1, Siempre}...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
18	V1D2P16	Numérico	1	0	16. ¿Está de acu...	{1, Siempre}...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
19	V1D2	Numérico	2	0	EXPECTATIVAS	Ninguno	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
20	V1D2_COD	Numérico	1	0	V1D2_COD	{1, BAJA}...	Ninguno	9	Centrado	Escala	Entrada
21	V1D3P17	Numérico	1	0	17. ¿El esfuerzo ...	{1, Siempre}...	Ninguno	6	Centrado	Ordinal	Entrada
22	V1D3P18	Numérico	1	0	18. ¿Considera ...	{1, Siempre}...	Ninguno	6	Centrado	Ordinal	Entrada
23	V1D3P19	Numérico	1	0	19. ¿Es clara la c...	{1, Siempre}...	Ninguno	6	Centrado	Ordinal	Entrada
24	V1D3P20	Numérico	1	0	20. ¿Su trabajo e...	{1, Siempre}...	Ninguno	6	Centrado	Ordinal	Entrada
25	V1D3	Numérico	2	0	ESTABLECIMIENTOS	Ninguno	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

15:50 28/10/2021



Visible: 59 de 59 variables

	V1D1 P1	V1D1 P2	V1D1 P3	V1D1 P4	V1D1 P5	V1D1 P6	V1D1 P7	V1D1 P8	V1D1 P9	V1D1 P10	V1D1 P11	V1D1 P12	V1D1	V1D1_CO D	V1D1 P13
1	Casi n...	Siempre	Casi nu...	Casi nu...	Siempre	Casi nu...	Siempre	Casi nu...	Casi nu...	Siempre	Casi nu...	Casi nu...	36	MEDIA	Casi sie
2	Casi n...	Casi nu...	Nunca	Casi nu...	Casi s...	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	54	ALTA	Nunca
3	Nunca	Algunas...	Siempre	Nunca	Algun...	Algunas...	Algunas...	Algunas...	Algunas...	Siempre	Algunas...	Casi nu...	37	MEDIA	Algunas.
4	Nunca	Nunca	Siempre	Nunca	Siempre	Casi nu...	Casi nu...	Casi nu...	Nunca	Algun...	Nunca	Nunca	47	ALTA	Nunca
5	Casi n...	Casi nu...	Algunas...	Casi nu...	Casi n...	Nunca	Casi nu...	Casi nu...	Casi nu...	Casi s...	Casi nu...	Algunas...	45	MEDIA	Casi nu.
6	Nunca	Siempre	Casi nu...	Nunca	Nunca	Casi nu...	Nunca	Nunca	Nunca	Casi n...	Nunca	Casi sie...	50	ALTA	Nunca
7	Siempre	Siempre	Algunas...	Casi nu...	Siempre	Nunca	Casi sie...	Casi sie...	Algunas...	Nunca	Algunas...	Casi nu...	34	MEDIA	Algunas.
8	Nunca	Algunas...	Algunas...	Nunca	Algun...	Casi nu...	Nunca	Nunca	Nunca	Algun...	Nunca	Nunca	51	ALTA	Nunca
9	Algun...	Nunca	Casi nu...	Algunas...	Siempre	Nunca	Casi nu...	Casi nu...	Casi nu...	Nunca	Casi nu...	Algunas...	45	MEDIA	Algunas.
10	Nunca	Casi nu...	Casi nu...	Nunca	Casi n...	Nunca	Algunas...	Nunca	Algunas...	Casi n...	Nunca	Nunca	52	ALTA	Nunca
11	Casi n...	Nunca	Nunca	Casi nu...	Nunca	Nunca	Algunas...	Algunas...	Algunas...	Nunca	Algunas...	Casi nu...	49	ALTA	Algunas.
12	Nunca	Algunas...	Casi nu...	Nunca	Casi s...	Casi nu...	Nunca	Nunca	Casi sie...	Algun...	Nunca	Nunca	48	ALTA	Nunca
13	Algun...	Nunca	Algunas...	Algunas...	Nunca	Algunas...	Casi nu...	Casi nu...	Nunca	Nunca	Casi nu...	Algunas...	47	ALTA	Casi nu.
14	Nunca	Casi nu...	Nunca	Nunca	Casi n...	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nu...	Nunca	Nunca	Nunca	57	ALTA	Algunas.
15	Casi n...	Nunca	Casi nu...	Casi nu...	Casi s...	Casi nu...	Algunas...	Siempre	Siempre	Siempre	Algunas...	Algunas...	35	MEDIA	Algunas.
16	Nunca	Algunas...	Nunca	Nunca	Algun...	Nunca	Nunca	Nunca	Algunas...	Algun...	Nunca	Nunca	52	ALTA	Nunca
17	Algun...	Nunca	Casi sie...	Algunas...	Nunca	Algunas...	Casi nu...	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nu...	Casi nu...	48	ALTA	Casi nu.
18	Nunca	Casi nu...	Algunas...	Siempre	Siempre	Algunas...	Nunca	Casi nu...	Casi nu...	Casi n...	Nunca	Siempre	40	MEDIA	Nunca
19	Siempre	Nunca	Nunca	Casi nu...	Casi s...	Nunca	Algunas...	Nunca	Nunca	Nunca	Algunas...	Siempre	44	MEDIA	Siempre
20	Nunca	Algunas...	Casi nu...	Siempre	Algun...	Casi nu...	Nunca	Algunas...	Algunas...	Algun...	Casi sie...	Casi sie...	38	MEDIA	Siempre
21															
22															

Vista de datos Vista de variables

# MOTIVACIÓN LABORAL Y SU EFECTO EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN PYMES: CASO "PANADERÍA DE LA ABUELA"

*por Marisa Doris Serna Ortega*

---

Fecha de entrega: 04-dic-2021 09:45p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1720713425

Nombre del archivo: 6\_Tesis\_MARISA\_DORIS\_SERNA\_psic.docx (7.49M)

Total de palabras: 14185

Total de caracteres: 78004

# MOTIVACIÓN LABORAL Y SU EFECTO EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN PYMES: CASO "PANADERÍA DE LA ABUELA"

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>2</b>	<a href="http://repositorio.usil.edu.pe">repositorio.usil.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<a href="http://repositorio.unsa.edu.pe">repositorio.unsa.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>4</b>	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>5</b>	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>6</b>	<a href="http://www.umcervantes.cl">www.umcervantes.cl</a> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>7</b>	<a href="http://repositorio.autonoma.edu.pe">repositorio.autonoma.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>8</b>	<a href="http://pirhua.udep.edu.pe">pirhua.udep.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>9</b>	<a href="http://repositorio.autonomadeica.edu.pe">repositorio.autonomadeica.edu.pe</a> Fuente de Internet	

		1 %
10	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1 %
12	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Fuente de Internet	1 %
13	<a href="http://scielo.sld.cu">scielo.sld.cu</a> Fuente de Internet	1 %
14	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1 %
15	<a href="http://www.dspace.uce.edu.ec">www.dspace.uce.edu.ec</a> Fuente de Internet	1 %
16	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1 %
17	<a href="http://distancia.udh.edu.pe">distancia.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
18	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	1 %