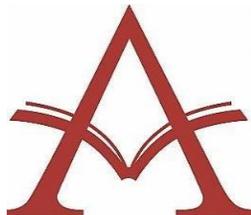


UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
DE EMPRESAS**

TESIS

**Motivación laboral y la productividad del personal del módulo
corporativo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y
GESTIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA:

VALENTIN PIZARRO, ERIKA MELINA
(ORCID: 0000-0003-1378-2278)

ASESOR:

Dr. NUÑEZ VARA, FERNANDO ESTEBAN
(ORCID: 0000-0003-1378-2278)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y DESARROLLO
INSTITUCIONAL**

LIMA, PERÚ

SETIEMBRE - 2021

Dedicatoria

A Dios, por cuidar de mí y guiarme en mi camino, llenándome de bendiciones durante estos años de vida, por darme sabiduría e inteligencia para tomar decisiones importantes en mi vida personal y profesional.

A mis padres por darme la vida y el apoyo incondicional, por inculcarme valores, principios y perseverancia para conseguir mis objetivos.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por permitirme culminar satisfactoriamente mi carrera profesional.

Al asesor, por apoyarme a culminar el presente proyecto de investigación, por motivarme y compartir sus conocimientos los cuales me han orientado a esforzarme cada día más.

A la Presidenta de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur y a la Administradora del Módulo Corporativo Laboral, por brindarme las facilidades para llevar a cabo y finalizar el trabajo de investigación.

A mis hermanas, hermano y cuñado por su apoyo, consejos y motivación que me brindan a diario para ser una mejor persona.

Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021. La metodología empleada fue de tipo correlacional con un diseño no experimental transversal y un enfoque cuantitativo, se trabajó con una población y muestra de 22 empleados, teniendo como instrumento de recolección de datos para la investigación “el cuestionario” de tipo Likert; asimismo, se utilizó la estadística no paramétrica para contrastar las hipótesis, la prueba de correlación del Rho de Spearman. Los resultados nos permiten indicar que existe relación positiva entre la variable motivación laboral y productividad con un grado de correlación de Rho de Spearman de ,852 con una significancia bilateral del ,000 < 0,01. En conclusión, se ha logrado determinar que existe correlación positiva entre la motivación laboral y la productividad del personal de la entidad investigada.

Palabras clave: motivación, productividad, eficacia, eficiencia, factores higiénicos y motivacionales.

Abstract

The objective of this work was to determine the relationship between work motivation and productivity of the staff of the Corporate Labor Module of the Superior Court of Justice of Lima Sur, 2021. The methodology used was correlational with a non-experimental cross-sectional design and a quantitative approach. We worked with a population and sample of 22 employees, using the Likert-type questionnaire as a data collection instrument for the investigation; Likewise, non-parametric statistics were used to contrast the hypotheses, the Spearman Rho correlation test. The results allow us to indicate that there is a positive relationship between the variable work motivation and productivity with a degree of correlation of Spearman's Rho of .852 with a bilateral significance of $.000 < 0.01$. In conclusion, it has been possible to determine that there is a positive correlation between work motivation and the productivity of the staff of the investigated entity.

Keywords: motivation, productivity, efficacy, efficiency, hygienic and motivational factors.

Tabla de contenido

Resumen.....	iv
Abstract	v
Lista de tablas.....	xi
Lista de figuras.....	xiii
Introducción	1
Capítulo I: Problema de Investigación.....	3
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	3
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
1.2.1. <i>Problema general</i>	7
1.2.2. <i>Problemas específicos</i>	7
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	7
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i>	7
1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	8
1.5. LIMITACIONES.....	9
Capítulo II: Marco Teórico	9
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	9
2.1.1. <i>Antecedentes Internacionales</i>	9
2.1.2. <i>Antecedentes Nacionales</i>	11

2.2.	BASES TEÓRICAS.....	14
2.2.1.	<i>Definiciones</i>	14
2.2.1.1.	Motivación Laboral.....	14
2.2.1.2.	Motivación en el Trabajo	15
2.2.1.3.	Estrategias de motivación laboral	16
2.2.1.4.	Tipos de Motivación	18
2.2.1.4.1.	Otros tipos de motivación laboral	19
2.2.1.5.	Clasificación de teorías de la Motivación	20
2.2.1.6.	Desmotivación laboral	21
2.2.1.7.	Teorías de la motivación.....	22
2.2.1.8.	Beneficios de la motivación laboral.....	27
2.2.1.9.	Importancia de la Motivación Laboral.....	27
2.2.1.10.	Ciclo Motivacional.....	28
2.2.2.	<i>Definiciones</i>	29
2.2.2.1.	Productividad	29
2.2.2.2.	Factor esencial en la productividad.....	31
2.2.2.3.	Factores que aumenta la productividad.....	31
2.2.2.4.	Participación y productividad	32
2.2.2.5.	Beneficios de la productividad.....	32
2.2.2.6.	La importancia de la productividad Laboral.....	33
2.2.2.7.	Características de la Productividad.....	33
2.2.2.8.	Medición de la productividad	34
2.2.2.9.	Satisfacción laboral.....	34

2.2.2.10. Insatisfacción laboral	37
2.2.2.11. Niveles de satisfacción laboral.....	37
2.2.2.12. Rotación de personal.....	38
2.2.2.13. Clima laboral.....	39
2.2.2.13.1. Clima laboral e inteligencia emocional.....	39
2.2.2.14. Trabajo en equipo	40
2.2.2.15. Eficacia	41
2.2.2.16. Eficiencia	41
2.2.2.17. Efectividad	42
2.2.3. <i>Definición de Términos Básicos</i>	43
Capítulo III: Metodología de la Investigación	46
3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	46
3.2. VARIABLES.....	46
3.2.1. <i>Operacionalización de las variables</i>	47
3.3. HIPÓTESIS	48
3.3.1. <i>Hipótesis General</i>	48
3.3.2. <i>Hipótesis específicas</i>	48
3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	48
3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	49
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	50
3.6.1. <i>Población</i>	50
3.6.2. <i>Muestra</i>	50
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	51

3.8. ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO PARA DETERMINAR LA FIABILIDAD	53
Capítulo IV: Resultado.....	54
4.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	54
4.1.1. <i>Análisis estadístico descriptivo</i>	54
4.1.2. <i>Prueba de Normalidad</i>	54
4.1.3. <i>Prueba de Rho de Spearman</i>	56
4.2. DISCUSIÓN.....	62
Conclusiones	66
Recomendaciones.....	67
Referencias.....	76
Apéndice A: Matriz de la investigación.....	88
Apéndice B: Cuestionario de la variable 1.....	89
Apéndice C: Cuestionario de la variable 2.....	92
Apéndice D: Matriz de respuesta (variable 1).....	95
Apéndice E: Matriz de respuestas (variable 2).....	96
Apéndice F: Interpretación de los coeficientes de Alfa de Cronbach	97
Apéndice G: Estadísticas de total de elemento de la variable motivación laboral.....	98
Apéndice H: Estadísticas de total de elemento de la variable productividad.....	99
Apéndice I: Carta de autorización para la realización del trabajo de tesis.....	100
Apéndice J: Informe de Turnitin	101

Lista de tablas

Tabla 1 Nivel de producción del Módulo Corporativo Laboral de Lima Sur	5
Tabla 2 <i>Factores de la Satisfacción laboral</i>	36
Tabla 3 <i>Diferencias entre eficiencia y eficacia.</i>	42
Tabla 4 <i>Operacionalización de las variables.</i>	47
Tabla 5 <i>Ficha técnica: cuestionario de la variable Motivación Laboral</i>	51
Tabla 6 <i>Ficha técnica: cuestionario de la variable Productividad</i>	52
Tabla 7 <i>Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable Motivación Laboral</i>	53
Tabla 8 <i>Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable Productividad</i>	53
Tabla 9 <i>Resumen</i>	54
Tabla 10 <i>Frecuencia de encuestados por edad</i>	54
Tabla 11 <i>Prueba de normalidad para las variables Motivación Laboral y Productividad</i>	55
Tabla 12 <i>Valores de interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman</i>	56
Tabla 13 <i>Se analizaron la variable motivación laboral y productividad con de Rho de Spearman</i>	57
Tabla 14 <i>Prueba del Coeficiente de correlación de Rho de Spearman para la dimensión factores higiénicos y productividad</i>	58

Tabla 15 <i>Prueba del Coeficiente de correlación de Rho de Spearman para la dimensión factores motivacionales y productividad</i>	59
Tabla 16 <i>Prueba del Coeficiente de correlación de Rho de Spearman para la variable motivación laboral y la dimensión eficacia</i>	61
Tabla 17 <i>Prueba del Coeficiente de correlación de Rho de Spearman para la variable motivación laboral y la dimensión eficiencia</i>	62
Tabla 18 <i>Anova</i>	60
Tabla 19 <i>Coeficiente</i>	60
Tabla 20 <i>Variables entradas/eliminadas</i>	61
Tabla 21 <i>Resumen del modelo</i>	61

Lista de figuras

<i>Figura 1</i> Teoría Jerarquía de las Necesidades según Maslow.	23
<i>Figura 2</i> Modelo Motivador – Higiene de Herzberg	24
<i>Figura 3</i> Formulación teoría Vroom	26
<i>Figura 4</i> Etapas del Ciclo Motivacional.	29

Introducción

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre las variables: la motivación laboral y la productividad; así mismo, determinar la relación que existe entre las dimensiones de la motivación laboral: factores higiénicos y factores motivacionales y dimensiones de la productividad: eficacia y eficiencia.

Para la recolección de datos se empleó un cuestionario por cada variable, siendo la muestra 22 trabajadores de la entidad. Los datos fueron procesados en SPSS 26 y se utilizó la prueba de correlación del coeficiente de Rho de Spearman.

Se tuvo como resultado que existe correlación entre las variables y dimensiones, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

En el capítulo I, se detalla la descripción de la realidad problemática, el planteamiento del problema: Problema general y problemas específicas; de igual forma, el objetivo general y específicos. De igual forma, la justificación e importancia y por último se menciona las limitaciones que se tuvo en la tesis.

En el capítulo II, se señala los antecedentes internacionales y nacionales basado en temas similares con el presente estudio. Se describe las bases teóricas y se define las variables según los estudios de diferentes autores y así mismo se realizó definiciones de términos básicos empleados en la investigación.

En el capítulo III, se describe el enfoque de la investigación, siendo éste un enfoque cuantitativo. De igual forma, se identifican la variable 1 (motivación laboral) y la variable 2

(productividad) mediante la cual se detallan también sus dimensiones e indicadores. Se detalla la hipótesis general y específicas. El tipo de investigación fue correlacional y se menciona que es un diseño no experimental y transversal. Para el estudio se tuvo una población y muestra de 22 trabajadores esto equivale a una muestra censal.

En el capítulo IV, se analiza los resultados de ambas variables al igual que las dimensiones y finalmente se mencionan las conclusiones y recomendaciones.

Se añadieron 10 apéndices, la matriz de consistencia en la cual se resume toda la investigación realizada, dos cuestionarios los mismo que fueron remitidos al personal para la recolección de datos, dos matrices de respuesta, interpretación de Alfa de Cronbach, dos resúmenes de la estadística del total de elementos de ambas variables, carta de autorización emitida por parte de la Administradora del módulo y el informe de Turnitin.

Capítulo I: Problema de Investigación

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

A nivel mundial, la motivación del personal juega un papel fundamental para la conducción de una organización, sin importar el tipo, modelo u enfoque de la empresa, el aprovechamiento del capital humano enfoca al buen desarrollo y buen clima organizacional de las empresa Chóez y Vélez (2021). Toda empresa busca que sus empleados se encuentren motivados y comprometidos con la función que realizan puesto que son ellos los que realizan cotidianamente una serie de acciones, de modo que esta permita lograr sus objetivos y en definitiva su misión. Por lo general, cuando un trabajador se encuentra motivada, se orienta hacia la meta, persiste y sobrepasa las dificultades que limitan su camino hacia el logro de dicha meta Pérez (2014, como se citó en Puma y Estrada, 2020). Mencionan que, en el año 2015 a través de Global Engagement Index (GEI) se llevó a cabo un estudio a nivel de todo el mundial, para medir el nivel de motivación que existe en los trabajadores, para ello realizó la investigación con trece países: Estados Unidos, China, India, Brasil, Italia, Australia, Gran Bretaña, Alemania, Francia, Canadá, México, Argentina, España; teniendo como resultado final que existe una mínima cantidad de colaboradores que se encuentran comprometidos con la entidad y el cargo que asumen. Estados Unidos y China cuentan con un 19 % mayor de empleados motivados. Evia (2019, como se citó en Bohórquez et al., 2020).

Haciendo un analisis crítico, en el Perú creemos que una de las razones por las cuales no existen programas de motivación e incentivos laborales, puede tener relación con la equivocada concepción de “motivación” e “incentivos”, los cuales son asociados, casi siempre, a lo pecuniario, error al que no escapa el propio Estado. Desde el punto de vista de los trabajadores, ello, podría explicarse por las bajas remuneraciones que perciben; pero que resulta inexcusable para el Estado Castro, Rivera y Serna (2018). En el sector público, carecen de

motivación laboral esto se debe a diferentes factores ya que no se les otorga las herramientas tecnológicas necesarias para realizar sus funciones, no se les otorga materiales de escritorio, existe duplicidad de funciones por falta de personal lo que genera carga laboral, estrés, conflicto y otros entre los servidores del estado. Según un informe de Price Waterhouse Coopers - PWC, el Perú ha sido uno de los países con mayor índice de rotación laboral en toda latinoamericana, con un promedio de 20%, esto pasa mayormente porque los servidores o empleados no son prioridad para las entidades.

Para Corcino y Espinoza (2018) la motivación es una herramienta fundamental de vital importancia para los trabajadores al momento de desarrollar sus funciones, porque esto dirige y mantiene la conducta de las personas impulsando al desarrollo de las metas fijadas e impulsándolos a realizar sus actividades de manera correcta el cual beneficiará en el crecimiento de la empresa. A través de la motivación se obtienen mejores resultados en el desempeño, y se logra una mayor productividad, por lo que la organización debe trabajar en ese aspecto para lograr el compromiso por parte de los empleados.

El Poder Judicial del Perú, es un organismo autónomo que tiene por objetivo principal la administración de justicia en todo el país en beneficio de la defensa de los bienes y derechos de todos los ciudadanos peruanos. Actualmente, a nivel nacional se cuenta con 34 Cortes Superiores de Justicia.

La Corte Superior de Justicia de Lima Sur, cuenta con el Módulo Corporativo Laboral, se encuentra ubicado en el avenida Los Héroes N° 544 del distrito de San Juan de Miraflores; el presente módulo, se encarga de resolver los conflictos jurídicos que se producen con ocasión de

las prestaciones de servicios de manera personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativa o administrativa, dentro de las instalaciones se encuentra el Primer y Segundo Juzgado Especializado de Trabajo, Primer, Segundo y Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral, Juzgado de Paz Letrado Transitorio y Juzgado de Trabajo Transitorio.

El Módulo Corporativo Laboral de Lima Sur, se encuentra a travesando problemas referente a la carga procesal, esto se ve reflejado en bajo nivel de producción que se muestra en la base de datos del Sistema Integrado Judicial (tabla1), debido a la gran cantidad de demandas laborales que ingresan al día, a través de las mesas de partes presenciales y electrónica. La Administración de dicho módulo, no ha establecido estrategias para mejorar y reducir la carga laboral que afronta la entidad.

Tabla 1

Nivel de producción del Módulo Corporativo Laboral de Lima Sur

Año	Carga Procesal (*)	Expedientes Resueltos	Meses Trabajados	% de Meta Lograda
2021	10700	3210	Ene-Set	30 %
2020	20100	16080	Ene-Dic	80 %

*Total de expedientes por resolver

Fuente: Sistema Integrado Judicial de CSJ Lima Sur

Elaboración propia

Sobre lo expuesto, el personal del Módulo Corporativo Laboral se encuentra afectado ya que vienen realizando duplicidad de funciones por la falta de personal y trabajando fuera del horario normal, debido a la nueva modalidad de trabajo que ha implementado la entidad: trabajo remoto (8 horas -para personas vulnerables al Covid-19) y presencial (09:00 a.m. - 14:00) con una reducción de horas, lo que ha generado también enormemente una sobre carga laboral. De acuerdo a lo mencionado, existe un clima laboral desfavorable, conflicto entre compañeros, solicitud de licencia y renuncia de trabajadores ya que no existe motivación laboral hacia el personal por parte de la administración y tampoco se les proporciona los materiales y quipos necesarios con la finalidad de mejorar el nivel de productividad.

Según Toala et al. (2017) la productividad laboral, es muy importante porque se trata de la relación que existe entre toda la cantidad de bienes y servicios que se producen con la cantidad de recursos que se utilizado; es por ello que a través de este concepto se puede determinar el rendimiento de un trabajador si es eficiente o no. La productividad laboral viene a ser un indicador que ayuda a identificar la cantidad que se produce con los recursos y/o materiales empleados para llevar a cabo un trabajo.

En tal sentido, con la finalidad de mejorar la situación del Módulo Corporativo Laboral, la administración debe establecer estrategias de motivación laboral tales como: Reconocimiento, Promoción laboral, Incentivos (vacaciones), Ambiente laboral sano, Formación y Capacitación Quintero (2014, como se citó en Chico, 2018), ya que al tener al personal motivado se tendrá mayor compromiso, mejor rendimiento, más potencial creativo, mayor competitividad y mejorará la imagen de la institución.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera se relaciona la Motivación laboral y la Productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿De qué manera se relaciona los factores higiénicos y la Productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021?

¿De qué manera se relaciona los factores motivacionales y la Productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021?

¿De qué manera se relaciona la motivación laboral y la eficacia del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021?

¿De qué manera se relaciona la motivación laboral y la eficiencia del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la Motivación laboral y la Productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre los factores higiénicos y la Productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021.

Determinar la relación entre los factores motivacionales y la Productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021.

Determinar la relaciona entre la motivación laboral y la eficacia del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021.

Determinar la relaciona entre la motivación laboral y la eficiencia del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021

1.4. Justificación e importancia de la investigación

Justificación Teórica

La teoría que se obtuvo mediante la presente investigación, permitirá realizar cambios en el Módulo Corporativo Laboral, ya que se tomó como referencia las teorías de motivación, en principal la teoría de Frederick Herzberg (factores higienicos y motivacionales) que influyen en la motivación laboral y se analizó la relación con la productividad de los trabajadores del Módulo.

Asimismo, la presente investigación es una propuesta teórica ya que facilita información como antecedente para futuras investigaciones.

Justificación Práctica

Los resultados y recomendaciones obtenidos en esta investigación, permitirá que el Módulo Corporativo Laboral brinde excelentes alternativas de mejora frente a la falta de motivación laboral que existe hacia los servidores judiciales, de esta manera se podrá mejorar el rendimiento de los

colaboradores y la satisfacción, el cual será favorable para mejorar el nivel de productividad de dicho módulo.

Importancia

El presente estudio de investigación dado a su importancia pretende informar sobre el beneficio de la implementación de la motivación laboral en las entidades públicas, esto busca que el nivel de trabajo sea realizado de manera eficaz y eficientemente, ofreciendo un servicio de calidad a las personas.

1.5. Limitaciones

Debido a la pandemia – Covid – 19, tuve limitaciones en el tiempo de demora para la recolección de datos, debido a la situación que viene atravesando nuestro país, la modalidad de trabajo implementado por la entidad la gran mayoría es remoto con una mínima cantidad de colaboradores que trabajan de manera presencial con una reducción de horario; Sin embargo, no fue impedimento para el logro de los objetivos para dicha investigación.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Bohórquez et al. (2020) tuvieron por objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados del GAD de la municipalidad del cantón Salinas. En cuanto a la técnica aplicada fue enfoque mixto (cuali-cuantitativo) no experimental con un alcance de investigación descriptiva, que permitió recolectar datos de acuerdo al instrumento aplicado mediante encuestas a una población para el encuentro de 31 individuos conformadas por el alcalde, directivos y jefes departamentales y para la encuesta se contó con una población de 435 trabajadores los mismos que están conformado por jefes departamentales, personal administrativo y obreros. Los resultados obtenidos señalan, que hay trabajadores insatisfechos en lo que se refiere a las necesidades fisiológicas, un 35% insatisfechos en necesidad de poder y un 35% insatisfechos con la equidad organizacional y un margen de error del 5%. Conclusión, existe relación entre ambas variables, por lo tanto, influyen positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad investigada.

García y Sierra (2020) tuvieron por objetivo identificar los factores que están ocasionando la disminución en la productividad de los trabajadores del área de comercial en una empresa de hidrocarburos en Medellín, el cual cuenta de diez personas, de ambos sexos. El método de estudio empleado fue cualitativo, para llevar a cabo esta investigación se empleó como instrumento la técnica de entrevista, con el finalidad de investigar y conocer la perspectiva de los trabajadores. Los resultados obtenidos a través de esta entrevista logro identificar exactamente los factores de la baja productividad del área comercial, los cuales fueron temas de capacitación para personal nuevo, implementación de procesos, motivación y la falta de diálogo entre los líderes y empleados.

Conclusión, se demostró una tendencia entre todos los colaboradores, en donde se hizo mención los temas de capacitación, logrando demostrar los esfuerzos que hacen los colaboradores de acuerdo con la percepción del proceso de cambio lo que resulta importante para la supervivencia frente a los nuevos cambios que surge frecuentemente; sin embargo, este proceso ocasionara dificultades ya que los trabajadores no tendrán la información necesaria sobre los nuevos productos.

Baque (2018) tuvo como objetivo general diseñar un plan motivacional que incremente la productividad laboral de los funcionarios de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Santa Elena. El estudio fue descriptivo de tipo correlacional con un enfoque mixto. La muestra fue toda la población que estuvo conformada por 155 trabajadores, entre jefes departamentales y empleados, para llevar a cabo esta investigación se empleó como instrumento la técnica de entrevista. Para la validez del instrumento se aplicó. Los Resultados obtenidos muestran que hubo un 57.1% que estaban de acuerdo que la motivación laboral incrementa la productividad laboral; mientras que solo un 5,20 % se mostró en desacuerdo. Conclusión el plan motivacional propuesto busca mejorar la productividad laboral de los empleados, teniendo el indicio que la productividad va de la mano con la satisfacción laboral.

Gordón (2018) tuvo como objetivo determinar de qué manera influye la motivación laboral en el desempeño de los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC Ltda, en la ciudad de Ambato. La metodología emplea fue el tipo de investigación correlacional, con un diseño de investigación descriptivo, con un enfoque mixto. La muestra esta conformada por toda la población que consta de 81 trabajadores entre jefes de agencia, personal administrativo, jefes departamentales entre otros. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta y el

instrumento aplicado fue un cuestionario, para la validez del los instrumentos fue sometido al programa SPSS, el mismo que tuvo como resultado un Alfa de Cronbach de 0,850. El resultado que se obtuvo fue que favorable, ya que mediante el Coeficiente de Correlación de Pearson se tuvo como resultado 1,00 con una significancia inferior del 0,05. Conclusión, la motivación laboral si influye positivamente en el desempeño de los empleados de la Cooperativa.

Montenegro (2016) tuvo como objetivo identificar los factores de la motivación en los empleados de la industria de la construcción en la ciudad de Bogotá. El estudio es descriptivo de tipo correlacional con un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo establecida por 190 trabajadores dentro de los cuales se tuvo auxiliares, maestros de obra, ingenieros, directores de obra. Se aplicó una encuesta tipo Likert ordinal en dos partes. Para la validez de los instrumentos se aplicó el software estadístico SPSS 23.0, el coeficiente de Alfa de Cronbach es de ,733 para los factores de motivación lo que indica que las variables explicativas consideradas son fiables. El resultado obtenido fue que se encontró motivadores más relevantes tales como: la capacitación y el buen sueldo. Se concluye, realizar nuevas investigaciones que ayuden establecer semejanzas y diferencias con otras empresas de la misma ciudad.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

González y Loro (2018) tuvieron como principal objetivo establecer la corelación que hay entre motivación y productividad laboral en los empleados de la empresa Maestranza Diesel SAC, Callao, en 2018. Para ello se estableció un diseño correlacional, donde la muestra del estudio está compuesta por 53 trabajadores de 20 a 60 años. El instrumento para la investigación fue un cuestionario de 56 interrogantes de tipo encuesta con escala tipo Likert. El resultado que se obtuvo en este presente trabajo fue mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman ,328 lo

que señala que existe correlación baja directa y significativa entre las variables motivación y productividad laboral, con una significancia de 0,05. Se concluye que hay una relación significativa entre ambas variables lo que favorece a la entidad.

Lozano y Mori (2018) tuvieron como objetivo principal establecer la relación de entre la motivación y la productividad laboral de los empleados del área de logística del del centro de salud II-2-Minsa, Tarapoto, 2018. Se empleo el tipo de investigación correlacional, donde la población fue de 21 trabajadores entre varones y mujeres de 25 a 60 años. Se realizo una encuesta a la muestra que consta de la misma cantidad de la población, el cual estuvo compuesto por catorce ítems de la primera variable y ocho ítems de la segunda variable. Para la aprobación del instrumento se empleó juicio de experto y se comprobó aplicando Alfa de Cronbach. El resultado obtenido de acuerdo al analisis de correlación de Pearson fue de ,281 entre ambas varibales, con una significancia de 0,05. Por ende, se concluye que existe una correlación positiva baja entre la variable 1 y 2.

Murga (2018) tuvo como objetivo describir la relación entre la motivación laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C., Pachacamac. El tipo de investigación fue correlacional, tuvo un enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental. La población y muestra fue censal conformada por 70 colaboradores entre 18 a 61 años de edad. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario mediante escala Likert, el instrumento fue sometido al SPSS, teniendo como resultado un Alfa de Cronbach para la variable motivación laboral de ,930 y para la variable productividad de ,881. El resultado que se obtuvo mediante el Coeficiente de Correlacion de Rho de Spearman fue ,986 con una significacion del 0.01. Conclusión, existe relación positiva entre ambas variables.

Ollague (2018) tuvo como propósito principal determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo. El tipo de investigación fue correlacional, descriptivo con un diseño no experimental. La muestra fue el total de la población de 20 colaboradores (censal). Para la recolección de datos se aplicó dos cuestionarios ambos para analizar la motivación laboral y la productividad laboral mediante escala Likert, el instrumento fue sometido al SPSS, teniendo como resultado un Alfa de Cronbach para la variable motivación laboral de ,870 y para la variable productividad ,868. El resultado que se obtuvo mediante la Correlación de Pearson fue ,877. Se concluye, que existe relación positiva alta entre ambas variables.

Rojas y Velásquez (2018) realizaron el presente trabajo de investigación, el cual tuvo como objetivo principal establecer la relación entre la motivación laboral y la productividad de los empleados del Banco Falabella Chimbote, 2018. La metodología aplicada fue el tipo de investigación correlacional no experimental. La población y muestra estuvo compuesta por 23 trabajadores de la entidad bancaria. Para la recolección de datos, se aplicó dos cuestionarios ambos para analizar la motivación laboral y la productividad mediante escala de Likert. El resultado obtenido a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman es ,837 con un significado respectivo de ,000 < 0.01 el mismo que representa una relación positiva alta y significativa entre ambas variables de estudio. Se concluye mencionando que hay una relación entre ambas variables mencionando que a mayor motivación el nivel de productividad será mayor.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Definiciones

2.2.1.1. Motivación Laboral

Chiavenato (2001, como se citó en Ayala y Pajuelo, 2018) enfatiza que la motivación se entiende como un factor interno que requiere mayor atención para comprender el comportamiento de la persona, para que exista una persona motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento; existen tres comportamientos humanos que explica que el comportamiento no es espontáneo ni carece de finalidad, (i) el comportamiento es causado, porque el ambiente influye de manera decisiva generando estímulos ya sea internos y externos, (ii) el comportamiento es motivado, porque está dirigido hacia algún objetivo, (iii) el comportamiento está orientado hacia el objetivo, porque existe expresiones (impulso, deseo, necesidad y tendencia) que sirven para indicar los motivos del comportamiento.

La motivación viene a ser un tema fundamental que toda entidad debe tener como prioridad, el mismo que debe ser aplicado en sus colaboradores para que ellos teniendo las herramientas necesarias, capacitaciones y entre otras se sientan satisfechos ejerciendo sus ocupaciones con el objetivo de optimizar la producción.

Robbins y Judge (2013, como se citó León, 2017) mencionan que la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo. Si bien la motivación en general se relaciona con el esfuerzo para lograr cualquier meta, nosotros nos limitaremos a las metas organizacionales, con la finalidad de reflejar nuestro interés particular en el comportamiento relacionado con el trabajo.

La motivación viene a ser una fuente de inspiración que hace que las personas se esfuercen por lograr un objetivo o meta propuesta tanto de manera personal y profesional a pesar de que puedan existir diferentes dificultades y/o obstáculos en el camino. Es por ello que las instituciones deben ser una fuente generadora de motivación con el fin de lograr la misión, visión de la empresa y una interrelación significativa con los trabajadores.

Brunner (1996, como se citó en López, 2015) menciona que la motivación laboral consiste en mantener culturas y valores corporativos que conlleven a un alto desempeño, por lo que es imprescindible reflexionar sobre qué hacer para estimular a los individuos y a los grupos para que den lo mejor de sí, de manera que favorezcan los intereses organizacionales y personales. La conducta motivada necesita de la voluntad del sujeto, en el ambiente laboral el desempeño de un individuo depende de un motivo, el cual permite el plantearse metas en el trabajo, para que lo estimule a actuar. En la medida que se identifiquen estos motivos, incentivar y dirigir, a los hombres los llevará a aportar más a su trabajo, sin solo pensar en la remuneración económica. Las fuerzas motivadoras son individuales y variable.

Para un buen desempeño laboral, las instituciones y/o empresas deben inculcar a sus trabajadores las culturas organizacionales, principios y valores establecidos por la entidad, para que los colaboradores puedan identificarse y alcance a influenciar en los demás, observando que en la entidad existe diferentes maneras de motivar a los trabajadores.

2.2.1.2. Motivación en el Trabajo

Según Newstrom (2011, como se citó en Huayanay, 2017) es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se trasfiera de ciertas maneras. La

motivación del trabajo es una combinación de la fuerza psicológica dentro de cada persona, y en los empleados tiene un interés vital en tres elementos de ella:

- Dirección y enfoque de la conducta (factores positivos son la confiabilidad, creatividad, sentido de ayuda, oportunidad; factores disfuncionales son los retrasos, ausentismo, retiro y bajo desempeño).
- Nivel del esfuerzo aportado (contraer compromiso pleno con la excelencia, en lugar de hacer apenas lo suficiente para salir adelante).
- Persistencia de la conducta (mantener repetidas veces el esfuerzo en contraste con su abandono prematuro).

Esto se refiere que la motivación del trabajo es una composición de la fuerza psicológica que se ve en cada individuo, esto permite ver las cosas desde un punto de vista diferente, por lo que el colaborador debe mentalizar que la motivación laboral aplicada por la empresa es necesaria y debe ser recibida positivamente.

La motivación de trabajo en los colaboradores posee un interés importante en 3 puntos los cuales son: la dirección y enfoque de la conducta, se refiere a los factores positivos y negativos. Nivel de esfuerzo aportado, se refiere al compromiso que se tiene con la empresa y persistencia de la conducta, se refiere a mantener los esfuerzos que hacen cada empleado en sus labores asignadas.

2.2.1.3. Estrategias de motivación laboral

Quintero (2014, como se citó en Chico, 2018) en las organizaciones para que los colaboradores se sientan valorados y que sus esfuerzos sean reconocidos se necesita de un plan de motivación

laboral, asimismo, se debe considerar que el incremento de los sueldos no es una medida única que motiva a un trabajador a incrementar su desempeño sino debe ir acompañado de una serie de acciones que estén relacionados con la seguridad laboral, ambiente laboral y el reconocimiento al colaborador, resultado de ello un incremento en su desempeño laboral. A continuación, se explican las estrategias de motivación laboral que permitirá elevar los indicadores de desempeño en una organización: se explican las estrategias de motivación laboral que permitirá elevar los indicadores de desempeño en una organización:

- Recompensar los logros, premiando los buenos resultados en el centro de trabajo tanto económicamente como también entregar incentivos: viajes, becas de estudios o algún bien al trabajador.
- Programa de ascensos, los empleados deben reconocer que su centro de trabajo está permitido los ascensos en base a méritos y estudios logrados.
- Establecer retos, una forma de demostrar que un colaborador quiera superarse es alcanzando retos que son establecidos por la propia empresa.
- Formación y capacitación, promover la profesionalización constante dentro del centro laboral permite una mayor calidad en el trabajo.

Todas las entidades deben poseer un plan motivacional, el cual les indique qué procedimiento se debe seguir para hacer que los trabajadores se sientan valorados y que todo el trabajo que realizan sea reconocido.

De igual forma, el autor manifiesta que existen estrategias de motivación laboral los cuales permiten aumentar sus desempeños de los colaboradores en una empresa, los mismos que están relacionados con: el aumento de remuneración, realizar reconocimiento, hacer ascensos, formación profesional de esa forma se hará sentir al trabajador de manera importante en dicha organización.

2.2.1.4. Tipos de Motivación

Motivación Intrínseca Según Newstron (2011, como se citó en Copara, 2018) es el sentimiento que impulsa a los trabajadores a realizar sus funciones por el simple hecho de que les gusta realizar su trabajo, sin la necesidad de esperar nada cambio ya que esto le permitirá adquirir más conocimientos para un futuro profesional el cual contará con más experiencia en el cargo que se desempeña.

Existe colaboradores que realizan su trabajo por vocación y no ven la necesidad de que la entidad los premie con aumento de remuneración u entregue otra recompensa, lo cual sería muy bien recibido, pero, sin embargo; en este tipo de motivación intrínseca eso pasa a un segundo plano para el trabajador.

Motivación Extrínseca para Soriano (2001, como se citó en Alfaro et al., 2018) el estudio de la motivación extrínseca determina tres atributos como características: la recompensa, el castigo y el incentivo: Una “recompensa” es un objeto ambiental atractivo que se da al final de una secuencia de conducta y que aumenta la probabilidad de que esa conducta se vuelva a dar. Un “castigo” es un objeto ambiental no atractivo que se da al final de una secuencia de conducta y que reduce las posibilidades de que esa conducta se vuelva a dar. Un “incentivo” es un objeto ambiental que atrae o repele al individuo a que realice o no realice una secuencia de conducta.

La motivación extrínseca se refiere a lo opuesto de la motivación intrínseca, ya que se trata de despertar el interés motivacional de la persona mediante recompensas externas. El colaborador se enfoca más en lo que recibirá si logra una meta establecida por la institución, lo que ocasionaría en algunas veces conflicto entre los compañeros de trabajo ya que no medirían sus acciones por lograr cumplir con el objetivo

Motivación Trascendente según Woolfolk (1999, como se citó en Granda, 2019) se refiere motivar a los trabajadores a formar parte de ellos, enfocándose en la misión visión de la entidad, hacer que se sientan identificados con la empresa, comprometidos con la organización para que de esta manera puedan desarrollar sus actividades de manera óptima. Toda organización debe promover el trabajo en equipo, lo cual beneficiará a la empresa a desarrollar sus actividades de acuerdo con los procesos establecidos, de esta forma se logrará la misión de la entidad, uniendo esfuerzos, los intereses individuales no son prioridad.

2.2.1.4.1. Otros tipos de motivación laboral

Según Gagné y Deci (2005 como se citó en Regalado y Samillan, 2019) mencionan que existen 5 tipos de motivación laboral: desmotivación laboral, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca.

desmotivación laboral. Es la ausencia de motivación o falta de compromiso con el trabajo hacia una actividad o tarea.

Regulación externa. Es la actividad que realiza el individuo con el objetivo de recibir una recompensa o evitar un castigo.

Regulación introyectada. Hace referencia al compromiso para realizar una acción, para evadir sentimientos de culpa por no cumplir con lo requerido por otros.

Regulación identificada. Es la actividad que realiza una persona porque se identifica con su valor o significado y porque la considera importante o útil.

Motivación intrínseca. Se define como el acto de realizar una actividad por sí misma, porque es interesante y agradable.

Se refiere que la motivación laboral contempla cinco tipos los cuales son: desmotivación laboral, que se refiere netamente a que en una persona no existe la motivación y asimismo no está comprometida con la empresa. La regulación Externa, está relacionada que un trabajador reciba una recompensa por algo que realizo y cumplió de manera solicitada. Regulación introyectada, es compromiso que pone un trabajador con la finalidad de no ser amonestado por no cumplir con lo encomendado. Regulación identificada, básicamente se refiere al trabajo que realiza un colaborador con el cual puede identificarse que se desempeña mejor y que puede dar mucho más de lo solicitado. Motivación intrínseca, se refiere a realizar una actividad de manera voluntaria y se siente contenta de trabajarlo.

2.2.1.5. Clasificación de teorías de la Motivación

Chiavenato (2017, como se citó en Ramírez, 2019) “podemos clasificar las teorías de la motivación en tres grupos: las teorías del contenido (que se refieren a todos los factores internos de la persona y a la manera en que estos activan, dirigen, sustentan o paralizan su comportamiento, o sea, las necesidades específicas que motivan a las personas), las teorías del proceso (que describen y analizan la serie de pasos que activan, dirigen, mantienen o paralizan el

comportamiento) y las teorías del refuerzo (que se basan en las consecuencias de un comportamiento exitoso y fallido)”

Según el autor refiere que se puede clasificar las teorías de la motivación en 3 grupos: siendo el primero las teorías del contenido el mismo que está relacionado con los valores, interés, aptitudes, personalidad y habilidades intelectuales de cada individuo. El segundo teorías del proceso que se refiere los factores involucrados al comportamiento del individuo. El tercero las teorías del refuerzo que se refiere a las consecuencias que puede ocasionar si la persona tiene un comportamiento exitoso y fallido.

2.2.1.6. Desmotivación laboral

Huilcapi et al. (2017) mencionan que la desmotivación, es un término opuesto a motivación, la desmotivación, generalmente definido como un sentimiento de desesperanza ante los obstáculos, o como un estado de angustia y pérdida de entusiasmo, disposición o energía; Aunque la desmotivación puede verse como una consecuencia normal en las personas cuando ven bloqueados o limitados sus anhelos por diversas causas, tiene consecuencias que deben prevenirse.

Se refiere que la desmotivación laboral es todo lo contrario a la motivación. Es un estado en el que se puede encontrar una persona por diferentes factores, tales como, por ejemplo: en el trabajo, se puede producir este sentimiento por la presión, la carga laboral, la falta de personal que hay en la empresa y solo uno se hace cargo de varias funciones, por ende, produce que la persona en un estado desesperanza ante las barreras que hay. Tener un trabajador desmotivado significa que básicamente no está comprometido con la institución y menos está enfocado con la misión y visión. La desmotivación laboral es una amenaza constante para todas las empresas, organización que

afecta directamente al nivel de productividad, para prevenir este sentimiento se debe contar con los recursos personales, financieros y materiales adecuado lo cual se puede brindar al personal a fin de que puedan desarrollar sus actividades.

2.2.1.7. Teorías de la motivación

Existe diversas teorías sobre la motivación, cada una de ellas define y explicar cómo la motivación es muy importante en el desarrollo de las personas, dentro de ellas están los siguientes:

Teoría de las necesidades de Maslow (1964, como se citó en Peña y Villón, 2017) se refiere el autor sobre las teorías de las necesidades de Maslow, nace de una motivación innata a cubrir diversas necesidades los mismos que están ordenados de manera jerárquica y de acuerdo con el nivel de importancia que cada una representa. Los niveles que tiene la pirámide son los siguientes: el primer nivel, está relacionado con las necesidades básicas- fisiológicas tales como: alimentación, descansar, protegerse, hidratarse, respirar y reproducirse. El segundo nivel, consta de las necesidades de seguridad tales como: seguridad física y saludable, protección de cualquier amenaza, empleo de ingresos, recursos y seguridad moral. El tercer nivel basado en las necesidades sociales, que se refiere la necesidad de formar parte de una sociedad donde sienta afecto, asociación, aceptación y el afecto. El cuarto nivel se refiere a las necesidades de reconocimiento- autoestima, está relacionado con el amor propio de debe tener cada persona. El quinto nivel está relacionado con las necesidades autorrealización, se relaciona la moralidad, creatividad, espontaneidad y aceptación de hechos, lo que conducirá a una persona a desarrollar lo mejor de él.



Figura 1 Teoría Jerarquizada de las Necesidades según Maslow.

Tomado de: Plan motivacional para incrementar la productividad laboral de los funcionarios de la dirección provincial del consejo de la judicatura de Santa Elena. Recuperado de <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/5125>

Teoría de la motivación - higiene de Frederick Herzberg, según Robbins y Judge (2009, como se citó en Román, 2017) la teoría de los dos factores dice que “los factores intrínsecos se relacionan con la satisfacción laboral, en tanto que los extrínsecos con la insatisfacción”. La teoría de los dos factores (también llamada teoría de motivación e higiene) fue propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg. Convencido de que la relación de un individuo con su trabajo es básica y de que su actitud hacia este bien puede determinar el éxito o el fracaso, Herzberg investigó en la pregunta sobre qué quiere la gente en su trabajo. Así, pidió a las personas que detallaran situaciones en las que se hubieran sentido excepcionalmente bien o mal con su puesto.

La teoría de la motivación e higiene se refiere que existen dos factores estos son: primer factor la satisfacción, que es una herramienta para una empresa, esta sensación posee beneficios que ayuda a estimular la creatividad, los trabajadores tienen mayor energía, ayuda en la salud. Para llegar a esta satisfacción el empleador debe considerar la motivación como el primer escalón para

umentar la productividad. Segundo factor insatisfacción que es lo opuesto de lo definido anterior, la insatisfacción se produce por diferentes factores tales como: baja remuneración por un trabajo que requiere mucho sacrificio y el empleado siente que no es recompensado como tal, pocas posibilidades de ascenso, que exista malas condiciones de trabajo, falta de equipo, materiales, entre otros. Las entidades deben trabajar juntamente con el talento humano que poseen, ya que esto ayudara a comprender que no están abandonados.



Figura 2 Modelo Motivador – Higiene de Herzberg.

Tomado: *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Maestranza Diesel S.A.C.* Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/2661>.

Teoría de las relaciones humanas de McGregor (1960, como se citó en Vaca, 2017) menciona que utilizando como base la jerarquía de necesidades de Maslow, expreso su teoría X y Y que corresponde a dos conceptos opuestos acerca de la naturaleza del hombre. La teoría X establece que el ser humano ordinario siente repugnancia intrínseca hacia el trabajo y lo evitara siempre que pueda, debido a esa tendencia las personas deben ser obligadas a trabajar, controladas,

dirigidas y amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado para la realización de los objetivos, su único incentivo es el salario. (p.103)

Se refiere que existen dos enfoque básicos los que afronta una persona ante el trabajo: La teoría X está relacionado con el disgusto hacia el trabajo, los empleados prefieren no asumir cargos o tener responsabilidades, estas personas no tienen ambiciones y menos deseos de obtener un crecimiento laboral, básicamente los superiores tienen que obligarles a trabajar a cumplir sus funciones, por lo que se les considera incapaces de adaptarse a un cambio de pueda surgir en la empresa, ya que su principal motivo solo es dinero. La teoría Y se puede definir que no es necesario estar detrás de los empleados para hacer que trabajen, sino que consideran el trabajo como una fuente de motivación lo que provoca una satisfacción diaria en ellos, no les es dificultoso lograr una meta trazada ya que están comprometidos con la empresa y dan lo mejor de cada uno. En esta teoría los jefes promueven una dirección más participativa que hace que todos se involucren y formen parte de la empresa.

Teoría de la satisfacción de las necesidades de Mc Clelland, según Weihrich y et al. (2017 como se citó en Corcino y Espinoza, 2018) esta teoría precisa 3 tipologías de necesidades que se presenta a una persona tanto de manera mayor o menor. El primero las necesidades de poder, estas personas están buscando siempre conducir un equipo a fin de ser una persona influencia, son muy expresivos y exigentes, disfrutan compartir sus conocimientos y se desenvuelven muy bien frete a los demás. El segundo es la necesidad de afiliación, las personas tienen interés en relacionarse con la sociedad y sentirse aceptados y apreciados, se basan en las normas establecidas a fin de evitar algún rechazo, valoran mucho el trabajo en equipo, brindan apoyo a los demás de manera

desinteresada. El tercero es la necesidad de logro, se refiere a la necesidad de solucionar dificultades, lograr metas o logra el triunfo en contexto dificultoso y completar tareas exigentes.

Teoría motivacional de la expectativa – Victor Vroom según Ramírez (2015, como se citó en Baque, 2018) el estudio se centra en el proceso de motivación de los empleados referente al entorno del trabajo, las personas suponen que el esfuerzo que se da en el trabajo mejora su rendimiento laboral y que gracias a ello se alcanzaría los resultados y por lo cual tendría una recompensa. El autor afirma que esta teoría posee tres elementos o variables siendo los siguiente: Primero expectativas, es el esfuerzo que está relacionado entre el esfuerzo que realiza la persona y el desempeño laboral. Estas expectativas dependerán de las experiencias adquiridas en otras entidades y como estas ayudan a desarrollar un trabajo a fin de que tenga buenos resultados. El Segundo menciona fuerza, está relacionado con el desempeño y la recompensa, dependerá del esfuerzo que realiza la persona a fin obtener lo que anhela. El tercero viene ser valencia, que significa el valor de la recompensa, el objetivo la persona es alcanzar a lograr la meta en su trabajo a fin de obtener una buena remuneración económica, día compensado, formación profesional, reconocimiento entre otros.

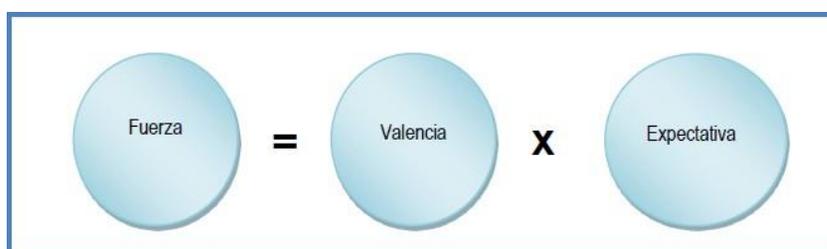


Figura 3 Formulación teoría Vroom.

Tomado de: Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Maestranza Diesel S.A.C. Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/2661>

2.2.1.8. Beneficios de la motivación laboral

Bejarano (2013, Citado por Huilcapi et al., 2017) señala los beneficios de la motivación laboral generan una mayor productividad, logra en los trabajadores más compromiso y logra una mejor innovación. Según el autor los beneficios están relacionados con mayor compromiso con la entidad, mejora el rendimiento laboral, logra un trabajo en equipo es punto es fundamental, motivar a los trabajadores a ser más creativos a dar mejor resultado, menores dificultades para la entidad, evitar accidentes laborales, lograr que el personal asista a su centro de manera puntual, tendrá mejor la relación con sus compañeros, incrementa los niveles de competitividad de la empresa, esto hace que los trabajadores se sientan a gusto con el trabajo que desarrollan, hará que el empleado no busque nuevas alternativas laborales y tienden a quedarse de manera indetermínate lo que genera una imagen institucional favorable.

2.2.1.9. Importancia de la Motivación Laboral

Mora et al. (2016, como se citó en Rivera et al., 2018) la psicología del trabajo busca preparar a los trabajadores por medio de la motivación, para que puedan mejorar sus aptitudes y fortalecer sus habilidades, mejorando así su motivación, desempeño y relaciones interpersonales. Debido a que actualmente son más las exigencias presentes en el medio, lo que ocasiona diversos cambios en el ámbito sociolaboral como la fragmentación y difusión del trabajo. (p.2)

Este concepto se refiere, que es fundamental la motivación laboral esto permitirá mejorar sus debilidades y logrará mejorar sus fortalezas de cada persona. Actualmente son pocas las entidades que aplican la motivación en beneficio a sus trabajadores, muchas veces las empresas buscan obtener mayor rentabilidad, por lo que presionan de manera exigente a sus trabajadores a desarrollar sus funciones. La motivación es un factor que debe formar parte de la empresa no deben

considerar este tema como segundo plano, ya que se logra el compromiso entre los empleados y se lograra una satisfacción y serán más productivos en el trabajo, la entidad lograra mantener relacionados para logra el máximo rendimiento, sin la necesidad de presionar a los trabajadores, deben permitir que las personas sean ellas mismas. Factores que intervienen en la motivación laboral

Peña y Villón (2017) según los investigadores, menciona que existe factores que interviene en la motivación los cuales influyen mucho en satisfacción laboral, tales como: El primero que se refiere que deba existir por parte de la empresa motivación lo cual permita un mejor desempeño. El segundo que basado en las compensaciones que pueda obtener un trabajador de acuerdo con los resultados que produzca su trabajo. El tercero, reflejado en el clima organizacional, el cual permitirá que un trabajador se cómodo en su lugar de trabajo y no sentirá el deseo de irse de manera inmediata. El cuarto está relacionado con lograr estimular al trabajador en sus actitudes, a dar más de lo que son capaces a fin de lograr los objetivos diseñados. En tal sentido, las entidades deben tener en claro los factores que intervienen en la motivación laboral, lugar de trabajo, ambiente de trabajo, participación y autonomía.

2.2.1.10. Ciclo Motivacional

Chiavenato (2000, como se citó en Reynaga, 2015) el ciclo motivacional está relacionado con un cambio de estado que surge en una persona, que incentiva a buscar la satisfacción de una necesidad específica. Según la investigación menciona que en las entidades se han aplicado toda clase de psicología sobre la motivación, que permite que las empleadas buscan la manera para satisfacer una necesidad un requerimiento que la mente o cuerpo lo solicita causando en una persona una tensión, que realiza un fuerte estímulo de manera perseverante para que la persona

lleve a cabo sus metas, el mismo que es una acción motivadora. Se concluye que el ciclo motivacional se ha transformado en un estudio bastante fundamental que se ha llevado a cabo a través de diferentes experimentos psicológicos y científicos para establecer cuál es el proceso que sobrelleva a una persona a tomar una decisión.

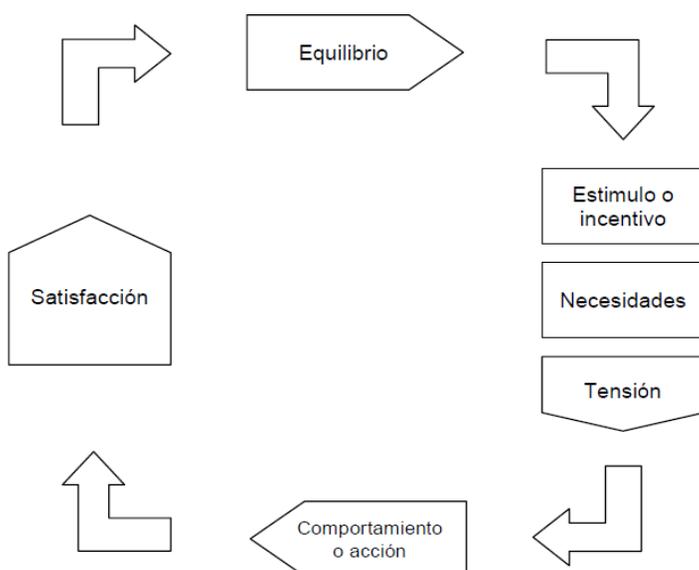


Figura 4 Etapas del Ciclo Motivacional.

Tomado de: Motivación laboral y productividad de la fuerza de ventas de Triathlon s.a.c.

Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23909>.

2.2.2. Definiciones

2.2.2.1. Productividad

según Delgado (2010, como se citó en Herrera, 2018) la productividad laboral es un objetivo y un indicador. Es la mejora continua del logro colectivo, la consecuencia de la eficiencia con que se administra el talento humano en su conjunto. Tener el valor de medirla inducirá a accionistas, y profesionales a dirigir los esfuerzos en invertir sin cuestionar que los recursos financieros que se inviertan en el capital humano tendrán un retorno, a tasas significativas y en menor tiempo.

Permitirá a los profesionales de otros campos comprender la importancia de nuestra profesión. Para nuestros colegas será el principal indicador que hará visible su capacidad de gestión y el nivel de aporte que otorgan a su organización.

La productividad laboral se refiere a buscar nuevas oportunidades para perfeccionar los procesos en la institución y/o empresa para que de esta manera se pueda cumplir con los objetivos trazados, también dependerá de cómo se administra al equipo de trabajo que posee la entidad para que pueda realizar su trabajo y qué se les brinda para desarrollar. El objetivo de la productividad es medir el nivel esfuerzos que realizan los trabajadores para evaluar en qué aspectos mejorar.

Céspedes et al. (2016, como se citó en González y Loro, 2018) los autores se refieren que la productividad posee 4 componentes principales los cuales se detallan a continuación: El primer punto se refiere a desarrollar o adquirir nuevas tecnologías y de esta forma establecer un proceso mejorado. El segundo, se refiere a la educación ya que gracias a ello se adquiere conocimientos y a desarrollar habilidades con el fin de que dar lo mejor en el campo laboral. La tercera que está relacionada con la administración de los recursos que cuenta la empresa. La cuarta que toda empresa debe poseer una infraestructura adecuada el cual brinda comodidad a los trabajadores a fin desarrollar sus actividades de manera adecuada.

Berghe (2005, como se citó en Romani, 2017) indica “la productividad laboral es como el acto más valioso de la empresa en el capital humano, pero especialmente los colaboradores que utilizan su experiencia y conocimientos en el cambio, la innovación continua, la calidad del trabajo, mejores productos y servicios lo cual conlleva a un incremento de la productividad de la organización, pues en ellos está asegurado el futuro y el crecimiento de 70 la empresa por lo tanto

se debe considerar como un activo, no como un costo para tener en cuenta sus resultados y no un salario, pero para hacerlos más productivos, la gerencia y la organización deben cambiar de actitud.

La productividad laboral en una empresa es fundamental, ya que de ello depende la rentabilidad que pueda generar. Es por ello que no se debe abandonar al talento humano con el cual cuenta la entidad, más por el contrario, debe hacer que sus trabajadores se sientan satisfechos dentro de la institución. El trabajador satisfecho y motivado empleará sus conocimientos y experiencia en los nuevos cambios que se pudiera hacer dentro de la empresa ya sea en el proceso de elaboración de algún producto o la manera de brindar algún servicio de alguna u otra forma esto ayudará a la empresa a tener un nivel de productividad favorable.

2.2.2.2. Factor esencial en la productividad.

Chiavenato (2007, como se citó en Rojas y Velásquez, 2018) se refiere, si es que una empresa requiere que los trabajadores tengan un buen desempeño y esto hace que su nivel de productividad se eleve, es fundamental que las entidades administren sus recursos de manera óptima y no den un mal uso, por lo que es necesario capacitar a los empleados a fin de dar a conocer el valor de cada maquinaria, producto entre otros con los cuales tendrán que trabajar para lograr la misión de la empresa. Motivar a los trabajadores es muy importante esto favorece a la incrementación de la productividad laboral.

2.2.2.3. Factores que aumenta la productividad

De acuerdo a Sladogna (2017, como se citó en Lozano y Mori, 2019) respecto al estudio del autor, los factores que incrementan la productividad están relacionados con el cambio organizacional, el mismo que se refiere a la modificación de la forma de trabajo empleada por la

empresa, de esta forma se lograra que el personal sea más productivo. Cuando se implementan la nueva modalidad de trabajo los tiempos vacíos se reducen, ya que los trabajos son asignados de manera equitativa. La adquisición de nuevas tecnologías siempre favorecerá a las empresas ya que esto permitirá alcance el nivel de productividad deseada por la empresa.

2.2.2.4. Participación y productividad

Gómez (2010, como se citó en García y Sierra 2020) los autores se refieren, que la participación de los trabajadores muchas veces tiene consecuencias positivos y negativos sobre el tema de productividad, ya que en algunas ocasiones el trabajador puede estar desmotivado por diversos factores que le impide el desenvolvimiento adecuado, comportamiento y/o actitudes que no favorecería a la empresa ya que el nivel de desempeño estaría bajando lo que significa que el nivel de productividad se reduzca. Por ello, las relaciones laborales deben ser primordial y la comunicación constante con el trabajador con el fin de tener ausentismo laboral por parte de ellos.

2.2.2.5. Beneficios de la productividad

Bain (2003, como se citó en García y Sierra, 2020) indica que en la actualidad el beneficio de la productividad para para los representantes, dueños, jefes superiores, etc. de la empresa, es un indicador ya que a través de ello les permite hacer comparaciones y sobre todo les permite medir el nivel de productividad de la empresa. Si la productividad es favorable, beneficiaría a la empresa con un crecimiento económico, es por ello por lo que los jefes deben mantener a su talento humano satisfechos y no desprotegidos. Se puede mencionar algunos beneficios de la productividad tales como ayuda a conseguir los objetivos, a una buena gestión empresarial, aumenta el nivel de productividad.

2.2.2.6. La importancia de la productividad Laboral

Radica en ser el resultado de un sistema inteligente que permite a las personas en un centro de trabajo, optimizar la aportación de todos los recursos materiales, financieros y tecnológicos que concurren de la empresa, para producir bienes y/o servicios con el fin de promover la competitividad de la economía nacional, mejorar la sustentabilidad de la empresa, así como de mantener y ampliar la planta productividad nacional e incrementar los ingresos de los trabajadores. Es decir, es la relación entre el producto obtenido y los insumos laborales utilizados para obtener ese producto, según Productividad Laboral (2007, como se citó en Rivilla y Tayupanda, 2014)

La importancia de la productividad se refiere en ser resultado óptimo que permite enseñar a los trabajadores a utilizar de manera adecuada los recursos asignados los cuales pueden ser materiales, financieros y tecnológicos. Esto permitirá que la empresa no se encuentre en la necesidad de adquirir bienes o servicios de forma constante.

Es importante para lograr una productividad efectiva se debe establecer las metas y objetivos y dar a conocer a los trabajadores, saber delegar responsabilidad, no actuar de manera autoritaria, planificar con antelación las actividades a desarrollar para evitar cometer errores y brindar constantemente una capacitación a los empleados a fin de reforzar sus conocimientos.

2.2.2.7. Características de la Productividad

Robbins y Judge (2009, como se citó en Riega, 2018) consideran que, una de las características de la productividad que más sobresale es la mejora continua, ya que esto está relacionado a la manera de como una persona trabaja, como aplica su experiencia que ha adquirido en otras entidades en beneficio de la nueva empresa. Las entidades, instituciones y otros deben guiar a los

trabajadores a trabajar en equipo, a fin de evitar conflictos laborales y mejorar el nivel de producción. Dentro de las características mencionadas por el autor, se encuentra la cooperación, innovación y respaldo que facilita el nivel de productividad, contar con las condiciones adecuadas para realizar el trabajo que les permita sentirse de manera cómoda, de esta manera hará que los empleados logren incrementar el nivel de productividad.

2.2.2.8. Medición de la productividad

Gaither y Frazier (2000, como se citó Alva y Juárez, 2014) a través de la medición de la productividad se puede evaluar si una empresa está empleando sus recursos de manera adecuada y puede identificar el punto débil de la entidad a fin de logra un mejor desarrollo. El autor señala que la forma de calcular la productividad es consignando la cantidad total de productos y servicios utilizados o atendidas sobre la cantidad de recursos usados. La productividad se puede interpretar como una medida elaborada para determinar la efectividad en la utilización de los recursos de una empresa.

2.2.2.9. Satisfacción laboral

Según Gargallo (2008, como se citó en Lomas, 2017) se refiere que las empresas vienen trabajando con la motivación con el fin de tener satisfechos a los colaboradores ya que esto permitirá a desempeñarse de una manera eficiente en cada una de sus tareas asignadas, muchas veces la satisfacción laboral está reflejado en aumentar la remuneración, este es un concepto que se debe cambiar, no siempre se debe contratar a una persona con más intereses económicos, para tener a un empleado satisfecho se debe brindar todas las condiciones labores que se requieran asimismo las empresas deben de como prioridad aplicar la motivación y hacer un reconocimiento

al esfuerzo que realiza su personal, de igual forma se les debe hacer sentir en confianza, hacer que se sienta identificado con la organización y sobre todo comprometidos.

Wright y Bonett (2007, como se citó en Holguin y Contreras, 2019) plantean que "La satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo" es (1). El conjunto de sentimientos favorables que expresan los miembros de una organización con respecto a la visión, misión, objetivos y procesos de la institución, así como el orgullo que sienten los empleados por pertenecer a la organización. (2). Es frecuente observar diversos tipos de interacción entre trabajadores y empleadores y/o directivos. Cada una de estas personas tiene diferentes formas y estándares de comportamiento relacionados a sus roles y circunstancias específicas. La suma de todos estos comportamientos, sus causas y motivos, sus interrelaciones y su compromiso es denominado comportamiento organizacional.

La satisfacción laboral, es una sensación que se viene dando desde años atrás de acuerdo con diversos factores, básicamente está relacionado con el sentimiento que posee una persona en el lugar de trabajo, lo que hace que los muchas veces el trabajador sienta orgullo de formar parte de una institución prestigiosa, el cual les brinda muchas facilidades y reconocen el esfuerzo que hacen día a día para lograr el objetivo. Toda empresa debe tener en cuenta de la motivación es fundamental para una satisfacción en el empleado es por ello que debe tener como prioridad un plan motivacional.

Tabla 2

Factores de la Satisfacción laboral.

FACTORES	DEFINICION
Remuneración	Todo lo que se refiere a sueldo, primas y ventajas sociales
Dirección y Relaciones Humanos	Relaciones con los superiores, colegas y colaboradores
Política y dirección de la empresa	Competencias de la organización y de la dirección de la empresa, claridad de las políticas y sistemas de dirección
Supervisión técnica	Competencias o incompetencia de los superiores su capacidad para contestar preguntas técnicas y ayudar en el trabajo
Condiciones de trabajo	Ambiente físico, (iluminación, ruido, etc.) cantidad de trabajo medios materiales condiciones de seguridad
Reconocimiento	Procedente de otras personas superiores compañeros, clientes, colegas
Realización	Terminar el trabajo con éxito, solucionar problemas complejos, ver los resultados del propio trabajo
Trabajo mismo	Trabajo atrayente, creativo, desafiante y variado
Responsabilidad	Trabajo con baja supervisión, responsabilidad sobre el propio trabajo o del otros
Formación y desarrollo	Formación que proporciona la empresa y posibilidad de desarrollarse profesional y personal
Promoción	Cambio de posición o estatus, puestos de trabajo con posibilidad de promoción

Nota: Tomado de análisis de la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los fiscales de la sección al Cundinamarca. Recuperado de <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/2234>

2.2.2.10. *Insatisfacción laboral*

Jojoa (2017) señala que la insatisfacción laboral puede afectar al rendimiento de los trabajadores y a la productividad de la empresa, por lo que las empresas u organizaciones deben tratar de que sus empleados se encuentren satisfechos profesionalmente. Para ello, han de procurar que trabajen en un entorno físico adecuado y con unas condiciones favorables. Sitios ruidosos o lugares calurosos y congestionados o mal ventilados perjudican al trabajador y afectan negativamente a su rendimiento. Otra consecuencia de la insatisfacción es la desmotivación o falta de interés por el trabajo, que puede llegar a producir en el trabajador tal apatía, que incumpla con sus funciones de forma habitual.

Definitivamente la insatisfacción laboral juega un papel en contra de la empresa ya que afecta directamente al rendimiento de los empleados de la organización por lo que la productividad se ve afectada. La insatisfacción es una respuesta negativa del empleado hacia sus funciones y esto dependerá de las condiciones de trabajo en las que se encuentran las personas, trabajar en un lugar que se encuentra malas condiciones no resultara nada agradable al trabajador. Es fundamental que la empresa tenga iniciativa de crear lugares de trabajo saludable, de esta forma otro será el resultado que dan los trabajadores, ya que no es conveniente tener a un trabajador desmotivado, insatisfecho, poco comprometido y con falta de interés.

2.2.2.11. *Niveles de satisfacción laboral*

Bain (2015, como se citó por Sánchez et al., 2020) el autor menciona que hay 2 tipos de niveles de satisfacción laboral los cuales son los siguientes: El primero señala que corresponde a la satisfacción general, esto se refiere como los trabajadores se enfrentan a diferentes actividades y situaciones que se encuentra en la empresa y como estos dan solución a cualquier dificultad. El

segundo señala que es satisfacción por facetas que se refiere que el nivel alto o menor de la satisfacción dentro de la empresa, esto está relacionado con los reconocimientos con las condiciones de trabajo que ofrece la empresa, también abarca el clima organizacional, se debe trabajar en ese aspecto, promover el trabajo en equipos.

2.2.2.12. Rotación de personal.

Orozco (2013, como se citó en Macario, 2018) explica que es la proporción de personas que salen de una organización, sin tomar en cuenta los que lo realizan de una forma inevitable tales como jubilados y fallecidos, sobre el total del número de personas promedio de una compañía en un determinado período de tiempo siendo lo común de forma anual. El resultado se debe comprender desde un punto de vista porcentual y sin suspicacias, ya que puede aludir a despidos, renunciaciones y conflictos. Por lo tanto, también se toma en cuenta el desarrollo profesional o rotación interna, se debe enfatizar ya que en su concepción original no se toma como tal la oportunidad o beneficio que un colaborador podrá obtener hacia rango superior. La rotación laboral, muchas veces se da debido a una mala selección de personal, por conflicto entre compañeros y otros motivos

Se refiere que la rotación de personal está relacionada con una mala selección de personal no hay verdaderamente interés o las mismas personas que realizan este proceso no conocen el tema y toman una mala decisión que a la larga afecta a la empresa, de igual forma se produce por los conflictos que existen entre compañeros, cuando los trabajadores son mayores y no pueden realizar el trabajo con las mismas ganas de antes, existe diferentes motivos por los cuales surgen la rotación del personal y en algunas oportunidades surge por un ascenso en la carrera. Tampoco es conveniente que las empresas este en constante cambio con el personal, esto incrementaría un

desorden, es por ello que se debe capacitar al personal al ingreso para que pueda conocer con más detalle el funcionamiento de la entidad y de igual forma debe establecer un rol de capacitaciones anuales con el fin de que el personal no se sienta perdido de sus funciones.

2.2.2.13. *Clima laboral*

Ramos y Tejera (2017) menciona que el clima laboral es el resultado de las percepciones de los trabajadores asociados a su ambiente de trabajo mientras que la cultura es el conjunto de comportamientos, ideas y sentimientos compartidos que describen la forma en que se trabaja en una organización y que, por tanto, la definen. Estas percepciones del ambiente que definen al clima se caracterizan porque pueden ser variables entre las personas, lo que se conoce como fuerza del clima laboral.

Se refiere que el clima laboral está orientado hacia los objetivos de la entidad, basado en las condiciones de trabajo que el empleador ofrece a sus trabajadores y a su vez menciona que la cultura está relacionada con los comportamientos que ambas partes los cuales forman parte de la institución. Las empresas deben tener en cuenta que el clima laboral influye mucho en la satisfacción laboral de los empleados por lo tanto es responsabilidad de los superiores mantener un clima laboral adecuado, hacer que sus empleados trabajen o realicen sus actividades de manera motivados esto permitirá que su nivel de productividad incremente reiteradas veces, es por ello por lo que las personas de alto mando deben esforzarse en realizar este trabajo.

2.2.2.13.1. *Clima laboral e inteligencia emocional*

Jojoa, (2017) detalla que la inteligencia emocional es la capacidad de reconocer los sentimientos propios, los sentimientos de los demás, motivarse y manejar adecuadamente las relaciones que se

sostienen con los demás y con sí mismos. El manejo de la inteligencia emocional en el ámbito laboral es una prioridad si se desea lograr un alto rendimiento, pues la parte humana es la que hace a la empresa más que la inversión económica. La satisfacción debe ser considerada como un motor tanto dentro del personal como con respecto a la clientela ya que las relaciones interpersonales y sociales, es decir, las facultades comunicativas y persuasivas, hacen de los empleados grandes líderes, que subsanan posibles problemas en las empresas, por ello, la inversión en espacios de motivación y recreo son una obligación, si se busca el mejoramiento global. (p.17)

El autor se refiere que el clima laboral e inteligencia emocional está relacionado con la capacidad de saber reconocer los sentimientos de uno mismo y de los demás. Dentro del ambiente laboral una persona debe saber reconocer y manejar sus emociones para lograr un rendimiento laboral favorable si se encuentra en una situación de presión, tensión, no debe dejarse dominarse por la ira, frustración, depresión, ansiedad, que harán que la situación donde se encuentren sea más difícil de resolver. Es recomendable que las empresas al momento de seleccionar al personal, elabora test psicológico el cual les permita conocer a la persona como es básicamente ya que de esa manera se puede evaluar cómo sería la reacción de una persona ante una situación complicada.

2.2.2.14. Trabajo en equipo

Robbins y Coulter (2007, como se citó en González, 2015) trabajo en equipo, se refiere a una cantidad de personas con habilidades complementarias que trabajan de la mano con todos los miembros de la empresa. Dentro de una organización para lograr el objetivo, los empleados deben trabajar enfocados a un mismo objetivo, todos forman una familia laboral. Según el autor señala la evolución del trabajo en equipo. Siendo la primera etapa formación, que está basada en la interrelación con los demás compañeros por la asignación de funciones. El segundo la etapa de

tormenta, que se entiende por el desacuerdo dentro del equipo. El tercero denominada establecimiento de normas, en este punto empieza las relaciones y la unión entre los integrantes del equipo, se establecen normas de acuerdo con la conformación del equipo. La cuarta llamada desempeño en este punto se forma un equipo funcional y aceptable. La quinta denominada suspensión básicamente está relacionados los grupos confirmados para algo temporal.

2.2.2.15. Eficacia

García et al. (2019) se refieren, que a través de la eficacia se pretende poner a la organización en un buen camino, estableciendo los objetivos y metas a seguir, por otro lado, también se entiende como la capacidad de lograr lo que tanto se desea o se ha esperado. Este término es usado en muchas organizaciones ya que se observa como los trabajadores cumplen con las tareas asignadas de la forma en que se pueda, en este punto no se toma mucho en consideración los medios, el tiempo empleado y los recursos que se han utilizado para llevar a cabo dicha acción.

2.2.2.16. Eficiencia

García et al. (2019) se refieren, que la eficiencia está relacionado con la utilización de los recursos de manera racional u óptima para poder cumplir una meta establecida por empresa, empleando en el menor tiempo posible y con el mínimo uso de los recursos asignados por la entidad, la eficiencia también forma parte de la satisfacción personal de cada trabajador, esto favorece para una mejor experiencia dentro de la empresa y asimismo le servirá como experiencia para otras entidades, lo que le permitiría un ascenso a futuro. La eficiencia dependerá del talento humano que posee la empresa, si se cuenta con personal satisfechos el resultado será positivo y si se cuenta con personal insatisfecho los resultados serán negativos.

Tabla 3

Diferencias entre eficiencia y eficacia.

EFICIENCIA	EFICACIA
Realizar los servicios de manera correcta	Realizar los servicios necesarios
Enfatizar en los métodos y procedimientos	Enfatizar en los objetivos y resultados
Cumplir con el reglamento interno de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo	Alcanzar las metas y los objetivos
Capacitar al personal y aprender	Saber y conocer
Ser puntual en el trabajo	Agregar valor y riqueza a la organización

Nota: Tomado de: *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Maestranza Diesel S.A.C.* Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/2661>

2.2.2.17. Efectividad

García y Leal (2008, como se citó en Riega, 2018) sostienen que la efectividad está relacionada con la productividad, básicamente se entiende por esto en hacer el trabajo de manera correcta, y de entender como los trabajadores emplean su capacidad en las funciones asignadas a fin de lograr y obtener el efecto deseado. La efectividad está vinculada con la eficacia y eficiencia, de cómo el personal asume las responsabilidades asignadas de la mejor manera utilizando el tiempo y los recursos adecuados. Una organización debe tener en cuenta que para una constante efectividad debe incrementar la motivación laboral, asignar las herramientas de trabajo que sean necesarias y estar en constante comunicación con los empleados, de esa forma harán que los trabajadores se sientan satisfechos con la atención que se les brinda y no tendrán la necesidad de tomar la decisión de retirarse de la empresa.

2.2.3. Definición de Términos Básicos

Capacitación

Fernández (2014, como se citó en Matamoros y Paytan, 2019) menciona que, es un proceso sistemático que permite adquirir conocimientos en temas generales como también de acuerdo a nuestra especialidad o cargo asignado, con la finalidad de mejorar y ampliar el nivel de conocimientos de cada persona. Es por ello fundamental recibir capacitaciones.

Clima laboral

Moreira (2018, como se citó en Ruiz, 2021) menciona que, es el ambiente laboral en la cual participan el empleador y los colaboradores. Un clima laboral adecuado es cuando existe una buena relación entre todos los integrantes de la empresa, esto influye directamente en la satisfacción de los empleados y ayuda a mejorar o mantener el nivel de productividad.

Desmotivación laboral

Chambi (2018) es el desinterés por cumplir las funciones encomendadas, el personal que se encuentra en esta situación pierde el compromiso con la organización. La desmotivación laboral tiene un impacto muy significativo en la empresa que disminuye la productividad, ocasiona una caída del rendimiento del equipo.

Desempeño laboral

Montejo (2009, como se citó en Pastor, 2018) son acciones o comportamientos que muestra el trabajador con la finalidad de cumplir con los objetivos de la empresa, el desempeño laboral es el rendimiento laboral donde el individuo lleva a cabo sus aptitudes y actitudes, esto permite medir el nivel de compromiso que tiene hacia la empresa.

Eficacia

Olarte (2018) menciona que, dicho termino es un recurso intangible, se puede apreciar el resultado mediante indicadores, el mismo que permitirá medir e identificar lo que ocurre en la empresa. La eficacia tiene como objetivo lograr resultados positivos, muy al margen de los recursos que se puedan utilizar y/o emplear para llevar a cabo un trabajo asignado.

Eficiencia

Según Chiavenato (1994, como se cito en Matamoros y Paytan 2019) menciona que, es la relación entre costos y beneficios. Tiene el objetivo establecido de buscar la mejor manera de cómo se realizan las cosas y cual es el procedimiento para llevar a la ejecución, es la facultad de orientar algo o a alguien con el objetivo de lograr una meta establecida con el uso más racional de recursos.

Efectividad

Según Flores (2012, como se citó Guillermo, 2018) menciona que, es la relacion que se produce entre los resultados logrados y los propuestos, a través de esto se puede calcular el nivel de cumplimiento de los objetivos. El presente término se vincula con la productividad.

Factores higiénicos

Marin, Placencia (2017) se refiere al ambiente de trabajo que involucra a los trabajadores. Esto esta relacionado con el sueldo, condiciones de trabajo, relación con los subordinados, políticas y administración, relación con los compañeros, supervisión, estatus, estabilidad del puesto de trabajo, vigilancia y seguridad que se debe ofrecer a un trabajador y está principalmente asociado a la insatisfacción laboral.

Factores motivacionales

Tasayco, García y Reyes (2021) mencionan que, los factores motivacionales están relacionados al contenido del puesto, a las funciones y a los deberes que se deben realizar en el área, con la finalidad de lograr una satisfacción para incrementar el nivel de productividad. De igual forma, está relacionado con los factores de motivación intrínsecos.

Insatisfacción laboral

Boada (2019) señala que, el presente término está relacionada con conductas indeseables por parte del colaborador hacia la institución y esto en sí afecta directamente en el nivel de producción, lo cual impide cumplir con los objetivos trazados. Se define como una respuesta negativa del trabajador hacia la empresa.

Motivación Laboral

Murga (2018) menciona que, la motivación laboral es un conjunto de estímulos, que se le puede dar a las personas, para que de esta forma se pueda identificar sus necesidades, con el objeto de satisfacer las mismas. La motivación es importante porque ayuda a los trabajadores a realizar sus funciones de una manera óptima y se sienten comprometidos.

Productividad laboral

Ollague (2018) se refiere a la capacidad de realizar una o varias tareas encomendadas, empleando la eficacia y la eficiencia en todos los momentos, con la finalidad de que la organización obtenga buenos resultados. Asimismo indica que la productividad laboral está relacionada a la productividad personal ya que depende de ello para tener un resultado satisfactorio.

Rotación de personal

Chiaventao (2007, como se citó en Aliaga, 2019) menciona que, esto surge por factores internos o externos que se dan en una organización, esto puede afectar directamente al personal y a su vez a la empresa. La rotación del personal en algunos casos es solicitada por el mismo colaborador y en otras es por disposición superior.

Satisfacción laboral

Robbins (2010, como se citó en Deza, 2017) señala que, es la interacción entre el trabajador y la situación laboral en la que se encuentra, la satisfacción laboral permitirá aumentar el nivel de aspiraciones de los colaboradores. Es el nivel de satisfacción y gusto que tiene un empleado de la empresa en la cual viene laborando.

Trabajo en equipo

Jaimes y Paucar (2019) mencionan que, implica un conjunto de personas que están comprometidos en lograr alcanzar el objetivo común de la empresa, esto se puede obtener desarrollando las funciones o labores de manera complementarias, como el término lo indica “trabajando en equipo”.

Capítulo III: Metodología de la Investigación

3.1. Enfoque de la investigación

El estudio sobre la motivación y productividad laboral del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021 corresponde al enfoque cuantitativo y las variables cualitativas, ya que se realizará una serie de procedimientos para determinar la relación entre ambas variables.

Hernández (2014): manifiesta que la investigación cualitativo, se refiere utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación.

3.2. Variables

Variable 1: Motivación Laboral

Dimensiones:

- Factores Higiénicos
- Factores Motivacionales

Variable 2: Productividad

Dimensiones:

- Eficacia
- Eficiencia

3.2.1. Operacionalización de las variables

Tabla 4

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Motivación Laboral	Define que la motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno. Chiavenato (2015)	Factores Higiénicos	Condiciones de trabajo y bienestar	1	Ordinal
			Políticas de la empresa	2	
			Relación con el jefe inmediato	3	
			Competencia técnica del jefe inmediato	4	
			Salario y remuneración	5	
			Seguridad en el puesto	6	
			Relaciones con compañeros	7	
			Oportunidades de crecimiento	8	
		Factores Motivacionales	Delegación de responsabilidad	9	Ordinal
			Libertad para decidir cómo realizar una labor	10	
			Posibilidades de ascenso	11	
			Utilización plena de las habilidades personales	12	
			Formulación de objetivos y evaluación relacionada con ellos	13	
			Simplificación del puesto	14	
			Ampliación o enriquecimiento del puesto	15	
Productividad	Es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional es la organización en su conjunto. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia. Robbins y Judge (2013)	Eficacia	Eficacia al realizar actividades	1, 2	Ordinal
			Eficacia en la generación de valor	3, 4	
			Eficacia en la utilización de recursos	5, 6	
			Eficacia en la comunicación	7, 8	
			Eficacia en el desarrollo de problemas	9, 10	
		Eficiencia	Eficiencia en su manejo de recursos	11, 12	Ordinal
			Eficiencia en cuanto al tiempo	13, 14	
			Eficiencia en el ambiente laboral	15, 16	
			Eficiencia en la meta presupuestaria	17, 18	
			Eficiencia en las capacitaciones brindadas	19, 20	

3.3. Hipótesis

3.3.1. Hipótesis General

Existe relación entre la motivación laboral y la productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021.

3.3.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre los factores higiénicos y la productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021.

Existe relación entre los factores motivacionales y la productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021.

Existe relación entre la motivación laboral y la eficacia del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021.

Existe relación entre la motivación laboral y la eficiencia del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021.

3.4. Tipo de Investigación

La investigación realizada es de tipo correlacional porque busca determinar la relación entre la variable motivación laboral y productividad.

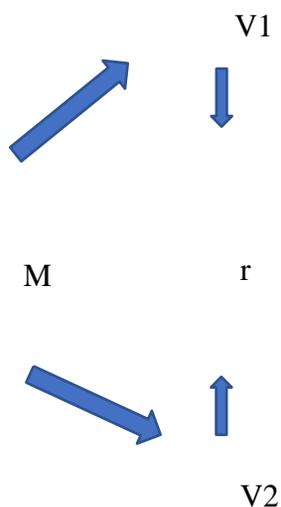
Hernández (2014) menciona que este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que hay entre dos o más definiciones, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En algunas oportunidades sólo se examina la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables.

3.5. Diseño de la investigación

El diseño que se utilizó en la presente investigación fue de tipo no experimental, porque se evaluarán las variables motivación laboral y productividad en su contexto natural sin manipulación de dichas variables. La metodología de recolección de datos es de corte transversal porque se realizará una sola vez. Se utilizó un cuestionario con la escala de Likert.

Hernández (2014) La investigación no experimental también se conoce como investigación ex post-facto (los hechos y variables ya ocurrieron), y observa variables y relaciones entre éstas en su contexto natural.

El diseño correlacional utilizado:



Donde:

M : Trabajadores del Módulo Corporativo Laboral

V1 : Motivación Laboral

V2 : Productividad

R : Correlación entre V1 y V2.

3.6. Población y Muestra

3.6.1. Población

La población del estudio consta de 22 trabajadores del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021. Para este estudio fueron incluidos todo el personal administrativo y jurisdiccional del Módulo; por lo cual, fueron excluidos al personal de mantenimiento y seguridad.

Aria, Villasis y Mirando (2016) definen a la población de estudio como un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que será parte del estudio para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios establecidos.

3.6.2. Muestra

Para el trabajo de investigación se realizó un muestreo probabilístico debido a que todos tiene la posibilidad de ser elegidos, por la misma que la población es igual a la muestra (muestra censal).

Otzen y Manterola (2017) definen que, el muestreo probabilístico, permiten conocer la probabilidad que cada persona de estudio tiende a ser incluido en la muestra a través de una selección al azar.

3.7. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos

La técnica que se empleo fue una encuesta, que permitió la recolección de la información sobre la motivación laboral y productividad de manera online. El instrumento que se utilizó fue un cuestionario formulado bajo la escala de valoración de Likert.

Hernández y Duana (2020) definen que, el uso de técnicas de recolección de información es un período donde se examina y se transforman los datos recolectados, con la finalidad de resaltar información útil para el estudio.

Tabla 5

Ficha técnica: cuestionario de la variable Motivación Laboral

ASPECTOS	DESCRIPCIÓN
Tipo de instrumento	Cuestionario
Cantidad de ítems	15
Escala	Tipo Likert
Tipo de respuesta	Cerrada
Variable	Motivación Laboral
Dimensiones	Factores Higiénicos Factores Motivacionales
Participantes	22
Tiempo estimado de aplicación	20 minutos por persona

Fuente: elaboración propia

Tabla 6

Ficha técnica: cuestionario de la variable Productividad

ASPECTOS	DESCRIPCIÓN
Tipo de instrumento	Cuestionario
Cantidad de ítems	20
Escala	Tipo Likert
Tipo de respuesta	Cerrada
Variable	Productividad
Dimensiones	Eficacia Eficiencia
Participantes	22
Tiempo estimado de aplicación	20 minutos por persona

Fuente: elaboración propia

3.8. Análisis del instrumento para determinar la fiabilidad

Para validar el instrumento se aplicó el Alpha de Cronbach, el cual permite determinar el nivel de fiabilidad por varianza de ítems. El Alpha de Cronbach permite ver la consistencia interna de cada una de las preguntas del cuestionario, se aplicó a 22 trabajadores del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021.

Tabla 7

Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable Motivación Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	15

Fuente: elaboración propia. Se usó el Software SPSS V.26

El coeficiente Alfa de Cronbach indicó un valor de 0,922 lo que señala que este instrumento tiene un grado de confiabilidad muy alta; por lo tanto, fue confiable su aplicación.

Tabla 8

Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable Productividad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	20

Fuente: elaboración propia. Se usó el Software SPSS V.26

El coeficiente Alfa de Cronbach indicó un valor de 0,915 lo que señala que este instrumento tiene un grado de confiabilidad muy alta; por lo tanto, fue confiable su aplicación.

Capítulo IV: Resultado

4.1. Análisis de los resultados

4.1.1. Análisis estadístico descriptivo

Tabla 9

Resumen

Estadísticos		
EDAD		
N	Válido	22
	<u>Perdidos</u>	<u>0</u>

Fuente: elaboración propia. Se usó el Software SPSS V.26

Tabla 10

Frecuencia de encuestados por edad

		EDAD			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	<=29	4	18,2	18,2	18,2
o	30-37	7	31,8	31,8	50,0
	38-45	7	31,8	31,8	81,8
	46-52	2	9,1	9,1	90,9
	53+	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia. Se usó el Software SPSS V.26

Habiendo realizado el cuestionario a 22 trabajadores, se tuvo como resultado que el 81,8 por ciento de los encuestados tenían hasta 45 años.

4.1.2. Prueba de Normalidad

Antes de realizar la comprobación de hipótesis se realizó la Prueba de Normalidad de los datos para elegir una prueba estadística:

H 1: Los datos de las variables presentan distribución Normal.

H 0: Los datos de las variables presentan distribución no Normal.

Se estableció una significancia del 0,05

Se aplicó la prueba de Normalidad para los datos de las variables motivación laboral y productividad y se obtuvo la siguiente tabla:

Tabla 11
Prueba de normalidad para las variables Motivación Laboral y Productividad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACIÓN LABORAL	,095	22	,200*	,975	22	,828
PRODUCTIVIDAD	,116	22	,200*	,950	22	,322

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: elaboración propia. Se usó el Software SPSS V.26

Interpretación:

Se toma como referencia la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, ya que el grado de libertad es de 22 colaboradores, tiene una significancia de ,828 para la variable motivación laboral y ,322 para la variable productividad y es mayor al 0,05; se cumple que: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Esto quiere decir que: según los resultados obtenidos se puede afirmar que los datos ambas variables presentan una distribución normal. Por lo tanto, para el desarrollo de la prueba de hipótesis se ha utilizado la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

4.1.3. Prueba de Rho de Spearman

Tabla 12
Valores de interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman

Correlación	Interpretación
0.00 a 0.09	Correlación insignificante
0.10 a 0.39	Correlación débil
0.40 a 0,69	Correlación moderada
0.70 a 0.89	Correlación fuerte
0.90 a 1.00	Correlación muy fuerte

Fuente: adaptación propia basado en Schober, Boer y Schwarte (2018)

Comprobación de Hipótesis

Hipótesis General:

H 1: Existe relación entre la motivación laboral y la productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021.

H o: No existe relación entre la motivación laboral y la productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021.

Regla de decisión:

- Se acepta H1 si y solo sí Sig. < 0,05
- Se acepta Ho si y solo sí Sig. > 0,05

Tabla 13

Se analizaron la variable motivación laboral y productividad con de Rho de Spearman

Correlaciones				
			MOTIVACIÓN LABORAL	PRODUCTIVI DAD
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,852**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,852**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

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

Fuente: elaboración propia. Se usó el Software SPSS V.26

Interpretación: los resultados del análisis de la relación entre la variable motivación laboral y la productividad, dan cuenta de la existencia del grado de relación de Rho de Spearman de ,852 indicando que hay una relación positiva con un nivel de correlación fuerte, con una significancia bilateral del ,000 < 0,01.

Conclusión: La significancia de $p = 0.000$ indica que es menor a $\alpha = 0,05$ lo cual permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa por lo que se concluye que: Existe relación entre motivación laboral y la productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021.

Hipótesis Específica 1:

H 1: Existe relación entre factores higiénicos y la productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021.

H₀: No existe relación entre factores higiénicos y la productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021.

Regla de decisión:

- Se acepta H₁ si y solo si Sig. < 0,05
- Se acepta H₀ si y solo si Sig. > 0,05

Tabla 14

Prueba del Coeficiente de correlación de Rho de Spearman para la dimensión factores higiénicos y productividad

Correlaciones				
			FACTORES HIGIÉNICOS	PRODUCTIVI DAD
Rho de Spearman	FACTORES HIGIÉNICOS	Coeficiente de correlación	1,000	,830**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,830**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

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

Fuente: elaboración propia. Se usó el Software SPSS V.26

Interpretación: los resultados del análisis de la relación entre la dimensión factores higiénicos y la productividad, dan cuenta de la existencia del grado de relación de Rho de Spearman de ,830 indicando que hay una relación positiva con un nivel de correlación fuerte, con una significancia bilateral del ,000 < 0,01.

Conclusión: La significancia de $p = 0.000$ indica que es menor a $\alpha = 0,05$ lo cual permite señalar que la relación es (Perfecta) significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la

hipótesis alternativa por lo que se concluye que: Existe relación entre factores higiénicos y la productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021.

Hipótesis Específica 2:

H 1: Existe relación entre factores motivacionales y la productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021.

H 0: No existe relación entre factores motivacionales y la productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021.

Regla de decisión:

- Se acepta H1 si y solo si Sig. < 0,05
- Se acepta Ho si y solo si Sig. > 0,05

Tabla 15

Prueba del Coeficiente de correlación de Rho de Spearman para la dimensión factores motivacionales y productividad

Correlaciones				
			FACTORES MOTIVACIONALES	PRODUC TIVIDAD
Rho de Spearman	FACTORES MOTIVACIONALES	Coeficiente de correlación	1,000	,796**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,796**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

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

Fuente: elaboración propia. Se usó el Software SPSS V.26

Interpretación: los resultados del análisis de la relación entre la dimensión factores motivacionales y la productividad, dan cuenta de la existencia del grado de relación de Rho de Spearman de ,796 indicando que hay una relación positiva con un nivel de correlación fuerte, con una significancia bilateral del ,000 < 0,01.

Conclusión: La significancia de $p = 0.000$ indica que es menor a $\alpha = 0,05$ lo cual permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa por lo que se concluye que: Existe relación entre factores motivacionales y la productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021.

Hipótesis Específica 3:

H 1: Existe relación entre motivación laboral y eficacia del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021.

H o: No existe relación entre motivación laboral y eficacia del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur,2021.

Regla de decisión:

- Se acepta H1 si y solo si Sig. < 0,05
- Se acepta Ho si y solo si Sig. > 0,05

Tabla 16
Prueba del Coeficiente de correlación de Rho de Spearman para la variable motivación laboral y la dimensión eficacia

Correlaciones				
			MOTIVACIÓ N LABORAL	EFICACI A
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,823**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	EFICACIA	Coeficiente de correlación	,823**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

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

Fuente: elaboración propia. Se usó el Software SPSS V.26

Interpretación: los resultados del análisis de la relación entre la variable motivación laboral y la dimensión eficacia, dan cuenta de la existencia del grado de relación de Rho de Spearman de ,823 indicando que hay una relación positiva con un nivel de correlación fuerte, con una significancia bilateral del ,000 < 0,01.

Conclusión: La significancia de $p = 0.000$ indica que es menor a $\alpha = 0,05$ lo cual permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa por lo que se concluye que: Existe relación entre variable motivación laboral y la dimensión eficacia del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021.

Hipótesis Específica 4:

H 1: Existe relación entre motivación laboral y eficiencia del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021.

H o: No existe relación entre motivación laboral y eficiencia del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021.

Regla de decisión:

- Se acepta H1 si y solo si Sig. < 0,05
- Se acepta Ho si y solo si Sig. > 0,05

Tabla 17

Prueba del Coeficiente de correlación de Rho de Spearman para la variable motivación laboral y la dimensión eficiencia

Correlaciones				
			MOTIVACIÓN N LABORAL	EFICIENCIA A
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,801**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	EFICIENCIA	Coeficiente de correlación	,801**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

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

Fuente: elaboración propia. Se usó el Software SPSS V.26

Interpretación: los resultados del análisis de la relación entre la variable motivación laboral y la dimensión eficiencia, dan cuenta de la existencia del grado de relación de Rho de Spearman de ,801 indicando que hay una relación positiva con un nivel de correlación fuerte, con una significancia bilateral del $,000 < 0,01$.

Conclusión: La significancia de $p = 0.000$ indica que es menor a $\alpha = 0,05$ lo cual permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa por lo que se concluye que: Existe relación entre variable motivación laboral y la dimensión eficiencia del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021.

Tabla 17
Prueba de coeficiente de Rho de Spearman

			Correlaciones					
Rho de Spearman			FACTORES HIGIÉNICOS	FACTORES MOTIVACIONALES	MOTIVACIÓN LABORAL	EFICACIA	EFICIENCIA	PRODUCTIVIDAD
	FACTORES HIGIÉNICOS	Coeficiente de correlación	1,000	,821**	,952**	,812**	,765**	,830**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000
		N	22	22	22	22	22	22
	FACTORES MOTIVACIONALES	Coeficiente de correlación	,821**	1,000	,943**	,768**	,761**	,796**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000
		N	22	22	22	22	22	22
	MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,952**	,943**	1,000	,823**	,801**	,852**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000
		N	22	22	22	22	22	22
	EFICACIA	Coeficiente de correlación	,812**	,768**	,823**	1,000	,844**	,961**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000
		N	22	22	22	22	22	22
	EFICIENCIA	Coeficiente de correlación	,765**	,761**	,801**	,844**	1,000	,948**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000
		N	22	22	22	22	22	22
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,830**	,796**	,852**	,961**	,948**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.
		N	22	22	22	22	22	22

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

Fuente: elaboración propia. Se usó el Software SPSS V.2

Prueba de Regresión

Tabla 18

Anova

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1690,362	1	1690,362	48,573	,000 ^b
	Residuo	696,002	20	34,800		
	Total	2386,364	21			

a. Variable 2: PRODUCTIVIDAD

b. Predictores: (Constante), MOTIVACIÓN LABORAL

Fuente: elaboración propia. Se usó el Software SPSS V.26

Existe regresión entre motivación laboral y productividad con un nivel de error de 0,01.

Tabla 19

Coficiente

Coficientes ^a								
Modelo		Coficientes no estandarizados		Coficientes estandarizado s	t	Sig.	95.0% intervalo de confianza para B	
		B	Desv. Error	Beta			Límite inferior	Límite superior
1	(Constante)	29,019	7,602		3,817	,001	13,161	44,877
	MOTIVACIÓN LABORAL	,929	,133	,842	6,969	,000	,651	1,207

a. Variable 2: PRODUCTIVIDAD

Fuente: elaboración propia. Se usó el Software SPSS V.26

REGRESIÓN

Tabla 20

Variables entradas/eliminadas

Variables entradas/eliminadas^a			
Modelo	Variables entradas	Variables eliminadas	Método
1	MOTIVACIÓN LABORAL ^b	.	Introducir

a. Variable 2: PRODUCTIVIDAD

b. Todas las variables solicitadas introducidas.

Fuente: elaboración propia. Se usó el Software SPSS V.26

Tabla 21

Resumen del modelo

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,842 ^a	,708	,694	5,899

a. Predictores: (Constante), MOTIVACIÓN LABORAL

Fuente: elaboración propia. Se usó el Software SPSS V.26

La motivación laboral es responsable 70,8% de la productividad

4.2. Discusión

En la presente investigación se pudo determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021. El resultado que se obtuvo mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de ,852, con una significancia bilateral del ,000 < 0,01 lo cual indica una correlación positiva, con un nivel de correlación fuerte.

Se realizó comparaciones con otros trabajos de investigación para conocer resultados similares, distinguiendo las variables estudiadas o su respectiva relación.

En las siguientes tesis se encontró correlaciones respecto a las dos variables estudiadas, coincidiendo con los resultados encontrados en esta investigación. Ignacio (2020) en su proyecto doctoral quien investigó acerca de la “motivación y productividad en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019”. El cual tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables. Su investigación fue de tipo correlacional, con una población de 234 trabajadores y una muestra de 176 empleados administrativos, aplicó la prueba estadística Rho de Spearman obteniendo un coeficiente de correlación de ,655 con una significancia de 0,01. El autor concluye que se comprobó la existencia de vinculación significativa entre la motivación y productividad laboral. El resultado se ve reflejado porque el grado promedio de la motivación laboral está en el buen nivel de 96.6% y el nivel promedio de la productividad laboral, es alto en un 98.9%. Así mismo, Lozano y Mori (2019) quienes investigaron acerca de “motivación y su relación con la productividad laboral de los colaboradores del departamento de logística del Hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018”. El cual tuvo como objetivo determinar la

relación entre ambas variables. Su investigación fue de tipo de correlacional, con una población y muestra de 21 trabajadores, aplicó la prueba estadística del coeficiente de correlación de Pearson de ,281 con una significancia de 0,01 aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. Los autores concluyeron que la motivación se relaciona con un nivel bajo con la productividad. El resultado se ve reflejado bajo porque existe inconvenientes en la optimización de tiempo de trabajo, hay insatisfacción por ambas partes, tanto para colaboradores y usuario. De igual manera, en la tesis de maestría de Pizarro (2017) quien investigó acerca de “motivación y productividad laboral en los colaboradores de la oficina de admisión de una Institución Privada”. El cual tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variable. Su investigación fue de tipo correlacional, con una población y muestra de 50 colaboradores a quienes se aplicó el cuestionario para la recolección de datos, aplicó la prueba estadística de Rho de Spearman obteniendo un coeficiente de correlación de ,618 con una significancia de 0,01 se rechazó la hipótesis nula, y se aceptó la hipótesis alterna de la investigación.. El autor concluye que hay una relación positiva entre la variable motivación y la variable productividad. El resultado se ve reflejado porque de acuerdo al coeficiente de Alfa de Cronbach la motivación alcanzó ,852 y la productividad ,805 lo que constituye una fuerte confiabilidad

Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 1, se evidencia que existe relación entre las dimensiones de factores higiénicos y la productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021. El resultado que se obtuvo mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman ,830 con una significancia bilateral del $,000 < 0,01$ lo cual indica una correlación positiva, con un nivel de correlación fuerte entre dimensión y variable. Coincide con la tesis de Guillermo (2018) quien investigó acerca de la

satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaaura, 2017. El cual tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables. Su investigación fue de tipo correlacional, el cual tuvo una población de 206 trabajadores con una muestra de 141 trabajadores, aplicó la prueba estadística de Rho de Spearman obteniendo un coeficiente de correlación de ,841 con una significancia de 0.01. El autor concluye, que existe relación positiva entre ambas variables. El resultado se ve reflejado porque los trabajadores se encuentran satisfechos laborando en la institución por lo tanto su producción será muy favorable en sus labores cotidianos.

Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 2, se evidencia que existe relación entre las dimensiones de factores motivacionales y la productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur. El resultado que se obtuvo mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman ,796 con una significancia bilateral del ,000 < 0,01 lo cual indica una correlación positiva, con un nivel de correlación fuerte entre dimensión y variable. Coincide con Ascate (2018) en su tesis titulada “motivación y desempeño laboral de los trabajadores de CMAC- Sullana el Porvenir. El cual tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variable. Su investigación fue de tipo correlacional, con una población y muestra de 50 colaboradores a quienes se aplicó el cuestionario para la recolección de datos, aplicaron la prueba estadística de Rho de Spearman obteniendo un coeficiente de correlación de ,879 con una significancia de 0,01. Los autores concluyeron que hay una relación positiva entre la variable motivación y la desempeño laboral. El resultado se ve reflejado porque se evidencia que la motivación es un elemento esencial para sostener un desempeño laboral adecuado en los

trabajadores dentro de la empresa y a su vez es el estímulo que permite llevar a cabo las actividades relacionadas con la labor.

Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 3, se evidencia que existe relación entre motivación laboral y eficacia del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021. El resultado que se obtuvo mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman ,823 con una significancia bilateral del ,000 < 0,01 lo cual indica una correlación positiva, con un nivel de correlación fuerte entre variable y dimensión. Coincide con el trabajo de investigación de Corcino y Espinoza (2018) investigaron acerca de la “motivación y productividad de los colaboradores de la empresa Arcor S.A Chancay”. El cual tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables. Su investigación fue de tipo correlacional, con una población de 279 colaboradores y la muestra fue de 162 personas a quienes se aplicó el cuestionario para recolectar los datos de la investigación, se aplicó la prueba estadística de Rho de Spearman ,901 con una significancia de 0,01. Los autores concluyeron que se comprobó la existencia de vinculación significativa entre la motivación con la productividad. El resultado se ve reflejado porque la mayoría de los colaboradores de la empresa se sienten motivados razón por el cual se aprecia mejor productividad

Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 4, se evidencia que existe relación entre motivación laboral y eficiencia del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021. El resultado que se obtuvo mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman ,801 con una significancia bilateral del ,000 < 0,01 lo cual indica una correlación positiva, con un nivel de correlación fuerte entre variable y dimensión. Coincide con la tesis de Riega (2018) quien investigó acerca del recurso tecnológico (TIC) y la

productividad según los trabajadores del área de servicios Audi Zentrum, Surquillo-2016. El cual tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables. Su investigación fue de tipo correlacional, tuvo una población y muestra de 103 trabajadores a quienes se aplicó el cuestionario para la recolección de datos, aplicó la prueba estadística de Rho de Spearman obteniendo un coeficiente de correlación de ,662 con una significancia de 0,01. El autor concluye que existe relación significativa alta entre los recursos tecnológicos y la productividad. El resultado se ve reflejado porque el uso de la tecnología facilita los niveles de producción de la entidad y permite optimizar su labor.

Conclusiones

1. La presente investigación demuestra que existe relación entre la Motivación laboral y la Productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021. Los resultados obtenidos del análisis de la relación entre la primera y segunda variables reflejan la existencia de una relación significativa; siendo que, el coeficiente correlación de Rho de Spearman es de ,852 lo que significa que existe una relación positiva con un nivel de correlación fuerte.
2. La presente investigación demuestra que existe relación entre los factores higiénicos y la productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021. Los resultados obtenidos del análisis de la relación entre la primera dimensión (factores higiénicos) y la segunda variable (productividad) reflejan la existencia de una relación significativa; siendo que, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de ,830 lo que significa que existe una relación positiva con un nivel de correlación fuerte.
3. La presente investigación demuestra que existe relación entre los factores motivacionales y la productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021. Los resultados obtenidos del análisis de la relación entre la segunda dimensión (factores motivacionales) y la segunda variable (productividad) reflejan la existencia de una relación significativa; siendo que, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de ,796 lo que significa que existe relación positiva con un nivel de correlación fuerte.

4. La presente investigación demuestra que existe relación entre la motivación laboral y eficacia del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021. Los resultados obtenidos del análisis de la relación entre la primera variable (motivación laboral) y la tercera dimensión (eficacia) reflejan la existencia de una relación significativa; siendo que, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de ,823 lo que significa que existe relación positiva con un nivel de correlación fuerte.

5. La presente investigación demuestra que existe relación entre la motivación laboral y eficiencia del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021. Los resultados obtenidos del análisis de la relación entre la primera variable (motivación laboral) y la cuarta dimensión (eficiencia) reflejan la existencia de una relación significativa; siendo que, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de ,801 lo que significa que existe relación positiva con un nivel de correlación fuerte.

Recomendaciones

De acuerdo con los resultados que se obtuvo en la presente investigación, se realiza las siguientes recomendaciones para el Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur.

1. Se recomienda mejorar el ambiente de trabajo, brindar seguridad, otorgar los implementos de protección y prevención del COVID-19, facilitar los materiales y equipos tecnológicos a cada uno de los colaboradores de dicho módulo, con la finalidad de que se sientan satisfechos al momento de desarrollar sus funciones y tareas encomendadas por el jefe inmediato, con la finalidad de incrementar la productividad.
2. De igual forma, se recomienda brindar oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional a cada uno de los colaboradores del módulo corporativo laboral, quienes se desempeñan de manera eficaz y eficiente. Esto será gran motivación que genera a cada uno de trabajadores, lo cual le permitirá que el personal adquirir nuevos conocimiento y experiencias ya sea dentro o fuera de la entidad.
3. Se recomienda coordinar con el área de capacitación con la finalidad de establecer un rol de capacitaciones con temas relacionados específicamente a sus funciones que realiza cada trabajador, de esta forma mejorar su nivel de desempeño dentro de la entidad. Asimismo, brindar capacitaciones con temas de otros rubros, ya que se cuenta con personal jurisdiccional y administrativos.

4. Se recomienda solicitar al área de Recursos Humanos de la entidad, la asignación de personal para el Módulo Corporativo Laboral ya que solo cuenta con 22 servidores judiciales, dicho requerimiento será con la finalidad de reducir la duplicidad de funciones, para que de esta manera se logre los objetivos propuestos con la realización de las actividades encomendadas por la entidad.

5. Y por último, se recomienda a la población del Módulo Corporativo Laboral, a utilizar de manera correcta y adecuada los materiales y equipos que se les proporcione, con la finalidad de obtener buenos resultados con la menor cantidad de recursos que se pueda emplear a alguna actividad o tarea asignada.

Referencias

- Alfaro Pomareda, Ú. (2018). Motivación existentes de los docentes de la facultad de ciencias de la comunicación de una universidad privada de lima metropolitana para el desarrollo de investigación. (*Tesis de pregrado*). Universidad Tecnológica del Perú, Lima. Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/1646>
- Aliaga Huali, R. L. (2019). Factores que influyen en la rotación del personal caso empresa AVECITAS. *Pregrado*. Universidad Continental, Huancayo, Perú. Obtenido de <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/7014>
- Alva Zapata, J. L., & Juárez Morales, J. A. (2014). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa chimu agropecuarios S.A. (*Tesis pregrado*). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Obtenido de <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/716>
- Arias Gómez, J., Villasis Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (Abril-Junio de 2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. doi:<https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Ascate Narváez, W. (2018). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la CMAC. (*Tesis pregrado*). Universidad César Vallejo, Trujillo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27321>
- Ayala Gutierrez, T. M., & Pajuelo Fernández, S. O. (2018). La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de

- la Corte Superior de Justicia de Lima. (*Tesis pregrado*). Universidad Tecnológica del Perú, Lima. Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2304>
- Baque Vera, G. M. (2018). Plan motivacional para incrementar la productividad laboral de los funcionarios de la dirección provincial del consejo de la judicatura de santa elena. (*Tesis pregrado*). Universidad Estatal Península, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/5125>
- Boada LLerena, N. A. (2019). Satisfacción Laboral y su Relación con el Desempeño Laboral de Trabajadores Operativos en una Pyme de Servicios de Seguridad Peruana. *Pregrado*. Universidad San Ignacio de Loyola , Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/8684>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Cienfuegos*, 12(3), 385-390. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso
- Castro Pérez, L. A., Rivera León, F. A., Silva, S., & Jackeline, G. (2018). Motivación e incentivos laborales en las normas de Gestión de Recursos Humanos del Sector Público. *Gestión en el Tercer Milenio*, 21(41), 43-52. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/15421>

- Chambi Tapia, J. M. (2018). Relación de la Motivación Laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paucarpata. *Pregrado*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7413>
- Chico Reyes, S. E. (2018). Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados del área de canal de atención y promoción de servicios en una entidad financiera. (*Tesis pregrado*). Universidad San Martín de Porres, Lima. Obtenido de <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4362>
- Chóez López, M. E., & Vélez Mendoza, L. P. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(4), 88-107. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>
- Copara Terrones, R. M. (2018). La motivación y su influencia en la productividad de la empresa smart system security contratistas generales E.I.R.L. (*Tesis pregrado*). Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42688>
- Corcino Soto, M. M., & Espinoza Salazar, N. A. (2018). La motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa Arcor S.A. (*Tesis Pregrado*). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2803>
- Córdova Baldeón, I. (2018). *Instrumentos de investigación*. Lima: San Marcos E. I. R. LTDA.

- Deza Matias, A. H. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con la Productividad de los Piscicultores de la Comunidad de Pacococha - Castrovirreyna. *Pregrado*. Universidad de Huancavelica, Huancavelica, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1404>
- García Cabrera, E. G., & Reyes Cortéz, A. C. (2021). Factores Motivacionales y Satisfacción Laboral en los Docentes de una Institución Educativa del distrito de Salas Guadalupe, Ica. *Pregrado*. Universidad Autónoma de Ica, Ica, Perú. Obtenido de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/994>
- García Gallego, E. M., & Sierra Trujillo, M. (2020). Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos. (*Tesis de grado*). Universidad EAFIT, Medellín. Obtenido de <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/16062>
- García Guilianny, J., Cazallo Antúnez, A., Barragan Morales, C. E., Mercado Zapata, M., Olarte Durán, L., & Meza Rodríguez, V. (2019). Indicadores de eficacia y eficiencia en la gestion de procura de materiales en empresas del sector construcción del departamento del Atlántico. *Revista Espacios*, 40(22), 16. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n22/19402216.html>
- González Fernández, G. K., & Loro Tamayo, K. d. (2019). Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa maestranza diesel S.A.C. (*Tesis pregrado*). Universidad Tecnológica del Perú, Lima. Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2661>

- Gonzalez Ocaña, K. M. (2015). Trabajo en equipo y satisfacción laboral. (*Tesis de grado*). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Gonzalez-Karyn.pdf>
- Gordón Arteaga, P. A. (2018). La Mativación Laboral y su Relación en el desempeño de los Empleados de las Cooperativas de Ahorros y Crédito. *Posgrado*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28317>
- Granda Sánchez, G. (2019). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del banco falabella-agencia bellavista. (*Tesis pregrado*). Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3363>
- Guillermo Herrera, Y. M. (2018). Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017. (*Tesis pregrado*). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1870>
- Hernández Mendoza, S. L., & Duana Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. doi:<https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: McGraw-Hill. Obtenido de <http://www.bibvirtual.ucb.edu.bo/opac/Record/100020484>

- Holguin Morales, Y., & Contreras Camarena, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el servicio de nefrología del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) 2019. *Horizonte Médico*, 20(2), 1238. doi:<https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
- Huayanay Bullón, K. P. (2017). Motivación laboral y clima organizacional en la municipalidad distrital de Amarilis. (*Tesis pregrado*). Universidad de Huánuco, Huánuco. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/431>
- Huilcapi Masacon, M. R., Castro López, G. A., & Jácome Lara, G. A. (Marzo de 2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Ciencias Administrativas*, 3(2), 311-333. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>
- Ignacio Santa Cruz, D. E. (2020). Motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro. (*Tesis posgrado*). Universidad César Vallejo, Chiclayo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46952>
- Jaimes Ocrosopoma, L. X., & Paucar Sánchez, J. P. (2018). Trabajo en equipo del personal asistencial de los establecimientos de salud del distrito de Santa María, Huacho 2019. *Pregrado*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3179>
- Jojoa Vargas, A. M. (2017). Importancia del clima organizacional en la productividad laboral. (*Tesis pregrado*). Universidad Militar Nueva Granada, Colombia. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/16749>

- León Díaz, G. D. (2017). La motivación y el desespeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de cajay. (*Tesis pregrado*). Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/805>
- Lomas Pua, R. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la municipalidad distrital de buenos aires. (*Tesis pregrado*). Universidad César Vallejo, Tarapoto. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12891>
- López Arias, G. B. (2015). Las remuneraciones y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de ministerio de ransporte y obras públicas de tungurahua. (*Tesis de pregrado*). Universidad Tecnica de Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/13915>
- Lorenzo Gilvanio, E. P. (2018). La productividad laboral y competencia laboral de los servidores publicos de la dirección general de formación profesional y capacitación laboral del MTPE, 2017. (*Tesis pregrado*). Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23150>
- Lozano Alberca, P., & Mori Gonzales, J. C. (2019). Motivación y su relación con la productividad laboral de los colaboradores del departamento de logística del Hospital II-2- Minsa. (*Tesis pregrado*). Universidad César Vallejo, Tarapoto. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40957>

- Macario de Paz, F. I. (2018). Rotación de personal y clima organizacional. (*Tesis de grado*). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrca/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf>
- Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del. *Horizonte Médico*, 42-52. doi:<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Matamoros Condori, K., & Paytan Dueñas, J. (2019). Los Roles Gerenciales y la Efectividad Organizacional del personal Administrativo en el Gobierno Regional de Huancavelica, año 2018. *Pregrado*. Universidad Nacional de Huancavelica , Huancavelica, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2939>
- Montenegro Solarte, F. J. (2016). Factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción. (*Tesis posgrado*). Universidad del Rosario, Bogotá. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/12812>
- Murga Guzman, E. J. (2018). Motivación laboral y la productividad en los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac-2018. *Pregrado*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34054>
- Olarte Chávez, P. R. (2018). Sistema de Gestión de Calidad y su Influencia en la Eficacia Empresarial en una Fabrica Textil. *Posgrado*. Universidad Nacional Federico Villareal, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2359>

- Ollague Álvarez, J. L. (2018). Motivación Laboral y Productividad de los Trabajadores del Área de Rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo. *Pregrado*. Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/861>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pastor Guillen, A. P. (2018). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Trabajadores Administrativos de una Empresa Privada de Combustible. *Pregrado*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (Febrero-Abril de 2018). Motivación laboral. elemento fundamental en el éxito organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.*, 3(7), 177-192. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pizarro Torres, M. O. (2017). Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la oficina de admisión de una Institución Privada, 2016. (*Tesis posgrado*). Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8719>

- Puma, M., & Estrada, E. (01 de Junio de 2020). La Motivación Laboral y el Compromiso Organizacional. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, 23(3), 46-53. Obtenido de <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141/2263>
- Ramírez Narváez, D. C. (2019). La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los asesores en el área cobranzas del centro de contacto del banco de credito del Perú, distrito de la esperanza, periodo julio del 2017. (*Tesis pregrado*). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/13701>
- Ramos, V., & Tejera, E. (Diciembre de 2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Acción Psicológica*, 14(2), 225-239. Obtenido de <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=344054646015>
- Regalado Cossio, K., & Carmen, S. Z. (2019). Motivación laboral en una empresa molinera de la provincia de lambayeque. (*Tesis pregrado*). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Obtenido de <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/2183>
- Reynaga Utani, Y. (2016). Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital hugo pesce pescetto . (*Tesis pregrado*). Universidad nacional José María Arguedas, Andahuaylas. Obtenido de <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/245>
- Riega Vicente, J. (2018). El recurso tecnológico (tic) y la productividad según los trabajadores del área de servicios audi zentrum surquillo 2016. (*Tesis pregrado*). Universidad Autónoma del Perú, Lima. Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/489>

- Rivera Porras, D. A., Hernández Lalinde, J. D., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., & Roza Sánchez, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones intrpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revistas Espacios*, 39(16), 17. Obtenido de <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2168>
- Rivilla Ruiz, C. K., & Tayupanda Tixe, J. E. (2014). Análisis de factores que inciden en la productividad laboral de empresas dedicadas a la producción y distribución de productos de consumo masivo en el distrito metropolitano de quito. (*Tesis pregrado*). Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/6581>
- Rojas Julián, V. M. (2017). Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CYJ constructores y contratistas S.A.C. (*Tesis pregrado*). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3340>
- Rojas Torres, P. A., & Velásquez Ramírez, F. M. (2018). Motivación laboral y productividad de los trabajadores del banco falabella. (*Tesis pregrado*). Universidad César Vallejo, Chiclayo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28668?show=full>
- Romani Alejo, G. E. (2017). Análisis de la motivación y productividad como factores relevantes en la eficiencia de la calidad de servicio al cliente en entidades financieras de la ciudad de Puno. (*tesis posgrado*). Universidad nacional del Altiplano, Puno. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8212>

Ruíz Gómez, N. E. (2021). Clima Laboral y su relación con el Desempeño de los Servidores Civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi- Essalud. 2021. Universidad del Pacifico, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2912>

Sánchez Trujillo, M. G., Hernández Mendoza, J. M., Molina ruiz, H. D., & Garcia Vargas, L. E. (2020). Colaboradores satisfechos - productividad empresarial. *Boletin Científico de la Escuela Superior Atotonilco de Tula*, 7(14), 4-9. doi:<https://doi.org/10.29057/esat.v7i14.6034>

Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L. (2018). Correlación Coefficients: appopriate use and interpretation. *Anesthesia; Analgesia*, 126(5), 1763-1768. doi:DOI: 10.1213/ANE.0000000000002864

Toala Bozada, S. P., Álvarez Pincay, D. E., Osejos Valencia, J. F., Quiñonez Cercado, M. d., Soledispa Reyes, S. G., Osejos Vásquez, A. E., Caicedo Plúa, C. R. (2017). *Modelo de gestión organizacional para el fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos* (1° ed.). Ecuador: Área de Innovación y Desarrollo, S.L. doi:<http://dx.doi.org/10.17993/EcoOrgyCso.2017.18>

Vaca Rivas, M. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. *Revista mensual de la UIDE extensión Guayaquil*, 2(7), 101-108. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6069985>

Valderrama Mendoza, S. (2018). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: San Marcos E. I. R. LTDA.

Apéndice A: Matriz de la investigación

TEMA: Motivación Laboral y Productividad del Personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2021.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL		ITEMS	FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA
				DIMENSIONES	INDICADORES		
<p>¿De qué manera se relaciona la Motivación laboral y la Productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur?</p> <p>Problema Especifico 1</p> <p>¿De qué manera se relaciona los factores higiénicos y la Productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur?</p> <p>Problema Especifico 2</p> <p>¿De qué manera se relaciona los factores motivacionales y la Productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur?</p>	<p>Determinar la relación entre la Motivación laboral y la Productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur.</p> <p>Objetivo Especifico 1</p> <p>Determinar la relación entre los factores higiénicos y la Productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur.</p> <p>Objetivo Especifico 2</p> <p>Determinar la relación entre los factores motivacionales y la Productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur.</p>	<p>Existe relación entre la Motivación laboral y la Productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur.</p> <p>Hipótesis Especifico 1</p> <p>Existe relación entre los factores higiénicos y la productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur.</p> <p>Hipótesis Especifica 2</p> <p>Existe relación entre los factores motivacionales y la productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur.</p>	<p>1</p> <p>Motivación Laboral</p> <p>2</p> <p>Productividad</p>	Factores Higiénicos	Condiciones de trabajo y bienestar	1	<p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación Correlacional</p> <p>Diseño de investigación Metodológico no experimental y transversal</p> <p>Población y muestra Población: 22 Muestra: 22</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p> <p>Procedimiento representación de datos: Motivación laboral - 15 preguntas Productividad - 20 preguntas</p>
					Políticas de la empresa	2	
					Relación con el jefe inmediato	3	
					Competencia técnica del jefe inmediato	4	
					Salario y remuneración	5	
					Seguridad en el puesto	6	
					Relaciones con compañeros	7	
					Oportunidades de crecimiento	8	
				Factores Motivacionales	Delegación de responsabilidad	9	
					Libertad para decidir cómo realizar una labor	10	
					Possibilidades de ascenso	11	
					Utilización plena de las habilidades personales	12	
					Formulación de objetivos y evaluación relacionada con ellos	13	
					Simplificación del puesto	14	
					Ampliación o enriquecimiento del puesto	15	
Eficacia	Eficacia al realizar actividades	1, 2					
	Eficacia en la generación de valor	3, 4					
	Eficacia en la utilización de recursos	5, 6					
	Eficacia en la comunicación	7, 8					
	Eficacia en el desarrollo de problemas	9, 10					
	Eficiencia en su manejo de recursos	11, 12					
Eficiencia	Eficiencia en cuanto al tiempo	13, 14					
	Eficiencia en el ambiente laboral	15, 16					
	Eficiencia en la meta presupuestaria	17, 18					
	Eficiencia en las capacitaciones brindadas	19, 20					

Apéndice B: Cuestionario de la variable 1

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL



CORCINO Y ESPINOZA (2018)

a) Género :

b) Edad : _____

INSTRUCCIONES

Estimados colaboradores el presente tiene el propósito de recopilar información sobre la Motivación laboral que usted recibe en el Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur. Para lo cual, le agradezco seleccionar la opción y marcar con una “X” en el recuadro respectivo la respuesta elegida. Dicho cuestionario

tiene carácter de anónima y su procesamiento será reservado por lo que le pedimos SINCERIDAD en sus respuestas.

ESCALA VALORATIVA:

Para responder a cada interrogante, utilice la siguiente leyenda:

Nunca	Casi nunca	Neutr o	Casi siempre	Siemp re
1	2	3	4	5

Ítems		Valoración				
		Nunca	Casi	A	Casi	Siempre
N o	DIMENSIÓN N° 1: FACTORES HIGIÉNICOS					
1	Te sientes cómodo con las condiciones de trabajo tales como: la iluminación, el uniforme de trabajo, la duración de la jornada laboral y el descanso brindados por la entidad.					
2	Las políticas implementadas por la entidad son las más adecuadas para tu desempeño.					
3	La relación laboral que usted mantiene con su jefe inmediato es buena.					
4	Los conocimientos de su jefe son las adecuadas para desempeñar sus tareas diarias.					
5	El sueldo que usted recibe es la apropiada para el trabajo que realiza.					
6	Los puestos de trabajo cuentan con la seguridad necesaria para evitar los accidentes de trabajo graves y mortales.					
7	Mantiene buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo.					
8	En Módulo Corporativo Laboral existe oportunidades de crecimiento profesional.					
N o	DIMENSIÓN N° 2: FACTORES MOTIVACIONALES					
9	La delegación de responsabilidades por parte de su jefe es las más adecuadas para tu desenvolvimiento.					
1 0	Tiene usted libertad para tomar decisiones en algunos casos.					

1 1	En el Módulo Corporativo Laboral existe posibilidades para ascender a cargo superiores.					
1 2	En el Módulo Corporativo Laboral te permiten desarrollar todas tus habilidades personales (aportar en la solución de problemas, trabajo en equipo, toma de decisiones, etc.)					
1 3	Al comenzar tus actividades te planteas objetivos logrando el 100% de eficiencia.					
1 4	Tu jefe hace más fácil la ejecución de tus actividades a través de un planeamiento estratégico.					
1 5	Recibe usted capacitaciones para el enriquecimiento del puesto.					

Apéndice C: Cuestionario de la variable 2**CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD**

Lorenzo (2018)

DATOS GENERALESa) **Género** : b) **Edad** : _____**INSTRUCCIONES**

Estimados colaboradores el presente tiene el propósito de recopilar información sobre la Motivación laboral que usted recibe en el Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur. Para lo cual, le agradezco seleccionar la opción y marcar con una “X” en el recuadro respectivo la respuesta elegida. Dicho cuestionario

tiene carácter de anónima y su procesamiento será reservado por lo que le pedimos **SINCERIDAD** en sus respuestas.

ESCALA VALORATIVA:

Para responder a cada interrogante, utilice la siguiente leyenda:

Nunca	Casi nunca	Neutr o	Casi siempre	Siemp re
1	2	3	4	5

Ítems		Valoración				
		Nunca	Casi	A	Casi siempre	Siempre
Nº	DIMENSIÓN N° 1: EFICACIA					
1	Se ejecutan las actividades programadas.					
2	Se cumple con cada uno de los procedimientos.					
3	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.					
4	Se genera valor y utilización de los servicios que ofrecen					
5	Se hace uso de todos los recursos designados al Módulo Corporativo Laboral					
6	Se refleja un manejo adecuado de los recursos asignados al Módulo Corporativo Laboral					
7	El diálogo con el equipo de trabajo es coloquial y respetuoso.					
8	Todos los trabajadores participan en las reuniones programadas.					
9	Se resuelven los problemas con lógica y analítica.					
10	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas.					
Nº	DIMENSIÓN N° 2: EFICIENCIA					
11	Los materiales asignados al Módulo Corporativo Laboral son distribuidos al equipo de trabajo.					
12	Se emplean el uso de los materiales y/o equipos de manera correcta.					

1 3	La mayoría de las veces se realizan las actividades en menos tiempo que el resto de los órganos jurisdiccionales.					
1 4	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos procesales.					
1 5	Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento.					
1 6	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión.					
1 7	Se hace el uso eficiente del presupuesto asignado al módulo.					
1 8	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente.					
1 9	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas.					
2 0	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades.					

Apéndice D: Matriz de respuesta (variable 1)

VARIABLE: Motivación Laboral																	DIMENSIONES		Motivación Laboral
PREGUNTAS																	Factores Higiénicos	Factores Motivacionales	
EDAD	Nº	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	P-6	P-7	P-8	P-9	P-10	P-11	P-12	P-13	P-14	P-15			
25	1	5	4	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	33	26	59
42	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	3	34	26	60
46	3	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	36	33	69
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	40	32	72
33	5	4	4	5	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	29	29	58
31	6	2	2	4	3	2	2	4	2	3	4	2	2	5	2	2	21	20	41
44	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	35	75
37	8	5	3	5	4	2	3	5	4	4	3	4	3	5	4	3	31	26	57
34	9	4	4	5	5	3	3	5	4	5	4	3	4	5	5	3	33	29	62
58	10	5	4	5	5	3	2	5	5	5	4	5	5	5	5	3	34	32	66
49	11	4	5	5	4	4	4	5	2	5	4	1	3	4	3	1	33	21	54
35	12	3	3	5	5	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	3	31	27	58
38	13	3	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	32	23	55
33	14	3	2	5	3	3	2	5	2	4	4	2	3	5	3	2	25	23	48
38	15	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	24	20	44
60	16	4	2	5	4	3	2	5	2	4	4	2	4	5	4	3	27	26	53
42	17	2	3	3	3	2	2	5	2	3	3	2	2	4	2	2	22	18	40
39	18	3	4	4	3	4	2	5	2	2	3	2	4	5	4	2	27	22	49
45	19	3	4	5	5	3	3	5	2	4	4	2	4	5	4	2	30	25	55
31	20	3	3	5	4	1	4	5	4	4	4	3	4	4	4	1	53	24	77
28	21	3	3	3	3	2	3	4	2	2	2		2	5	3	3	23	17	40
24	22	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	36	30	66

Apéndice E: Matriz de respuestas (variable 2)

VARIABLE: Productividad																				DIMENSIONES		Producti vidad		
PREGUNTAS																				Eficacia	Eficiencia			
EDAD	Nº	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	P-6	P-7	P-8	P-9	P-10	P-11	P-12	P-13	P-14	P-15	P-16	P-17	P-18			P-19	P-20	
25	1	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	40	45	85
42	2	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	46	43	89
46	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	50	42	92
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	5	5	50	44	94
33	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	40	81
31	6	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	2	2	3	3	4	4	32	35	67
44	7	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47	48	95
37	8	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	43	45	88
34	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	50	45	95
58	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48	48	96
49	11	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	42	40	82
35	12	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37	37	74
38	13	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	38	34	72
33	14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5	39	41	80
38	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	27	31	58
60	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	40	37	77
42	17	4	3	3	4	4	2	4	4	9	3	3	2	3	5	5	4	4	2	4	5	40	37	77
39	18	4	4	3	4	5	3	5	4	4	3	2	2	4	5	4	4	5	3	4	4	39	37	76
45	19	4	3	4	5	4	2	4	5	5	5	4	2	4	4	5	4	4	5	4	5	41	41	82
31	20	3	3	2	3	3	3	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	70	37	107
28	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	1	3	3	30	33	63
24	22	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	47	45	92

Apéndice F: Interpretación de los coeficientes de Alfa de Cronbach

ESCALA	CATEGORIA
$r = 1$	Confiabilidad perfecta
$0,90 \leq r \leq 0,99$	Confiabilidad muy alta
$0,70 \leq r \leq 0,89$	Confiabilidad alta
$0,60 \leq r \leq 0,69$	Confiabilidad aceptable
$0,40 \leq r \leq 0,59$	Confiabilidad moderada
$0,30 \leq r \leq 0,39$	Confiabilidad baja
$0,10 \leq r \leq 0,29$	Confiabilidad muy baja
$0,01 \leq r \leq 0,09$	Confiabilidad despreciable
$r = 0$	Confiabilidad nula

Fuente: Adaptación propia basada en Valderrama (2018)

Apéndice G: Estadísticas de total de elemento de la variable motivación laboral

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	57,5000	77,833	,782	,928
P2	57,9000	75,878	,934	,923
P3	57,0000	87,556	,751	,934
P4	57,6000	81,822	,645	,932
P5	58,8000	76,400	,624	,935
P6	58,3000	79,567	,593	,934
P7	57,2000	86,178	,634	,934
P8	57,8000	75,511	,903	,924
P9	57,5000	80,278	,735	,930
P10	57,8000	84,400	,528	,935
P11	58,1000	79,433	,722	,930
P12	57,9000	77,211	,845	,926
P13	57,2000	90,400	,160	,940
P14	57,6000	76,044	,916	,924
P15	58,4000	80,489	,612	,933

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
61,9000	92,100	9,59687	15

Apéndice H: Estadísticas de total de elemento de la variable productividad

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	62,7000	48,678	,880	,928
P2	62,5000	49,389	,750	,932
P3	62,7000	48,678	,880	,928
P4	62,4000	49,156	,941	,927
P5	62,3000	50,456	,810	,931
P6	62,4000	49,156	,941	,927
P7	62,0000	55,556	,707	,936
P8	62,3000	53,122	,744	,933
P9	62,3000	50,456	,810	,931
P10	62,7000	52,011	,559	,938
P11	62,3000	54,678	,530	,938
P12	62,4000	53,822	,632	,936
P13	62,6000	58,267	,026	,950
P14	62,5000	54,056	,432	,940
P15	62,5000	46,722	,858	,929

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
66,9000	58,989	7,68042	15

Apéndice I: Carta de autorización para la realización del trabajo de tesis



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur
Gerencia de Administración Distrital
Administración de Nueva Ley Procesal de Trabajo

Villa María del Triunfo, 26 de abril del 2021

CARTA N° S/N-2021-NLPT-GAD-CSJLS-PJ

Señores
Universidad Peruana de las Américas
Av. Garcilaso de la Vega 188 Cercado
Presente. -

Atención : Dra. Doris Farfán Valdivia
Jefa de Grados y Títulos de la Universidad

Asunto : Autorización para proyecto de tesis

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, con la finalidad de autorizar formalmente la realización y posterior publicación del proyecto de tesis titulada “**Motivación Laboral y Productividad del Personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur**”, realizado por Erika Melina Valentin Pizarro identificada con documento nacional de identidad N° 72500403, con motivo de la obtención del título profesional de Licenciada en Administración y Gestión de Empresas.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para expresarles a ustedes los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Firma
Digital

Firmado digitalmente por RONDON
BARRUTIA Christi Angela
FAU 20159981216 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27.04.2021 09:50:08 -05:00



Apéndice J: Informe de Turnitin

I TESIS FINAL DE ERIKA VALENTIN

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%	14%	2%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Militar Nueva Granada Trabajo del estudiante	1%
8	docplayer.es Fuente de Internet	1%

9	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	1 %
10	creativecommons.org Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	1 %
13	www.scielo.org.pe Fuente de Internet	1 %
14	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
15	recursosbiblio.url.edu.gt Fuente de Internet	1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado