



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

MOTIVACION Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES

DE LA EMPRESA VILMAR SAC

CALLAO – 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Percy Vilchez Martinez

ASESOR:

Dr. Luis Enrique Dios Zárate

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

PERÚ

2018

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : 807-PP-RR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 7 de 15

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don **VILCHEZ MARTINEZ, PERCY**, cuyo título es: **"MOTIVACION Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VILMAR SAC, CALLAO-2017"**. Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **15 (Quince)**.

Callao, 17 de julio del 2018



PRÉSIDENTE
 Mg. Hans Mejía Guerrero



SECRETARIO
 Mg. Calle Ruiz Samanta Hilda



VOCAL
 Mg. Luis Enrique Díaz Zarate

Babará	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerectorado de Investigación
--------	----------------------------	--------	---------------------	--------	--------------------------------

DEDICATORIA

A mi padre Clemente, que a través de sus enseñanzas y consejos dejó una huella imborrable en mi existencia y estoy seguro que desde el cielo intercede para que todo me vaya bien. A mi madre Yolanda, que con amor, trabajo y mucha dedicación ha hecho de mí una persona de bien. A mi esposa Carmen por el amor y la confianza depositada en mí y que junto a mis hijas (o) son mi mayor fuente de motivación.

AGRADECIMIENTO

A Dios que siempre ilumina mi camino y a mis familiares que en todo momento están a mi lado brindándome su apoyo moral.

A los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad César Vallejo, quienes con sus conocimientos y enseñanzas han contribuido en la culminación de mis estudios de pregrado.

A mis compañeros por haber compartido sus experiencias y horas de dedicación al estudio e investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Percy Vílchez Martínez con DNI N° 10207513, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que la tesis titulada motivación y productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar S.A.C Callao – 2017 y toda la documentación que acompaño en ella es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y verídicos.

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

Callao, Junio de 2018



.....
Percy Vílchez Martínez

DNI 10207513

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, de conformidad con los lineamientos establecidos en el reglamento para la elaboración y sustentación de tesis para la obtención de la licenciatura en administración de la Universidad Cesar Vallejo pongo a vuestra consideración la presente tesis titulada “Motivación y productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar S.A.C. Callao – 2017”. Para su revisión, asimismo estoy dispuesto a subsanar las posibles fallas que podrían presentarse.

Esta investigación corresponde al tipo básico, con diseño no experimental, de nivel Correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 35 trabajadores de la empresa Vilmar S.A.C. Callao. Se ejecutaron dos cuestionarios con aplicación de Escala de Likert.

Esperando así que la presente investigación cumpla con los requerimientos para su aprobación y posterior sustentación.

Percy Vílchez Martínez

DNI 10207513

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE	vii
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. Introducción.....	13
1.1. Realidad Problemática.....	14
1.2. Trabajos previos.....	16
1.2.1. Internacionales.....	16
1.2.2. Nacionales	19
1.3.1. Bases teóricas de la variable motivación	22
1.3.2. Productividad	33
1.4.1. Problema General	40
1.4.2. Problema Específico	40
1.5. Justificación de Estudio.....	40
1.6. Hipótesis	41
1.6.1. Hipótesis General.....	41
1.6.2. Hipótesis Específicas	41

1.7. Objetivo	41
1.7.1. Objetivo General	41
1.7.2. Objetivo Especifico.....	42
II. Marco metodológico	43
2.1. Diseño de investigación	44
2.2. Variables y Definición Operacional	45
2.2.1. Variables de Investigación	45
2.2.2. Operacionalización de variables	46
2.3. Población y Muestra.....	48
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	49
2.5. Validez y confiabilidad del instrumento	51
2.6. Métodos de análisis de datos.....	53
2.7. Aspectos éticos	53
III. Resultados	54
3.1. Análisis descriptivo	55
3.2. Prueba de hipótesis	61
3.2.1. Hipótesis General	61
3.2.2. Hipótesis específica 1	61
3.2.3. Hipótesis específica 2	62
IV. Discusión	64
V. Conclusiones	67
V. Recomendaciones	70
VII. Referencias bibliográficas.....	73
XIII. Anexos.....	82

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variable motivación	47
Tabla 2: Operacionalización de la variable productividad	47
Tabla 3: Tamaño de muestra	48
Tabla 4: Variables y técnica por utilizar	49
Tabla 5: Instrumento Cuestionario para evaluar la motivación	50
Tabla 6: Instrumento: Cuestionario para evaluar la productividad.....	50
Tabla 7: Validación del instrumento: Motivación.....	51
Tabla 8: Validación del instrumento: Productividad.....	52
Tabla 9: Tabla Confiabilidad – Alfa de Cronbach	52
Tabla 10: Motivación.....	55
Tabla 11: Motivación Intrínseca.....	56
Tabla 12: Motivación extrínseca	57
Tabla 13: Productividad	58
Tabla 14: Eficacia.....	59
Tabla 15: Eficiencia.....	60
Tabla 16: Relación entre la motivación y la productividad.	61
Tabla 17: Correlaciones 1.....	62
Tabla 18: Correlaciones 2.....	63

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Motivación	55
Figura 2: Motivación Intrínseca.....	56
Figura 3: Motivación Extrínseca	57
Figura 4: Productividad.....	58
Figura 5: Eficacia.....	59
Figura 6: Eficiencia	60

RESUMEN

La investigación denominada “Motivación y productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao – 2017”. Fue planteada con el objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC.

Esta investigación corresponde al tipo básico, con diseño no experimental, de nivel Correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 35 trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao. Se aplicaron dos cuestionarios con aplicación de Escala de Likert validado por juicio de experto, la confiabilidad se obtuvo con el alfa de Crombach, los resultados fueron procesados mediante el software SPSS versión 23.

Los resultados demuestran que existe relación entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC, al obtener un coeficiente de correlación de Spearman ($\rho=0,877$) y un p-valor igual a 0,000. Interpretándose como: a mayor motivación, mayor será la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC.

Palabras clave: motivación y productividad.

Percy Vílchez Martínez

ABSTRACT

The research called "Motivation and productivity of the workers of the company Vilmar SAC Callao - 2017". It was set up with the objective of determining the relationship that exists between the motivation and the productivity of the workers of the company Vilmar SAC.

This investigation corresponds to the basic type, with non-experimental design, of Correlational level and of transversal cut. The sample was constituted by 35 workers of the company Vilmar SAC Callao. Two questionnaires were applied with the application of Likert Scale validated by expert judgment, the reliability was obtained with Crombach's alpha, the results were processed by SPSS software version 23.

The results show that there is a relationship between the motivation and productivity of the workers of the company Vilmar SAC, obtaining a Spearman correlation coefficient ($\rho = 0.877$) and a p-value equal to 0.000. Interpreting as: to greater motivation, the higher the productivity of the workers of the company Vilmar SAC.

Keywords: motivation and productivity.

Percy Vílchez Martínez

I. Introducción.

1.1. Realidad Problemática

Históricamente y a nivel mundial la motivación ha sido estudiada por diferentes campos de la ciencia con gran ímpetu e interés en tratar de explicar y predecir el comportamiento humano. En este prolongado estudio la motivación siempre ha estado presente y ha sido de vital importancia para entender la razón por la cual los seres humanos realizan distintas actividades.

Cuando una persona está motivada, se orienta o se mueve (el concepto de motivación se deriva del latín moveré) a realizar ciertas acciones o a emitir ciertos comportamientos particulares. Los investigadores se han interesado por conocer la causa de dichos actos y determinar cuál es el motivo que conduce a las personas a realizarlos. Motivo es un término general que se usa para determinar procesos que le dan energía y dirección al comportamiento; su origen puede ser interno y externo. Cuando se hace referencia a los motivos internos, la literatura psicológica identifica, en términos generales, a las necesidades, cogniciones y emociones. Si se mencionan, en cambio, los motivos externos, se alude a los incentivos o a un conjunto de acontecimientos exteriores que, debido a las consecuencias ambientales, sociales y culturales, le brindan energía al comportamiento (Reeve, 2003).

Entre los principales estudios internacionales sobre la motivación se identifican Bandura & Bailey (1990) Locke y Latham (2004) Heinz & Kootz (2005). Coinciden en que la motivación es el eje principal sobre lo que gira cualquier intención de logro, objetivo o meta tanto empresarial como personal ya que representa un valioso estímulo universal de manera interna como externa. Asimismo, a nivel nacional se identifican los estudios como los de Fischman (2014), Herrera (2009) y De La Rosa (2007) quienes coinciden en que la motivación no se debe verse precisamente como una meta para el ser humano sin embargo es el vehículo que nos llevara al logro de nuestros objetivos.

Por otro lado, sobre la productividad existen autores que coinciden en que relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los

recursos utilizados para obtener dicha producción. En este sentido la productividad debe ser definida como un indicador de eficiencia que se relaciona con la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida.

En relación con los estudios internacionales sobre la productividad se identifican a Robbins y Coulter (2004), Colono (2007) y Gamba (2015) quienes coinciden en que la productividad es el efecto de la óptima administración de varios recursos. Ya que la productividad es el consiente entre los recursos empleados y el producto obtenido. En relación a de los recursos humanos este dependerá del esfuerzo imprimido (el trabajo) igual al resultado de la relación de una producción multiplicado por el tiempo empleado para producirla.

En otras palabras, la productividad dependerá de los factores como el manejo de forma eficiente de los recursos de la empresa sea talento humano, materia prima u otros. Mientras que en el Perú podemos encontrar estudios como Lavado (2016), Banco Central de Reserva (2016) ambos coinciden en que la productividad en el Perú se ve disminuida por factores motivacionales además por la deficiencia en infraestructura y tecnología.

La empresa Vilmar S.A.C. fue fundada en el mes de julio del 2004 por el visionario Clemente Vílchez Medina con la finalidad de incursionar en el rubro de servicios mantenimiento preventivo de vehículos automotores, lavado y engrase y venta de lubricantes industriales teniendo un propósito claro ya que nuestra misión es brindar a nuestros clientes un servicio de excelencia a través de nuestro personal altamente capacitado, con productos de alta calidad a un precio justo, con repuestos, accesorios, lubricantes y filtros para vehículos de motores europeos, japonés y americanos. Al mismo tiempo que nos adaptamos a los nuevos cambios tecnológicos. Nuestra visión está proyectada en ser una empresa líder y reconocida en el sector automotriz, manteniéndonos en la vanguardia en el crecimiento internacional, mediante la oferta de productos innovadores. Cuenta con valores como Integridad, respeto, trabajo en equipo, la calidad, la integridad.

La empresa Vilmar SAC cuenta con una organización, que está conformada por tres áreas, son las siguientes: ventas, logística y operativa. La presente investigación se realiza en el área operativa en la que se identificaron los siguientes problemas en relación a la motivación: Insatisfacción laboral manifestándose en forma de apatía, falta de atención al detalle, problemas de relaciones personales. Rotación laboral manifestándose con la migración a la competencia inclusive con un sueldo similar. Ausentismo laboral manifestándose con continuas faltas y tardanzas. Todos estos problemas generan a la empresa baja rentabilidad y sobrecostos. Asimismo, en relación a la productividad se han identificado los siguientes problemas como: demora en la entrega de los trabajos, desperdicio de materiales y mala disposición de movimientos.

Por consiguiente, en su objetivo de seguir manteniendo estándares de calidad y rapidez en los servicios que brinda la empresa es que pretende enfocarse en las diferentes necesidades del personal y motivar a través de diferentes formas que ayudaran satisfacer sus necesidades principales de acuerdo al logro de los objetivos trazados por la empresa, para tal efecto es necesario analizar la empresa y subsanar errores.

Es por esta razón que se considera importante realizar esta investigación debido a la relación significativa de la motivación sobre la productividad de manera general en el funcionamiento de la empresa.

1.2. Trabajos previos

A continuación, se presenta investigaciones internacionales y nacionales relacionadas con el tema de motivación y productividad:

1.2.1. Internacionales

Montenegro, J. (2015). En la tesis *sobre 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*. Para optar

el título de Licenciatura en administración de empresas en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (Matagalpa). En el presente estudio de investigación tiene como objetivo 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.

El diseño que se aplicó según el tipo de estudio es descriptivo Correlacional la metodología de investigación hipotético deductivo de enfoque cuantitativo de carácter descriptivo y de corte transversal, según la finalidad es aplicada. La muestra de la presente investigación está conformado por 18 trabajadores del área de producción de ambos sexos. El instrumento empleado son dos cuestionarios de tipo Likert, que consta de 55 preguntas, todo esto bajo la técnica de recolección de datos. Para el tratamiento estadístico se empleó medidas de tendencia central, estadísticos y correlación de las variables además la elaboración de cuadros y tablas porcentuales con el programa Excel.

El investigador concluyo que existe relación directa entre la motivación y la eficiencia mencionando que uno de los principales motivadores de la empresa panadera belén es el salario recibido la cual guarda relación con las horas y esfuerzo realizado además de subsidios y convenios con terceros para el otorgamiento de descuentos, así como la consulta de parte de la empresa hacia los colaboradores del área de producción en la toma de decisiones.

Sum, M. (2015). En la tesis sobre *La motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango-Guatemala*. Para optar al título de Licenciatura en administración de empresas en la Universidad Rafael Landívar ciudad de Quetzaltenango. En el presente estudio de investigación tiene como objetivo está la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.

El diseño que se puso en práctica en esta investigación fue Correlacional y el enfoque aplicado cuantitativo de carácter descriptivo y de corte transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por un total de 36 trabajadores del área administrativa. El instrumento utilizado es dos cuestionarios en base a la escala de Likert. Para el tratamiento estadístico se emplearon medidas de fiabilidad y significancia aritmética además de cuadros y tablas elaborados con el programa Excel.

El investigador concluyo que los resultados obtenidos de la presente investigación determinan que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo verificándose a través de la escala de Likert, que los colaboradores reciben una felicitación por parte de sus superiores al realizar correctamente su trabajo,

Jacho, C. (2014) En su tesis sobre la *motivación y su influencia en la rotación de personal de Casa Limpia S.A.* Para optar el título psicología industrial en la Universidad Central del Ecuador ciudad de Quito. En el presente estudio de investigación tiene como objetivo determinar la relación de factores motivacionales y rotación de personal de la empresa Casalimpia S.A.

El diseño que se aplicó según el tipo de estudio es descriptivo Correlacional la metodología de investigación hipotético deductivo de enfoque cuantitativo de carácter descriptivo y de corte transversal, según la finalidad es aplicada. La muestra estuvo constituida por 124 personas de sexo masculino y femenino de todas las áreas. El instrumento empleado es de dos cuestionarios de tipo Likert, bajo la técnica de recolección de datos. Para el tratamiento estadístico se empleó SPSS versión 22 y la prueba de normalidad de alfa de Cronbach para determinar la validez del cuestionario además se empleó el procedimiento de Medidas de correlación Spearman el cual nos sirvió para analizar el nivel de relación de las variables para la elaboración de tablas y cuadros se utilizó el programa Excel.

El investigador concluyo que la motivación es de vital importancia en la empresa ya que tiene relación directa con el desempeño laboral, la satisfacción y comprometimiento del trabajador en la empresa.

1.2.2. Nacionales

Pizarro, M. (2016). En su tesis sobre *motivación y productividad laboral en los colaboradores de la oficina de admisión de una institución privada, 2016*. Para optar título de magister en gestión del talento humano en la Universidad Cesar Vallejo ciudad de Lima. En el presente estudio de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privado.

El diseño que se aplicó según el tipo de estudio es descriptivo Correlacional la metodología de investigación hipotético deductivo de enfoque cuantitativo de carácter descriptivo y de corte transversal, según la finalidad es aplicada. La muestra de la presente investigación está conformada por 50 colaboradores de ambos sexos. El instrumento empleado es de dos cuestionarios de tipo Likert, el primero que costa de 19 preguntas y el segundo de 20 preguntas definido por canales, todo esto bajo la técnica de recolección de datos. Para el tratamiento estadístico se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov–Smirnov. Para determinar la confiabilidad se empleó el procedimiento de Medidas de Consistencia, el cual permitió obtener el Coeficiente de Alfa de Cronbach, dando un resultado de 0.852 que se considera como aceptable utilizando además el programa Excel y el SPSS versión 22.

El investigador concluyo que existe relación entre motivación y productividad en los colaboradores de la Oficina de Admisión recomendando al jefe del área hacer una evaluación que le permita conocer de forma integral a sus colaboradores para identificar qué tipo de motivación aplicar además diseñar estrategias por sexo, edad y nivel de instrucción.

Bisetti, J. (2015). En su tesis sobre *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú 2015*. Para optar el título de Licenciatura en psicología en la Universidad Cesar vallejo (Lima). El presente estudio de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015.

El diseño que se aplicó según el tipo de investigación es no experimental, transversal Correlacional de carácter descriptivo y el enfoque aplicado fue cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 151 efectivos varones y mujeres, pertenecientes a los diferentes departamentos de la institución armada. El instrumento empleado son dos cuestionarios de tipo Likert. Para el procesamiento estadístico de datos se realizó mediante el software SPSS versión 22. Además de elaboración de cuadros y tablas porcentuales con el programa Excel.

El investigador concluyo que existe una baja relación entre las variables conjugadas motivación y el desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015.

Manrique, E y Montenegro, V. (2015), En su tesis sobre *Motivación y su influencia en la productividad de los trabajadores de una institución financiera del norte del Perú*. Para obtener el grado magíster en administración de negocios en la Universidad Privada del Norte ciudad de Cajamarca. El presente estudio de investigación tiene como objetivo Determinar en qué medida la motivación influyó en la productividad de los analistas de una Institución Financiera del Norte del Perú, periodo de agosto del 2014 a julio del 2015.

El diseño que se aplicó según el tipo de investigación es no experimental descriptiva de corte longitudinal el enfoque aplicativo, cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 18 trabajadores de la institución financiera. El instrumento empleado son dos cuestionarios con una amplitud de cinco

categorías según la escala de Likert los además de Fichas bibliográficas, Índice de datos y Ficha de entrevista. Para el tratamiento estadístico se emplearon medidas de tendencia central y estadísticos tales como correlación de Spearman además de la elaboración de tablas y cuadros se utilizó el programa Excel.

El investigador concluyó que la motivación influyó de manera directa en un 68% en la productividad de los analistas de una institución financiera del norte del Perú, confirmándose su hipótesis que si guarda relación la influencia de la motivación en la productividad recomendando a las instituciones seguir con un plan de motivación tanto interno como externo así como crear y mantener las condiciones que generen un ambiente motivador, ya que estos en conjunto y correctamente diseñados logran influir en los empleados y en su productividad laboral.

Seminario, R. (2015), En su tesis sobre *La productividad y su efecto en la rentabilidad de la clínica san francisco de Trujillo 2015*. Para obtener el título profesional de contador público en la Universidad Cesar Vallejo ciudad de Trujillo. El presente estudio de investigación tiene como objetivo Determinar el efecto de la productividad en la rentabilidad de la Clínica San Francisco de Trujillo, año 2015.

El diseño que se aplicó según el tipo de investigación es una investigación no experimental Correlacional causal de enfoque cualitativo de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 46 profesionales de las 20 especialidades hombres y mujeres. Los instrumentos utilizados fueron fichas de análisis documental y dos cuestionarios según la escala de Likert. Para el tratamiento estadístico se elaboraron tablas porcentuales con el programa Excel 2010.

La investigadora concluyó que a través del estudio realizado se encontraron elementos los cuales inciden en la baja productividad de los trabajadores de la Clínica San francisco, relacionadas al ausentismo de los colaboradores como médicos especialistas; las tardanzas; demora de pago de sus honorarios; falta

de incentivos por la derivación a exámenes auxiliares y muy baja comisiones. Por lo tanto, la investigadora vio necesario aplicar políticas de incentivos para mejorar los ingresos del médico especialista, del mismo modo que genere una mayor productividad y rentabilidad para la clínica san francisco.

1.3 . Teorías relacionadas

1.3.1. Bases teóricas de la variable motivación

En el Perú, gran parte del sector público y privado no toma en cuenta esta variable, por lo que la mayor parte de las operaciones de una empresa, sobretodo Pyme, poseen niveles motivacionales muy bajos debido a métodos de organización aún empíricos.

En ese sentido, estudiar la relación entre Motivación y Productividad es fundamental para comprender los efectos en los trabajadores de una empresa. En consecuencia, para la presente tesis se utilizará la Motivación como primera variable, y Productividad como segunda variable.

Definición de motivación

Históricamente, la motivación ha sido estudiada por diferentes campos de la ciencia con gran ímpetu e interés para tratar de explicar y predecir el comportamiento humano. En este prolongado estudio, la motivación siempre ha estado presente y ha sido de vital importancia para entender la razón por la cual los seres humanos realizan distintas actividades.

Para abordar la definición, la palabra motivación viene del vocablo latino "movere" que significa mover. En este orden argumentativo, tenemos la definición desde el Diccionario de la RAE (2001): "Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona". No obstante, quedarnos con una definición puramente semántica sería limitar completamente la investigación a niveles muy superficiales. En consecuencia, se presentará una

serie de abordajes y definiciones científicas sobre la Motivación con el objetivo de definir qué dimensiones podemos tomar en cuenta para la presente tesis.

Locke y Latham (2004, p.6) definen que la motivación refiere a factores internos que impulsan la acción y a factores externos que pueden actuar como incentivos.

Robbins (2003) la motivación es el conjunto de aspectos materiales y psicológicos que dan al individuo satisfacción a sus necesidades básicas provocando un comportamiento diferente que logra obtener un mejor resultado dentro de los objetivos de una empresa (p.123).

Entre los principales estudios sobre la motivación realizados en el extranjero se identifican a Robbins (2003), Koontz, Weihrich y Cannice (2012), Wood, R; Bandura, A y Bailey, T. (1990). Quienes de igual forma coinciden en que la motivación es el eje principal sobre lo que gira cualquier intención de logro, objetivo o meta tanto empresarial como personal ya que representa un valioso estímulo universal de manera interna como externa. Así mismo, coinciden en que la motivación está compuesta de factores capaces de impulsar, mover o mantener a un individuo en dirección al logro de un objetivo personal o de equipo.

Asimismo, la motivación es el elemento clave el cual nos llevara a dar el primer paso en busca de la satisfacción de nuestras necesidades. Sin duda la motivación guarda una estrecha relación con la productividad de una persona o empresa ya que un colaborador motivado es más productivo que otro que no se encuentra motivado

Continuando con Koontz, Weihrich y Cannice (Citado por Hacón, 2015, p. 18), ellos mencionan que: “La motivación es una terminología general relacionada a diferentes necesidades deseos anhelos impulsos y fuerzas afines”. En ese sentido, se puede destacar que la motivación es un estado necesario previo de toda persona y organización para realizar una actividad. Una persona

debe estar motivada para que pueda realizar una determinada acción. En ese sentido, toda dirección empresarial debe estar en la obligación de motivar a sus trabajadores generando las condiciones necesarias de los subordinados y así aquellos puedan cumplir de manera correcta con los objetivos productivos de la empresa.

Según Palmer (2016, p. 51), cuando una determinada persona se encuentra motivada: Se orienta o se mueve a realizar ciertas acciones o a emitir ciertos comportamientos particulares. Los investigadores se han interesado por conocer la causa de dichos actos y determinar cuál es el motivo que conduce a las personas a realizarlos”.

En relación con la variable Motivación. Feldman (2002, p. 345) define sus factores como los que “dirigen y activan el comportamiento de los seres humanos...”. Ergo, se afirma que las personas presentan comportamientos basados en sus necesidades principales y secundarias, y también en las carencias. Esta apreciación es importante destacarla pues posee similitudes con las definiciones hechas por Palmer (2016) usando como dimensiones los comportamientos tanto internos como externos.

A nivel nacional se divisan estudios realizados por Fischman (2014, p. 36), quien indicó que la motivación no se debe verse precisamente como una meta para el ser humano sin embargo es el vehículo que nos llevara al logro de nuestros objetivos.

Viendo desde otras perspectivas psicológicas y fisiológicas, la motivación es un conjunto de elementos que influyen en la voluntad de las personas a través de la satisfacción de sus intereses personales. Por consiguiente, en base a las teorías tratadas, se puede definir que la motivación implica un conjunto de factores tanto internos como externos en una organización para cumplir objetivos en base a una serie de necesidades.

Teorías de motivación

Las diferentes teorías de la motivación analizan al individuo tratando de descubrir los principales elementos que lo estimulan e influyen en su comportamiento y en su actuar dentro de estas teorías que van relacionada con el objetivo del presente estudio.

Teoría de los dos factores de Herzberg

En la teoría propuesta por Frederick Herzberg llamada también teoría de la motivación e higiene, en el que propone que los factores intrínsecos están relacionados directamente con la satisfacción laboral, mientras los factores extrínsecos están relacionados con a la insatisfacción laboral. (Herzberg, 1959) Según la teoría de Herzberg existen dos factores por los que son influyentes en los trabajadores:

Factor extrínseco: son factores que las empresas brindan a los trabajadores y alguno de estos factores no estuviera presente causa insatisfacción en los trabajadores.

- Supervisión
- Políticas de la compañía
- Relación con el supervisor
- Condiciones laborales
- Salario
- Relación con los colegas
- Vida personal
- Relación con los subordinados
- Estatus
- Seguridad

Factor intrínseco: son los factores que proporcionan compromiso en los trabajadores, de manera que ayudan a aumentar la satisfacción laboral.

- Logro
- Reconocimiento
- El trabajo en sí mismo
- Responsabilidad
- Avance
- Crecimiento

Teoría X y teoría Y de McGregor

Tanto la teoría X como la Y son dos elementos de suposición acerca de las características de las personas. McGregor escogió estos términos para no caer en la tradicional dicotomía “buenos” contra “malos” (Citado por Chacón, 2015, p. 20).

Koontz, Weihrich & Cannice, (Citado por Becerra, 2017, p. 13) mencionan que en una serie de supuestos la Teoría X: “Es pesimista, estática y rígida; el control es primordialmente externo: impuesto al subordinado por el superior”. En cuanto a la teoría Y: “Es optimista, dinámica y flexible, centrada en la autodirección e integración de las necesidades individuales con las demandas organizacionales”.

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow

Otra teoría significativa para el análisis de la motivación es la planteada por Maslow y su jerarquía de necesidades. En ese sentido, Koontz, Weihrich & Cannice (Citado por Becerra, 2017, p. 14) analizan la teoría de Maslow. Ellos analizan el sistema jerárquico que plantea Maslow en su análisis: “Quien estimaba que las necesidades humanas tienen un acomodo jerárquico que asciende desde las inferiores hasta las superiores, y concluyó que cuando se satisface una serie de necesidades, éstas dejan de ser un motivador”.

Pirámide de Jerarquía de necesidades de Maslow (Citado por Valdez, 2013, p. 1-2)

La pirámide de jerarquía de necesidades de Maslow está compuesta de cinco necesidades fundamentales:

Necesidades fisiológicas. Se trata de las necesidades básicas para sostener la vida humana, como alimento, agua, calor, abrigo y sueño; según Maslow, hasta que se satisfagan estas necesidades al grado necesario para mantener la vida, ninguna otra necesidad motivará a las personas.

Necesidades de seguridad. Las personas quieren estar libres de peligros físicos y del temor de perder el trabajo, las propiedades, los alimentos o el abrigo.

Necesidades de afiliación o aceptación. Ya que las personas son entes sociales, necesitan de un sentido de pertenencia, es decir, de ser aceptadas por otros.

Necesidades de estima. Según Maslow, una vez que las personas empiezan a satisfacer su necesidad de pertenencia, tienden a querer ser tenidas en alta estima, tanto por sí, como por otros. Este tipo de necesidad genera satisfacciones como el poder, el prestigio, el estatus y la autoconfianza.

Necesidad de autorrealización. En la jerarquía de Maslow ésta es la máxima necesidad, es el deseo de convertirse en lo que uno es capaz de convertirse, maximizar el propio potencial y lograr algo.



Jerarquía de las necesidades de Maslow (Valdez, 2013, p. 1-2)

Teoría de las necesidades secundarias de McClelland

Más conocida como la teoría de las tres necesidades. En el año 1961, McClelland (Citado por Palmer, 2016, p. 53) menciona que toda relación entre comunicación y la motivación laboral guarda un estrecho vínculo basado en tres tipos de necesidades que de nivel “superior”. En ese sentido, estaríamos refiriéndonos a necesidades de poder, necesidades logro y necesidades de afiliación.

Necesidad de poder

Según McClelland (Citado por Palmer, 2016, p. 54), las personas con una alta necesidad de poder se preocupan mucho por ejercer influencia y control; en general. Estas personas buscan cargos de liderazgo y a menudo son buenos conversadores, aunque también suelen discutir; les gusta imponerse, suelen ser muy expresivos, obstinados y exigentes, y disfrutan de enseñar y hablar en público. McClelland destaca dos tipos: (a) Los que tratan de forma desconsiderada a los demás usándolos para propio beneficio. Y (b) los que tienen tendencias al altruismo y son buenos gerentes.

Necesidad de afiliación

Personas que tienen niveles altos de necesidad para afiliarse, o personas que les guste ser estimadas por el resto, también personas que eviten ser ignoradas por un determinado grupo social. San Bartolomé y Vega (2012, p. 62) define a

los individuos con necesidades de afiliación: “les preocupe mantener relaciones sociales placenteras, disfrutar un sentido de intimidad y comprensión, estar prestos para consolar y ayudar a otros en problemas, y disfrutar una interacción amistosa con los demás”.

Necesidad de logro

Los individuos con necesidades de logro son los que tienen la motivación de alcanzar el éxito en una determinada acción o campo donde ejercen actividad alguna. Según San Bartolomé y Vega (2012, p. 62), estas personas: “Quieren ser desafiadas y se fijan metas moderadamente difíciles (mas no imposibles). Asumen un enfoque realista del riesgo; no es probable que sean jugadores, sino prefieren analizar y evaluar problemas, asumir la responsabilidad personal de ver que se realice el trabajo...”.

Ciclo motivacional de Chiavenato (1999):

Chiavenato (1999, p. 65) explica que existe un ciclo en la motivación: “Cuando surge una necesidad, ésta es una fuerza dinámica y persistente que origina un comportamiento, cada vez que aparece una necesidad ésta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce tensión, insatisfacción, inconformismo y desequilibrio, lo que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento o acción capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y del desequilibrio”.

- Equilibrio interno
- Estímulo o incentivo
- Necesidad
- Tensión
- Comportamiento o acción
- Satisfacción

Dimensiones de la motivación

Para la presente investigación, usaremos el enfoque de Fischman (2014, p. 61) en cuando al uso de las dimensiones de la motivación: Intrínseca y Extrínseca.

Motivación intrínseca

La motivación intrínseca es la motivación proveniente de los deseos internos de una persona. En efecto, Fischman (Citado por Becerra, 2017, p. 21) plantea que la motivación intrínseca es cuando la persona se siente a gusto o le apasiona realizar una determinada actividad. Fischman (2014, p. 62), plantea los siguientes Indicadores de la motivación intrínseca:

- **Responsabilidad:**

Si el trabajador posee niveles altos o bajos de responsabilidad. Si las tareas que se le asignan son cumplidas. También, Responsabilidad se plantea como la realización de actividades y acciones ligadas a compromisos adquiridos con personas o empresas.

- **Autonomía:**

Capacidad de la persona para tomar decisiones con facilidad. Si el trabajador posee autonomía otorgada por sus superiores. De Luca (2009, p. 917) señala que autonomía “es la capacidad de poder obrar de manera independiente tener autonomía significa llegar a ser capaz de pensar por sí mismo con sentido crítico, teniendo en cuenta muchos puntos de vista, tanto en el ámbito moral como en el intelectual”.

- **Aprendizaje:**

Si el trabajador labora por motivos de querer aprender más. Feldman (2012, p. 13) define el aprendizaje como “Un proceso de cambio relativamente permanente en el comportamiento de una persona generado por la experiencia”.

- **Talento:**

Si el trabajador posee un talento que es conocido por sus jefes y compañeros de trabajo. Sandra Berger (Citado por Lorenzo, 2005, p. 74) es la habilidad intelectual general para referirse a sujetos que tienen altas puntuaciones en los test de inteligencia.

- Satisfacción del trabajo:

Si el trabajador se siente satisfecho por las labores que realiza dentro de la empresa. Morillo (2006, p. 48) define satisfacción del trabajo como “la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial”.

Por otro lado, Thomas. K, (2001, p. 45) propone otro tipo de relación para la motivación intrínseca definiendo que este tipo de motivación no provenir de parte del trabajador sino del empleador. Esto significa que, sin necesidad de aplicar incentivos externos, el empleador debe elevar la motivación intrínseca del trabajador “no mediante la sumisión sino mediante el compromiso e iniciativa”. En consecuencia, las recompensas externas no serán suficientes. Ya no es factible solo “comprar” la sumisión.

Motivación extrínseca

La motivación extrínseca significa que la persona realiza acciones solo con el objetivo de para conseguir una finalidad. En ese sentido Fischman (2014, p. 104) dice en cuanto a la motivación extrínseca: “No es más importante a quien reconoces; es más importante cómo lo haces, cuando lo haces y por qué”. Esto nos quiere decir que la motivación extrínseca, como su mismo nombre lo dice, es afectada por factores externos al trabajador.

Entre sus indicadores está:

- Supervisión:

Si existe una constante supervisión por parte de los superiores hacia los trabajadores. Si existe una correcta y saludable relación subordinado-jefe. Para Alvarado (2002, p. 63), la supervisión “es un servicio de orientación y asesoría técnica en la cual la verificación y la evaluación son acciones complementarias

que permiten recoger información sobre la problemática que deberá ser superada a través de acciones de asesoramiento, tan pronto sean detectadas”.

- Comunicación organizacional:

Si existe comunicación fluida dentro de la organización. Robbins (2003, p. 729) define comunicación organizacional como tal flujo de información que se presenta dentro de la organización por los diversos canales y redes que existe en este”.

- Clima organizacional:

Si existe un ambiente laborable ideal para trabajar. Si hay normas de convivencia, etc. Se describe un conjunto de características del lugar de trabajo. Si recibe la opinión y percepciones de las personas que trabajan allí. Si influye o no en la conducta de trabajo.

- Incentivos:

Si el personal es incentivado por los jefes ante aciertos. El desempeño del personal puede que sea premiado. Incentivos pueden ser otorgados de manera individual o grupal, dependiendo de las acciones realizadas.

- Capacitación del personal:

Si en la organización hay capacitaciones laborales que permitan una mejora de las habilidades de los trabajadores. Koontz, Weihrich y Cannice (2012, p. 344) lo definen como el "uso de programas, en su mayoría de corto plazo, que facilitan el proceso de aprendizaje para ayudar a los administradores a hacer mejor su trabajo”.

- Seguridad e higiene:

Seguridad e higiene en el centro de labores. Si el centro de labores ofrece las condiciones mínimas de habitabilidad. Chiavenato (2007, p. 334) se refiere a “las circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en

la organización. Es decir, al ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un puesto”.

- **Remuneración:**

Cantidad de salario y conformidad con la remuneración. Si el trabajador se siente motivado o desmotivado con el salario que recibe. Si el trabajador percibe que el salario es el monto real por lo que ha producido o ha servido.

Medición de la motivación

Para la presente tesis, la motivación y sus dimensiones se medirán a través de un cuestionario compuesto por 25 preguntas con alternativas tipo escala de Likert formuladas en base a las dimensiones motivación intrínseca y motivación extrínseca que permitirá detallar a la variable a través de sus indicadores como Responsabilidad, autonomía, aprendizaje, talento, Satisfacción del trabajo, supervisión, Comunicación organizacional, Clima organizacional, incentivos Capacitación del personal Seguridad e higiene remuneración.

1.3.2. Productividad

Definición de Productividad

A pesar que es una definición simple y abstracta, la productividad vendría a ser el valor del producto por la unidad de insumo. Esto significa que, si el valor de insumo es el mismo que el valor del producto final, la productividad será baja; pero, si el valor de insumo es mucho menor que el valor del producto final, entonces la productividad será elevada.

Para Robbins y Coulter (2004) El termino productividad se refiere a la cantidad de bienes y servicios producidos dividida entre los insumos necesarios para generar ese nivel de producción. Es decir, la productividad es la “medida del desempeño que abarca eficacia y eficiencia (p.23).

Según Koontz, Weihrich y Cannice (Citado por Quispe, 2016, p. 19) refiere que la productividad “es el cociente producción-insumos dentro de un periodo, considerando la calidad; esta definición puede aplicarse a la productividad de organizaciones, gerentes, personal de staff y otros trabajadores. La medición del trabajo calificado es relativamente sencilla, pero se complica en el cálculo del capital intelectual”.

Uno de los grandes problemas del Perú es que sus niveles de productividad son muy bajos comparados con otros países de Latinoamérica. En efecto, investigaciones como el BCR (2016, p. 5) coinciden en que la productividad en el Perú se ve disminuida por factores motivacionales además por la brecha en infraestructura y tecnología. En efecto, la eficiencia es un indicador de la productividad y está relacionado al aumento o disminución de rendimientos a través del talento humano que a la vez se encuentra relacionado con la materia prima, capacitación, el sistema productivo y la motivación.

Siguiendo a la importancia de identificar la definición, la productividad es la clave del crecimiento económico y posee como componentes la innovación, la educación, la eficiencia y la infraestructura (BCR, 2016, p. 9). En ese sentido, Galindo, R y otros (2015, p. 2) proponen que la productividad es: “Una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico”. Aquella definición comparte con las demás en que existe una relación entre el trabajo, con la eficiencia y el valor agregado.

Galindo, R y otros (2015, p. 2) prosigue: “Una alta productividad implica que se logra producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital. Un aumento en productividad implica que se puede producir más con lo mismo”. Ante eso, se va teniendo en cuenta que la eficiencia juega un papel importante en la productividad. Además, Galindo manifiesta que “...la productividad es todo crecimiento en producción que no se explica por aumentos en trabajo, capital o en cualquier otro insumo intermedio utilizado para producir”.

Por otro lado, es importante ir ya adentrándonos en la relación dialéctica entre motivación y productividad. Por eso es necesario destacar que la motivación es un factor primordial y determinante de la productividad. Y la motivación repercute indudablemente en el factor humano, ergo en Recursos Humanos de toda organización. Según Fietman (Citado por Becerra, 2017, p. 15): “Los factores más importantes que afectan la productividad en la empresa se determinan por Recursos Humanos, se considera como el factor determinante de la productividad, ya que es de gran influencia y éste dirige a los demás factores Maquinaria y Equipo”. Con esto, Fietman nos quiere decir que los factores y dimensiones que influyen en Recursos Humanos son los que definirán la productividad de una empresa. Esto es lógico pues son los trabajadores los que van a manejar la maquinaria y equipos de una determinada organización. Si los trabajadores no están motivados, por más que tengan maquinarias y equipos de última generación, su trabajo no irá acorde a una alta productividad.

La optimización de todo proceso productivo se basa en producir de forma progresiva y a menor coste y mejor calidad los productos requeridos por el mercado de tal forma que cada mejora productiva signifique una menor inversión de recursos para obtener mayor cantidad y mejor calidad de producto terminado a esto se le denomina productividad

Entonces en otras palabras la productividad dependerá de los factores como el manejo de forma eficiente de los recursos de la empresa sea talento humano, materia prima u otros.

En consecuencia, la productividad en el trabajo cumple un papel fundamental para el logro de objetivos estratégicos de una determinada organización para que pueda desempeñar roles más competitivos en el mercado donde participa. Por ello, será necesario identificar y medir cuáles son las dimensiones de la productividad para poseer instrumentos eficaces que sirvan a toda organización en general.

Medición de la productividad

Según Koontz, Wehrich y Cannice (2012), la productividad es el cociente producción-insumos dentro de un periodo (p.14,15), considerando la calidad. Puede expresarse como sigue:

Productividad = Producción (dentro de un período, considerando la calidad)

insumos

La fórmula indica que la productividad puede mejorarse al:

- Aumentar la producción con los mismos insumos.
- Reducir los insumos manteniendo la misma producción.
- Aumentar la producción y reducir los insumos para cambiar el cociente favorablemente.

Dimensiones de la productividad

Eficiencia

Para definir la eficiencia, es necesario entender qué relación guarda con la productividad y el cumplimiento de los objetivos de una empresa. La eficiencia es el uso adecuado de los recursos disponibles, es decir se hace hincapié en los medios y los procesos (Quispe, 2016, p. 18). Según Koontz y Wehrich (Citado por Becerra, 2017, p. 22), la eficiencia es “la relación con los recursos o cumplimiento de actividades, como la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados y el grado en el que se aprovechan los recursos transformándose en productos”.

El Banco Central de Reserva del Perú (2016, p. 20) define eficiencia como el “uso apropiado de los recursos que se tienen. Ello significa una distribución efectiva y oportunidad del capital y el trabajo, a través de una renovación constante de las empresas y los sectores productivos”. Lo que hay que destacar es que se debe definir el ámbito de la eficiencia, por tratarse de una tesis cuya

aplicación se realizará en el sector privado, es necesario definir que el concepto de eficiencia no está estudiado aquí como un ámbito público nacional.

Para la presente tesis, se proponen estos indicadores de la Eficiencia:

- Insumos:

Cantidad de insumos que son usados en el proceso de producción o servicio. Si se le da un valor agregado al producto o servicio final. Chiavenato (2007, p. 29) define insumos como “entradas de recursos necesarios para poner en marcha el sistema”.

- Atención:

Si la atención al público brinda soluciones correctas y trato correcto a los clientes. Además, es un sistema que se relaciona directamente en el funcionamiento de los procesos y operaciones de todas las funciones básicas de una empresa.

- Calidad de Servicio:

Si el servicio brindado a los clientes tiene niveles elevados de calidad. Si es un buen o pésimo servicio o producto. Domínguez (2006, p. 47) lo define como “La habilidad que posee un sistema para operar de manera fiable y sostenida en el tiempo, a un determinado nivel de desempeño; en una organización de servicios”.

- Estandarización de procesos:

Si el proceso de servicio o producción cuenta con niveles elevados de producción por trabajador. Harrington (1994, p. 120) establece que “la estandarización de procesos consiste en definir y uniformar procedimientos, de modo que todas las personas que participan en él usan permanentemente los mismos procedimientos”.

- Trabajo en equipo:

Niveles de clima organizacional que permitan un ambiente laboral óptimo. Además, se le considera como una unidad de organización tras los individuos.

Eficacia

Según Koontz y Wehrich (Citado por Becerra, 2017, p. 23), definen eficacia como “el impacto de lo que se hace, del producto o servicio que se presta. No basta con producir con 100% de efectividad el servicio o producto que se fija, tanto en cantidad y calidad, sino que es necesario que el mismo sea el adecuado; aquel que logrará realmente satisfacer al cliente o impactar en el mercado”.

Con aquella definición se puede entender que Eficacia es el manejo de la calidad y la solución de las expectativas del cliente en la producción. La efectividad se encarga simplemente de ver que los objetivos sean cumplidos, pero la eficacia se encarga que esa producción esté a la altura de las expectativas de los futuros clientes.

Para la presente tesis, se proponen estos indicadores:

- **Recurso Humano:**

Si los trabajadores de la empresa poseen niveles altos de capacitación y formación laboral ideales para brindar un mayor valor agregado al producto o servicio. Herrera Duran, (2011, p. 13) define recursos humanos como “las personas son consideradas recursos a partir de que aparecen en la empresa como elementos de trabajo, donde utilizan y transforman otros recursos”.

- **Evaluación:**

Evaluación del producto por parte del cliente. Si el producto o servicio está a la altura de sus expectativas. En ese sentido juega aquí un rol importante las evaluaciones de desempeño para medir y hacer un seguimiento de las labores de los trabajadores y si sus resultados son los esperados por la dirección de la empresa.

- Cantidad.

Es la cantidad de productos o servicios producidos por la empresa en un determinado periodo de tiempo. Domínguez (2006, p. 69) define cantidad como “todo aquello que es medible y susceptible de expresarse numéricamente, pues es capaz de aumentar o disminuir”.

- Infraestructura y Tecnología.

La infraestructura y tecnología son los componentes físicos y espaciales que permitirán aumentar la productividad dentro de una organización.

Sánchez (2004, p.7) menciona que la ausencia de infraestructura adecuada constituye obstáculos de primer orden para la implementación y aumento eficaz de la productividad. En ese sentido, si existe una adecuada infraestructura donde una organización pueda trabajar, los niveles de productividad serán más elevados que en una organización con infraestructura deficiente. Este indicador se mide en base al tamaño del ambiente, la cuantificación del equipamiento existente relacionado al equipamiento necesario, y si los espacios permiten el adecuado funcionamiento de la organización.

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao 2017?

1.4.2. Problema Específico

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao 2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao 2017?

1.5. Justificación de Estudio

Justificación teórica

La presente investigación encuentra su justificación teórica ya que contribuye con sus resultados las cuales ayudaran a obtener información de gran importancia entre las dos variables y su correlación motivación – productividad de los colaboradores de la empresa Vilmar SAC ya que nos llevara a conocer e identificar al personal motivado y altamente productivo

Justificación metodológica

La actual investigación se justifica de manera metodológica, ya que servirá como guía porque propone instrumentos confiables y validados para medir las dos variables en estudio. Además, permite a otros investigadores que se encuentran estudiando las mismas variables alternativas de soluciones reales, con el fin de mejorar la productividad en las diferentes áreas de la empresa (ventas, almacén,

lavado, engrase y mecánica ligera) y de esta forma aumentar la rentabilidad de la empresa Vilmar SAC. Utilizándolo este trabajo como una herramienta para solucionar las problemáticas referentes al talento humano.

Justificación practica

Se justifica de manera práctica ya que la puesta en marcha de este estudio nos permitirá determinar las necesidades que requieren ser atendidas y que influyen en la productividad para mejorar de manera eficiente en cada uno de los procesos de la empresa logrando de esta manera las metas y objetivos trazados.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe relación entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao- 2017.

1.6.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la motivación intrínseca y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao- 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la motivación extrínseca y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao- 2017.

1.7. Objetivo

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao – 2017.

1.7.2. Objetivo Especifico

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca en la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao – 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca en la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao – 2017.

II. Marco metodológico

2.1. Diseño de investigación

La investigación es del tipo básica, en la medida que su propósito es alcanzar un nuevo conocimiento o un tema de debate. Según Carrasco (2016) este tipo de investigación “es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el causal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad “(p. 43). Asimismo, consiste en desarrollar una teoría, extender, corregir o verificar el conocimiento mediante el descubrimiento de amplias divulgaciones o principios. Este tipo de investigación tiene como fin crear un cuerpo de conocimiento teórico, sin preocuparse de su aplicación práctica.

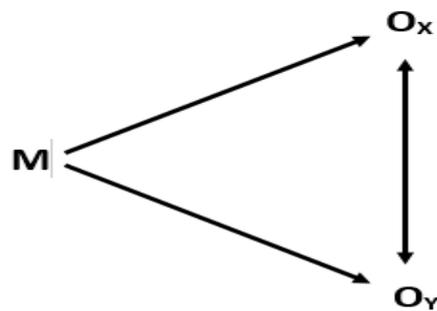
En relación a su enfoque este estudio es cuantitativo según Tamayo (2007), esta consiste en contrastar las teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio. Por lo tanto, para realizar estudios cuantitativos es indispensable contar con una teoría ya construida, dado que el método científico utilizado en la misma es el deductivo.

Las características más importantes que destacan en la metodología cuantitativa es que esta elige una idea, que transforma en una o varias preguntas de investigación relevantes; luego de estas derivas hipótesis y variables; desarrolla un plan para probarlas; mide las variables en un determinado contexto; analiza las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y establece una serie de conclusiones respecto de la (s) hipótesis

Es no experimental porque el diseño de la presente investigación no manipula deliberadamente las variables es decir que se limita a observarlas y trabajar con ellas según sus situaciones tal como se presentan.

Asimismo, es transversal porque la toma de datos se ha realizado según nuestro cronograma en una hora determinada y un solo día utilizando los instrumentos validados con el propósito de describir variables y analizar incidencia e interrelación en un momento dado.

Así como la presente investigación es Correlacional debido a que busca determinar el nivel de relación que existe entre las variables.



Dónde:

M : Muestra de estudio

Ox (V₁) : Motivación

Ox (V₂) : Productividad

2.2. Variables y Definición Operacional

2.2.1. Variables de Investigación

Variable1: Motivación

Definición conceptual. Para Locke y Latham (2004) definen que la motivación refiere a factores internos que impulsan la acción y a factores externos que pueden actuar como incentivos (p.6).

Definición operacional. La motivación es todo tipo de impulso deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares que se mide a partir de sus componentes intrínsecos y extrínsecos.

Variable 2: Productividad

Definición conceptual. Para Robbins y Coulter (2004) El termino productividad se refiere a la cantidad de bienes y servicios producidos dividida entre los insumos necesarios para generar ese nivel de producción. Es decir, la productividad es la “medida del desempeño que abarca eficacia y eficiencia (p.23).

Definición operacional. La productividad es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción.

2.2.2. Operacionalización de variables

Definición conceptual

La operacionalización de conceptos o variables es un proceso lógico de desagregación de los elementos más abstractos –los conceptos teóricos–, hasta llegar al nivel más concreto, los hechos producidos en la realidad y que representan indicios del concepto, pero que podemos observar, recoger, valorar, es decir, sus indicadores.

“[...] la variable es todo aquello que se va a medir, controlar y estudiar en una investigación, es también un concepto clasificatorio. Pues asume valores diferentes, los que pueden ser cuantitativos o cualitativos. Y también pueden ser definidas conceptual y operacionalmente.” (Núñez Flores, 2007, p. 167).

Tabla 1: Operacionalización de variable motivación

Dimensiones	Indicadores	N° Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos
intrínseca	Responsabilidad	1,2,3,4,5	Totalmente en desacuerdo (1)	Muy bajo
	Autonomía		en desacuerdo (2)	Bajo
extrínseca	Aprendizaje	6,	Ni en desacuerdo ni acuerdo (3)	Alta
	Talento		De acuerdo (4)	
	Satisfacción	14	Totalmente de acuerdo (5)	Muy Alta

Tabla 2: Operacionalización de la variable productividad

Dimensiones	Indicadores	N° Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos
eficiencia	Insumos	1	Totalmente en desacuerdo; (1) en desacuerdo (2) ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En acuerdo (2) Totalmente de acuerdo. (1)	Muy bajo
	atención	2		Bajo
	Calidad de servicio	3		
	Estandarización de procesos	4,5,6,		
	Trabajo en equipo	7		
eficacia	Recurso humano	8,	En acuerdo (2)	Alta
	Evaluación	9,		
	cantidad	10,	Totalmente de acuerdo. (1)	Muy Alta
	Infraestructura	11		

2.3. Población y Muestra

Población

Según Carrasco (2005) nos menciona que “la Población es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p. 237).

El investigador busca llegar a conocer a través de diferentes técnicas los hábitos, costumbres y actitudes de mayor predominancia de los colaboradores de la empresa Vilmar SAC por medio de la descripción exacta de las actividades que realiza en la empresa (lavado, engrase y cambio de aceite) ya que su meta no solo se limitara a la recopilación de información sino a la predicción e identificación y relación que existe entre las variables motivación y productividad.

En este estudio la población está conformada por 35 empleados de la empresa Vilmar SAC.

Tabla 3: Tamaño de muestra

Puestos de trabajo	Nº de personas
Dirección	1
Contable	2
Jefe de playa	1
Ventas	3
Mecánicos	6
Lavadores	11
Seguridad	2
TOTAL	35

Fuente: Elaboración propia

Muestra.

Hernández R., Fernández C., Baptista P. (2006). "Es un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudia" (p.562).

Considerando que la población de la empresa Vilmar SAC son 35 colaboradores la muestra será la misma que la población.

Tipo de Muestreo.

No probabilístico intencional Parra (2003) en ese sentido un muestreo No Probabilístico corresponde a procedimientos de selección de muestras en donde intervienen factores distintos al azar. Según lo define Arias (2006), el muestreo Intencional es aquel donde los elementos muestrales son escogidos en base a criterios o juicios preestablecidos por el investigador, o bien como lo describe.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas de recolección de datos.

Según Carrasco (2005), la encuesta es “Una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen a unidad de análisis del estudio investigativo” (p.72).

Se realizará una encuesta que estarán conformada por una serie de preguntas durante los días 10 y 12 de mayo del año en curso entre las 8.30 y 9.30 de la mañana las cuales servirán para llegar a saber los niveles de motivación y en cuanto afecta sobre la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC.

Tabla 4: Variables y técnica por utilizar

Variable	Técnica	Instrumentos
Motivación	Encuesta	Cuestionario
Productividad	Encuesta	Cuestionario

Fuente: Elaboración propia

Instrumento de recolección de datos:

Realizaremos un cuestionario que estarán conformado por 25 pregunta con respuestas de siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca según escala de likert.

Según Carrasco (2005), “Es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas” (p.318).

Tabla 5: Instrumento Cuestionario para evaluar la motivación

Cuestionario para evaluar la motivación	
Ficha técnica:	
Autores:	Percy Vílchez Martínez.
Año:	2017
Objetivo:	Medir la motivación
Destinatarios:	Colaboradores
Forma de administración:	Individual.
Contenido:	Consta de 2 dimensiones y 15 ítems: intrínseca y extrínseca.
Duración:	45 minutos.
Puntuación:	Muy Débil, Débil, Fuerte, Muy Fuerte

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6: Instrumento: Cuestionario para evaluar la productividad

Cuestionario para evaluar la productividad	
Ficha técnica:	
Autor:	Percy Vílchez Martínez

Año:	2017
Objetivo:	Medir la productividad
Destinatarios:	Colaboradores
Forma de administración:	Individual.
Contenido:	Consta de 2 dimensiones y 10 ítems: eficacia y eficiencia.
Duración:	30 minutos.
Puntuación:	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo

Fuente: Elaboración propia

2.5. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Para dar validación al instrumento (matriz de validación y cuestionario) se presentó a 3 jueces expertos en este tema de estudio con experiencia reconocida quienes estuvieron conformado por:

1. Dr. Hans Salvador Mejía
2. Mg. José Tito Peñaloza Vargas
3. Mg Luis Enrique Dios Zarate

Tabla 7: Validación del instrumento: Motivación

	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
Si cumple	Si	Si	Si	Si
No cumple				

Tabla 8: Validación del instrumento: Productividad

	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
Si cumple	Si	Si	Si	Si
No cumple				

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad:

“La confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición, que le permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupo de personas en diferentes períodos de tiempo” (Carrasco, 2016, p. 339).

Habiéndose determinado los resultados de la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach, con apoyo del software SPSS, versión 22, se contaron como resultados los siguientes:

Tabla 9: Tabla Confiabilidad – Alfa de Cronbach

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº ítems
motivación	0,821	15
productividad	0,888	10

Fuente: Elaboración propia

Aplicado el coeficiente Alfa de Cronbach, este procedimiento mostró el resultado correspondiente a un valor con lo que se señala contar con una alta confiabilidad. Estos resultados determinaron el proceder con la aplicación de los instrumentos en la muestra en estudio.

2.6. Métodos de análisis de datos

Después de haber recolectado la información, los cuestionarios son revisados y serán registrados en la base de datos del software estadístico SPSS, el cual nos permitirá conocer las situaciones de las dimensiones e indicadores del objeto de estudio para poder ser analizados y determinar si existe la relación entre las dos variables.

La metodología aplicada en esta investigación es hipotético-deductivo. Este método contempla el uso de hipótesis planteadas en la presente investigación. De igual forma, es deductivo, ya que se realiza un análisis que va desde el ámbito general a lo particular.

Una vez ejecutados los instrumentos (cuestionarios) de cada variable sobre la muestra en estudio, se descargaron los datos en el programa Excel y el paquete estadístico SPSS, versión 22 respectivamente, para luego procesar al análisis descriptivo e inferencial a fin de realizar la contratación de hipótesis.

El análisis descriptivo será presentado en tablas de frecuencia, porcentajes y figuras estadísticas. Asimismo, para contrastar las hipótesis se utilizará el Coeficiente de Correlación de Spearman, en consideración de las variables cualitativas ordinales.

2.7. Aspectos éticos

La investigación se realizó en los días previstos de manera transparente y responsable liderado por el investigador; dando a conocer a los participantes el propósito de la presente investigación, el llenado del cuestionario se realizó de manera confidencial de esta modo todos los datos descritos aquí son estrictamente confiables.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

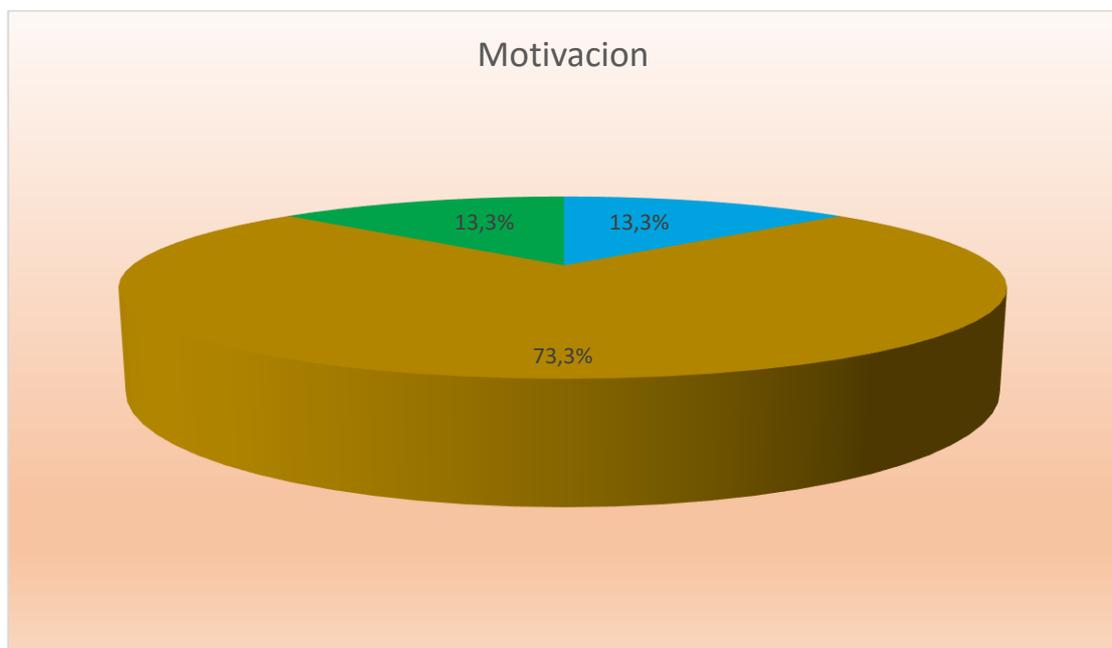
Motivación

Tabla 10: Motivación

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Muy bajo	4	13,3
	Bajo	22	73,3
	Alto	4	13,3
	Total	30	100,0

Fuente. Elaboración propia.

Figura 1: Motivación



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 1 y figura 1 se observa que el 13.3 % del personal de la empresa Vilmar SAC presentan un nivel de motivación muy bajo, por otro lado, 73.3 % bajo y el 13.3% alto.

Motivación intrínseca

Tabla 11: Motivación Intrínseca

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Muy bajo	1	3,3
	Bajo	25	83,3
	Alto	4	13,3
	Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 2: Motivación Intrínseca



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2 y figura 2 se observa que el 3.3 % del personal de la empresa Vilmar SAC presentan un nivel de motivación intrínseco muy bajo, por otro lado, 83.3 % bajo y el 13.3% alto.

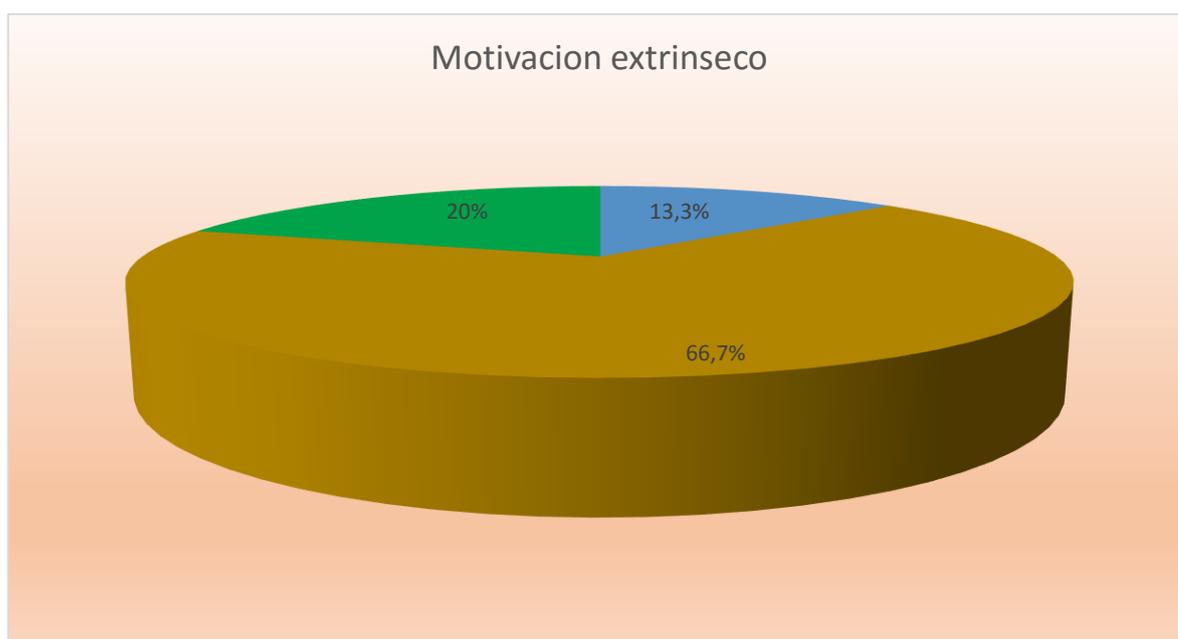
Motivación extrínseca

Tabla 12: Motivación extrínseca

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Muy bajo	4	13,3
	Bajo	20	66,7
	Alto	6	20,0
	Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 3: Motivación Extrínseca



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3 y figura 3 se observa que el 13.3 % del personal de la empresa Vilmar SAC presentan un nivel de motivación extrínseco muy bajo, por otro lado, el 66.7 % bajo y el 20 % alto.

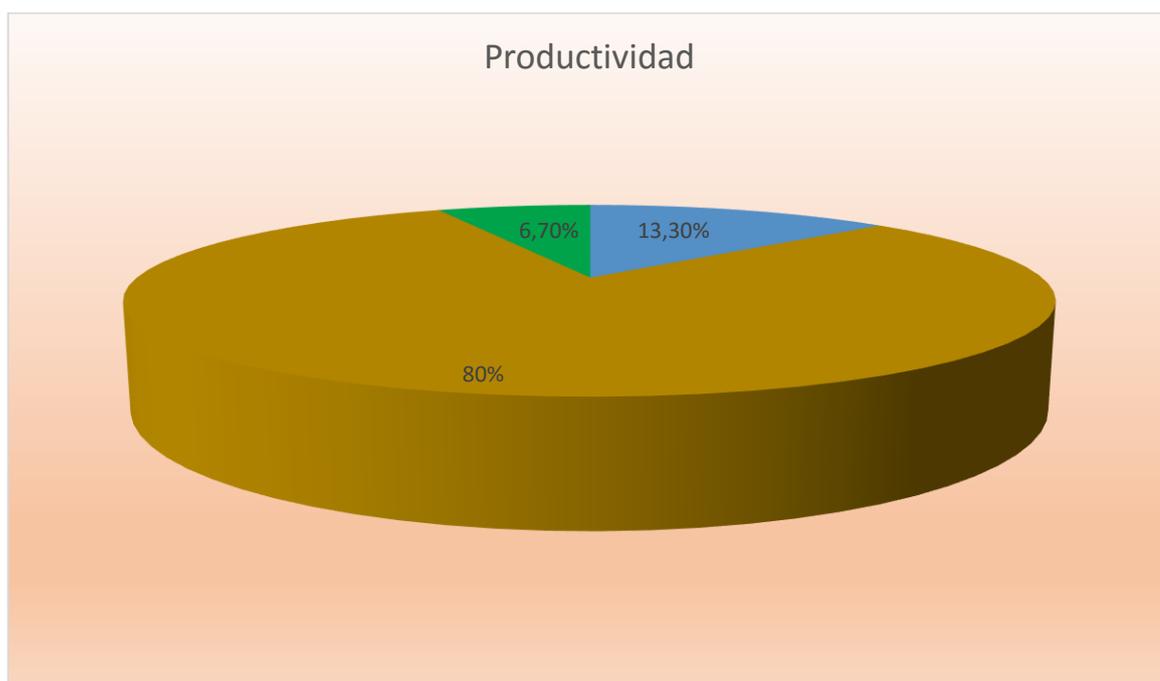
Productividad.

Tabla 13: Productividad

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Muy bajo	4	13,3
	Medio alto	24	80,0
	Alto	2	6,7
	Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 4: Productividad



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 y figura 4 se observa que el 13.3 % del personal de la empresa Vilmar SAC presentan un nivel de productividad muy bajo, por otro lado, 80% medio alto y el 6.7 % alto.

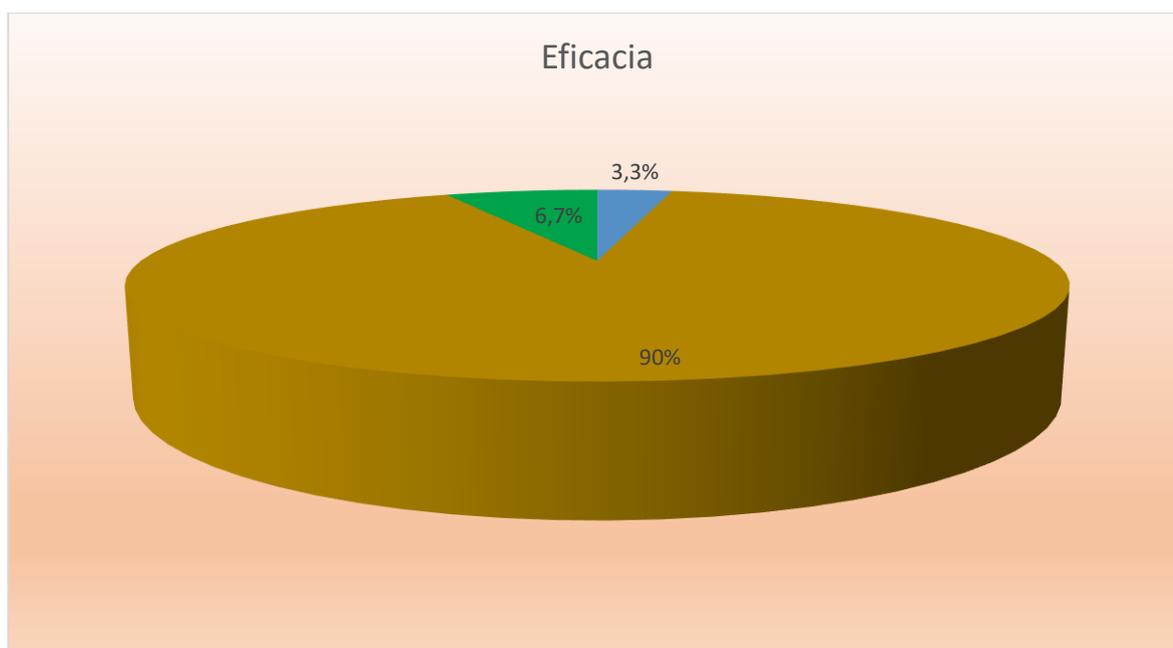
Eficacia

Tabla 14: Eficacia

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Muy bajo	1	3,3
	Bajo	27	90,0
	Alto	2	6,7
	Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 5: Eficacia



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5 y figura 5 se observa que el 3.3 % del personal de la empresa Vilmar SAC presentan un nivel de eficacia muy bajo, por otro lado, 90% bajo y el 6.7 % alto.

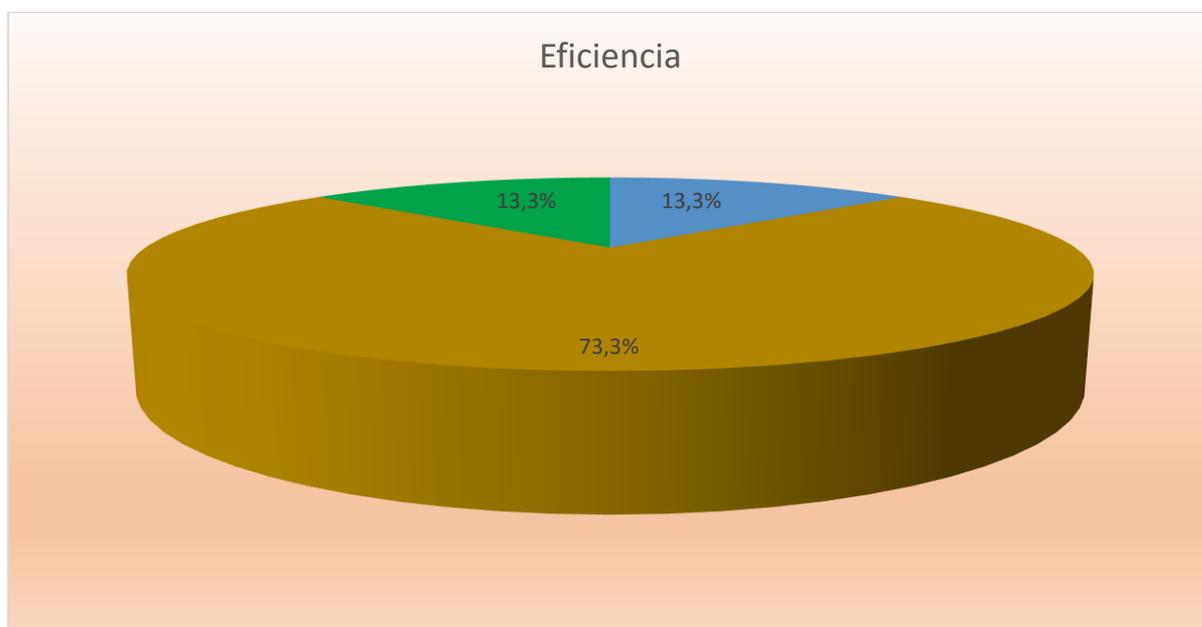
Eficiencia

Tabla 15: Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy bajo	4	13,3
	Bajo	22	73,3
	Alto	4	13,3
	Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 6: Eficiencia



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6 y figura 6 se observa que el 13.3 % del personal de la empresa Vilmar SAC presentan un nivel de eficiencia muy bajo, por otro lado, 73.3 % bajo y el 13.3% alto.

3.2. Prueba de hipótesis

3.2.1. Hipótesis General

H1: Existe relación entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao- 2017.

H0: No existe relación entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao- 2017.

Tabla 16: Relación entre la motivación y la productividad.

		Correlaciones		
			Motivación	Productividad
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,877
		Sig. (bilateral)		,000
		N	30	30
	Productividad	Coefficiente de correlación	,877	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia

Como el coeficiente Rho de Spearman es 0,877 y de acuerdo con el baremo de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva considerable. Además, el nivel de significancia es menor que 0.05 ($p=0.000 < 0.05$), esto indica que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Luego podemos concluir existe relación entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao- 2017.

3.2.2. Hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre la motivación intrínseca y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao- 2017.

H0: NO existe relación entre la motivación intrínseca y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao- 2017.

Tabla 17: Correlaciones 1

		Correlaciones		
			Intrínseco	Productividad
Rho de Spearman	Intrínseco	Coefficiente de correlación	1,000	,595
		Sig. (bilateral)		,001
		N	30	30
	Productividad	Coefficiente de correlación	,595	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia

Como el coeficiente Rho de Spearman es 0,595 y de acuerdo con el baremo de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva media. Además, el nivel de significancia es menor que 0.05 ($p=0.000<0.05$), esto indica que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Luego podemos concluir que existe relación entre la motivación intrínseca y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao- 2017.

3.2.3. Hipótesis específica 2

H1: Existe relación entre la motivación extrínseca y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao- 2017.

H0: Existe relación entre la motivación extrínseca y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao- 2017.

Tabla 18: Correlaciones 2

		Correlaciones		
			Extrínseco	Productividad
Rho de Spearman	Extrínseco	Coefficiente de correlación	1,000	,797
		Sig. (bilateral)		,000
		N	30	30
	Productividad	Coefficiente de correlación	,797	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: elaboración propia

Como el coeficiente Rho de Spearman es 0,797 y de acuerdo con el baremo de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva considerable. Además, el nivel de significancia es menor que 0.05 ($p=0.000 < 0.05$), esto indica que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Luego podemos concluir que existe relación entre la motivación extrínseca y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao- 2017.

IV. Discusión

Desde hace muchos años y en la actualidad la motivación es el eje principal sobre lo que gira cualquier intención de logro, objetivo o meta tanto empresarial como personal ya que representa un valioso estímulo universal de manera interna como externa. Es por ello que la presente investigación se propuso el objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao – 2017.

Sobre la hipótesis general, que al ser formulada sostiene que existe una relación entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao. Esta se confirma dado que el resultado del coeficiente de Spearman ($\rho = 0.877$), que muestra además un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 < ,05$). Esto significa que existe una correlación positiva considerable hallada entre las variables motivación y productividad, lo que sugiere que, a mayor motivación, mayor será la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao. Este hallazgo se confirma con la tesis de Pizarro, M. (2016). Que se titula *motivación y productividad laboral en los colaboradores de la oficina de admisión de una institución privada, 2016*. En la cual se mostró que existe relación entre motivación y productividad laboral en colaboradores de la Oficina de Admisión, con un coeficiente de correlación de Pearson de $= 0.609$, lo que evidencia una relación directa y una correlación positiva moderada. Asimismo, con Bisetti, J. (2015). En su tesis sobre *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú 2015*. En la cual se comprobó que existe relación entre las variables conjugadas motivación y el desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015. Además, Manrique, E y Montenegro, V (2015). En su tesis sobre *Motivación y su influencia en la productividad de los trabajadores de una institución financiera del norte del Perú*. En la cual se comprobó que la motivación tiene relación de manera directa en la productividad.

En cuanto a la hipótesis específica 1, que al ser formulada sostiene que existe una relación entre relación entre la dimensión intrínseca de la variable motivación y productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC. Esta se confirma dado el resultado del coeficiente de Spearman ($\rho = 0.595$) que muestra además un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 < 0,05$). Esto significa que existe una correlación positiva media entre la dimensión intrínseca de la variable motivación y productividad lo que sugiere que a mayor motivación intrínseca mayor será la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC El hallazgo se confirma con la tesis de Pizarro, M. (2016). Que se titula *motivación y productividad laboral en los colaboradores de la oficina de admisión de una institución privada, 2016*. En la cual se mostró que existe relación entre motivación y la eficacia laboral en colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privado en el 2016.

En cuanto a la hipótesis específica 2, que al ser formulada sostiene que existe una relación entre relación entre la dimensión extrínseca de la variable motivación y productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC. Esta se confirma dado el resultado del coeficiente de Spearman ($\rho = 0.797$) que muestra además un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 < 0,05$). Esto significa que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión intrínseca de la variable motivación y productividad lo que sugiere que a mayor motivación extrínseca mayor será la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC. El hallazgo se confirma con la tesis de Pizarro, M. (2016). Que se titula *motivación y productividad laboral en los colaboradores de la oficina de admisión de una institución privada, 2016*. En la cual se mostró que existe relación entre motivación y eficiencia laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privado en el 2016.

V. Conclusiones

Primera:

Se presentan las conclusiones de la presente investigación, tomando como referencia los resultados encontrados y presentados, donde se identificó que existe una relación significativa considerable entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC, ya que se demostró a través de los análisis y resultados estadísticos que los trabajadores de la empresa en mención cuentan con una estandarización de servicios medio alta la cual genera una productividad, la motivación es baja con un 73.3% y por consiguiente la productividad es medio alto con un 80%, en la prueba estadística Rho de Spearman se observa que el coeficiente de correlación es $\rho = 0.877$ y un p-valor igual a 0.000, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, la cual demuestra una relación positiva considerable entre las variables motivación y productividad, por lo tanto la empresa Vilmar SAC debe tomar mayor importancia al trabajo en equipo y atención a los trabajadores ya que se encuentra con una aceptación baja y lo que se busca es mejorar de manera continua la productividad.

Segunda:

En cuanto al primer objetivo específico se determinó que si existe una relación entre la motivación intrínseca y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC, esto debido a que se obtuvo la correlación de Spearman $\rho = 0.595$ y un p-valor igual a 0,000, por tanto se acepta la hipótesis alterna y se demuestra una relación significativa positiva media entre la motivación intrínseca y la productividad, asimismo el 13.3% de encuestados opinan que la motivación intrínseca es alta ,esto debido a la autonomía de los trabajadores de la empresa, pero existe un 83.3%de trabajadores que perciben que su motivación interna es baja esto debido a los deficientes niveles de aprendizaje, satisfacción y talento.

Tercera:

Asimismo, se determinó que si existe una relación significativa considerable entre la dimensión extrínseca de la variable motivación con la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC. Contando como resultado un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0.797$ y un p-valor igual a 0,000, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, además tenemos que el 20% de los trabajadores encuestados opinan que la motivación extrínseca es alta, asimismo contamos con un 66.7% de trabajadores que opinan que su motivación externa es baja esto debido a la poca capacitación del personal e incentivos.

V. Recomendaciones

Primera:

Se recomienda a la gerencia hacer un diagnóstico que le permita conocer a sus colaboradores e identificar qué tipo de motivación aplicar y diseñar estrategias por género, edad y grado de instrucción ya que los colaboradores son diferentes y los estímulos que tienen también. Con ese informe se puede aplicar estrategias personalizadas para los colaboradores que tienen baja motivación para que puedan mejorar por el bien de la organización y de ellos mismos ya que más de la mitad de los colaboradores tienen baja productividad.

Segunda:

Es importante enfocarse en los indicadores de los factores higiénicos y motivacionales ya que el mayor porcentaje que obtuvieron ha sido bajo. Los colaboradores necesitan mayor atención en este tema ya que la empresa Vilmar SAC debe comprender que en todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como elemento principal para lograr determinados objetivos y alcanzar metas. En este sentido coordinar y programar capacitaciones, otorgar incentivos, bonos y revisar política de higiene de la empresa.

Tercero:

Comprometer a los trabajadores de la empresa Vilmar SAC motivándolos a involucrarse y asumir un compromiso frente a sus actividades teniendo en claro la importancia de sus funciones trabajando en equipo para de esta manera lograr los objetivos personales y de la empresa.

Cuarto:

En el caso de productividad, los colaboradores obtuvieron una productividad medio alto por ello se sugiere que la gerencia de la empresa Vilmar SAC revise sus procesos con el fin de optimizar sus recursos, tanto mano de obra como

insumos elaborando una estrategia que le permita mejorar los niveles de eficacia y eficiencia en base a sus indicadores con el fin de mejorar la rentabilidad de la empresa.

VII. Referencias bibliográficas

- Alvarado, O. (2002). *Supervisión educativa: Orientada al control de Calidad*. Lima: Fondo Editorial Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Armas, J y Cabanillas, J. (2017). *Influencia motivacional de los trabajadores de 'Mi Banco', Iquitos, 2017*". Tesis para optar el título profesional en Administración. Iquitos, Perú: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Ávila, H. (2006) *Introducción a la metodología de la investigación*. México, México: Instituto Tecnológico de Cd. Cuauhtémoc.
- Banco Central de Reserva del Perú. (2016). *Estudios económicos 31*. Lima, Perú: Revista Estudios Económicos. Banco Central de Reserva del Perú.
- Becerra, M. (2017). *La motivación y su influencia en la productividad de la subgerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabayllo, 2017*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Bernal C. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Bisetti, J. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú 2015*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Blake, R y Mouton, J. (1986). *El aspecto humano de la productividad*. Bilbao, España: Editorial Deusto.
- Byars, L. y Rue, L. (1997). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Editorial McGraw-Hill.

- Carrasco S. (2005). Metodología de Investigación Científica. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Cequea, Rodríguez, Núñez (2010) *Los factores humanos que inciden en la productividad y sus dimensiones*. Recuperado en http://oa.upm.es/10151/1/INVE_MEM_2010_92921.pdf.
- Cequea, M; Rodríguez, C y Núñez, M. (2011). *Diseño de un instrumento para evaluar la productividad laboral en empresas del sector eléctrico venezolano*. Cartagena, Colombia: XV Congreso de Ingeniería de Organización.
- Cerón, Jaime. (2015). *La importancia de la motivación en las empresas*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Chacón, V. (2015). *Análisis del clima organizacional de la empresa 'Representaciones CEM', ubicada en Chiquimula, Chiquimula*. Tesis de Grado. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Chiavenato I (1999). *Administración de recursos humanos*. 5ª ed. Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato. I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009a). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. 2da edición. México DF: McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A de C.V.

- Chiavenato, I. (2009b) *Gestión del talento humano*. México. Mc Graw Hill.
Recuperado en: <http://es.slideshare.net/EduardoLogia/gestion-del-talento-humano-chiavenato-3-th>
- Chiavenato, I; Sapiro, A. (2011). *Planeamiento Estratégico. Fundamentos y aplicaciones*. 2da Edición. México: McGraw Hill.
- De Luca, C. (2009). *Implicaciones de la formación de la autonomía del estudiante universitario*. Electronic Journal of Research in Educational Psychology, vol. 7, núm.2, septiembre 2009, pp. 901-922. España: Universidad de Almería.
- Demory, B (1993). *Cómo animar las reuniones de trabajo*. Bilbao: Editorial Deusto. Bilbao.
- Domínguez, C. (2006). *El servicio invisible, fundamento de un buen servicio al cliente*. Madrid: Editorial ECOE ediciones, 2006.
- Edvinsson, L. y Malone, M. S. (1999). *El capital intelectual. Cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Feldman, R. (2012). *Desarrollo psicológico a través de la vida*. Madrid: Pearson Educación.
- Fischman, D y Matos, L. (2014). *Motivación 360°. Como incrementarla en la vida y la empresa*. Lima - Perú: Editorial Planeta.
- Foro Económico Mundial. (2011). *Global Competitiveness Report 2010-2011*. Ginebra, Suiza: World Economic Forum.

- García, B y Patjane, K. (2005). *Percepción e importancia de los incentivos de los trabajadores de nivel operativo de hoteles ubicados en el centro de la ciudad de Puebla*. Tesis Profesional. Puebla, México: Departamento de Administración de Hoteles y Restaurantes. Universidad de las Américas.
- Galindo, Mariana y Viridiana Ríos. (2015). *"Productividad"*. Serie de Estudios Económicos, Vol. 1, agosto 2015. México DF: México ¿Cómo vamos?
- Harrington, J. (1994). *Mejoramiento de los procesos de las empresas*. Colombia: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Hernández R., Fernández C., Baptista P. (2006). *Metodología de la Investigación. 4ta edición*. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A.
- Herrera Duran. (2011). *La evolución del desempeño en la empresa comercializadora Escambray, propuestas de mejoras*. Editorial del Economista, 2011.
- Huertas, J. (2006). *Motivación querer aprender*. España. Aique Grupo Editor S.A. Recuperado de:
https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Hurtado, I. y Toro, G. (2001). *Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio (4ta ed)*. Valencia, Venezuela: Episteme.
- Jacho, C. (2014). *Motivación y su influencia en la rotación de personal de Casa Limpia S.A.* Para optar el título psicología industrial. Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador ciudad de Quito.

- Koontz, H; Weihrich, H y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México. Mc Graw Hill. Recuperado en: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/100500/2016-1/libros/Administración_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf.14, 15,398.
- Kotler P., Armstrong G. (2012). *Marketing. Decimocuarta Edición*. México D.F: Pearson Educación de México S.A. México
- Leal Millán, A. y otros (1999). *El factor humano en las relaciones laborales*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Lorenzo, R. (2005). ¿A qué se le denomina talento? Estado del arte acerca de su conceptualización. *Intangible Capital – N°11, Vol.2*, pp. 72-163, enero-marzo de 2006. Recuperado de: <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/2933/A%20que%20se%20le%20denomina%20talento.pdf>
- Locke y Latham (2004). *Teoría de fijación de metas*. Nueva York: United Nations Publication.
- Manrique, E y Montenegro, V. (2015), *Motivación y su influencia en la productividad de los trabajadores de una institución financiera del norte del Perú*. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en administración de negocios. Cajamarca,Peru: en la Universidad Privada del Norte.
- Montenegro, J. (2015). *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 para optar el título de Licenciatura en administración de empresas.Nicaragua (Matagalpa) en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

- Morillo, S. (2006). *Satisfacción laboral, descripción teórica de sus determinantes, dando punto de vista de la satisfacción laboral*. Recuperado de <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Núñez Flores, M. i. (2007). Las variables: Estructura y función en la hipótesis. *Investigación educativa*.163,179.
- Palmer, M. (2016). *Plan de comunicación interna para mejorar la motivación laboral en los colaboradores del Colegio Pamer Chiclayo-2016*. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión del Talento humano. Chiclayo, Perú: Universidad Señor de Sipán.
- Pizarro, M. (2016). *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la oficina de admisión de una institución privada, 2016*. Tesis para optar obtener el grado académico de Maestra.Lima,Peru:Universidad Cesar Vallejo ciudad de Lima.
- Quispe, Elsa. (2016). *Gestión del cambio organizacional y productividad de los colaboradores del área de negocios en la entidad financiera 'Mi Banco S.A' Agencia Mariscal Cáceres, Lima, 2016*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Real Academia Española. (2014). Motivación. En *Diccionario de la lengua española* (23a ed.). Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=Pw7w4I0>
- Ramírez, R., Abreu, L. y Badii, M. (2008). *La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero*. *Revista Internacional De Buena* 51

Conciencia, 3 (1). Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%20143-185.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%20143-185.pdf)

Robbins, S. (2003). *Comportamiento Organizacional*. 13ª ed. Ciudad de México, México: Pearson Educación. 23,123.

Robbins, S. y Coulter M. (2005). *Administración* (8ª. Edición). México: Prentice Hall.

San Bartolomé, J y Vega, J. (2012). *Análisis de la propuesta de Beatriz Valderrama sobre motivación inteligente*. Tesis para el optar el grado académico de Magíster en Administración de Empresas (MBA). Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Sánchez, R (2004). *Desarrollo de infraestructura y crecimiento económico: Revisión conceptual*. Nueva York: United Nations Publications, 2004.

Seminario, R. (2015), *La productividad y su efecto en la rentabilidad de la clínica san francisco de Trujillo 2015*. Para obtener el título profesional de contador público. Trujillo, Perú: Universidad Cesar Vallejo ciudad de Trujillo.

Sum, M. (2015). *La motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango-Guatemala*. Tesis para optar al título de Licenciatura en administración de empresas en la Universidad Rafael Landívar ciudad de Quetzaltenango.

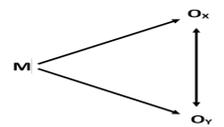
Valdez, S. (2013). Cuadro comparativa de las teorías de motivación. Portal Academia Edu. Recuperado de: http://www.academia.edu/29456136/Cuadro_Comparativo_de_las_Teorias_de_Motivacion

Thomas, K. (2001). *Motivación y plenitud 8 horas al día*. México, México: Editorial Grijalbo.

Wood, R; Bandura, A y Bailey, T. (1990). *Mechanisms governing organizational performance in complex decision-making environments*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* , 46, 181-201.

XIII. Anexos

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

Título: “Motivación y productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC – Callao 2017”						
FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES			METODOLOGÍA
Problema General.	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1. MOTIVACION			
			Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Tipos de estudio:
<p>¿Qué relación existe entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao 2017?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao 2017</p> <p>Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao 2017?</p>	<p>Determinar qué relación existe entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao 2017.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar qué relación existe entre la motivación intrínseca y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao 2017.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar qué relación existe entre la motivación extrínseca y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao- 2017.</p>	<p>H1: La motivación se relaciona de manera directa y significativamente entre productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao- 2017.</p> <p>Ho: La motivación no se relaciona de manera directa y significativamente entre productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao- 2017.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Hipótesis específica 1 La motivación intrínseca se relaciona de manera directa y significativamente entre productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao- 2017.</p>	<p>Locke y latham (2004) definen que la motivación refiere a factores internos que impulsan la acción y a factores externos que pueden actuar como incentivos (p.6).</p>	<p>Intrínseca</p>	<p>Responsabilidad autonomía talento Satisfacción del trabajo aprendizaje</p>	<p>Diseño de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No experimental - Correlacional - De corte transversal <p>Esquema:</p>  <p>Población y muestra población: 35 Censo: 35</p> <p>Técnicas e instrumentos Técnicas: Instrumentos: cuestionario - N° ítems: V1 – 15 V2 – 10 - Escala y valores: Likert</p> <p>Ordinal</p>
				<p>Extrínseca</p>	<p>Comunicación organizacional Clima organizacional incentivos Capacitación del personal Seguridad e higiene supervisión remuneración</p>	

		<p>Hipótesis específica 2 La motivación no se relaciona de manera directa y significativamente entre productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao- 2017.</p>	Variable 2: PRODUCTIVIDAD		
			Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
			Para Robbins y Coulter (2004) El termino productividad se refiere a la cantidad de bienes y servicios producidos dividida entre los insumos necesarios para generar ese nivel de producción. Es decir, la productividad es la "medida del desempeño que abarca eficacia y eficiencia (p.23).	eficiencia	<p>Insumos Atención Calidad de servicio Estandarización de procesos Trabajo en equipo</p>
			Eficacia	<p>Recurso humano Evaluación cantidad</p>	

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario para medir motivación y productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC. Callao 2017.

Estimado(a) colaborador

El presente documento es parte de un trabajo de investigación y toda información que nos brinde será confidencial y anónima, para ello se le solicita responder con toda sinceridad posible según las alternativas que crea conveniente.

Marque con una (x) la respuesta que considere conveniente según las siguientes alternativas.

Leyenda	
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de cuerdo ni en desacuerdo
4	En Acuerdo
5	Totalmente de Acuerdo

VARIABLE: MOTIVACIÓN						
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
INTRINSECA	Responsabilidad					
	1 Cree Ud. que llegar a tiempo dice algo de su persona					
	2 Cree usted que puede realizar sus labores sin necesidad de supervisión					
	Autonomía					
	3 Considera usted que en algún momento el equipo de trabajo pueda inferir en sus decisiones sobre las actividades a realizar					
	Talento					
	4 Sus jefes saben de las habilidades que posee					
	Satisfacción del trabajo					
	5 Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en la empresa.					
	6 Cree usted que las labores que realiza llenan sus expectativas.					
	Aprendizaje					
	4 Considera Usted que el aprendizaje adquirido es suficiente para resolver cualquier dificultad dentro de sus funciones					
	Comunicación organizacional					
	7 Cree Usted que dentro de la organización se mantiene una comunicación fluida de forma directa y sincera					
	Clima Organizacional					
8 Percibe Usted un ambiente favorable y motivador en su entorno de trabajo						
	Incentivos					

EXTRÍNSECA	9	Otorgan al colaborador algún incentivo por lograr los objetivos trazados					
	Capacitación del personal						
	10	Se siente capacitado para realizar las actividades que se le delegan					
	11	Cree usted que el incremento de capacitaciones lograra que la empresa y usted crezca económicamente					
	Seguridad e Higiene						
	12	Considera usted que en la empresa se conservan las normas de seguridad e higiene					
	Supervisión						
	13	Considera Usted que es necesario llevar un control para que pueda hacer bien sus labores					
Remuneración							
	14	Considera que la remuneración que percibe va acorde al esfuerzo que realiza					

VARIABLE: PRODUCTIVIDAD							
DIMENSIONES	INDICADORES		1	2	3	4	5
EFICIENCIA	Insumos						
	1	Llegan los insumos oportunamente para elaborar los servicios					
	Atención						
	2	Cree Ud. que la empresa atiende todas sus necesidades					
	3	Se siente escuchado por sus superiores.					
	Calidad de Servicio						
	4	Qué nivel de calidad de servicio percibe Ud. del trabajo realizado					
	Estandarización de procesos						
	5	El tiempo en que demora para realizar un servicio siempre es el mismo					
	6	Cree Ud. que los trabajos que realiza, siempre se hacen de la misma forma					
	Trabajo en equipo						
7	Considera Usted que es conveniente el trabajo en equipo						
EFICACIA	Recurso Humano						
	8	Considera Ud. que las actividades integradoras que fomenta la empresa son estimulantes					
	Evaluación						
	9	Está de acuerdo con las evaluaciones periódicas de desempeño					
	9	Las evaluaciones que se realiza enfoca todos los aspectos en que Ud. Se desempeña					
	Cantidad						
	10	Esta Ud. de acuerdo con la cantidad de horas laboradas					
Infraestructura							
11	Cree Ud. que el tamaño del local es apropiado para realizar los servicios.						

Anexo 3: cuadros comparativos

Reporte mensual de servicios de lavado

OCTUBRE	Tiempo promedio	Cant /vehículos	P.C x Unid S/.	P.V x Unid S/.	Ingreso bruto
Autos	23 min	155	6.10	10	S/. 1,550.00
Camionetas	35 min	51	8.00	15	S/. 765.00
combis	28 min	33	9.20	15	S/. 495.00
Couster	45 min	31	28.00	55	S/. 1,705.00
Camión plataforma	35 min	43	27.00	45	S/. 1,935.00
Camión furgón	51 min	37	30.00	60	S/. 2,220.00
Semi tráiler	63 min	190	42.90	70	S/. 13,300.00
Semi tráiler furgón	72 min	39	50.00	90	S/. 3,510.00
		579 unid			S/. 25,480.00

Fuente: Área administrativa Vilmar SAC.

Reporte mensual de servicios de lavado

NOVIEMBRE	Tiempo Promedio	Cant /vehículos	P.C x Unid S/.	P.V x Unid S/.	Ingreso bruto
Autos	19 min	185	6.10	10	S/. 1,850.00
Camionetas	30 min	63	8.00	15	S/. 945.00
combis	25 min	38	9.20	15	S/. 570.00
Couster	38 min	41	28.00	55	S/. 2,255.00
Camión plataforma	30 min	55	27.00	45	S/. 2,475.00
Camión furgón	46 min	31	30.00	60	S/. 1,860.00
Semi tráiler	58 min	197	42.90	70	S/. 13,790.00
Semi tráiler furgón	65 min	65	50.00	90	S/. 5,850.00
		675 unid			S/. 29,595.00

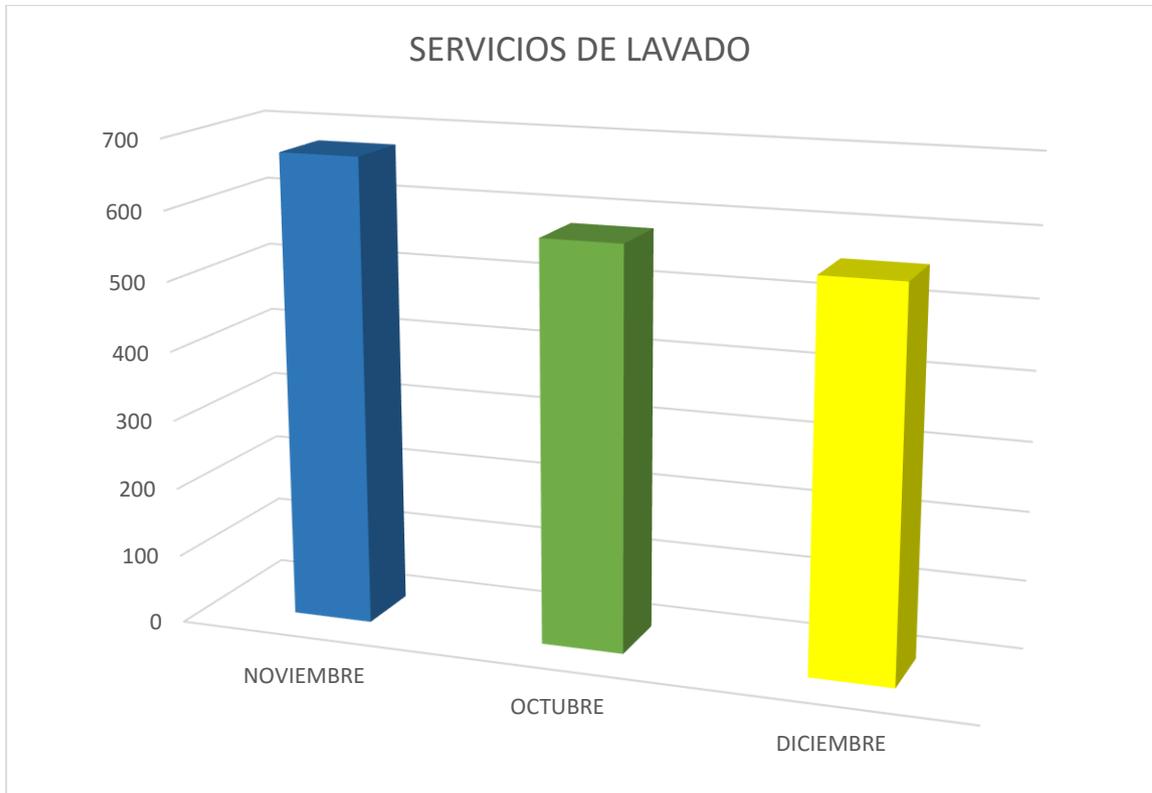
Fuente: Área administrativa Vilmar SAC.

Reporte mensual de servicios de lavado

DICIEMBRE	Tiempo Promedio	Cant /vehículos	P.C x Unid S/.	P.V x Unid S/.	Ingreso bruto
Autos	20 min	162	6.10	10	S/. 1,620.00
Camionetas	26 min	53	8.00	15	S/. 795.00
combis	32 min	31	9.20	15	S/. 465.00
Couster	45 min	15	28.00	55	S/. 825.00
Camión plataforma	33 min	55	27.00	45	S/. 2,475.00
Camión furgón	48 min	31	30.00	60	S/. 1,860.00
Semi tráiler	63 min	170	42.90	70	S/. 11,900.00
Semi tráiler furgón	75 min	38	50.00	90	S/. 3,420.00
		555 unid			S/. 23,360.00

Fuente: Área administrativa Vilmar SAC.

Anexo 4: Figura comparativo



Fuente: Elaboración propia.

Anexo 5

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA ELABORAR EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Actividades	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 6	Sem 7	Sem 8	Sem 9	Sem 10	Sem 11	Sem 12	Sem 13	Sem 14	Sem 15	Sem 16
1. Reunión de coordinación	■							■					■			
2. Presentación del esquema de Proyecto de Investigación	■															
3. Asignación de los temas de investigación	■	■														
4. Pautas para la búsqueda de información	■	■														
5. Planteamiento del problema y fundamentación teórica		■														
6. Justificación, hipótesis y objetivos de la investigación			■													
7. Diseño, tipo y nivel de investigación				■												
8. Variables, operacionalización					■											
9. Presenta el diseño metodológico						■										
10. JORNADA DE INVESTIGACIÓN N° 1 Presentación del primer avance							■									
11. Población y muestra								■	■							
12. Técnicas e Instrumentos de obtención de datos, métodos de análisis y aspectos administrativos. Designación del jurado: un metodólogo y dos especialistas										■	■					
13. Presenta el Proyecto de investigación para su revisión y aprobación												■				
14. Presenta el proyecto de investigación con observaciones levantadas													■			
15. JORNADA DE INVESTIGACIÓN N° 2:														■	■	■

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera de la intranet UCV serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.

Anexo 6: Autorización de la empresa



VILMAR S.A.C.
Expertos en Lubricación

VENTAS DE LUBRICANTES Y FILTROS
AUTOMOTRICES E INDUSTRIALES
AL POR MAYOR Y MENOR

SERVICIO DE CAMBIO DE ACEITE
LAVADO - ENGRASE

A QUIEN CORRESPONDA EL QUE SUSCRIBE, PRESIDENTE DE DIRECTORIO DE LA
EMPRESA VILMAR SAC, EXPIDE LA PRESENTE.

CONSTANCIA

Que el sr. Percy Vilchez Martínez ha desarrollado el trabajo de investigación
titulado motivación y productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar sac
2017). Dicho trabajo se realizado con el personal operativo de la empresa durante
los meses de diciembre del 2017 a mayo del 2018.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que estime
conveniente.

30 de mayo del 2018


Miguel Vilchez Martínez
Presidente de directorio

Vilmar sac



Av. Elmer Faucett Cdra. 53 Urb. Aeroresidencial Faucett Mz. A Lt. 42 - Callao
Telf.: 577-1823 Nextel: 139*6578 Email: percyvilmar@gmail.com

Anexo 7: Porcentaje turnitin

Feedback studio - Google Chrome
Seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1061948662&lang=es&o=980674977&s=1

feedback studio PERCY VILCHEZ MARTINEZ | TRABAJO /100 3 de 3



UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

MOTIVACION Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES
DE LA EMPRESA VILMAR SAC
CALLAO - 2018

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:
Percy Vilchez Martínez

ASESOR:
Dr. Luis Enrique Dios Zúrate

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión del Talento Humano

Resumen de coincidencias

27 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	www.uwienr.edu.pe	1 %
2	repositorioacademico...	1 %
3	www.ies-unah.org	1 %
4	diposit.ub.edu	1 %
5	oati.es.tl	1 %
6	alicia.concytec.gob.pe	1 %
7	repositorio.uwienr.edu...	1 %

Página: 1 de 80 Número de palabras: 14254 Text-only Report | High Resolution **Activado**

Anexo 7: matriz de validación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS	
Título de la investigación:	Motivación y productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao- 2017
Apellidos y nombres del investigador:	Percy Vilchez Martínez
Apellidos y nombres del experto:	Mg José Tito Peñaloza Vargas

Aspecto a evaluar					Opinión del experto		
Variables	Dimensiones	Indicadores	Item/pregunta	Escala	Si cumple	No cumple	Observaciones sugerencias
Motivación	Intrínseca	Responsabilidad	Cree usted que llegar a tiempo dice algo de su persona.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
			Cree usted que puede realizar sus labores sin necesidad de supervisión.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Autonomía	Considera usted que en algún momento el equipo de trabajo pueda inferir en sus decisiones sobre las actividades a realizar.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Talento	Sus jefes saben de las habilidades que posee.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Satisfacción del trabajo	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en la empresa.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
			Cree usted que las labores que realiza llenan sus expectativas.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
	Aprendizaje	Considera usted que el aprendizaje adquirido es suficiente para resolver cualquier dificultad dentro de sus funciones.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo				
	Extrínseca	Comunicación organizacional	Cree usted que dentro de la organización se mantiene una comunicación fluida de forma directa y sincera	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			

		Clima Organizacional	Percibe usted un ambiente favorable y motivador en su entorno de trabajo.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Incentivos	Otorgan al colaborador algún incentivo por lograr los objetivos trazados.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Capacitación del personal	Se siente capacitado para realizar las actividades que se le delegan.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
			Cree usted que el incremento de capacitaciones lograra que la empresa y usted crezca económicamente.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Seguridad e Higiene	Considera usted que en la empresa se conservan las normas de seguridad e higiene.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Supervisión	Considera usted que es necesario llevar un control para que pueda hacer bien sus labores.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Remuneración	Considera que la remuneración que percibe va acorde al esfuerzo que realiza.	totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
Productividad	Eficiencia	Insumos	Llegan los insumos oportunamente para elaborar los servicios.	totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Atención	Cree usted que la empresa atiende todas sus necesidades.	totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
			Se siente escuchado por sus superiores.	totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Calidad de Servicio	Qué nivel de calidad de servicio percibe Ud. del trabajo realizado.	totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Estandarización de procesos	El tiempo en que demora para realizar un servicio siempre es el mismo.	totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
			Cree usted que los trabajos que realiza, siempre se hacen de la misma forma.	totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			

		Trabajo en equipo	Considera usted que es conveniente el trabajo en equipo.	totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
	Eficacia	Recurso Humano	Considera usted que las actividades integradoras que fomenta la empresa son estimulantes.	totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Evaluación	Esta de acuerdo con las evaluaciones periódicas de desempeño.	totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
			Las evaluaciones que se realiza enfoca todos los aspectos en que Ud. Se desempeña.	totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Cantidad	Está usted de acuerdo con la cantidad de horas laboradas.	totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Infraestructura	Cree usted que el tamaño del local influye en la rápida ejecución de los servicios.	totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
Firma del experto			Fecha 31/05/2018				
							

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Motivación y productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao- 2017

Apellidos y nombres del investigador: Percy Vilchez Martínez

Apellidos y nombres del experto: Mg Luis Enrique Dios Zarate

Aspecto a evaluar					Opinión del experto		
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem/pregunta	Escala	Si cumple	No cumple	Observaciones sugerencias
Motivación	Intrínseca	Responsabilidad	Cree usted que llegar a tiempo dice algo de su persona.	totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
			Cree usted que puede realizar sus labores sin necesidad de supervisión.	totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Autonomía	Considera usted que en algún momento el equipo de trabajo pueda inferir en sus decisiones sobre las actividades a realizar.	totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Talento	Sus jefes saben de las habilidades que posee.	totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Satisfacción del trabajo	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en la empresa.	totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
			Cree usted que las labores que realiza llenan sus expectativas.	totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Aprendizaje	Considera usted que el aprendizaje adquirido es suficiente para resolver cualquier dificultad dentro de sus funciones.	totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			

	Extrínseca	Comunicación organizacional	Cree usted que dentro de la organización se mantiene una comunicación fluida de forma directa y sincera	totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Clima Organizacional	Percibe usted un ambiente favorable y motivador en su entorno de trabajo.	totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Incentivos	Otorgan al colaborador algún incentivo por lograr los objetivos trazados.	totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Capacitación del personal	Se siente capacitado para realizar las actividades que se le delegan.	totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
			Cree usted que el incremento de capacitaciones lograra que la empresa y usted crezca económicamente.	totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Seguridad e Higiene	Considera usted que en la empresa se conservan las normas de seguridad e higiene.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Supervisión	Considera usted que es necesario llevar un control para que pueda hacer bien sus labores.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
Remuneración	Considera que la remuneración que percibe va acorde al esfuerzo que realiza.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo					
Productividad	Eficiencia	Insumos	Llegan los insumos oportunamente para elaborar los servicios.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Atención	Cree usted que la empresa atiende todas sus necesidades.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
			Se siente escuchado por sus superiores.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			

		Calidad de Servicio	Qué nivel de calidad de servicio percibe Ud. del trabajo realizado.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Estandarización de procesos	El tiempo en que demora para realizar un servicio siempre es el mismo.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
			Cree usted que los trabajos que realiza, siempre se hacen de la misma forma.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Trabajo en equipo	Considera usted que es conveniente el trabajo en equipo.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
	Eficacia	Recurso Humano	Considera usted que las actividades integradoras que fomenta la empresa son estimulantes.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Evaluación	Esta de acuerdo con las evaluaciones periódicas de desempeño.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
			Las evaluaciones que se realiza enfoca todos los aspectos en que Ud. Se desempeña.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Cantidad	Está usted de acuerdo con la cantidad de horas laboradas.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
	Infraestructura	Cree usted que el tamaño del local influye en la rápida ejecución de los servicios.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo				
	Firma del experto			Fecha 31/05/2018			
							

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS

Título de la investigación: Motivación y productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao-2017

Apellidos y nombres del investigador: Percy Vilchez Martínez

Apellidos y nombres del experto: Mg Hans Salvador Mejía Guerrero

Aspecto a evaluar					Opinión del experto		
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem/pregunta	Escala	Si cumple	No cumple	Observaciones sugerencias
Motivación	Intrínseca	Responsabilidad	Cree usted que llegar a tiempo dice algo de su persona.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
			Cree usted que puede realizar sus labores sin necesidad de supervisión.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Autonomía	Considera usted que en algún momento el equipo de trabajo pueda inferir en sus decisiones sobre las actividades a realizar.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Talento	Sus jefes saben de las habilidades que posee.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Satisfacción del trabajo	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en la empresa.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
			Cree usted que las labores que realiza llenan sus expectativas.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
	Aprendizaje	Considera usted que el aprendizaje adquirido es suficiente para resolver cualquier dificultad dentro de sus funciones.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo				
	Extrínseca	Comunicación organizacional	Cree usted que dentro de la organización se mantiene una comunicación fluida de forma directa y sincera	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Clima Organizacional	Percibe usted un ambiente favorable y motivador en su entorno de trabajo.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			

		Incentivos	Otorgan al colaborador algún incentivo por lograr los objetivos trazados.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Capacitación del personal	Se siente capacitado para realizar las actividades que se le delegan.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
			Cree usted que el incremento de capacitaciones lograra que la empresa y usted crezca económicamente.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Seguridad e Higiene	Considera usted que en la empresa se conservan las normas de seguridad e higiene.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Supervisión	Considera usted que es necesario llevar un control para que pueda hacer bien sus labores.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Remuneración	Considera que la remuneración que percibe va acorde al esfuerzo que realiza.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
Productividad	Eficiencia	Insumos	Llegan los insumos oportunamente para elaborar los servicios.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Atención	Cree usted que la empresa atiende todas sus necesidades.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
			Se siente escuchado por sus superiores.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Calidad de Servicio	Qué nivel de calidad de servicio percibe Ud. del trabajo realizado.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Estandarización de procesos	El tiempo en que demora para realizar un servicio siempre es el mismo.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			

			Cree usted que los trabajos que realiza, siempre se hacen de la misma forma.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Trabajo en equipo	Considera usted que es conveniente el trabajo en equipo.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
	Eficacia	Recurso Humano	Considera usted que las actividades integradoras que fomenta la empresa son estimulantes.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Evaluación	Está de acuerdo con las evaluaciones periódicas de desempeño.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
			Las evaluaciones que se realiza enfoca todos los aspectos en que Ud. Se desempeña.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Cantidad	Está usted de acuerdo con la cantidad de horas laboradas.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
		Infraestructura	Cree usted que el tamaño del local influye en la rápida ejecución de los servicios.	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo, totalmente de acuerdo			
Firma del experto							
		Fecha 30/05/2018					



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-09-2018
Página : 5 de 11

Yo, **LUIS ENRIQUE DIOS ZÁRATE**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo campus Callao, revisor de la tesis titulada "**MOTIVACION Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VILMAR SAC, CALLAO 2017**", del estudiante **VILCHEZ MARTINEZ, PERCY**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **27 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Callao, 17 de julio del 2018

Luis Enrique Dios Zárate

DNI: 07909441

Baboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del IGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
--------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

La Facultad de Ciencias Empresariales

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Percy Vilchez Martínez

INFORME TITULADO:

Motivación y productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC - Callao - 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 17/07/2018

NOTA O MENCIÓN: 15 Quince


Mg. Samanta Hilda Calle Ruiz

