



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN
LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES
DE LA EMPRESA HIPERBODEGA PRECIO UNO,
FERREÑAFE 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor (es):

Bach. Piscoya Ordoñez Piero Josue

<https://orcid.org/0000-0002-6534-3149>

Bach. Urpeque Marchena Arnold David

<https://orcid.org/0000-0002-2107-8822>

Asesor:

Dr. García Yovera Abraham José

<https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

Línea de Investigación

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2022

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

**LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA
HIPERBODEGA PRECIO UNO, FERREÑAFE 2021**

Asesor (a): Dr. García Yovera Abraham José _____
Firma

Presidente (a) Dr. Merino Núñez Mirko _____
Firma

Secretario (a): Dr. Valera Aredo Julio Cesar _____
Firma

Vocal (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes _____
Firma

DEDICATORIA

A mi familia por haberme forjado como la persona que soy, por proporcionarme cada cosa que he necesitado, por guiarme y cuidarme en este camino profesional que he empezado, y sobre todo por su apoyo incondicional en cada paso que he dado en mi vida y a Dios por darme fuerzas cada día para seguir adelante.

Piero Josué Piscoya Ordoñez.

A mi familia por su incondicional apoyo, por acompañarme siempre en cada logro que cumpla, por todo el sacrificio que han hecho para mi formación personal y profesional y a Dios por brindarme salud, por siempre guiarme por el camino del bien y permitir que culmine mi carrera profesional.

Arnold David Urpeque Marchena.

AGRADECIMIENTO

A mis padres por su apoyo en los mejores y peores momentos, alentándome a seguir con mi carrera profesional, a la Universidad Señor de Sipán por brindarme las herramientas necesarias para esta investigación, a los profesores y a todos los involucrados en esta investigación, y a Dios por guiarme y brindarme salud en esta parte de mi vida.

Piero Josué Piscoya Ordoñez.

A mi padre, mi madre y mi hermano por alentarme siempre a seguir adelante, por motivarme siempre a luchar por mis sueños, por todos sus consejos y enseñanzas que han logrado que sea una persona de bien, a la Universidad Señor de Sipán y a los docentes que fueron parte de mi formación profesional, y a Dios por iluminarme y darme salud para poder culminar esta gran etapa de mi vida.

Arnold David Urpeque Marchena.

RESUMEN

La presente investigación se realizó en la provincia de Ferreñafe departamento de Lambayeque en la Empresa Hiperbodega Precio Uno Ferreñafe - 2021, tuvo como objetivo general Determinar cómo la Motivación Laboral influye en la productividad de los colaboradores. La investigación fue de tipo descriptivo-correlacional de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental transversal. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, teniendo una muestra de 47 colaboradores. Se obtuvo mediante Rho de Spearman la existencia de una correlación altamente significativa de $r=0,820$ entre ambas variables y sus dimensiones, con una Sig. bilateral $0,000 < 0,05$, lo que conlleva a aceptar hipótesis nula H_0 y aceptar la hipótesis alternativa H_1 a un nivel de confianza de 95%, Como resultados se obtuvo que La variable Motivación Laboral se encuentra en un nivel alto con un 80.85% y la variable productividad se encuentra en un nivel alto con un 82.98%. Finalmente se pudo concluir que los factores que influyen más en la productividad son las condiciones laborales que le ofrecen, la libertad de expresión y opinión, la oportunidad de hacer línea de carrera, la oportunidad de hacer desarrollo profesional y las recompensas e incentivos.

Palabras claves: Motivación Laboral, Productividad, Colaboradores.

ABSTRACT

This research was carried out in the province of Ferreñafe, department of Lambayeque, at the Hiperbodega Precio Uno Ferreñafe Company - 2021, its general objective was to determine how Labor Motivation influences the productivity of employees. Whose research was descriptive-correlational with a quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional design. For data collection, the survey technique was used, having a sample of 47 collaborators. The existence of a highly significant correlation of $r = 0.820$ between both variables and their dimensions was obtained using Spearman's Rho, with a bilateral Sig. $0.000 < 0.05$, which leads to accept the null hypothesis H_0 and accept the alternative hypothesis H_1 a confidence level of 95%, stating that there is a positive relationship between work motivation and productivity. As results it was obtained that: The Labor Motivation variable is at a high level with 80.85% and the productivity variable is at a high level with 82.98%. Finally, it was possible to conclude that the factors that most influence productivity are the working conditions offered, freedom of expression and opinion, the opportunity to pursue a career path, the opportunity to do professional development, and rewards and incentives.

Keywords: Labor Motivation, Productivity, Collaborators.

INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática	11
Contexto Internacional.....	11
Contexto Nacional	12
Contexto Local.....	14
1.2. Trabajos Previos	14
Contexto Internacional.....	14
Contexto Nacional	16
Contexto Local	18
1.3. Teorías Relacionadas al Tema	20
1.3.1. Motivación	20
1.3.2. Productividad.....	25
1.4. Formulación del Problema	29
1.4.1. Problema General	29
1.4.2. Problemas específicos	29
1.5. Justificación e Importancia del Estudio	29
1.6. Hipótesis	31
1.7. Objetivos	31
1.7.1. Objetivo General	31
1.7.2. Objetivos Específicos	31
II. MÉTODO Y MATERIAL	32
2.1. Tipo y diseño de investigación	32
2.1.1. Tipo de investigación	32
2.1.2. Diseño de la investigación	33
2.2. Población y Muestra	33
2.2.1. Población.....	33
2.2.2. Muestra	34
2.3. Variables, Operacionalización	35

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	38
2.4.1. Técnica.....	38
2.4.2. Instrumento	38
2.4.3. Validez.....	39
2.4.4. Confiabilidad.....	40
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	41
2.6. Criterios éticos	42
2.7. Criterios de rigor científico	43
III. RESULTADOS.....	44
3.1. Resultados en tablas y figuras	44
3.2. Discusión de resultados.....	55
3.3. Aporte Practico	57
3.3.1. Fundamentación	57
3.3.2. Objetivo General y Específicos	58
3.3.3. Cronograma de actividades	63
3.3.4. Monitoreo y evaluación del plan de acción.....	63
3.3.5. Costo beneficio de la propuesta.....	64
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
4.1. Conclusiones	65
4.2. Recomendaciones	66
REFERENCIAS	67
ANEXOS.....	73

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población	34
Tabla 2 Variable Independiente: Motivación laboral.....	36
Tabla 3 Variable Dependiente: Productividad	37
Tabla 4 Escala de Likert	39
Tabla 5 Validación de Expertos	40
Tabla 6 Prueba de Confiabilidad para la variable motivación laboral	40
Tabla 7 Prueba de Confiabilidad para la variable productividad.....	41
Tabla 8 Criterios éticos	42
Tabla 9 Criterios de rigor científico	43
Tabla 10 Datos generales de los encuestados	44
Tabla 11 Variable Independiente: Motivación laboral (ítems agrupados)	45
Tabla 12 Resultados de la dimensión Jerarquía de las necesidades (ítems agrupados).....	46
Tabla 13 Resultados de la dimensión Factores motivacionales (ítems agrupados)	47
Tabla 14 Resultados de la dimensión Tipos de Motivación (ítems agrupados)	48
Tabla 15 Variable Dependiente: Productividad (ítems agrupados).....	49
Tabla 16 Resultados de la dimensión Medición de la productividad (ítems agrupados).....	50
Tabla 17 Resultados de la dimensión Factores que influyen en la productividad (ítems agrupados)	51
Tabla 18 Resultados de la dimensión Factores para mejorar la productividad (ítems agrupados)	52
Tabla 19 Prueba de Normalidad	53
Tabla 20 Tabla cruzada para motivación laboral y productividad	53
Tabla 21 Prueba de Hipótesis.....	54
Tabla 22 Plan de capacitación para los colaboradores	59
Tabla 23 Plan de reuniones para los colaboradores	60
Tabla 24 Presupuesto y Financiamiento para la ejecución del plan de acción	62
Tabla 25 Cronograma de actividades	63
Tabla 26 Monitoreo y evaluación del plan de acción.....	63
Tabla 27 Costo beneficio de la propuesta.....	64

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Datos generales de los encuestados	44
Figura 2. Variable Independiente: Motivación laboral (ítems agrupados).....	45
Figura 3. Resultados de la dimensión Jerarquía de las necesidades (ítems agrupados).....	46
Figura 4. Resultados de la dimensión Factores motivacionales (ítems agrupados)	47
Figura 5. Resultados de la dimensión Tipos de Motivación (ítems agrupados)....	48
Figura 6. Variable Dependiente: Productividad (ítems agrupados)	49
Figura 7. Resultados de la dimensión Medición de la productividad (ítems agrupados).....	50
Figura 8. Resultados de la dimensión Factores que influyen en la productividad (ítems agrupados)	51
Figura 9. Resultados de la dimensión Factores para mejorar la productividad	52
Figura 10. Impresoras Zebra flejes QLN-220.....	61
Figura 11. Motorola MC3200G 38 teclado PDA 2D láser escáner de código de barras inalámbrico	61
Figura 12. Taladro atornillador	62

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Contexto Internacional

Manjarres et al. (2020) Ecuador, relatan en su artículo: La motivación y su desenvolvimiento laboral en los colaboradores en los hoteles del cantón Quevedo, Se observaron los factores de la motivación más recurrentes, como lo es la competitividad y la influencia que esta tiene en el desempeño de los colaboradores de dicho hotel, este trabajo mantiene relación con la investigación que se realizó, a mayor competitividad de los colaboradores, mayor será el incremento de motivación de los mismos.

Rodríguez (2020) España, en su artículo: Acciones necesarias para el mejoramiento de la relación que existe entre la gestión que realiza el área de recursos humanos y la motivación laboral entre los colaboradores de la empresa, llega a la conclusión que “Cuando la plantilla de trabajo se encuentra motivada, va a contribuir al crecimiento personal y profesional de su personal de trabajo, crea mejores sinergias y mejora el posicionamiento que tiene la empresa”, dicho trabajo de investigación resume que, un personal altamente motivado es fundamental para atraer nuevos talentos a la empresa, asimismo, se relaciona con nuestra variable independiente plasmada en nuestra investigación.

Campos et al. (2018) Ecuador, relatan en su artículo: Factores Intrínsecos de Motivación y Liderazgo en una Compañía de Telecomunicaciones Ecuatoriana, que “El aspecto intrínseco influye significativamente la motivación, el factor esencial para generar motivación son los elementos intrínsecos y da planes de motivación diferentes” los autores de este artículo manifiestan que el aspecto intrínseco tiene mucha relevancia en los colaboradores, además, esto tiene concordancia con la investigación que se realizó, específicamente con la variable independiente de motivación laboral.

Morales y Ronquillo (2021) México, describen en su artículo: El estrés laboral y su influencia en la productividad en una industria maquiladora de Reynosa Tamaulipas, que “la productividad de los trabajadores va a depender del nivel de estrés que tengan por el trabajo” Finalmente se concluye que, el estrés laboral

afecta negativamente en la productividad, dicha explicación guarda concordancia con nuestra investigación, específicamente con la variable dependiente.

Jaimés et al. (2018) Colombia, relatan en su artículo: Factores Relevantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confección del Área Metropolitana de Bucaramanga en Colombia, que “Los factores relevantes para la productividad laboral en dichas empresas dedicadas a la confección son: comportamiento en grupo, gestión del proceso, ambiente laboral y capacitación”, dicha investigación contrasta con la variable dependiente de nuestra investigación, porque es importante identificar los factores que generen esa buena o mala productividad.

Mazloum e Isea (2017) Venezuela, describen en su artículo: La flexibilidad en los horarios de trabajo como un factor para mejorar la productividad del colaborador, que “Implementar esta herramienta va a generar que el colaborador alcance la satisfacción en el trabajo y en el aspecto personal, por tal motivo el trabajador será más productivo en su trabajo” ambos autores hacen énfasis en las herramientas que se necesitan para que incremente la productividad laboral, se puede deducir que guarda relación con la variable dependiente de nuestra investigación.

Contexto Nacional

Torres y Delgado (2020) Tarapoto, nos en su artículo: Gestión motivacional laboral en los colaboradores de las instituciones públicas, dicen que “La motivación significa valorar el esfuerzo del talento humano, ya sea a través de retribuciones económicas, ascensos o capacitaciones” ambos autores hacen énfasis en que, existirá un incremento en la productividad y rendimiento para la institución, dicho trabajo de investigación guarda relación con la variable dependiente en nuestra investigación.

Montes y Díaz (2019) Ayacucho, en su artículo: Motivación y satisfacción laboral del personal del Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018, ambos autores llegan a concluir que “Existe conexión entre la motivación y la satisfacción laboral”, ante esto se puede decir que, esta investigación guarda relación con la variable independiente de nuestra investigación.

Marín y Placencia (2017) Lima, los autores nos dicen en su artículo: Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado, que “ Existe una baja satisfacción en el trabajo por parte de los colaboradores y eso afecta a su motivación” indican que mientras mayor sea los índices de motivación, mayor será la satisfacción en el trabajo, dicha investigación científica tiene relación con nuestra investigación, específicamente en la variable independiente.

Rojas et al. (2020) Huánuco, en su artículo: Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco – 2015, los autores afirman que “un adecuado manejo de gestión de talento humano ayudará a mejorar la productividad laboral del personal operativo que labora en la Empresa FISIM SAC” esto se deduce de autores que constituyen al talento humano, a través de las experiencias empresariales, como factor estratégico para aumentar la productividad, y la competencia, este trabajo es de interés para nuestra investigación, debido que, nuestra variable dependiente está relacionada con dicho artículo.

Ruíz et al. (2020) Chiclayo, los autores afirman en su artículo: El proceso de Engagement y su impacto en la productividad laboral de los funcionarios – Municipalidad Distrital de Lagunas, que “El engagement y la productividad en el trabajo de los funcionarios es positiva alta significativa, lo que permite inferir que mientras mayor sea el engagement laboral, el nivel de productividad incrementará” se podría decir que, el artículo está relacionado con nuestro trabajo de investigación en la variable dependiente, ya que, en ambos trabajos se busca la relación de dos variables.

Sáenz (2017) Chimbote, el autor en su artículo: Impacto de la capacitación en la mejora de la productividad, llega a la conclusión que “Existe una estrecha relación entre la realización de capacitaciones al personal para mejorar su productividad en el trabajo” dicho autor verificó que los resultados obtenidos mediante la capacitación optimizan el capital humano, dicha investigación científica tiene relación con nuestra investigación, específicamente en la variable dependiente.

Contexto Local

Hiperbodega Precio Uno de Ferreñafe es una empresa perteneciente a Hipermercado Tottus S.A y al grupo Falabella, es una empresa que ofrece servicios de venta de productos alimenticios, productos para el hogar, vestimenta y calzado. Fue inaugurada el 28 de mayo del 2019 y se encuentra ubicada en la calle Tacna #423.

En este sentido se ha decidido realizar una investigación ya que la Hiperbodega Precio Uno de Ferreñafe en la actualidad no identifica con claridad qué tan motivados se sienten sus trabajadores y cómo esta motivación les ayudará a ser más productivos en sus labores diarias.

Si en un futuro la empresa no emplea técnicas de motivación, por ejemplo: capacitaciones, reconocimientos a los trabajadores, disminuirá la productividad de los mismos, por ende, la empresa tendría un aumento de gastos por faltas injustificadas, alta rotación de personal, además, daña la imagen institucional de la empresa.

Después de haber identificado a través de un diagnóstico inicial, se pudo determinar que algunos trabajadores no se sienten muy a gusto por no recibir capacitaciones, por no estar conformes con la información que se les brinda para realizar su trabajo, no estar conformes con los equipos tecnológicos que se les brindan.

Es vital que la empresa pueda aplicar métodos motivacionales para poder lograr una óptima productividad, siendo esencial el estudio de dicha empresa para poder tener datos reales y confiables, además, recomendar actividades que debe realizar la Hiperbodega Precio Uno.

1.2. Trabajos Previos

Contexto Internacional

Cadena (2019), Ecuador, en su investigación de pregrado nos dice que, su objetivo principal fue descubrir cuál era la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores Envatub S.A. de la provincia de Pichincha. La investigación desarrollada fue de tipo cuantitativa, de alcance

descriptivo – correlacional y diseño no experimental. La población está constituida por 50 colaboradores del área de producción. En cuanto a los resultados, los colaboradores valoran las necesidades de seguridad, autoestima y protección; con respecto al desempeño laboral, los colaboradores presentaron altos niveles en la calidad en trabajo, y un nivel regular en los aspectos de trabajo en equipo y liderazgo. En conclusión, se puede decir que si existe relación entre la motivación de sus trabajadores y su desempeño.

Massella (2018), Guatemala, en su investigación de pregrado realizada nos dice que, su objetivo principal fue identificar la existencia de una correlación estadística de 0.05 entre las variables de motivación laboral y satisfacción laboral en los colaboradores que desempeñan labores con contrato temporal y otros con contratos indefinidos. La investigación desarrollada fue cuantitativa – correlacional. La población está comprendida por 30 contratados temporalmente y 30 contratados indefinidamente, que en su totalidad sería la muestra, ya que, es un número reducido. Los resultados obtenidos nos dicen que, definitivamente existe correlación al 0.05 entre la motivación laboral y la satisfacción laboral. Se puede concluir que, los empleados cuando están muy bien motivados, se sentirán muy cómodos desempeñando su trabajo.

Hernandez (2017), Colombia, en su investigación de posgrado relata que, su principal objetivo fue establecer las tres dimensiones de la motivación laboral de los profesionales de la Escuela de Posgrados. Su metodología fue cualitativa – interpretativa, constructivista – histórica y hermenéutica. La población se tomó igual a la muestra, debido a que el número de participantes fue muy reducido, con un total de 29 profesionales. Se pudo conocer gracias a los resultados obtenidos que, las acciones que están asociadas a la motivación guardan relación con la estrategia que maneja la Escuela. En conclusión, la formación que se les imparte a los estudiantes y las necesidades motivacionales básicas están satisfechas.

Bastidas et al. (2019), Colombia, los autores en su tesis de pregrado nos dicen que, su objetivo fue identificar de qué manera la variable clima organizacional influye en la productividad laboral el clima organizacional influye en la productividad laboral de la empresa colombiana. La investigación desarrollada fue documental y descriptiva, con diseño transeccional y no experimental. El estudio se realizó a una

población de 60 personas según la base de datos de la empresa y los autores toman el 40% que simboliza a la muestra. Como resultado se obtuvo que, la productividad laboral es positiva debido a que el capital humano de la empresa es proactivo y dedicado a su trabajo generando valor en el último semestre, de lo anterior se concluye que, la investigación acerca del clima laboral para incrementar la productividad en el ámbito laboral es una de las formas más eficaces y menos costosa.

Zarraga (2018), México, el investigador en su tesis de pregrado nos cuenta que, cuyo objetivo fue identificar si existe relación entre el estrés y la productividad. La investigación fue de tipo transversal, descriptiva, no experimental. Se estudió a una población de 30 personas, es igual a la muestra, ya que, es un número fácil de manejar. Con respecto a los resultados el autor nos dice que, tal relación no existe; lo cual contrapone lo que la teoría en el campo laboral asegura, podemos deducir que, el hecho de que la muestra no refleja una relación causa –efecto; el estrés laboral se ve presente, aunque no en niveles altos.

Martínez y Gonzáles (2017), Ecuador, los autores en su tesis de pregrado nos relatan que, tuvo por objetivo principal determinar si el clima laboral tiene influencia en la productividad y en el desempeño del Hotel Sheraton ubicado en la ciudad de Guayaquil. La metodología empleada se enfocó en un tipo de investigación cuantitativa, no experimental con corte transversal y alcance descriptivo – correlacional. Como población de estudio se tomó en cuenta a todos los colaboradores de dicho Hotel, los mismos que están comprendidos por 185 colaboradores y se tomó una muestra igual a 63 personas. Se obtuvo como resultado que, el clima laboral que existe en la organización si influye en gran manera en la productividad, con una correlación de 39% y 15% de determinación. Se puede concluir que, si incrementa el clima laboral, también habrá un crecimiento en la productividad.

Contexto Nacional

Alfaro (2018), Trujillo, el autor en su tesis de pregrado relata que, tiene como objetivo principal conocer la relación que existe en las dos variables en la empresa Camposol S.A, es decir, la correlación entre la motivación y desempeño. El tipo de

investigación fue de tipo correlacional, no experimental y de corte transversal. La población fue de 2500 trabajadores, después de emplear la fórmula da como resultado 333 personas. Los resultados que se obtuvieron por medio de la investigación, muestran que sí existe una correlación entre la motivación y el desempeño laboral de manera directa en el área de producción de la empresa Camposol s.a., Virú 2017, se puede deducir que, si incrementa la motivación de los trabajadores aumenta su desempeño.

Almeida (2018), Lima, en su tesis de pregrado nos dice que, su objetivo fundamental fue determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la satisfacción en los colaboradores de la empresa Wong S.A. Lima –2016. El tipo de investigación fue descriptiva de corte transversal con diseño de tipo descriptivo correlacional. Contando con una población de 50 trabajadores, se toma igual a la muestra porque es un número reducido y fácil de manejar. Los resultados obtenidos muestran que, sí hubo correlación entre la variable independiente y la variable dependiente. Se puede concluir que, a mayor sea la motivación laboral, mayor la satisfacción de los colaboradores de dicha empresa investigada.

Quispe (2018), Lima, en su tesis de posgrado cuenta que, tuvo como principal objetivo evaluar si existe relación sobre motivación y desempeño laboral de los colaboradores en el área de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2017. El tipo de investigación fue hipotético deductivo, de diseño no experimental, correlacional y transversal. La población se tomó igual a la muestra al ser un número reducido, la cual fue de 63 personas que son conformados por CAS (asistentes y administrativos), trabajadores nombrados. Los resultados obtenidos fueron favorables para la investigación ya que existe una relación positiva moderada y gracias a eso se pudo llegar a la siguiente conclusión: cuanto mayor motivados estén el capital humano de la empresa, mayor será su desempeño en el trabajo.

Lorenzo (2018), Lima, en su tesis de posgrado nos dice que, tuvo como principal objetivo establecer el nivel de relación entre las variables productividad y competencia laboral de los servidores públicos en Lima el año 2017. La metodología empleada fue correlacional, con diseño no experimental y transversal. Se estudió a una población que estuvo conformada por 65 servidores públicos,

aplicando el cálculo estadístico a la población se tuvo como muestra un total de 46 colaboradores del área estudiada del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Se tuvo como resultado que, la mayoría de los servidores de la de dicha área del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo poseen una alta productividad y competencia laboral, con un total de 54,3% y 58,7% respectivamente, y gracias a ello se pudo llegar a la conclusión que, a mayor competencia laboral, mayor será la productividad laboral y viceversa.

León (2018), Tarapoto, en su tesis de posgrado nos dice que, su objetivo principal fue establecer el nivel de relación entre el compromiso y productividad laboral en una municipalidad de Tarapoto en el año 2018. El tipo de investigación fue aplicativa, correlacional y no experimental. La población consta de 164 trabajadores y se toma como muestra la misma cantidad de población ya que es un número reducido. Se obtuvo como resultado que, existe una correlación significativa entre las variables investigadas de la Municipalidad Provincial de San Martín; podemos concluir que, si en la municipalidad se sigue manteniendo un bajo nivel de compromiso por parte de los colaboradores, su productividad será de nivel bajo.

Cárdenas y Vilquimiche (2017), Trujillo, en su tesis de pregrado nos dicen que, evaluar el nivel de la productividad en la gestión de almacenes de consumo masivo y retail de la empresa investigada era su principal objetivo. El tipo de investigación fue descriptivo, no experimental – transversal. Se analizó a una muestra de 30 trabajadores, se toma esa muestra ya que la población es igual, por ende, es un número reducido y fácil de manejar. Se tuvo como resultado que, el 60% de los 30 colaboradores encuestados perciben un nivel medio de productividad, gracias a ello se pudo concluir que, hay un buen nivel en la productividad de gestión en sus almacenes.

Contexto Local

Irigoin (2020), Chiclayo, en su tesis de posgrado nos dice que, su objetivo general propuso un plan de estrategias de motivación para aumentar el desempeño laboral en los colaboradores del establecimiento en Chiclayo el año 2019. El tipo de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y propositivo, se

encontró que el diseño fue No Experimental y transversal. La población está integrada por todos los 70 colaboradores del establecimiento chiclayano, y la muestra sería la misma debido al número limitado de trabajadores. Los resultados nos dicen que, gran parte de los colaboradores se sienten desmotivados y descontentos, dichos resultados nos dan la siguiente conclusión: el Hospital Clínico Próvida no cuenta con un plan estratégico de motivación que ayude a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

Benavides y Chung (2017), Chiclayo, en su tesis de pregrado tienen como objetivo principal establecer el nivel de motivación de los trabajadores del departamento comerciales del Banco en Chiclayo del año 2016. El tipo de investigación fue de enfoque mixto, cualitativo y cuantitativo, porque se utilizó una encuesta y el proyecto es de tipo explorativo. La muestra se tomó igual a la población, debido que, el área de banca de personas consta de 21 personas, entre 17 empleados y 4 que están en el área de banca de empresas del Banco Interamericano de Finanzas. Se obtuvo como resultado que, sí motivan a los trabajadores, pero no de la misma forma, dando como conclusión que: en su mayoría los trabajadores sí están motivados intrínsecamente y en su minoría extrínsecamente.

Lora (2017), Chiclayo, en su tesis de posgrado nos dice que su objetivo general fue diseñar estrategias de motivación que ayuden a aumentar el desempeño laboral en los empleados de los juzgados de familia. El tipo de investigación fue de tipo descriptiva - No Experimental – Propositivo. La muestra fue de 30 trabajadores, asumiendo que es igual a su población, ya que, es un número reducido y es fácil de manejar. Se tuvo como resultado que, en base a la encuesta realizada, la motivación asume un papel importante, pues esta influye en la forma en que el empleado percibe su ambiente laboral, su bienestar su satisfacción y su productividad, y finalmente, el juzgado no cuenta con un plan motivacional que ayude a mejorar el desempeño de los colaboradores de los juzgados de familia.

López (2017), Chiclayo, en su tesis de pregrado nos relata que, tuvo como objetivo general precisar la correlación entre las variables satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Tecnológica. El tipo de

investigación fue correlacional – descriptiva, también, se tiene un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y transversal. La muestra fue de 30 trabajadores, asumiendo que igual a su población, ya que, es un número reducido y es fácil de manejar. De los resultados se puede destacar que, si hubo una baja correlación entre las variables satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la empresa ya antes mencionada, y finalmente, hay una pequeña correlación entre las variables de la empresa tecnológica.

Ramirez (2018), Chiclayo, en su tesis de pregrado relata que, su objetivo general fue evaluar la productividad del área de caja de la empresa del rubro telecomunicaciones, y determinar los efectos que esta tenía. El tipo de investigación fue cualitativa y cuantitativa, transversal, correlacional y no experimental. La población consta de 329 operadores, la muestra fue tomada igual a la población. Como resultado se obtuvo que, la productividad en el área de caja, influye directamente en la remuneración variable y total de los trabajadores, pero no proporcionalmente. Y finalmente, la productividad no está bien esclarecida o definida, además, no está ejecutada en tiempos y cantidad en referencia al número de acciones realizadas.

García y Reyes (2018), Chiclayo, en su tesis de posgrado nos dicen que, tuvieron como objetivo general establecer la correlación que existe entre las variables satisfacción laboral y productividad en los docentes a tiempo completo de una Universidad Privada. La investigación fue de tipo descriptiva – correlacional con diseño no experimental. El estudio de la población tuvo una muestra de 40 docentes de la Universidad de las Facultades de Derecho, Humanidades, Ciencias de la Salud e Ingenierías en el año 2016. Y finalmente se pudo encontrar que, la mayoría de los docentes a tiempo completo muestran una baja satisfacción laboral y una minoría muestran una parcial insatisfacción laboral, de lo anterior se puede concluir que, los profesionales no se encuentran a gustos con las retribuciones que la Universidad les brinda.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

1.3.1. Motivación

1.3.1.1. Definición

“Es aquel sentimiento que lleva a una persona a actuar de una determinada forma, este impulso puede provenir de estímulos internos o externos de la persona”. (Chiavenato, 2004, pág. 41)

En concordancia con lo que menciona el autor se puede decir que la motivación es el impulso que direcciona las actitudes de una persona y genera que este haga esfuerzos para cumplir un objetivo determinado.

“Son aquellas, ganas, persistencia, esfuerzo, afán que realiza una persona con la finalidad de lograr sus objetivos”. (Robbins, 2004, pág. 156)

En concordancia con el autor, se puede decir que una persona para desarrollarse en el ámbito laboral o personal, debe poner todo su empeño para desarrollar un trabajo óptimo, teniendo en mente siempre los objetivos propuestos.

1.3.1.2. Dimensiones de la motivación

1.3.1.2.1. Jerarquía de las necesidades

Maslow (1954) Manifiesta que las necesidades motivacionales básicas para toda persona son la siguientes:

Indicadores de la Jerarquía de las necesidades básicas:

- **Necesidad Fisiológica:** “Son los impulsos automáticos que tiene la persona para mantenerse en un estado óptimo y para subsistir”. (Pág. 21)

En relación con lo que menciona el autor, se puede decir que esta necesidad es la base para las demás necesidades, si esta no está satisfecha, las demás necesidades tampoco lo estarán, además son importantes para la

subsistencia de la persona, tales como alimentación, respirar, dormir, beber etc.

- **Necesidad de Seguridad:** “Aparece cuando las necesidades fisiológicas estén satisfechas, una persona que ya sació su hambre, una persona con seguridad ya no sentirá temor”. (Pág. 26)

En relación a lo que manifiesta el autor, esta necesidad está relacionada con el entorno seguro y sin riesgos de la persona, tales como: Seguridad de salud, familiar, laboral, etc. una persona segura de sí mismo, tendrá la confianza para hacer las cosas sin miedo y de la mejor manera.

- **Necesidad Social:** “Esta necesidad de afecto y amor surgirá cuando ya estén satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, esta necesidad supone dar y recibir afecto”. (Pág. 28)

En relación a lo que menciona el autor, esta necesidad está relacionada con el sentido de pertenencia a un grupo social, compañerismo, amistad, amor, etc. Esta necesidad logrará que la persona cumpla un rol activo y beneficioso para la sociedad.

- **Necesidad de Autorrealización:** “Es el deseo que la persona tiene por llegar a ser todo lo que él siempre ha querido”. (Pág.33)

En concordancia con lo que manifiesta el autor, esta necesidad está relacionada con la satisfacción personal, con el desarrollo personal y profesional. Un colaborador que se sienta realizado, que sienta que ha logrado sus objetivos, será un colaborador que dará más de sí para mejorar cada día más.

1.3.1.2.2. Factores Motivacionales

Chiavenato (2011) Manifiesta que la motivación del talento humano de una organización dependen de los factores Higiénicos y Motivacionales.

Indicadores de la jerarquía de los factores motivacionales:

- **Factores Higiénicos:** “Condiciones que están alrededor de la persona cuando desempeña su trabajo, son aquellas situaciones ambientales y físicas del trabajo”. (Pág. 45) Estos factores son los siguientes:

- a) Condiciones laborales y comodidad.
- b) Políticas organizacionales.
- c) Trato con el superior.
- d) Salario y remuneración.
- e) Seguridad laboral y en el puesto.
- f) Relación con los demás colaboradores.

En relación a lo que indica el autor, se puede manifestar que si el ambiente de trabajo de un colaboradores no es el adecuado, no permitirá que los colaboradores estén cómodos y por ende tendrán una baja productividad.

- **Factores Motivacionales:** “Tiene relación con las obligaciones, las actividades, tareas y contenido de puesto relacionadas con éste”. (Pág. 45). Estos factores motivacionales son los siguientes:

- a) Libertad de opinión y decisión.
- b) Ascensos
- c) Utilización de habilidades.
- d) Formulación de objetivos.

En concordancia a lo manifestado por el autor, se puede decir que los factores motivacionales tienen que ver con las obligaciones, actividades que desempeñan en el puesto de trabajo, si estos factores se realizan de la mejor manera se logrará que los colaboradores estén satisfechos y por ende aumentan su productividad.

1.3.1.2.3. Tipos de Motivación

Pérez (1998) Menciona dos tipos de motivación que logran que una persona alcance sus metas, son los siguientes:

Indicadores de los tipos de Motivación:

- **Motivación Extrínseca:** “Impulsa a la persona a realizar una actividad por las recompensas, incentivos o castigos o que esta pueda recibir de su entorno”. (Pág. 54)

En relación a lo que manifiesta el autor podemos decir que esta motivación tiene que ver con aquellos estímulos externos que se le brinda al colaborador para que este ponga más empeño e interés en el trabajo.

- **Motivación Intrínseca:** “Relacionado con la satisfacción propia de la persona, como por ejemplo la satisfacción de haber desempeñado un buen trabajo o recibir un reconocimiento”. (Pág.55)

En relación a lo que manifiesta el autor, se puede decir que esta motivación, es lo contrario a la anterior, esta procede del interior de la persona, esta motivación está relacionada con la satisfacción psicológica que la persona obtiene a través del trabajo.

1.3.2. Productividad

1.3.2.1. Definición

La variable se define como el “Total de esfuerzos realizados entre la cantidad de recursos que fueron requeridos para llevar a cabo la producción de los servicios o productos de la empresa”. (Coulter y Robbins, 2014, pág. 640)

Según lo indicado por el autor, se puede manifestar que la productividad es una herramienta que te va a permitir medir si la organización obtuvo sus objetivos propuestos de acuerdo a los recursos utilizados.

“Mide cómo es que se está realizando el trabajo con aquellos recursos que cuenta la empresa para realizar la producción de bienes y servicios, también refleja la calidad con la que se está gestionando los recursos”. (Martínez, 1998, pág. 95)

En relación con lo que menciona el autor, se puede decir que la productividad es una estrategia importante que siempre deben tener en cuenta las organizaciones ya que esta herramienta permitirá lograr grandes beneficios para la empresa, ayudará a aumentar sus ingresos, incrementará su crecimiento y ayuda a que la empresa se posicione en el mercado.

1.3.2.2. Dimensiones

1.3.2.2.1. Medición de la Productividad

Chiavenato (2004) Indica que la productividad se puede medir por estos dos factores: Eficiencia y eficacia.

Indicadores de la medición de la productividad:

- **Eficiencia:** “Es una medición que permite saber de qué forma se utilizan los recursos en el proceso, también viene a ser una relación entre los insumos y los productos”. (Pág.132)

En relación a lo que dice el autor se puede manifestar que ser eficiente es usar de manera correcta todos los recursos que tengamos a la mano, es poder cumplir todas nuestras metas propuestas optimizando de la mejor manera todos aquellos recursos disponibles que nosotros tengamos.

- **Eficacia:** “Es una medición que te permite conocer el logro de los resultados, capacidad de satisfacer necesidades a través de sus bienes y servicios”. (Pág. 132)

En relación a lo manifestado por el autor, se puede decir que la eficacia es cumplir con los objetivos propuestos, haciendo el trabajo de la mejor manera, es aquella habilidad que tiene una persona al momento de cumplir con sus objetivos.

1.3.2.2.2. Factores que influyen en la productividad

Prokopenko (1989) manifiesta que aquellos factores que influyen en la productividad son los características del trabajo y el entorno.

Indicadores de los factores que influyen en la productividad:

- **Características del trabajo** “Relacionada con el clima laboral, relaciones interpersonales y con el ambiente de trabajo que ofrece la empresa”. (Pág.6)

En relación a lo que menciona el autor se puede manifestar que, si no existe un buen ambiente y clima laboral, esto hará que se genere una baja productividad en la organización.

- **El entorno:** “Son los factores macroeconómico y microeconómico que gira alrededor de la

empresa y que pueden afectar a la misma”.
(Pág.6)

- En relación a lo que menciona el autor se pueda manifestar que, estos factores pueden impactar positivamente o negativamente a la empresa de acuerdo a cómo se desenvuelve el mercado.

1.3.2.2.3. Factores que influyen en la productividad

Prokopenko (1989) También indica que algunos factores importantes para aumentar la productividad son los factores internos y externos.

Indicadores de los factores para mejorar la productividad:

- **Factores Internos:**

Planta y equipo: “Son elementos que desarrollan un papel fundamental para que se desarrolle un buen trabajo”. (Pág. 11)

En relación a lo que menciona el autor se puede decir que contar con un buen establecimiento y los mejores equipos, permiten que se generen buenos índices de productividad.

Tecnología: “La innovación de la tecnología es una herramienta de gran relevancia para el incremento de la productividad”. (Pág. 12)

En relación con lo que menciona el autor se puede decir que, actualmente es importante aprovechar el continuo desarrollo y la innovación constante de la tecnología para aplicarla en la organización con la finalidad de lograr que la productividad se incremente.

Materiales y energía: “Fuentes relevantes de la productividad, como son las materias primas y suministros indirectos” (Pág. 12)

En relación a lo que manifiesta el autor, se puede decir que es importante hacer un uso correcto de estos recursos, de esta manera la merma de productos será menor.

– **Factores Blandos**

Persona: “Factor esencial y principal para mejorar la productividad de toda organización”.
(Pág. 13)

En este sentido se puede manifestar que el talento humano es el recurso más importante de la organización, pues son estos quienes generan la productividad de la empresa, por lo que deben estar correctamente motivados para que se desempeñen de la mejor manera.

– **Organización y Sistema:** “Una organización debe trabajar con dinamismo y debe estar direccionada hacia el logro de los objetivos”.
(Pág. 14)

Por lo tanto, se puede indicar de acuerdo a lo mencionado por el autor que, para que se desarrolle un buen funcionamiento de las actividades de la empresa debe existir una buena estructura organizacional que permita una buena coordinación y comunicación con todas las áreas de la empresa.

Métodos de Trabajo: “Las técnicas de las metodologías de trabajo tienen como objetivo lograr que el trabajo sea mucho más productivo”.
(Pág. 15)

Según lo manifestado por el autor se puede decir que las empresas deben contar con metodologías de trabajo que logren un eficiente desarrollo de sus actividades, así mismo la empresa debe

borrar toda aquella actividad que no aporte nada para la empresa.

Estilos de dirección: “La eficiencia de la organización va a depender de cómo se maneje la dirección de la misma”. (Pág. 15)

En relación a lo manifestado por el autor se puede manifestar que los líderes de las empresas deben dirigir de la mejor manera a su personal al cumplimiento de los objetivos, la manera en que los líderes direccionan a sus colaboradores, estará relacionada con la productividad de la empresa.

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema General

¿Cómo influye la Motivación Laboral en la Productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de motivación laboral que tienen los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno de Ferreñafe, 2021?

¿Cuál es el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno de Ferreñafe, 2021?

¿Cuáles son los factores de la motivación laboral que influyen en la productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno de Ferreñafe, 2021?

1.5. Justificación e Importancia del Estudio

Justificación Teórica

Actualmente, en el mundo laboral el colaborador atraviesa diferentes situaciones en su trabajo, por ello es muy importante que las organizaciones se focalicen en el colaborador para identificar cómo se siente, hoy en día las empresas no solo deben centrar sus esfuerzos en

cumplir sus metas, también deben enfocar sus esfuerzos por brindarles lo mejor a sus colaboradores para que estos se sientan motivados y por ende generar una gran productividad en su organización. Por ello en la presente investigación se tomará como referencia la teoría del autor Idalberto Chiavenato (2004) en la séptima edición de su libro llamado “Introducción a la teoría general de la administración” para la primera variable de Motivación y al autor Abraham Maslow (1954) en su libro llamado “Motivación y Personalidad”. Por otro lado, también se tomó como referencia la teoría de Coulter y Robbins (2014) en su libro titulado “Administración” para la segunda variable de Productividad.

Justificación Metodológica

El presente trabajo de investigación se justifica por ser inductivo y de carácter cuantitativo – descriptivo con diseño no experimental, se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos y como instrumento el cuestionario. Estas herramientas ayudan a recopilar toda la información relevante para la investigación. Además, la presente investigación servirá como referencia para futuras investigaciones.

Justificación Social

Con la presente investigación se está aportando a que la empresa Hiperbodega Precio Uno de Ferreñafe mejore y fortalezca sus actuales estrategias de motivación, para que sus colaboradores se sientan mucho más satisfechos en su trabajo y por consecuencia logren mayor productividad, logrando de esta forma que la empresa tenga mayores beneficios y alcance de manera más eficiente sus objetivos.

Importancia de estudio

Este trabajo de investigación está enfocado en lograr el mejoramiento de la productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno de Ferreñafe a través de la motivación y estrategias motivacionales que permitan que el colaborador se encuentre mayor satisfecho en su

trabajo y de esta manera pueda tener un mejor desempeño para beneficio propio y el de la empresa.

1.6. Hipótesis

- **H1:** La Motivación Laboral influye en la Productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021.
- **H0:** La Motivación Laboral no influye en la Productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar cómo la Motivación Laboral influye en la productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021.

1.7.2. Objetivos Específicos

Analizar cuál es el nivel de Motivación Laboral en la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021.

Diagnosticar el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021.

Indicar cuáles son factores de la Motivación Laboral que influyen en la Productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021.

II. MÉTODO Y MATERIAL

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación realizada es de tipo descriptiva - correlacional de enfoque cuantitativo. En donde el autor Bernal (2010) nos dice lo siguiente:

Descriptiva

La investigación descriptiva es uno de los estudios más utilizados por los investigadores, esta investigación tiene por finalidad dar a conocer y describir las características, rasgos, situaciones o hechos fundamentales de una investigación.

La investigación será de tipo descriptiva debido a que se descubrió una realidad que ocurre en Hiperbodega Precio Uno de la provincia de Ferreñafe.

Correlacional

Por otra parte, menciona que la investigación correlacional examina y mide cual es el nivel de correlación existente entre las variables de la investigación.

La presente investigación pretende determinar la relación existente entre la Motivación Laboral y la Productividad Laboral de los colaboradores de la Empresa Hiperbodega Precio Uno Ferreñafe.

Enfoque Cuantitativo

El autor menciona que una investigación es cuantitativa cuando se miden las características o los datos de la investigación de forma numérica.

En esta investigación tendremos un número finito de población de estudio, además los resultados que se obtendrán a través de la encuesta se analizaron en tablas y figuras utilizando el programa estadístico SPSS.

El tipo de investigación que se aplicó en la empresa Hiperbodega Precio Uno de Ferreñafe fue Descriptiva – Correlacional porque se describió a detalle el trabajo a realizar en esta investigación y además se descubrió cuál es el nivel de correlación o influencia que existe entre la variable independiente de Motivación Laboral y la variable dependiente de Productividad Laboral, y de enfoque Cuantitativo ya que los resultados que se obtuvieron a través de la encuesta que se aplicó a los colaboradores de la empresa se analizaran en tablas y figuras utilizando el programa estadístico SPSS.

2.1.2. Diseño de la investigación

Diseño No experimental

El diseño que se aplicó para la presente investigación en la empresa Hiperbodega Precio Uno de Ferreñafe es no experimental, Hernández et al. (2014) manifiesta que en “es un estudio en donde no se hace variar de forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables”. (pág. 152)

Transversal o transeccional

indica que el diseño transversal o transeccional es un diseño de investigación en la cual “su objetivo fundamental es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento determinado”. (pág. 154)

Por ende, el presente trabajo de investigación se desarrolló a través de un diseño no experimental – transversal, debido a que no se manipuló intencionalmente las variables de estudio, solo fueron observadas en un determinado momento y para luego ser analizadas.

2.2. Población y Muestra

2.2.1. Población

Bernal (2010) afirma que es el conjunto de todos los componentes de interés para el o los investigadores que deseen realizar tu estudio, además,

se definen también como el conjunto del total del muestreo presente en la investigación o estudio.

En la presente investigación se tiene a una población conformada por 54 colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno Ferreñafe, entre esta población se encuentran operarios.

Tabla 1

Población

N°	Operarios	Áreas
1	23	Productos de Gran Consumo
2	20	Non Food
3	5	Perecibles
4	6	Prevención, plataforma y mantenimiento
Total	54	4

Fuente: Elaboración propia.

2.2.2. Muestra

Bernal (2010) “Es la parte de la población que es seleccionada para el desarrollo del estudio, en la cual se obtiene la información y sobre la cual se realizará la medición y la observación de las variables de estudio”. (pág. 161)

Contrastando lo mencionado por el autor, para obtener la muestra con los elementos importantes para la presente investigación será necesario obtenerla a través de la siguiente fórmula.

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2(N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

Población (N) = 54 colaboradores

Margen de error (E) = 5%

Nivel de confianza (Z) =1.96

Probabilidad (p x q) = 50%

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 54}{0.05^2(54 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 47$$

Para hallar la muestra, se utilizó la fórmula para poblaciones finitas debido a que se conoce la cantidad exacta de personas que la conforman, dicha fórmula dio como resultado que la presente investigación estuvo conformada por 47 elementos que permitieron determinar la relación que existe entre la Motivación Laboral y la Productividad Laboral en la Empresa Hiperbodega Precio Uno Ferreñafe.

2.3. Variables, Operacionalización

2.3.1. Variable Independiente, Motivación Laboral

Para Robbins (2004) la motivación laboral son las ganas de salir adelante, es la persistencia que poseen los seres humanos, es el esfuerzo que le dedican y el afán de poder alcanzar sus objetivos.

2.3.2. Variable Dependiente, Productividad Laboral

Para Martínez (1998) la productividad laboral mide cómo se realiza el trabajo y los relaciona con los recursos disponibles que posee la empresa para poder producir bienes y prestar servicios, también destaca la calidad con la que se está utilizando todos los recursos.

Tabla 2

Variable Independiente: Motivación laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	TÉCNICA E INSTRUMENTO	
Motivación Laboral	Jerarquía de las necesidades	Necesidad fisiológica.	¿La remuneración que recibe, logra satisfacer sus necesidades básicas?	Encuesta/ Cuestionario	
		Necesidad de seguridad.	¿Se siente estable y seguro en su empleo?		
		Necesidad Social.	¿Su equipo de trabajo lo hace sentir valorado e importante?		
		Necesidad de autorrealización.	¿Le brindan la oportunidad de hacer carrera y desarrollarse profesionalmente?		
	Factores motivacionales	Factores higiénicos.	¿Las condiciones de limpieza e higiene son buenas en su trabajo?		¿La empresa cumple con los protocolos sanitarios frente a la COVID-19?
		Factores motivacionales.	¿Le permiten comunicar sus opiniones, aportes para la mejora del trabajo?		¿Le dan la oportunidad de ascender puestos de trabajo en la empresa?
	Tipos de motivación	Motivación Extrínseca.	¿Las recompensas e incentivos que recibe están acorde al esfuerzo que usted realiza?		¿El área donde usted se encuentra programa y ejecuta capacitaciones constantemente?
		Motivación Intrínseca.	¿Se siente con ánimos y energía cuando desempeña su trabajo?		¿Se preocupa por aprender nuevas cosas en su trabajo?

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3

Variable Dependiente: Productividad

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Productividad	Medición de la productividad	Eficiencia	¿Cuentas con los recursos y herramientas necesarias para realizar correctamente tus funciones?	Encuesta/ Cuestionario
		Eficacia	¿Utiliza los recursos y herramientas para el funcionamiento óptimo de cada función que desempeña?	
	Factores que influyen en la productividad	Características del trabajo	¿Los objetivos del área donde usted se encuentra, están claramente definidos? ¿El área donde trabaja da a conocer los resultados obtenidos?	
		El entorno	¿El ambiente laboral que existe su área le permite desarrollar correctamente sus funciones?	
	Factores para mejorar la productividad	Factores Internos	¿La relación que tiene con sus compañeros de trabajo, genera que tenga un mejor desempeño? ¿Estas preparado para afrontar retos, riesgos y dificultades que se presenten entorno a tu trabajo?	
		Factores Blandos	¿La infraestructura de su área de trabajo le permite desarrollar sus funciones correctamente? ¿Los equipos tecnológicos que le brinda la empresa (computadoras eficientes, la velocidad del internet, impresoras, Palm, etc.) son los más adecuados para el desarrollo de sus funciones?	
			¿Se evalúa constantemente su desempeño para saber qué cosas está haciendo bien y en que está fallando?	
			¿El gerente y los jefes de área direccionan correctamente la empresa, facilitando el trabajo y el logro de objetivos?	

Fuente: Elaboración propia.

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

2.4.1. Técnica

Encuesta:

Bernal (2010), "Es una de las herramientas más utilizadas por los investigadores para la recolección de datos e información". (pág. 194)

En esta investigación, como técnica se aplicó una encuesta virtual, debido a la situación que estamos pasando producto de la pandemia, a 47 colaboradores de la Empresa Hiperbodega Precio Uno de Ferreñafe con la finalidad de recopilar la información necesaria sobre las variables en estudio, detallando los siguientes pasos:

- Análisis e interpretación de las teorías en base a las variables en estudio.
- Operacionalización de las variables en estudio.
- Formulación de interrogantes en base a los indicadores identificados.
- Elaboración de la encuesta a través de Google Forms.
- Aplicación de la encuesta a los trabajadores de la empresa en estudio.

2.4.2. Instrumento

Cuestionario

(Bernal, 2010), "Es un conjunto de preguntas elaboradas para obtener los datos necesarios e importantes, con el propósito de cumplir con los objetivos del proyecto de investigación". (pág. 250)

En la presente investigación, como instrumento para la recopilación de datos de la presente investigación se utilizó el cuestionario con un total de 23 preguntas que permitió obtener información importante para las variables en estudio, este cuestionario estuvo basado en la escala de Likert, 12 para la variable motivación laboral y 11 para la variable productividad.

Lo antes mencionado, se contrasta con lo que dice Bernal (2010) y su definición sobre la escala de Likert, ello sirvió para presentar los puntos más resaltantes.

El cuestionario se elaboró mediante los siguientes pasos:

- Identificación de las variables que abarca la encuesta.
- Selección de las interrogantes claves.
- Empleo de preguntas cerradas y abiertas.
- Elección de los encuestados.
- Manejo de Google Forms.
- Respuestas múltiples, utilizando la escala de Likert.

Tabla 4

Escala de Likert.

PUNTUACIÓN	DENOMINACIÓN	INICIAL
1	Nunca	N
2	Casi nunca	CN
3	A veces	A
4	Casi siempre	CS
5	Siempre	S

Fuente: Elaboración propia.

2.4.3. Validez

Para Bernal (2010) la validez señala que es el nivel con que pueden deducirse las conclusiones en relación a los resultados obtenidos, la validez se puede analizar a partir de diferentes puntos de vista:

- Validez de contenido: Hace énfasis en el grado en que representa el universo de la variable objeto de estudio.
Es decir, las preguntas han sido redactadas considerando los constructos de la motivación laboral y la productividad, considerando que dichas preguntas son representativas para la recopilación de la información de las variables en cuestión.

- Validez de criterio: Establece el juicio que se aplica al instrumento en relación con la cabida de este para inferir la variable objeto de la medición.

Es decir, en nuestra investigación se hace referencia a la escala de Likert como criterio externo.

- Validez de constructo: Hace referencia al instrumento y como este es juzgado en relación al nivel en que una medición se interrelaciona constantemente con otras mediciones sobre variables que están midiéndose.

Los instrumentos se validaron bajo el criterio de 3 expertos en la materia, los cuales aceptaron y sugirieron alguna corrección en el cuestionario.

Tabla 5

Validación de Expertos

N°	Experto	A/D	Especialidad
1	Jara Escalante Rene Erick	23: 21/23=0.91	Administración de empresas
2	Astudillo Álamo Vera Lucia	23: 23/23=1	Administración de empresas
3	Llanos Vásquez Alexandra de Nazareth	23: 23/23=1	Administración de empresas

Fuente: Elaboración Propia.

2.4.4. Confiabilidad

Para Hernández et al. (2014) la confiabilidad es el nivel de un instrumento de medición, dicha confiabilidad se puede determinar por diferentes técnicas.

Tabla 6

Prueba de Confiabilidad para la variable motivación laboral

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N° de elementos</u>	<u>N° de encuestados</u>
0.868	12	47

Fuente: Programa Estadístico SPSS.

A través del programa SPSS se pudo determinar la validez gracias a un análisis de fiabilidad, este análisis nos arrojó un resultado de 0.896 lo que significa que es una encuesta con excelente confiabilidad.

Tabla 7

Prueba de Confiabilidad para la variable productividad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N° de elementos</u>	<u>N° de encuestados</u>
0.908	11	47

Fuente: Programa Estadístico SPSS.

A través del programa SPSS se pudo determinar la validez gracias a un análisis de fiabilidad, este análisis nos arrojó un resultado de 0.868 para la variable independiente y 0.908 para la variable dependiente, lo que significa que es una encuesta confiable.

El cuestionario ha sido validado por 3 expertos en la materia, donde cada experto juzgó en base a su criterio y emitió sus aportes, con la finalidad de mejorar el cuestionario, teniendo un promedio de 2.91, porcentaje que refleja una validez del instrumento.

Con respecto a la confiabilidad, el cuestionario ha sido verificado con la aplicación del alfa de Cronbach a 47 elementos, con total de 23 preguntas, cuyos resultados fueron para la motivación laboral con un alfa de Cronbach 0.868 y para la productividad con un alfa de Cronbach de 0.908, indicadores que resultan positivos para la aplicación del cuestionario en relación a las variables en estudio.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Para recabar información de las variables en cuestión se aplicó una encuesta como técnica, a una muestra de 47 trabajadores pertenecientes a la

empresa Hiperbodega Precio Uno en la ciudad de Ferreñafe, luego se plasmó la información en Microsoft Excel 2016, y luego, se procesó la información en el programa estadístico SPSS, finalmente, se realizaron tablas y figuras de las variables motivación laboral y productividad para la mejor comprensión, con el fin de brindar soluciones a los objetivos trazados.

El instrumento estuvo establecido por la escala de Likert cuya valoración corresponde a: 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre)

2.6. Criterios éticos

Según Noreña et al. (2012) nos dicen que la ideología, la identidad y los demás componentes de la cultura se encuentran presentes en cada una de las etapas de este trabajo de investigación, con la finalidad de buscar un acercamiento holístico y menos intrusivo a la realidad más cercana.

Tabla 8

Criterios éticos

Criterios éticos	Características
Validez científica	La investigación realizada en la Empresa Hiperbodega Precio Uno de Ferreñafe fue original ya que toda la información recolectada a través de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa, no van a ser manipuladas y será de carácter confidencial.
Selección equitativa de los sujetos	La población de esta investigación estuvo integrada por todos los colaboradores de Empresa Hiperbodega Precio Uno de Ferreñafe, cuya muestra es de 47 colaboradores, esto se realiza con la finalidad de determinar la relación que existe entre la Motivación Laboral y la Productividad Laboral de los colaboradores de dicha empresa.
Consentimiento informado	La información brindada por parte de los colaboradores de la Empresa Hiperbodega Precio Uno de Ferreñafe, solo fue utilizada con el objetivo de desarrollar el presente trabajo de investigación y poder brindar recomendaciones

a los posibles problemas que tenga la empresa con respecto al tema que se está investigando.

Respecto a los sujetos inscritos En todo momento se les trató amigable y respetuosamente, teniendo en cuenta siempre los valores para generar confianza en los colaboradores de la Empresa Hiperbodega Precio Uno de Ferreñafe.

Fuente: Elaboración propia.

2.7. Criterios de rigor científico

Según Noreña et al. (2012) nos dicen que son resultados, descripciones, constrataciones de la apreciación de la investigación.

Tabla 9

Criterios de rigor científico

Criterios de Rigor Científico	Inv. Cuantitativa	Características
Valor de verdad	Validez interna	La información recolectada en la Empresa Hiperbodega Precio Uno de Ferreñafe se redactó tal cual como han sido brindados los datos. Se transcribieron los datos recolectados de las encuestas realizadas a los colaboradores de la Empresa Hiperbodega Precio Uno de Ferreñafe y se analizaron tomando como referencias las investigaciones de otros autores.
Aplicabilidad	Validez Externa	Se tomaron como referencias los resultados de investigaciones realizadas anteriormente y teorías, de otros autores, con el objetivo de determinar la validez de la presente investigación.
Consistencia	Fiabilidad interna	Los resultados que se obtuvieron en la presente investigación no fueron manipulados para beneficio propio, sino se tuvo como finalidad evaluar el logro de los objetivos propuestos y determinar también un mejor conocimiento de las variables en estudio.
Neutralidad	Objetividad	

Fuente: Elaboración propia.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y figuras

Tabla 10

Datos generales de los encuestados

<u>Ítems</u>	<u>Porcentaje</u>
Mujer	62%
18-25 años	60%
Titulo Técnicos	43%
PGC	47%

Fuente: Encuesta aplicada en el mes de septiembre del 2021 a los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno de Ferreñafe.

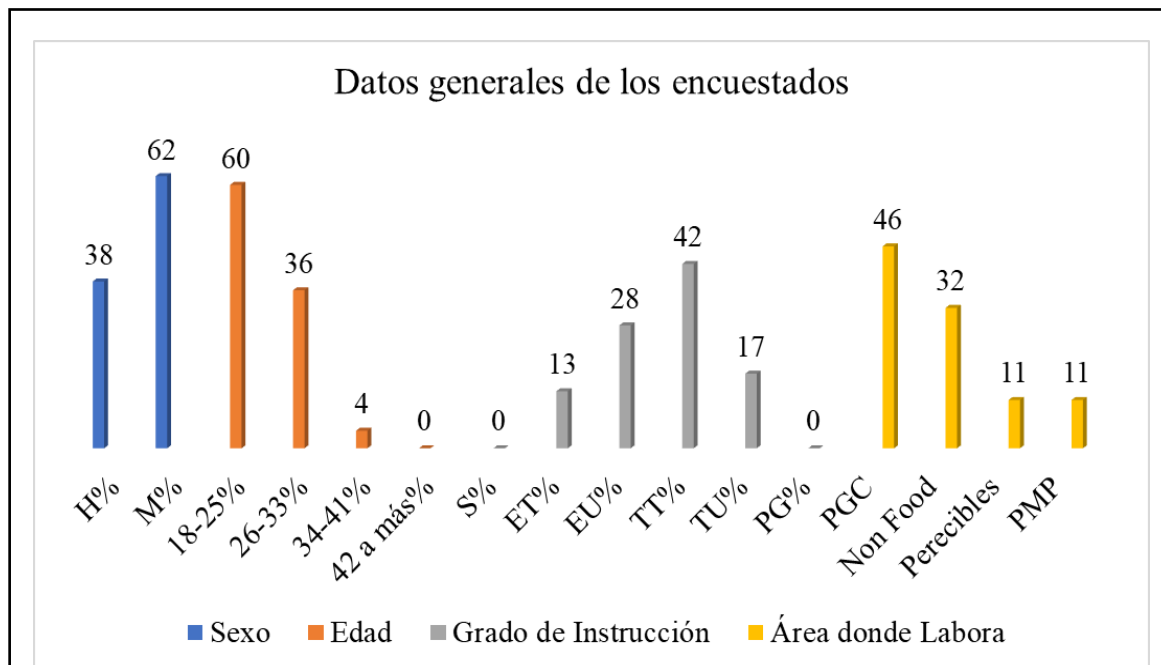


Figura 1. La encuesta aplicada a los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno de Ferreñafe, dio como resultado que la mayor parte de los encuestados son mujeres con el 62%, la mayor parte de los encuestados tiene una edad de entre 18 a 25 años con el 60%, la mayor parte de los encuestados son del área de PGC con el 46% y por último el 42% de los encuestados son técnicos en su especialidad.

Fuente: Tabla N° 10

Tabla 11

Variable Independiente: Motivación laboral (ítems agrupados)

<u>Nivel</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Medio	9	19.15%
Alto	38	80.85%
Total	47	100%

Fuente: Encuesta aplicada en el mes de septiembre del 2021 a los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno de Ferreñafe.

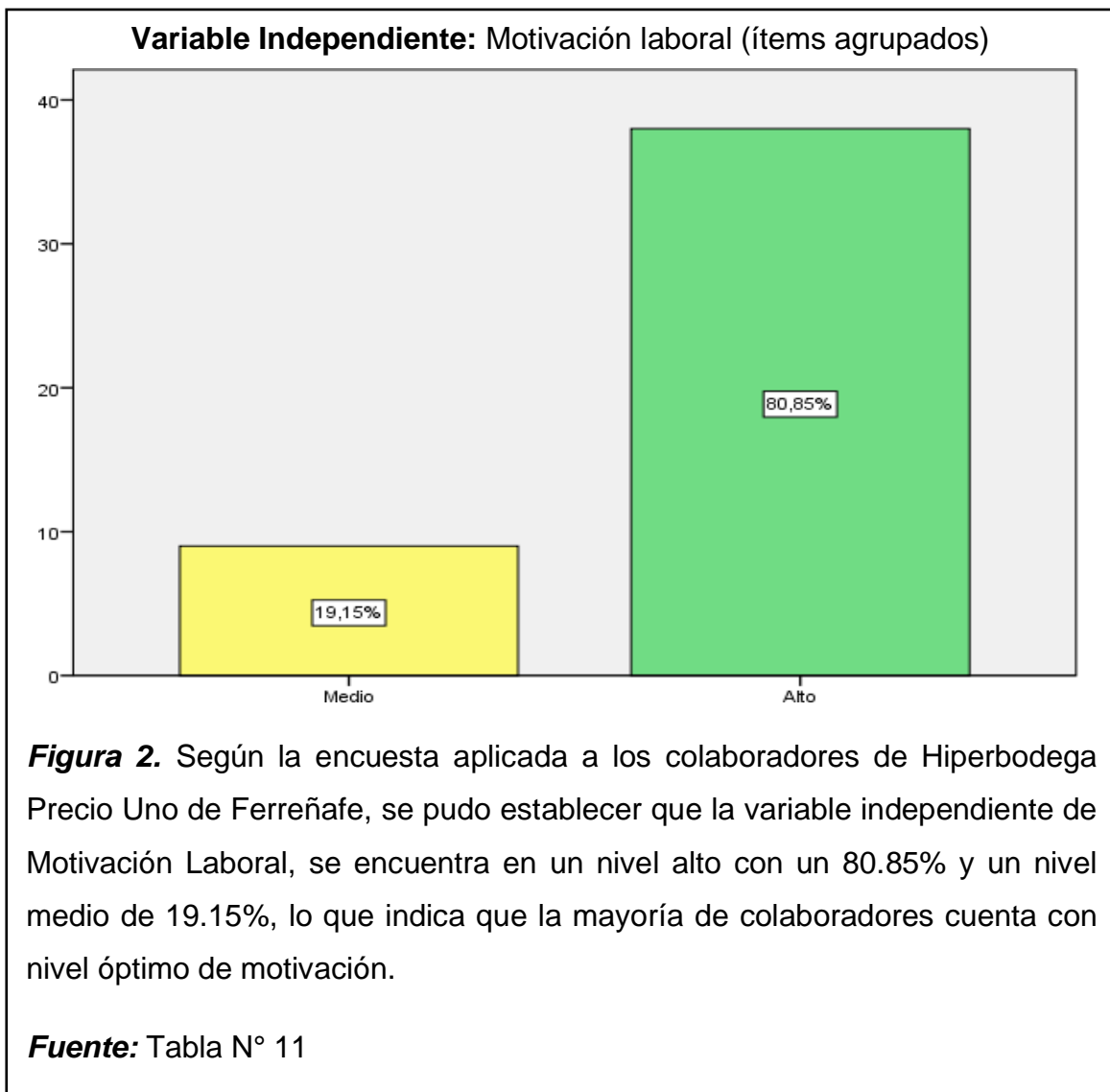


Tabla 12

Resultados de la dimensión Jerarquía de las necesidades (ítems agrupados)

<u>Nivel</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Medio	26	55.32%
Alto	21	44.68%
Total	47	100%

Fuente: Encuesta aplicada en el mes de septiembre del 2021 a los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno de Ferreñafe.

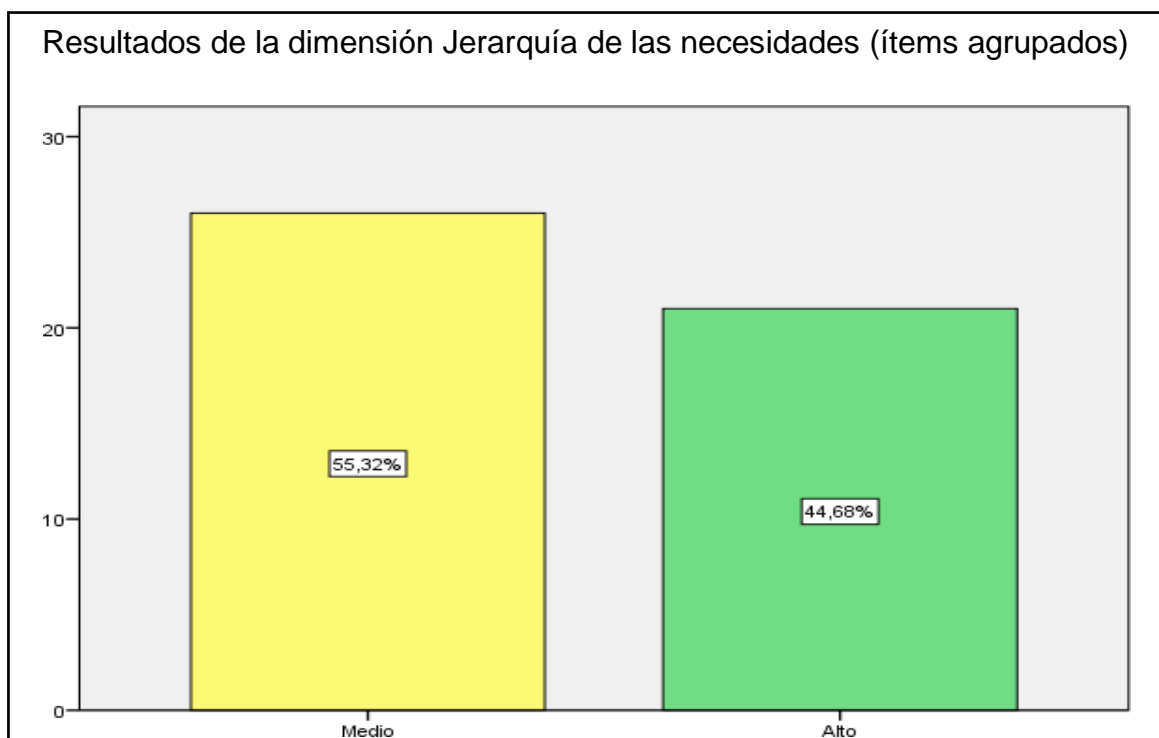


Figura 3. Según la encuesta aplicada a los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno de Ferreñafe, se pudo establecer que la dimensión de la Jerarquía de las necesidades, se encuentra en un nivel medio con un 55.32% y un nivel alto de 44.68%, lo que significa que la mayoría de colaboradores no se encuentra totalmente motivado con respecto a las necesidades relacionadas con la de seguridad, fisiológicas, sociales y de autorrealización.

Fuente: Tabla N° 12

Tabla 13

Resultados de la dimensión Factores motivacionales (ítems agrupados)

<u>Nivel</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Medio	11	23.40%
Alto	36	76.60%
Total	47	100%

Fuente: Encuesta aplicada en el mes de septiembre del 2021 a los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno de Ferreñafe.

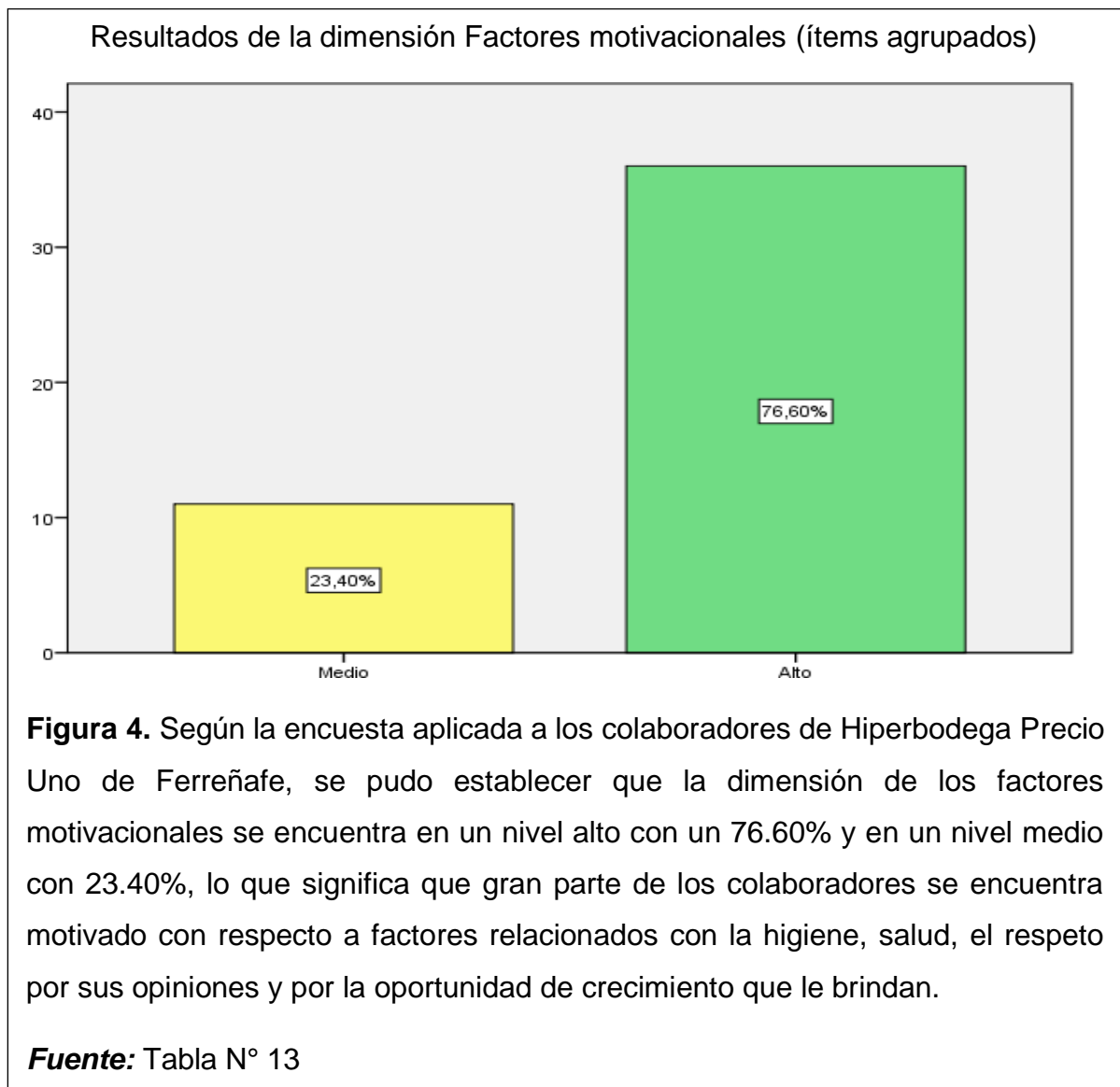


Tabla 14

Resultados de la dimensión Tipos de Motivación (ítems agrupados)

<u>Nivel</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Medio	22	46.81%
Alto	25	53.19%
Total	47	100%

Fuente: Encuesta aplicada en el mes de septiembre del 2021 a los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno de Ferreñafe.

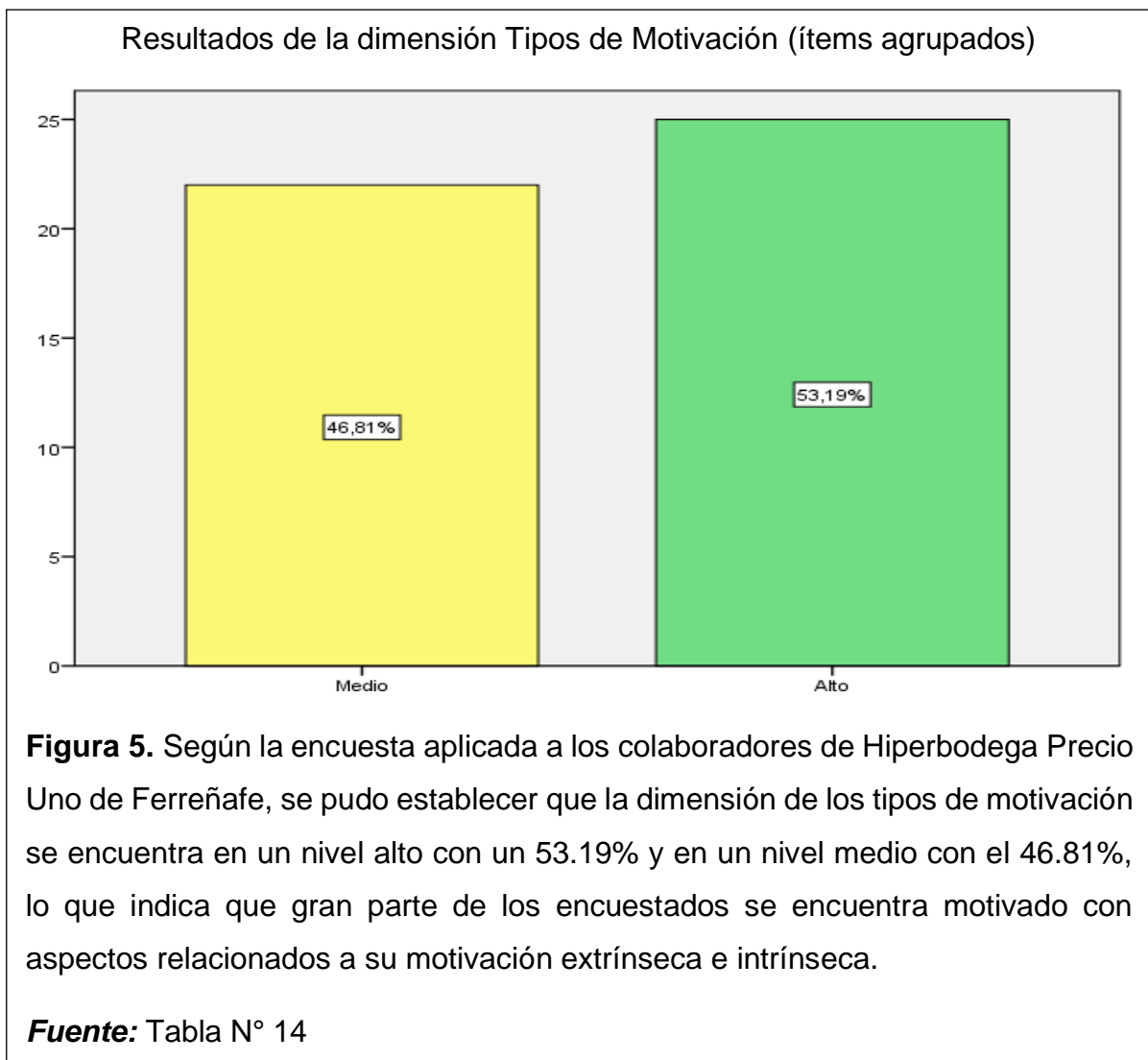


Tabla 15

Variable Dependiente: Productividad (ítems agrupados)

<u>Nivel</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Medio	8	17.02%
Alto	39	82.98%
Total	47	100%

Fuente: Encuesta aplicada en el mes de septiembre del 2021 a los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno de Ferreñafe.

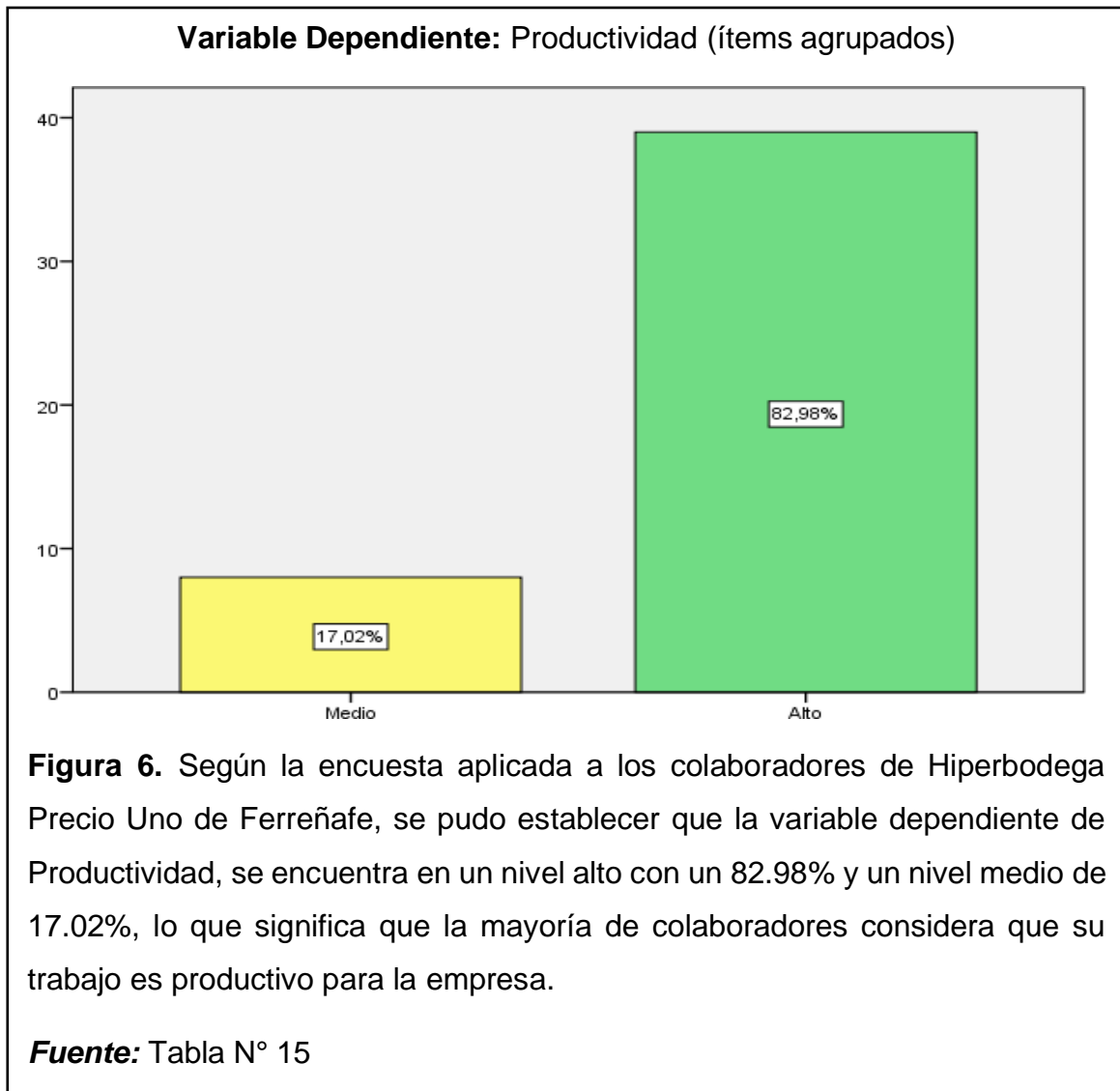


Tabla 16

Resultados de la dimensión Medición de la productividad (ítems agrupados)

<u>Escala</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Medio	11	23.40%
Alto	36	76.60%
Total	47	100%

Fuente: Encuesta aplicada en el mes de septiembre del 2021 a los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno de Ferreñafe.

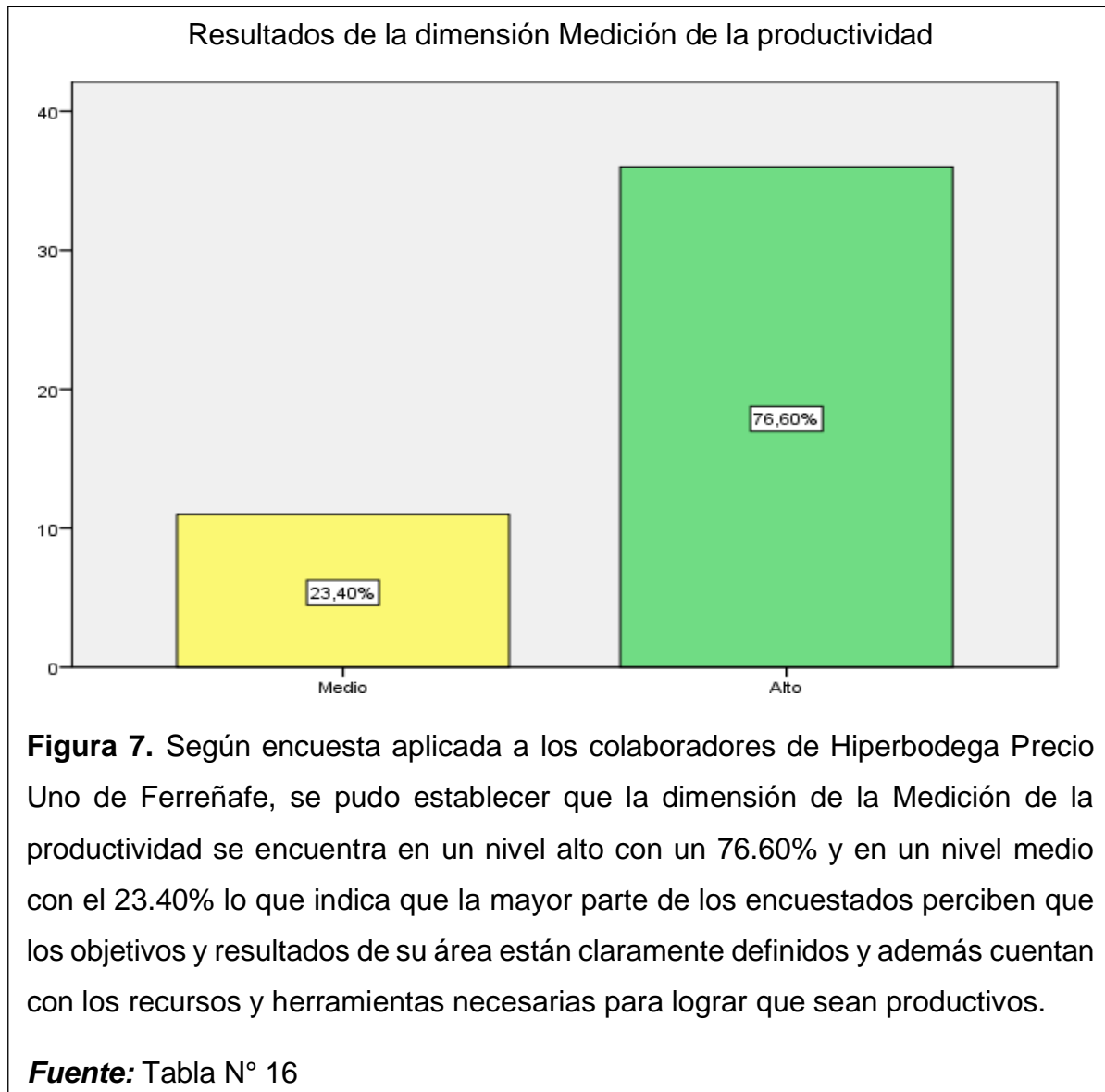


Tabla 17

Resultados de la dimensión Factores que influyen en la productividad (ítems agrupados)

<u>Nivel</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Medio	13	27.66%
Alto	34	72.34%
Total	47	100%

Fuente: Encuesta aplicada en el mes de septiembre del 2021 a los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno de Ferreñafe.

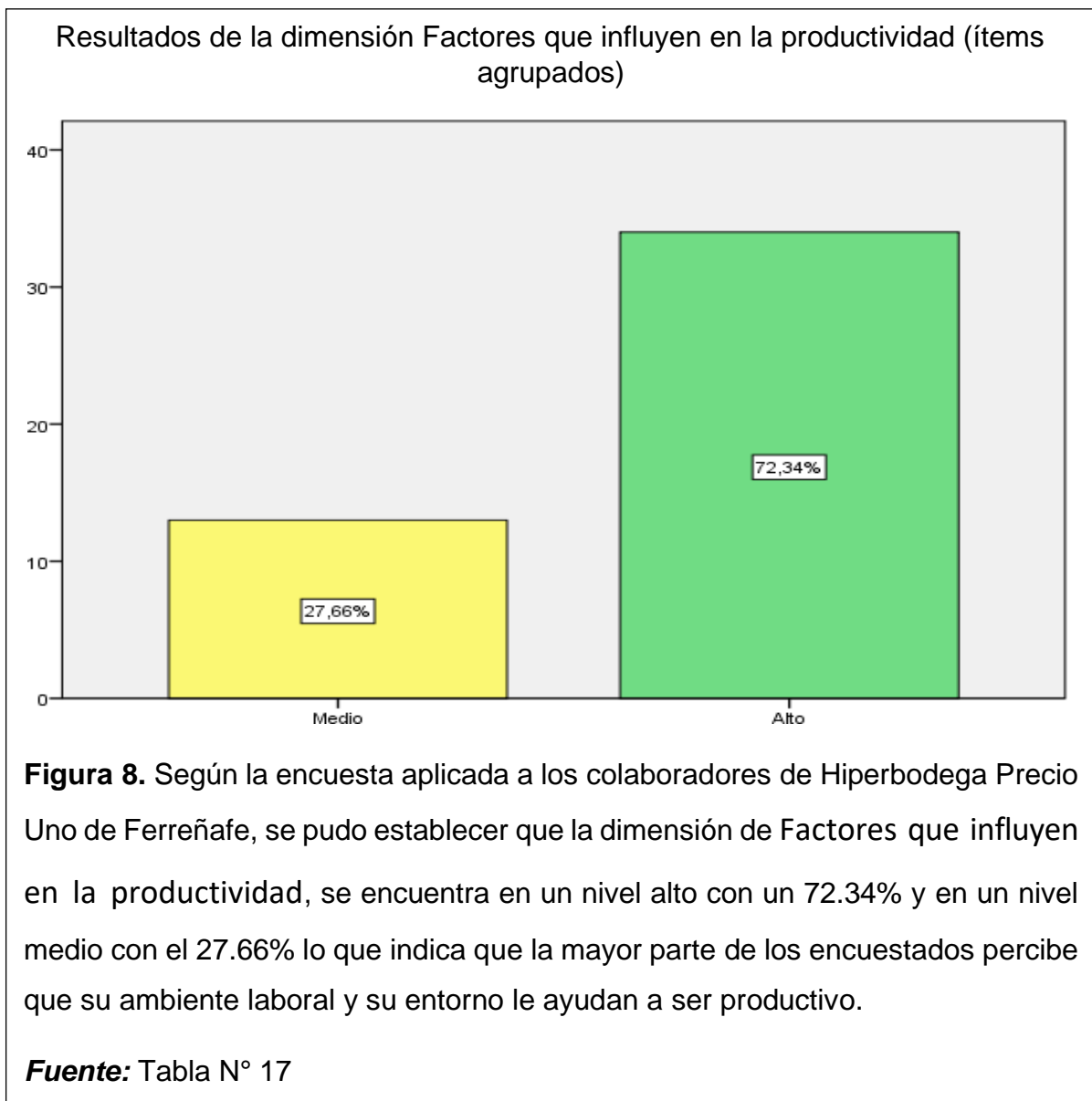


Tabla 18

Resultados de la dimensión Factores para mejorar la productividad (ítems agrupados)

<u>Nivel</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Medio	17	36.17%
Alto	30	63.83%
Total	47	100%

Fuente: Encuesta aplicada en el mes de septiembre del 2021 a los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno de Ferreñafe.

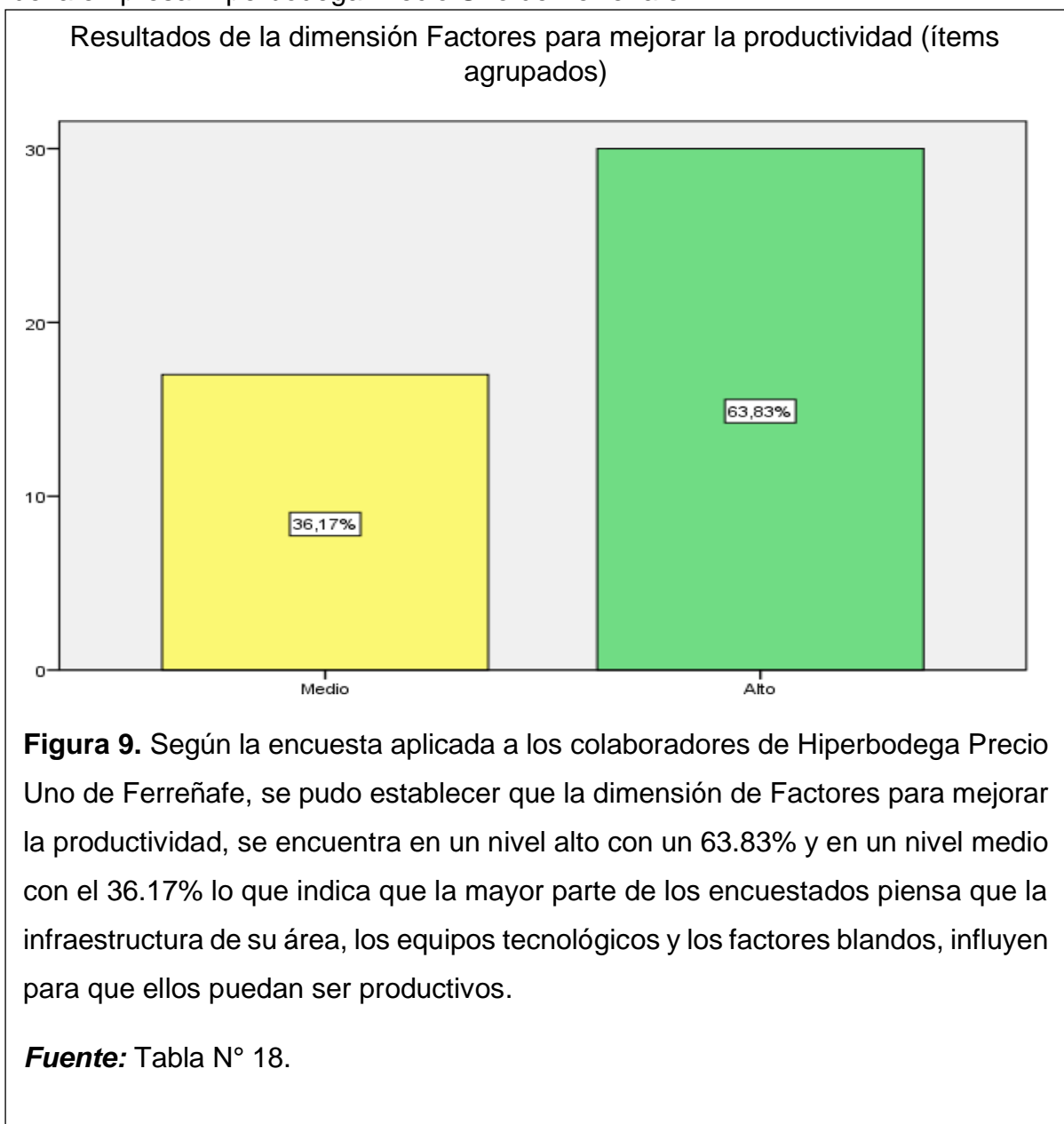


Tabla 19

Prueba de Normalidad

Variables	Kolmogorov - Smirnov ^a			Shapiro – Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Laboral	0.118	47	0.098	0.947	47	0.034
Productividad	0.112	47	0.180	0.957	47	0.042

Fuente: Instrumento aplicado en el mes de septiembre del 2021 a los colaboradores de Hiberbodega Precio Uno Ferreñafe.

Nota. De la tabla 19, se puede deducir que, al ser la muestra menor a 50 elementos, se aplicó el test Shapiro – Wilk, además, al ser el Sig. menor a 0,05 para ambas variables se utilizó Spearman, ya que, los datos son anormales.

Tabla 20

Tabla cruzada para motivación laboral y productividad.

		Variable Productividad			Total	Correlación
		Bajo	Medio	Alto		
Variable Motivación Laboral	Bajo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Spearman 0,820**
	Medio	0,0%	8,5%	10,6%	19,1%	
	Alto	0,0%	8,5%	72,4%	80,9%	
Total		0,0%	17,0%	83,0%	100,0%	Sig. (bilateral) 0, 000

Fuente: Instrumento aplicado en el mes de septiembre del 2021 a los colaboradores de Hiberbodega Precio Uno Ferreñafe.

Nota. En relación a la tabla 20, mediante coeficiente de Spearman se encontró una correlación bilateral de $r=0,820$, esto quiere decir que, existe una relación altamente significativa en ambas variables, es decir, mientras más motivados estén los colaboradores de la Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe mayor será su productividad.

Tabla 21

Prueba de Hipótesis

	Prueba de muestras relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Diferencias relacionadas							
	Media	Desviación típ	Error típ. de la media	95% intervalo de confianza para la diferencia				
			Inferior	Superior				
Par1 MOTIVACION_LABORAL- PRODUCTIVIDAD	2,681	3,298	,481	1,713	3,649	5,573	46	,000

Fuente: Instrumento aplicado en el mes de septiembre del 2021 a los colaboradores de Hiberbodega Precio Uno Ferreñafe.

Para la prueba de Hipótesis se tomarán en cuenta el planteamiento de la hipótesis nula y la hipótesis alternativa.

$$\text{Si} \left\{ \begin{array}{l} H1: P = 0 \\ H0: P \neq 0 \end{array} \right\}$$

Esto significa que H1: La Motivación Laboral influye en la Productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021 y H0: La Motivación Laboral no influye en la Productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021.

Luego se establece el nivel de significancia, teniendo en cuenta que el intervalo de confianza es igual a 95% y el margen de error es igual a 5%.

El estudio de la investigación fue de 2 colas en la tabla de distribución t de student, es decir, el margen de error se divide entre dos, dando un resultado de 0.025 y también con un Z igual a - 1.96 y + 1.96, delimitando así la zona de aceptación.

Después de delimitar la zona de aceptación de la hipótesis, se ubica la función pivotal, es decir, se comprueba qué hipótesis se acepta y cuál de ellas se rechaza, en la empresa Hiperbodega Precio Uno se han determinado 54 personas y con una muestra de 47 operarios, por lo tanto, al ser mayor que 30, se escogerá la fórmula para una prueba de hipótesis, la cual es:

$$Z = \frac{\bar{x} - \mu}{\sigma / \sqrt{n}}$$

Para calcular la función pivotal solo se reemplazan datos obtenidos en la prueba de muestras relacionadas con la fórmula obtenida en el paso anterior, obteniendo como resultado un valor Z igual a 5.573.

Posteriormente se ubica el valor pivotal en el cálculo de la función pivotal, como resultado se obtuvo un valor Z igual a 5.573, esto quiere decir que, es mayor a + 1.96 y está dentro del RR (región de rechazo) de la H0.

De tal modo, para la afirmación de hipótesis se pudo obtener un nivel de Sig. (bilateral) 0,000 <0,05; finalmente se puede concluir que se rechaza la H0: La Motivación Laboral no influye en la Productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021 y se acepta la H1: La Motivación Laboral influye en la Productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021.

3.2. Discusión de resultados

De acuerdo al primer objetivo específico, analizar cuál es el nivel de Motivación Laboral en la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021, se logró demostrar que la variable Motivación Laboral se encuentra en un nivel alto con un 80.85% y un nivel medio de 19.15%, esto quiere decir que, la dimensión jerarquía de las necesidades se encuentra en un nivel medio con un 55.32%, lo que significa que la mayoría de colaboradores no se encuentra totalmente motivado con respecto a las necesidades relacionadas con la de seguridad, fisiológicas, sociales y de autorrealización, asimismo, la dimensión factores motivacionales se encuentra en un nivel alto con un 76.6%, lo que significa que gran parte de los colaboradores se encuentra motivado con respecto a factores relacionados con la higiene, salud, el respeto por sus opiniones y por la oportunidad de crecimiento que le brindan, finalmente, la dimensión tipos de motivación se encuentra en un nivel alto con un 53.19%, lo que indica que gran parte de los encuestados se encuentra motivado con aspectos relacionados a su motivación extrínseca e intrínseca.

Contrastando con la investigación de Chiavenato (2004), afirma que la motivación es aquel sentimiento que lleva a una persona a actuar de una forma determinada, este impulso puede provenir de estímulos internos o externos de la persona, en concordancia con lo que menciona el autor se puede decir que la motivación es el impulso que direcciona las actitudes de una persona y genera que este haga esfuerzos para cumplir un objetivo determinado, una persona para desarrollarse en el ámbito laboral o personal, debe poner todo su empeño para desarrollar un trabajo óptimo, teniendo en mente siempre los objetivos propuestos. De la misma manera se contrasta con el antecedente de (Cadena, 2019) los resultados, los colaboradores valoran las necesidades de seguridad, autoestima y protección.

De acuerdo al segundo objetivo específico, diagnosticar el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021, se logró evidenciar que se encuentra en un nivel alto con un 82.98%, lo que significa que la mayoría de colaboradores considera que su trabajo es productivo para la empresa, esto quiere decir que, la dimensión medición de la productividad se encuentra en un nivel alto con un 76.6%, lo que indica que la mayor parte de los encuestados perciben que los objetivos y resultados de su área están claramente definidos y además cuentan con los recursos y herramientas necesarias para lograr que sean productivos, por otro lado, la dimensión factores que influyen en la productividad se encuentra en un nivel alto con un 72.3%, lo que indica que la mayor parte de los encuestados percibe que su ambiente laboral y su entorno le ayudan a ser productivo, y por último, la dimensión factores para mejorar la productividad se encuentra en un nivel medio con un 63.83%, lo que indica que la mayor parte de los encuestados piensa que la infraestructura de su área, los equipos tecnológicos y los factores blandos, influyen para que ellos puedan ser productivos.

Contrastando con los autores Coulter y Robbins (2014) detallan que es el total de esfuerzos realizados entre la cantidad de recursos que fueron requeridos para la producción de los servicios o productos de la empresa, según lo mencionado por el autor, se puede indicar que la productividad es una herramienta que te va a permitir medir si la organización obtuvo sus objetivos propuestos de acuerdo a los recursos utilizados.

De acuerdo al tercer objetivo específico, Indicar cuáles son factores de la Motivación Laboral que influyen en la Productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021, se determinó que existe una relación altamente significativa en ambas variables con una correlación bilateral de $r=0,820$ mediante un coeficiente de Spearman, es decir, mientras más motivados estén los colaboradores de la Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe mayor será su productividad. Donde los factores motivacionales que más influyen en la productividad de los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno Ferreñafe, son las condiciones laborales que le ofrecen, la libertad de expresión y opinión, la oportunidad de hacer línea de carrera, la oportunidad de hacer desarrollo profesional y las recompensas e incentivos.

De tal modo, para la afirmación de hipótesis se pudo obtener un nivel de Sig. (bilateral) $0,000 < 0,05$; finalmente se puede concluir que se rechaza la H_0 : La Motivación Laboral no influye en la Productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021 y se acepta la H_1 : La Motivación Laboral influye en la Productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021.

3.3. Aporte Práctico

3.3.1. Fundamentación

La motivación es considerada como el impulso que direcciona las actitudes de una persona y genera que este haga esfuerzos para cumplir un objetivo determinado. Chiavenato (2004) lo detalla de esa manera, mientras que Robbins (2004) pretende explicar que una persona para desarrollarse en el ámbito laboral o personal, debe poner todo su empeño para desarrollar un trabajo óptimo, teniendo en mente siempre los objetivos propuestos.

Todo ser humano tiene necesidades y Mazlow (1954) lo clasifica en necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de autoestima y necesidades de autorrealización en su pirámide de jerarquía de las necesidades básicas.

Coutler y Robbins (2014) aseguran que la productividad es una herramienta que permite medir si la organización obtuvo sus objetivos propuestos según los recursos utilizados, además, es una estrategia la productividad que las empresas siempre deben tener en cuenta.

La presente investigación se realizó porque existió la necesidad de conocer el nivel de motivación laboral y su relación con la productividad en la Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021 por parte de los investigadores.

Dicho trabajo será de utilidad para futuras investigaciones, ya que así se conoce el éxito o fracaso de la empresa investigada, otro punto importante.

Según los resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada, se puede determinar que parte de los colaboradores no se encuentra totalmente motivado con aspectos relacionados a sus necesidades básicas principales, otros perciben que los objetivos y resultados de su área no están claramente definidos, además, no todos perciben que, los equipos tecnológicos influyen para que ellos puedan ser productivos.

3.3.2. Objetivo General y Específicos

Objetivo General

Incrementar y fortalecer la motivación laboral de los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno de Ferreñafe con la finalidad de aumentar su productividad.

Objetivos Específicos

Propuesta estrategias para mejorar la motivación laboral de los colaboradores.

Propuesta de estrategias que logren que los colaboradores sean más productivos.

Plan de Acción

Brindar capacitaciones y talleres de actualización de conocimientos dirigido a todos los colaboradores.

Tabla 22

Plan de capacitación para los colaboradores.

Actividad	Descripción	Duración	Responsable
Plan de capacitaciones para la venta de electrodomésticos.	Informar a los colaboradores sobre las especificaciones, manipulación y cuidado de los artefactos que son vendidos en el área, con la finalidad de poder brindar información exacta y precisa a los clientes interesados.	1 semana	
Plan de capacitaciones para la venta de muebles.	Informar a los colaboradores sobre las especificaciones de los muebles, el armado correcto, limpieza y cuidado del producto, con la finalidad con la finalidad de poder brindar información exacta y precisa a los clientes interesados.	1 semana	Gerente General
Plan de capacitaciones para mejorar la atención al cliente.	Brindar técnicas asertivas de comunicación, técnicas para expresarse mejor, técnicas de escucha activa, orientar la actitud y técnica del vendedor, técnicas lidiar con clientes enojados, transformar situaciones negativas en positivas, con la finalidad de obtener cierres de ventas exitosos y lograr una mejor relación entre el vendedor y el cliente.	1 semana	

Fuente: *Elaboración propia.*

Tabla 23

Plan de reuniones para los colaboradores

Actividad	Descripción	Duración	Responsable
Fijar reuniones semanales, para optimizar la comunicación de los objetivos y resultados.	Dar a conocer los objetivos de venta diarios.		
	Dar a conocer los resultados de ventas diarios.		
	Dar a conocer el trabajo que se va a realizar durante la semana y las metas que se deben cumplir.	Semanal	Jefe de cada área
	Recibir sugerencias por parte de los colaboradores.		
	Brindar retroalimentación y corregir errores.		

Fuente: *Elaboración propia.*

Implementar equipos tecnológicos más actualizados que permitan que el trabajo se realice más eficiente.

Implementación de dos impresoras Zebra flejes QLN-220, esto debido a que solo existe una sola impresora para tres áreas que lo necesitan, muchas veces los colaboradores no pueden realizar la impresión y colocación de precios debido a que la impresora ya está ocupada por otra área. Lo que se pretende hacer es la implementación de dos impresoras de flejes para que cada área comercial cuente con una propia, para que el trabajo se realice más rápido.



Figura 10. Impresoras Zebra flejes QLN-220.

Implementación de un Motorola MC3200G 38 teclado PDA 2D láser escáner de código de barras inalámbrico, este equipo a través del timbrado de códigos de cada producto sirve para visualizar el stock disponible, para la gestión de fechas de vencimiento, realización de merma, gestión de inventarios, sugeridos de los productos y para sacar precio. Se pretende la implementación de equipo ya que existe unos dos equipos para tres áreas comerciales y de esos dos equipos solamente una sirve para todas las funciones anteriormente mencionadas, la otra solo sirve para la realización de precios, muchas veces se posterga el trabajo de un área o se dificulta ver el stock disponible porque los equipos están ocupados por las otras áreas, lo ideal es que exista un equipo para cada área comercial.



Figura 11. Motorola MC3200G 38 teclado PDA 2D láser escáner de código de barras inalámbrico.

Implementación de un taladro atornillador para el armado de muebles que son exhibidos en el área, muchas veces se dificulta la exhibición de los muebles debido a que solo existe un desarmador para el armado y la demora del trabajo se extiende mucho más, lo que se pretende con un taladro atornillador es que la exhibición se realice de forma más rápida y hecha de mejor manera.



Presupuesto y Financiamiento para la ejecución del plan de acción

Tabla 24

Presupuesto y Financiamiento para la ejecución del plan de acción

N°	Actividades	Táctica	Responsable	Periodo de ejecución	Presupuesto
1	Capacitaciones	Brindar talleres de actualización de conocimientos dirigido a todos los colaboradores.	Gerente General	3 meses	S/. 2 790.00
2	Reuniones semanales	Optimizar la comunicación de los objetivos y resultados.	Gerente General	6 meses	-----
3	Implementar equipos tecnológicos	Incrementar la eficiencia del trabajo.	Gerente General	5 meses	S/. 8 085.20
Total					S/. 10 875.20

Fuente: Elaboración Propia.

El área encargada de analizar la viabilidad de la propuesta y solventar la misma será la gerencia general.

3.3.3. Cronograma de actividades

Tabla 25

Cronograma de actividades

Actividades	Ene-22	Feb-22	Mar-22	Abr-22	May-22	Jun-22	Jul-22	Ago-22	Set-22	Oct-22	Nov-22	Dic-22
1 Capacitaciones		x		x		x						
2 Reuniones semanales	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
3 Implementar equipos tecnológicos			x	x	x	x	x					

Fuente: *Elaboración Propia.*

3.3.4. Monitoreo y evaluación del plan de acción

Tabla 26

Monitoreo y evaluación del plan de acción

N°	Actividades	Objetivo	Meta	Resultados
1	Capacitaciones	Incrementar conocimientos de todos colaboradores ayuden a su desempeño.	los de los que su Desarrollar mejores habilidades	Positivo
2	Reuniones semanales	Optimizar la comunicación de los objetivos resultados.	la y Mejorar la retroalimentación	Positivo
3	Implementar equipos tecnológicos	Incrementar eficiencia trabajo.	la del Incrementar productividad	Positivo

Fuente: *Elaboración Propia.*

3.3.5. Costo beneficio de la propuesta

Tabla 27.

Costo beneficio de la propuesta

Actividad	Descripción	Costo Unitario	Cantidad	Costo total	Beneficio
Capacitación	Capacitaciones al personal	S/. 930	3	S/. 2790.00	Aumento de la productividad, mayor alcance de metas, aumento de motivación personal. El proceso de impresión de precio se realizó de manera más rápida, permitiendo que los colaboradores desarrollen otras actividades, por ende, aumentan su productividad. Optimiza los procesos del control de inventario, timbrado de merma, timbrado de precios, entre otros, aumentando la productividad y tiempo de ejecución.
	Impresora Zebra flejes QLN-220	S/. 2 983.99	2	S/. 5 967.98	
Implementación de equipos tecnológicos	Motorola MC3200G 38 teclado PDA 2D	S/. 2 117.22	1	S/. 2 117.22	
	láser escáner de código de barras inalámbrico				
TOTAL				S./ 9 285 20	

Fuente: Elaboración Propia.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se pudo determinar que la motivación laboral influye significativamente en la productividad de los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno Ferreñafe, ya que existe una relación altamente significativa entre ambas variables en estudio, teniendo como resultado $r=0,820$ mediante el coeficiente de Spearman.

Además, se pudo establecer que el nivel de motivación laboral que tienen los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno Ferreñafe es alto, esto se pudo determinar gracias a la encuesta aplicada a los colaboradores, obteniendo un 80.85% para dicha variable.

Asimismo, se pudo determinar que el nivel de productividad que tienen los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno Ferreñafe es alto, esto se pudo determinar gracias a la encuesta aplicada a los colaboradores, obteniendo un 82.98% para dicha variable.

A través de la presente investigación se pudo identificar que los factores motivacionales que más influyen en la productividad de los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno Ferreñafe, son las condiciones laborales que le ofrecen, la libertad de expresión y opinión, la oportunidad de hacer línea de carrera, la oportunidad de hacer desarrollo profesional y las recompensas e incentivos.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda al área de Recursos Humanos realizar capacitaciones al personal para reforzar su motivación extrínseca, para incrementar su conocimiento en el trabajo, poder brindar mejor atención al cliente y ser más productivos en sus labores diarias.

Al área de finanzas se recomienda implementar nuevos equipos tecnológicos que permitan que el trabajo se desarrolle de mejor manera, sea más rápido y genere mayor productividad en los colaboradores.

Por otra parte, al gerente se recomienda realizar reuniones por semana por áreas, donde jefes y subordinados compartan los resultados obtenidos, los objetivos, el desarrollo de las actividades, ideas, problemas y se comparta información relevante para que el equipo logre ser más productivo en sus acciones.

Finalmente, se recomienda seguir reforzando los factores donde el colaborador se encuentre mayor motivado para generar mayor satisfacción laboral con la finalidad de seguir incrementando la productividad que tienen los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno Ferreñafe.

REFERENCIAS

- Alfaro, A. (2018). La motivación y su Relación con el desempeño laboral en el área de producción de la. (*Tesis de Pregrado*). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9886/alfaro_ca.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Almeida, K. (2018). Motivación laboral y satisfacción en los trabajadores de la Empresa WONG S.A. LIMA-2016. (*Tesis de Pregrado*). Universidad Autónoma del Perú, Lima. Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/490/1/KEVIN%20AUGUSTO%20ALMEIDA%20BAZALDUA.pdf>
- Bastidas, J., Jimenez, L., & Vanegas, P. (2019). Influencia del clima organizacional en la productividad laboral de la empresa Toronto de Colombia LTDA. (*Tesis de Pregrado*). Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/16558/4/2019_influencia_clima_productividad.pdf
- Benavides, A., & Chung, K. (2017). Propuesta de mejora del nivel motivacional para el personal de las áreas banca personas y banca empresas del banco interamericano de finanzas Oficina 620 Chiclayo - 2015. (*Tesis de Pregrado*). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/992/TL_BenavidesZamoraAngelZelene_ChungRamosKarinaMyLing.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Person Editorial. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/EI-proyecto-de-investigaci%c3%b3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Cadena, E. (2019). La motivacion y su relacion con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB S.A. de la provincia de Pichincha. (*Tesis de Pregrado*). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>

- Campos, R., Córdor, E., Lapo, M., & Bustamante, M. (2018). Factores Intrínsecos de Motivación y Liderazgo en una Empresa Familiar Ecuatoriana de Telecomunicaciones. *Scielo*, 29(4), 205 - 216. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n4/0718-0764-infotec-29-04-00205.pdf>
- Cárdenas, Y., & Vilquimiche, J. (2017). Nivel de la Productividad en la gestion de almacenes de consumo masivo y retail de la empresa RANSA – MOCHE 2017. (*Tesis de Pregrado*). Universida Privada del Norte, Trujillo. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13169/Cardenas%20Sevilla%20Ysaias%20Miguel%20-%20Vilquimiche%20Garcia%20Jaime%20Midle.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2004). *Introduccion a la teoria general de la administración*, (Séptima ed.). México: McGrau Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital de las organizaciones*. (Novena ed.). McGrawHill Educación.
- Coulter, M., & Robbins, S. (2014). *Administración*. Mexico: Pearson Educación.
- García, A., & Reyes, M. (2018). Relación entre satisfacción laboral y productividad laboral en Docentes a tiempo completo de una Universidad Privada de la Provincia de Chiclayo 2016. (*Tesis de Posgrado*). Universidad Señor de Sipan, Chiclayo. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5432/Garc%C3%ADa%20Yovera%20%26%20Reyes%20Perez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, C. (2017). Factores motivacionales asociados a la motivacion laboral y satisfaccion en profesionales de la escuela de Postgrado FAC – MUESTRA AS. COMANDO. Bogota. Colombia. (*Tesis de Posgrado*). Universidad Externado de Colombia, Colombia. Obtenido de https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/621/DNA-spa-2017-Factores_motivacionales_asociados_a_la_motivacion_laboral_y_satisfacci

on.pdf;jsessionid=5C7DBA0C022BCACFB02B8B3380F92DB7?sequence=1

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGRAW - HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de https://710b3dc7-1caf-46dd-90fe-a4ac4cf8d223.filesusr.com/ugd/637fff_1f4278551a2742c3a4e870e69725ca07.pdf

Irigoin, A. (2020). Estrategias de motivacion para potenciar el desempeño laboral de los trabajadores del hospital clinico PROVIDA SAC – CHICLAYO, 2019. (*Tesis de Posgrado*). Universidad Señor de Sipan, Chiclayo. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7662/Irigoin%20Laguento%20Anthony%20Alexis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jaimes, L., Luzardo, M., & Miguel, R. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Revista Scielo*, 175 - 186.

Leòn, L. (2018). Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016. (*Tesis de Posgrado*). Universidad Nacional de San Martin, Tarapoto. Obtenido de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3169/MAEST.%20G EST.%20EMP.%20-%20Leyder%20Le%C3%B3n%20Suarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López, G. (2017). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa tecnologia integral de pasaje PERU S.A.C. DISTRITO LOS OLIVOS, 2016. (*Tesis de Pregrado*). Universidad Señor de Sipan, Chiclayo. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4148/Lopez%20Cachay%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lora, L. (2017). Estrategias de motivacion para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de los Juzgados de Familia de la corte superior de justicia

de la región Lambayeque - 2017. (*Tesis de Posgrado*). Universidad Señor de Sipan, Chiclayo. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4374/Lora%20S%c3%a1nchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lorenzo, E. (2018). La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017. (*Tesis de Posgrado*). Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Manjarres, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Scielo*, 12(1), 359 - 365. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

Marín, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Scielo*, 17(4), 42 - 52. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>

Martínez, M. (1998). *El concepto de productividad en el análisis Económico*. México: Aportes (Puebla, Pue.).

Martínez, Y., & Gonzáles, S. (2017). Estudio del Clima Laboral y su Influencia en la Productividad y en el Desempeño del Hotel Sheraton ubicado en la Ciudad de Guayaquil. (*Tesis de Pregrado*). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9274/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-438.pdf>

Maslow, A. (1954). *Motivación y Personalidad*. Madrid: Díaz de Santos S.A.

Massella, A. (2018). correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de guatemala. (*Tesis de Pregrado*). Universidad Rafael

- Landivar, Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Massela-Anllela.pdf>
- Mazloun, R., & Isea, J. (2017). La flexibilidad en los horarios de trabajo como herramienta para mejorar la productividad del talento. *Iustitia Socialis*, 11(3), 85 - 110. Obtenido de https://www.fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/Iustitia_Socialis/article/view/96/81
- Montes, M., & Díaz, M. (2019). Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 12(2), 9 - 16. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1211/1540
- Morales, M., & Ronquillo, J. (2021). Caracterización del estrés laboral y su impacto en la productividad en una industria maquiladora de Reynosa Tamaulipas. *Dialnet*, 6(2), 183 - 192. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897416>
- Noreña, A., Moreno, N., Rojas, J., & Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Scielo*, 263 - 274. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v12n3/v12n3a06.pdf>
- Pérez López, J. A. (1998). *Liderazgo y ética en la dirección de empresas: la nueva empresa del siglo XXI*. Barcelona: Ediciones Deusto.
- Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad*. México: Pearson Editorial.
- Quispe, C. (2018). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de farmacia del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2016. (*Tesis de Posgrado*). Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14412/Quispe_VCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramirez, R. (2018). La productividad laboral y su relacion en el sistema de remuneración de operadores de caja de CONECTA RETAIL S.A. CHICLAYO. (*Tesis de Pregrado*). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Obtenido de

http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1787/1/TL_%20RamirezGutierrezRicardo.pdf

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, J. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Scielo*, 31(2), 207 - 220. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v31n2/0718-0764-infotec-31-02-207.pdf>
- Rojas, J., Céspedes, R., & Bambaren, L. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa fisim sac huánuco - 2015. *Revistas Universidad Agraria de la Selva*, 8(11), 48 - 55. Obtenido de <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194/177>
- Ruíz, L., Santisteban, L., & Villanueva, J. (02 de Noviembre de 2020). El proceso de engagement y su impacto en la productividad laboral de los funcionarios-municipalidad distrital de lagunas. *Revista Científica Horizonte Empresarial*, 70 - 85. Obtenido de Revista USS: <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1449/2018>
- Sáenz, M. (2017). Impacto de la capacitación en la mejora de la productividad. *Revista Uladech*, 8(1), 93 - 105. Obtenido de <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/1500/1280>
- Torres, G., & Delgado, J. (12 de Octubre de 2020). Gestión motivacional laboral en los colaboradores de las instituciones públicas. *Revista Científica Horizonte Empresarial*, 7(2), 199 - 212. Obtenido de Revista USS: <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1485/2069>
- Zarraga, A. (2018). Estrés Laboral y su efecto en la Productividad. (*Tesis de Pregrado*). Universidad Nacional de México, México. Obtenido de <http://132.248.9.195/ptd2018/enero/0769707/Index.html>

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de consistencia

Título de la investigación: LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA HIPERBODEGA PRECIO UNO, FERREÑAFE 2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES
¿Cómo influye la Motivación Laboral en la Productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021?	Determinar cómo la Motivación Laboral influye en la Productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021.	H1: La Motivación Laboral influye en la Productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021.	Variable independiente: Motivación Laboral.
PROBLEMA ESPECÍFICOS			
¿Cuál es el nivel de Motivación Laboral en la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021?	Analizar cuál es el nivel Motivación Laboral en la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021.	H0: La Motivación Laboral no influye en la Productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021.	Variable Dependiente: Productividad
¿Cuál es el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021?	Diagnosticar el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021.		
¿Cuáles son los factores de la Motivación Laboral que influyen en la Productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021?	Indicar cuáles son factores de la Motivación Laboral que influyen en la Productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021.		

**UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN
HIPERBODEGA PRECIO UNO DE FERREÑAFA**

Cuestionario N°: 01

Estimado colaborador de Hiperbodega Precio Uno de Ferreñafe, agradeceremos su gentil colaboración en el presente estudio de investigación, que tiene por objetivo conocer la relación entre la motivación laboral y la productividad de la empresa en cuestión; para ello deberás responder las preguntas que se formulan, marcando las alternativas que estime conveniente.

Le aseguramos que su información tiene carácter confidencial y reservado, la misma que será utilizada única y exclusivamente para el objetivo señalado.

I.- INFORMACION GENERAL DEL USUARIO

1. Género:

- a) Masculino b) Femenino

2. Edad:

- a) 18 – 25 b) 26 – 33 c) 34 – 41 d) 42 – a más

3. Grado de instrucción

- a) Secundaria b) Estudiante técnico c) Estudiante Universitario d) Título técnico
e) Título Universitario d) Posgrado

4. Área donde labora

- a) PGC b) Non Food c) Perecibles d) Prevención Mantenimiento y Plataforma

ENUNCIADO	VALOR
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Nº	ENUNCIADO	VALORACIÓN				
		N	CN	A	CS	S
	MOTIVACIÓN LABORAL	1	2	3	4	5
	JERARQUIA DE LAS NECESIDADES					
	NECESIDADES FISIOLÓGICAS					
1	La remuneración que recibe, logra satisfacer sus necesidades básicas.					
	NECESIDADES DE SEGURIDAD					
2	Se siente estable y seguro en su empleo.					
	NECESIDAD SOCIAL					
3	Su equipo de trabajo lo hace sentir valorado e importante.					
	NECESIDAD DE AUTOREALIZACIÓN					
4	Le brindan la oportunidad de hacer carrera y desarrollarse profesionalmente.					
	FACTORES MOTIVACIONALES					
	FACTORES HIGIENICOS					
5	Las condiciones de limpieza e higiene son buenas en su trabajo.					
6	La empresa cumple con los protocolos sanitarios frente a la COVID-19.					
	FACTORES MOTIVACIONALES					
7	Le permiten comunicar sus opiniones, aportes para la mejora del trabajo.					
8	Le dan la oportunidad de ascender puestos de trabajo en la empresa.					
	TIPOS DE MOTIVACION					
	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA					
9	Las recompensas e incentivos que recibe están acorde al esfuerzo que usted realiza.					
10	El área donde usted se encuentra programa y ejecuta capacitaciones constantemente.					
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA					
11	Se siente con ánimos y energía cuando desempeña su trabajo.					
12	Se preocupa por aprender nuevas cosas en su trabajo.					
	PRODUCTIVIDAD					
	MEDICIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD					
	EFICIENCIA					
13	Cuentas con los recursos y herramientas necesarias para realizar correctamente tus funciones.					
14	Utiliza los recursos y herramientas para el funcionamiento óptimo de cada función que desempeña.					
	EFICACIA					
15	Los objetivos del área donde usted se encuentra, están claramente definidos.					
16	El área donde trabaja da a conocer los resultados obtenidos.					
	FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PRODUCTIVIDAD					

	CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO					
17	El ambiente laboral que existe su área le permite desarrollar correctamente sus funciones					
18	La relación que tiene con sus compañeros de trabajo, genera que tenga un mejor desempeño.					
	EL ENTORNO					
19	Estas preparado para afrontar retos, riesgos y dificultades que se presenten entorno a tu trabajo.					
	FACTORES PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD					
	FACTORES INTERNOS					
20	La infraestructura de su área de trabajo le permite desarrollar sus funciones correctamente.					
21	Los equipos tecnológicos que le brinda la empresa (computadoras eficientes, la velocidad del internet, impresoras, Palm, etc.) son los más adecuados para el desarrollo de sus funciones.					
	FACTORES BLANDOS					
22	Se evalúa constantemente su desempeño para saber qué cosas está haciendo bien y en que está fallando.					
23	El gerente y los jefes de área dirigen correctamente la empresa, facilitando el trabajo y el logro de objetivos.					

OBSERVACIONES: Ninguna.

Gracias por su colaboración

Detalle sus comentarios que estime conveniente:

Se le agradece la información proporcionada

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Jara Escalante Rene Erick
2.	PROFESIÓN	Licenciado en Administración
	ESPECIALIDAD	Gestión Publica
	GRADO ACADÉMICO	Licenciado en Administración
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(AÑOS)	5 años
	CARGO	Inspector en Migraciones
Título de la Investigación: La motivación laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega precio uno, Ferreñafe 2021		
3. DATOS DE LOS TESISISTAS		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Piscoya Ordoñez Piero Josué
		Urpeque Marchena Arnold David
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<u>GENERAL</u>	
	Determinar cómo la motivación laboral influye en la productividad de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021	
		<u>ESPECÍFICOS</u>
		Establecer la gestión administrativa que se viene aplicando en Analizar cuál es el nivel de motivación laboral en la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021
		Diagnosticar el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021
		Indicar cuáles son factores de la Motivación Laboral que influyen en la Productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N.º		
MOTIVACIÓN LABORAL		
01	La remuneración que recibe logra satisfacer sus necesidades básicas.	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	Se siente estable y seguro en su empleo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	Su equipo de trabajo lo hace sentir valorado e importante.	A (X) D () SUGERENCIAS:
04	Le brindan la oportunidad de hacer carrera y desarrollarse profesionalmente.	A (X) D () SUGERENCIAS:
05	Las condiciones de limpieza e higiene son buenas en su trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
06	La empresa cumple con los protocolos sanitarios frente a la COVID-19.	A (X) D () SUGERENCIAS:
07	Le permiten comunicar sus opiniones, aportes para la mejora del trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
08	Le dan la oportunidad de ascender puestos de trabajo en la empresa.	A (X) D () SUGERENCIAS:
09	Las recompensas e incentivos que recibe están acorde al esfuerzo que usted realiza.	A (X) D () SUGERENCIAS:
10	El área donde usted se encuentra programa y ejecuta capacitaciones constantemente.	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	Se siente con ánimos y energía cuando desempeña su trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	Se preocupa por aprender nuevas cosas en su trabajo	A (X) D () SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (X)	D ()
6. COMENTARIOS GENERALES	Ninguno	
7. OBSERVACIONES		



Juez Experto
Colegiatura N° 15448
DNI 46326007

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

8. NOMBRE DEL JUEZ		Jara Escalante Rene Erick
9.	PROFESIÓN	Licenciado en Administración de empresa
	ESPECIALIDAD	Gestión Publica
	GRADO ACADÉMICO	Licenciado en Administración de empresas
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(AÑOS)	5 años
	CARGO	Inspector en Migraciones
Título de la Investigación: La motivación laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega precio uno, Ferreñafe 2021		
10. DATOS DE LOS TESISISTAS		
10.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Piscoya Ordoñez Piero Josué
10.2	PROGRAMA DE PREGRADO	Urpeque Marchena Arnold David FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
11. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021
12. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u> Determinar cómo la motivación laboral influye en la productividad de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021
		<u>ESPECÍFICOS</u> Establecer la gestión administrativa que se viene aplicando en Analizar cuál es el nivel de motivación laboral en la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021 Diagnosticar el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021 Indicar cuáles son factores de la Motivación Laboral que influyen en la Productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021

<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
Nº		
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	
01	Cuentas con los recursos y herramientas necesarias para realizar correctamente tus funciones	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	Utiliza los recursos y herramientas para el funcionamiento óptimo de cada función que desempeña.	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	Los objetivos del área donde usted se encuentra, están claramente definidos.	A (X) D () SUGERENCIAS:
04	El área donde trabaja da a conocer los resultados obtenidos.	A (X) D () SUGERENCIAS:
05	El ambiente laboral que existe su área le permite desarrollar correctamente sus funciones	A (X) D () SUGERENCIAS:
06	La relación que tiene con sus compañeros de trabajo, genera que tenga un mejor desempeño.	A (X) D () SUGERENCIAS:
07	Estas preparado para afrontar retos, riesgos y dificultades que se presenten entorno a tu trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
08	La infraestructura de su área de trabajo le permite desarrollar sus funciones correctamente.	A (X) D () SUGERENCIAS:
09	Los equipos tecnológicos que le brinda la empresa (computadoras eficientes, la velocidad del internet, impresoras, Palm, etc.) son los más adecuados para el desarrollo de sus funciones.	A (X) D () SUGERENCIAS:
10	Se evalúa constantemente su desempeño para saber qué cosas está haciendo bien y en que está fallando.	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	El gerente y los jefes de área dirigen correctamente la empresa, facilitando el trabajo y el logro de objetivos.	A (X) D () SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (X)	D ()
13. COMENTARIOS GENERALES. Ninguna		
14. OBSERVACIONES: Modificar la pregunta 08 de la variable dependiente		



Juez Experto
Colegiatura N° 15448
DNI 46326007

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Astudillo Álamo Vera Lucia
2.	PROFESIÓN	Licenciada en Administración de empresa
	ESPECIALIDAD	Gestión Publica
	GRADO ACADÉMICO	Licenciada en Administración de empresas
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(AÑOS)	5 años
	CARGO	Especialista logística
Título de la Investigación: La motivación laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega precio uno, Ferreñafe 2021		
3. DATOS DE LOS TESISISTAS		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Piscoya Ordoñez Piero Josué
		Urpeque Marchena Arnold David
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u> Determinar cómo la motivación laboral influye en la productividad de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021
		<u>ESPECÍFICOS</u> Establecer la gestión administrativa que se viene aplicando en el Analizar cuál es el nivel de motivación laboral en la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021 Diagnosticar el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021 Indicar cuáles son factores de la Motivación Laboral que influyen en la Productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021

<p align="center">A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
N.º		
	MOTIVACIÓN LABORAL	
01	La remuneración que recibe logra satisfacer sus necesidades básicas.	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	Se siente estable y seguro en su empleo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	Su equipo de trabajo lo hace sentir valorado e importante.	A (X) D () SUGERENCIAS:
04	Le brindan la oportunidad de hacer carrera y desarrollarse profesionalmente.	A (X) D () SUGERENCIAS:
05	Las condiciones de limpieza e higiene son buenas en su trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
06	La empresa cumple con los protocolos sanitarios frente a la COVID-19.	A (X) D () SUGERENCIAS:
07	Le permiten comunicar sus opiniones, aportes para la mejora del trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
08	Le dan la oportunidad de ascender puestos de trabajo en la empresa.	A (X) D () SUGERENCIAS:
09	Las recompensas e incentivos que recibe están acorde al esfuerzo que usted realiza.	A (X) D () SUGERENCIAS:
10	El área donde usted se encuentra programa y ejecuta capacitaciones constantemente.	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	Se siente con ánimos y energía cuando desempeña su trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	Se preocupa por aprender nuevas cosas en su trabajo	A (X) D () SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (X)	D ()
6. COMENTARIOS GENERALES. Ninguna		
7. OBSERVACIONES: Ninguna		



Juez Experto
Colegiatura N° 22980
DNI 76452013

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

8. NOMBRE DEL JUEZ		Astudillo Álamo Vera Lucia
9.	Licenciada en Administración de empresa	Licenciado en Administración
	Gestión Publica	Gestión Publica
	Licenciada en Administración de empresas	Licenciado en Administración
	5 años	5 años
	Especialista logística	Inspector en Migraciones
Título de la Investigación: La motivación laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega precio uno, Ferreñafe 2021		
10. DATOS DE LOS TESISISTAS		
10.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Piscoya Ordoñez Piero Josué Urpeque Marchena Arnold David
10.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
11. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021
12. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<u>GENERAL</u> Determinar cómo la motivación laboral influye en la productividad de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021	
	<u>ESPECÍFICOS</u> Establecer la gestión administrativa que se viene aplicando en Analizar cuál es el nivel de motivación laboral en la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021 Diagnosticar el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021 Indicar cuáles son factores de la Motivación Laboral que influyen en la Productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021	

<p align="center">A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
N.º		
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	
01	Cuentas con los recursos y herramientas necesarias para realizar correctamente tus funciones	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	Utiliza los recursos y herramientas para el funcionamiento óptimo de cada función que desempeña.	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	Los objetivos del área donde usted se encuentra están claramente definidos.	A (X) D () SUGERENCIAS:
04	El área donde trabaja da a conocer los resultados obtenidos.	A (X) D () SUGERENCIAS:
05	El ambiente laboral que existe su área le permite desarrollar correctamente sus funciones	A (X) D () SUGERENCIAS:
06	La relación que tiene con sus compañeros de trabajo genera que tenga un mejor desempeño.	A (X) D () SUGERENCIAS:
07	Estas preparado para afrontar retos, riesgos y dificultades que se presenten entorno a tu trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
08	La infraestructura de su área de trabajo le permite desarrollar sus funciones correctamente.	A (X) D (<u> </u>) SUGERENCIAS:
09	Los equipos tecnológicos que le brinda la empresa (computadoras eficientes, la velocidad del internet, impresoras, Palm, etc.) son los más adecuados para el desarrollo de sus funciones.	A (X) D () SUGERENCIAS:
10	Se evalúa constantemente su desempeño para saber qué cosas está haciendo bien y en que está fallando.	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	El gerente y los jefes de área dirigen correctamente la empresa, facilitando el trabajo y el logro de objetivos.	A (X) D () SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (X) D ()
13. COMENTARIOS GENERALES. Ninguna	
14. OBSERVACIONES: Ninguna	



Juez Experto
Colegiatura N° 22980
DNI 76452013

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Llanos Vásquez Alexandra de Nazareth
2.	PROFESIÓN	Licencia en Administración
	ESPECIALIDAD	Gestión pública
	GRADO ACADÉMICO	Licencia en Administración
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(AÑOS)	8 años
	CARGO	Administradora
Título de la Investigación: La motivación laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega precio uno, Ferreñafe 2021		
3. DATOS DE LOS TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Piscoya Ordoñez Piero Josué
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	Urpeque Marchena Arnold David FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u> Determinar cómo la motivación laboral influye en la productividad de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021
		<u>ESPECÍFICOS</u> Establecer la gestión administrativa que se viene aplicando en Analizar cuál es el nivel de motivación laboral en la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021 Diagnosticar el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021 Indicar cuáles son factores de la Motivación Laboral que influyen en la Productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021

<p align="center">A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
N.º		
	MOTIVACIÓN LABORAL	
01	La remuneración que recibe logra satisfacer sus necesidades básicas.	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	Se siente estable y seguro en su empleo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	Su equipo de trabajo lo hace sentir valorado e importante.	A (X) D () SUGERENCIAS:
04	Le brindan la oportunidad de hacer carrera y desarrollarse profesionalmente.	A (X) D () SUGERENCIAS:
05	Las condiciones de limpieza e higiene son buenas en su trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
06	La empresa cumple con los protocolos sanitarios frente a la COVID-19.	A (X) D () SUGERENCIAS:
07	Le permiten comunicar sus opiniones, aportes para la mejora del trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
08	Le dan la oportunidad de ascender puestos de trabajo en la empresa.	A (X) D () SUGERENCIAS:
09	Las recompensas e incentivos que recibe están acorde al esfuerzo que usted realiza.	A (X) D () SUGERENCIAS:
10	El área donde usted se encuentra programa y ejecuta capacitaciones constantemente.	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	Se siente con ánimos y energía cuando desempeña su trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	Se preocupa por aprender nuevas cosas en su trabajo	A (X) D () SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (X)	D ()
6. COMENTARIOS GENERALES. Ninguna		
7. OBSERVACIONES: Ninguna		


 Alexandra Llanos Vásquez
 Licenciada en Administración
 CLAD. N° 09849

Juez Experto
Colegiatura N° 09849
DNI 4708506

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

8. NOMBRE DEL JUEZ		Llanos Vásquez Alexandra de Nazareth
9.	PROFESIÓN	Licenciada en Administración
	ESPECIALIDAD	Gestión pública
	GRADO ACADÉMICO	Licenciada en Administración
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(AÑOS)	8 años
	CARGO	Administradora
Título de la Investigación: La motivación laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega precio uno, Ferreñafe 2021		
10. DATOS DE LOS TESISISTA		
10.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Piscoya Ordoñez Piero Josué
10.2	PROGRAMA DE PREGRADO	Urpeque Marchena Arnold David FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
11. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021
12. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u> Determinar cómo la motivación laboral influye en la productividad de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021
		<u>ESPECÍFICOS</u> Establecer la gestión administrativa que se viene aplicando en Analizar cuál es el nivel de motivación laboral en la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021 Diagnosticar el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021 Indicar cuáles son factores de la Motivación Laboral que influyen en la Productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021

<p align="center">A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
N.º		
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	
01	Cuentas con los recursos y herramientas necesarias para realizar correctamente tus funciones	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	Utiliza los recursos y herramientas para el funcionamiento óptimo de cada función que desempeña.	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	Los objetivos del área donde usted se encuentra están claramente definidos.	A (X) D () SUGERENCIAS:
04	El área donde trabaja da a conocer los resultados obtenidos.	A (X) D () SUGERENCIAS:
05	El ambiente laboral que existe su área le permite desarrollar correctamente sus funciones	A (X) D () SUGERENCIAS:
06	La relación que tiene con sus compañeros de trabajo genera que tenga un mejor desempeño.	A (X) D () SUGERENCIAS:
07	Estas preparado para afrontar retos, riesgos y dificultades que se presenten entorno a tu trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
08	La infraestructura de su área de trabajo le permite desarrollar sus funciones correctamente.	A (X) D (<u> </u>) SUGERENCIAS:
09	Los equipos tecnológicos que le brinda la empresa (computadoras eficientes, la velocidad del internet, impresoras, Palm, etc.) son los más adecuados para el desarrollo de sus funciones.	A (X) D () SUGERENCIAS:
10	Se evalúa constantemente su desempeño para saber qué cosas está haciendo bien y en que está fallando.	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	El gerente y los jefes de área direccionan correctamente la empresa, facilitando el trabajo y el logro de objetivos.	A (X) D () SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (X)	D ()
13. COMENTARIOS GENERALES. Ninguna		
14. OBSERVACIONES: Ninguna		


.....
Alexandra Llanos Vásquez
Licenciada en Administración
CLAD. N° 09849

Juez Experto
Colegiatura N° 09849
DNI 47080506

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



Ferreñafe, diciembre del 2021

Sra:

Mg. Carla Angelica Reyes Reyes
Directora de escuela profesional de Administración
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

Asunto: Autorizo levantamiento de información para proyecto de investigación.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la empresa Hiperbodega Precio Uno – Ferreñafe, asimismo conocedores de su conocimiento que el Sr. Piscoya Ordoñez Piero Josué identificado con el DNI N° 72705786 y el Sr. Urpeque Marchena Arnold David identificado con el DNI 75820407, estudiantes del IX ciclo, de la escuela profesional de administración, han sido admitidos en mi institución para realizar su proyecto de investigación titulado LA MOTIVACION LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA HIPERBODEGA PRECIO UNO, FERREÑAFE 2021.

Conociendo que su proyecto de investigación será beneficio para la institución se le brindará toda la información que los interesados soliciten.

Conociendo su atención al presente aprovecho la oportunidad para reiterar mi especial consideración y estima

Atentamente,

Rocky Fernando Paredes Aradiel
Gerente General

Chiclayo, 02 de julio de 2021.

VISTO:

El Oficio N°0152-2021/FACEM-DA-USS, de fecha 25 de junio de 2021, y el proveído del Decano de la FACEM de fecha 25/06/2021, y;

CONSIDERANDO:

Que, la constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que "Cada Universidad es autónoma en su régimen normativo de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios Estatutos en el marco de la constitución y las leyes"

Que acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, la autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley y demás normativa aplicable, Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo de gobierno, académico, administrativo y económico. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la constitución política del estado y de ley Universitaria N° 30220

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Que, según Oficio N°152-2021/FACEM-DA-USS, de fecha 25 de junio de 2021, la Directora de la Escuela Profesional de Administración, Dra. Janet Isabel Cubas Carranza, solicita aprobación de los proyectos de tesis de los estudiantes del IX ciclo, del programa regular, semestre 2021- I.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los Proyectos de Tesis, de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración, del IX ciclo - semestre 2021 - I, a cargo del docente Dr. Onésimo Mego Nuñez, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
Decano(e)
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Carla Angélica Reyes Reyes
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Cc.: Escuela, Archivo

N°	AUTOR(S)	TITULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1	AGUIRRE PINTADO JENIFFER MILUSKA	MARKETING DIGITAL PARA INCREMENTAR LAS VENTAS EN LA EMPRESA G.L. INGENIEROS CONSULTORES S.R. LTDA - CHICLAYO, 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	CHUGDEN CABREJOS ESTEFANY ALEJANDRA		
2	ALTAMIRANO RIMARACHIN MARLIT	MARKETING DE SERVICIOS Y EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA SOLUTECH JOB S.A.C - CHICLAYO, 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	LEJABO GARCIA LEYDI MARISELA		
3	ANACLETO PERALTA WENDY JUDITH	PLAN DE MARKETING DIGITAL PARA INCREMENTAR LAS VENTAS DEL RECREO CAMPESTRE- RESTAURANT LA ISLA MOTUPE, 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	MERA VITÓN VANESSA LUISA		
4	AYALA CABRERA ISIS ARIES ISABEL	E- COMMERCE Y SU INFLUENCIA PARA INCREMENTAR LAS VENTAS EN TIEMPOS DE COVID 19 DE INVERSIONES CRIMTED S.A.C , JAÉN 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	VELIZ PURIZACA LUCERO ESTEFANY		
5	CAMPOS PEÑA JHEYSSON ESTIBEN	CALIDAD DE SERVICIO Y LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE DEL RECREO RESTAURANT RICOPEZ - JAÉN 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	CARRASCO CHILCÓN LUZ YUBI	CALIDAD DEL SERVICIO Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE DE LA EMPRESA ROYMA RETAIL S.A.C - CHICLAYO 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	DÍAZ ROJAS DANTE OLIVER		
7	CARUAJULCA BENAVIDES CORAIMA YESSENIA	PLAN DE MARKETING MIX PARA INCREMENTAR LAS VENTAS DE LA EMPRESA VENSUMED - CHICLAYO 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	LLANOS ZAMORA ABEL NICOLAS		
8	CARVALLO DIAZ CARLOS FELIPE	BRANDING DIGITAL COMO ESTRATEGIA DE POSICIONAMIENTO EN EL RESTOBAR ALGARROBO - CHICLAYO 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	RAMON LABORIANO CELSO ALEXANDER		
9	CENTURION RODRIGUEZ KARINA	COMPETENCIAS DIGITALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL COLEGIO JOSÉ CARLOS MARIATEGUI, JAYANCA 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	SANTOYO SILVA MARITA DE JESUS		
10	CORONEL BUSTAMANTE LUIS FERNANDO	GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO PARA INCREMENTAR LAS VENTAS EN LA EMPRESA PANIFICADORA C&V E. I. R. L, CHICLAYO, 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

11	CRUZ BERNAL JACKELINE ESMERALDA	CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CANTERA PÁTAPO LA VICTORIA S.A.- CHICLAYO, 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	HEREDIA RIVAS LEIDY FIORELA		
12	ENRIQUEZ RAMIREZ ADRIANA ISABEL	LA VENTAJA COMPETITIVA PARA INCREMENTAR LAS VENTAS EN LA FERRETERÍA SEÑOR DE LOS MILAGROS S.A.C.- JAYANCA, 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	PUICON ODAR ISIDORA ADRIANA		
13	ESPINO CARRASCO MADELEINE	PLAN ESTRATÉGICO DE MARKETING PARA INCREMENTAR LAS VENTAS DE LA EMPRESA SERVICIOS MÉDICOS ESPECIALIZADOS DEL NORTE E.I.R.L - LAMBAYEQUE 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	SANCHEZ HERRERA WALDIR		
14	FLORES ZEGARRA JIMENA MARILU	EL PROCESO ADMINISTRATIVO Y LA GESTIÓN DE LOS RESIDUOS SÓLIDOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15	GUERRERO LOZADA YOLANDA PIERINA	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
16	INCIO CHAVESTA JOSE ELMER	ESTRATEGIAS DE MARKETING ONLINE PARA MEJORAR LA DECISIÓN DE COMPRA EN TIEMPOS DE COVID19 EN CLIENTES DE BAMBINITOS - FERREÑAFE, 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
17	JIMENEZ DIAZ CELITA MARIELA	CALIDAD DE SERVICIO Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE PARA LA EMPRESA ECO HOSTAL MAMITA HELMITA S.C.R.L, LAMBAYEQUE 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	MONCAYO GIL BRAULIO JESUS		
18	LUCANO AGUILAR FERNANDA DEL MILAGRO	DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE MOTIVACION LABORAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MIBANCO - CAYALTI 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19	MARTINEZ VASQUEZ RODOLFO SAUL	PLAN ESTRATÉGICO DE MARKETING DIGITAL PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE MARCA DEL BAR RESTAURANT PUB "EL ÚLTIMO ADIÓS" - PÁTAPO, 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	VASQUEZ CARRERO MARISABEL		
20	MEDINA ZUÑIGA KATTY DEYALLIRA	ESTRATEGIAS DE MARKETING MIX PARA INCREMENTAR LAS VENTAS DEL NEGOCIO LUCHO PRIETO EIRL - CHICLAYO 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	MIO QUIROZ BRENDA SOLANGE		
21	MONJA CHIROQUE JUAN CARLOS	PLAN DE MARKETING DIGITAL PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE LA PROLACNAT S.A.C., LA VICTORIA 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	ZUÑIGA TAICA LIDA MADELEJNI		

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

22	OJEDA CHIRINOS LENNIN FRANKLIN	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN IGNACIO - 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
23	PERALTA COTRINA SANDRA	EL MARKETING DIGITAL Y LA CAPTACIÓN DE CLIENTES EN LA EMPRESA ESTUDIOS LUNA - CHICLAYO 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	VILLANUEVA QUISPE MIYUKI TANIA		
24	PISCOYA ORDOÑEZ PIERO JOSUE	LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA HIPERBODEGA PRECIO UNO - FERREÑAFE 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	URPEQUE MARCHENA ARNOLD DAVID		
25	RAMOS HERRERA JOSE	PLAN DE MARKETING DIGITAL PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA REGENDA ITK CORPORACIÓN SRL - CHICLAYO, 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	SECLÉN SANDOVAL FABRICIO		
26	RAMOS TORRES LEIDY ESTEFANY	CALIDAD DE SERVICIO Y SU RELACIÓN CON EL POSICIONAMIENTO DE NUESTRA CASA INMOBILIARIA E INVERSIONES SAC - CHICLAYO 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	SÁNCHEZ CONTRINA EDITH YUVERLY		
27	RAVINES CONDE CLAUDIA	LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO EN LA EMPRESA TURISMO DIAS - CHICLAYO, 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
28	REQUE CHÁVEZ RAQUEL	MARKETING DIGITAL PARA EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA MULTISERVICIOS REQUE - CHICLAYO 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
29	RISCO MONJA DANIELA	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL PARA EL ÉXITO COMPETITIVO EN EL RECREO CAMPESTRE LAS PIRKAS - JAYANCA, 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
30	RODRIGUEZ GUEVARA FERNANDO	PLAN DE MARKETING MIX PARA INCREMENTAR LAS VENTAS EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE LA EMPRESA "LA ECONÓMICA" - LA LIBERTAD 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
31	RODRIGUEZ KONG JOSE ARTURO	ESPACIO VIRTUAL Y LAS VENTAS DE EMPRESAS GASTRONÓMICAS EN TIEMPOS DE COVID-19, CHICLAYO - LAMBAYEQUE, 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
32	SALAZAR MONJA BRUNO ALEXANDER	LA METODOLOGÍA 5S PARA MEJORAR LA ATENCIÓN AL CLIENTE EN COMERCIAL E & S - MOTUPE 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
33	TARRILLO SANCHEZ FERNANDO JOSE	PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA PLACE NICE CHICLAYO -2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
34	TORRES VILCHEZ ROSMERY TATIANA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPAC "SAN FRANCISCO DE MOCUPE" - CHICLAYO 2021	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, julio 2022

Señores
 Vicerrectorado de Investigación
 Universidad Señor de Sipán
 Presente.-

Los suscritos:
 Piscoya Ordoñez Piero Josue, con DNI **72705786**
 Urpeque Marchena Arnold David, con DNI

En nuestra calidad de autores exclusivos de la investigación titulada:

“LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA HIPERBODEGA PRECIO UNO, FERREÑAFE 2021”

presentado y aprobado en el año 2022 como requisito para optar el título de **licenciados en Administración**, de la Facultad de **ciencias empresariales**, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Piscoya Ordoñez Piero Josue	72705786	
Urpeque Marchena Arnold David	75820407	

REPORTE DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA HIPERBOL

AUTOR

Piscoya Ordoñez Piero Josue Urpeque Marchena Arnold David

RECuento DE PALABRAS

10462 Words

RECuento DE CARACTERES

57376 Characters

RECuento DE PÁGINAS

52 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

351.8KB

FECHA DE ENTREGA

Aug 9, 2022 8:59 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 9, 2022 9:02 AM GMT-5

● 25% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 22% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados

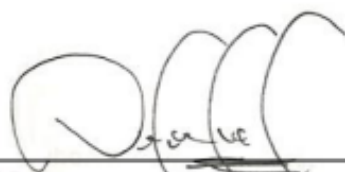
ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N°0550-FACEM-USS-2021, presentado por el/la Bachiller, Piscocoya Ordoñez Piero Josué y Urpeque Marchena Arnold David, con su tesis Titulada **"La Motivación Laboral y su Influencia en la Productividad de los Colaboradores de la Empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021"**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 25% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 10 de agosto de 2022



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.

APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

