

NOMBRE DEL TRABAJO

**MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PANORAMA CSC S.A.C. DEL DISTRITO**

AUTOR

**CÉSAR ROMANO ALFARO CARMONA / JUAN HERNANDO JALCA SICHA**

RECUENTO DE PALABRAS

**21617 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**125355 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**99 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**1.7MB**

FECHA DE ENTREGA

**Nov 21, 2023 4:46 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Nov 21, 2023 4:49 PM GMT-5**

### ● 22% de similitud general

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

- 21% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 0% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



UNIVERSIDAD NACIONAL  
TECNOLÓGICA DE LIMA SUR

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA  
PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN  
EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTELS**  
(Art. 45° de la ley N° 30220 – Ley)

Autorización de la propiedad intelectual del autor para la publicación de tesis en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur (<https://repositorio.unfels.edu.pe>), de conformidad con el Decreto Legislativo N° 822, sobre la Ley de los Derechos de Autor, Ley N° 30035 del Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, Art. 10° del Rgto. Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales en las universidades – RENATI Res. N° 084-2022-SUNEDU/CD, publicado en El Peruano el 16 de agosto de 2022; y la RCO N° 061-2023-UNTELS del 01 marzo 2023.

**TIPO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

- 1). TESIS ( X )      2). TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ( )

**DATOS PERSONALES**

Apellidos y Nombres: ALFARO CARMONA, CESAR ROMANO
D.N.I.: 76534677
Otro Documento:
Nacionalidad: PERUANO
Teléfono: 955144855
e-mail: romanoalfaro123@gmail.com

**DATOS ACADÉMICOS**

**Pregrado**

Facultad: FACULTAD DE INGENIERÍA Y GESTIÓN
Programa Académico: TESIS
Título Profesional otorgado: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Postgrado**

Universidad de Procedencia:
País:
Grado Académico otorgado:

**Datos de trabajo de investigación**

Título: "MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PANORAMA CSC S.A.C. DEL DISTRITO DE CHORRILLOS – LIMA EN EL AÑO 2023"
Fecha de Sustentación: 01 DE DICIEMBRE DEL 2023
Calificación: APROBADO POR UNANIMIDAD
Año de Publicación: 2024



### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

A través de la presente, autorizo la publicación del texto completo de la tesis, en el Repositorio Institucional de la UNTELS especificando los siguientes términos:

Marcar con una X su elección.

- 1) Usted otorga una licencia especial para publicación de obras en el REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR.

Si autorizo  No autorizo

- 2) Usted autoriza para que la obra sea puesta a disposición del público conservando los derechos de autor y para ello se elige el siguiente tipo de acceso.

Derechos de autor		
TIPO DE ACCESO	ATRIBUCIONES DE ACCESO	ELECCIÓN
ACCESO ABIERTO 12.1(*)	<b>info:eu-repo/semantics/openAccess</b> (Para documentos en acceso abierto)	(x)

- 3) Si usted dispone de una **PATENTE** puede elegir el tipo de **ACCESO RESTRINGIDO** como derecho de autor y en el marco de confiabilidad dispuesto por los numerales 5.2 y 6.7 de la directiva N° 004-2016-CONCYTEC DEGC que regula el Repositorio Nacional Digital de CONCYTEC (Se colgará únicamente datos del autor y el resumen del trabajo de investigación).

Derechos de autor		
TIPO DE ACCESO	ATRIBUCIONES DE ACCESO	ELECCIÓN
ACCESO RESTRINGIDO	<b>info:eu-repo/semantics/restrictedAccess</b> (Para documentos restringidos)	( )
	<b>info:eu-repo/semantics/embargoedAccess</b> (Para documentos con períodos de embargo. Se debe especificar las fechas de embargo)	( )
	<b>info:eu-repo/semantics/closedAccess</b> (para documentos confidenciales)	( )

(\*) <http://renati.sunedu.gob.pe>



UNIVERSIDAD NACIONAL  
TECNOLÓGICA DE LIMA SUR

Rellene la siguiente información si su trabajo de investigación es de acceso restringido:

Atribuciones de acceso restringido:

---

---

Motivos de la elección del acceso restringido:

---

---

---

---

ALFARO CARMONA, CESAR ROMANO

APELLIDOS Y NOMBRES

76534677

DNI

Firma y huella:



Lima, 9 de FEBRERO del 20 24



UNIVERSIDAD NACIONAL  
TECNOLÓGICA DE LIMA SUR

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA  
PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN  
EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTELS  
(Art. 45° de la ley N° 30220 – Ley)**

Autorización de la propiedad intelectual del autor para la publicación de tesis en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur (<https://repositorio.untels.edu.pe>), de conformidad con el Decreto Legislativo N° 822, sobre la Ley de los Derechos de Autor, Ley N° 30035 del Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, Art. 10° del Rgto. Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales en las universidades – RENATI Res. N° 084-2022-SUNEDU/CD, publicado en El Peruano el 16 de agosto de 2022; y la RCO N° 061-2023-UNTELS del 01 marzo 2023.

**TIPO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

- 1). TESIS ( X )      2). TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ( )

**DATOS PERSONALES**

Apellidos y Nombres: JALCA SICHA, JUAN HERNANDO
D.N.I.: 75344624
Otro Documento:
Nacionalidad: PERUANO
Teléfono: 915109966
e-mail: fernandojalca@gmail.com

**DATOS ACADÉMICOS**

**Pregrado**

Facultad: FACULTAD DE INGENIERÍA Y GESTIÓN
Programa Académico: TESIS
Título Profesional otorgado: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Postgrado**

Universidad de Procedencia:
País:
Grado Académico otorgado:

**Datos de trabajo de investigación**

Título: "MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PANORAMA CSC S.A.C. DEL DISTRITO DE CHORRILLOS – LIMA EN EL AÑO 2023"
Fecha de Sustentación: 01 DE DICIEMBRE DEL 2023
Calificación: APROBADO POR UNANIMIDAD
Año de Publicación: 2024



### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

A través de la presente, autorizo la publicación del texto completo de la tesis, en el Repositorio Institucional de la UNTELS especificando los siguientes términos:

Marcar con una X su elección.

- 1) Usted otorga una licencia especial para publicación de obras en el REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR.

Si autorizo  x  No autorizo      

- 2) Usted autoriza para que la obra sea puesta a disposición del público conservando los derechos de autor y para ello se elige el siguiente tipo de acceso.

Derechos de autor		
TIPO DE ACCESO	ATRIBUCIONES DE ACCESO	ELECCIÓN
ACCESO ABIERTO 12.1(*)	<b>info:eu-repo/semantics/openAccess</b> (Para documentos en acceso abierto)	(x)

- 3) Si usted dispone de una **PATENTE** puede elegir el tipo de **ACCESO RESTRINGIDO** como derecho de autor y en el marco de confiabilidad dispuesto por los numerales 5.2 y 6.7 de la directiva N° 004-2016-CONCYTEC DEGC que regula el Repositorio Nacional Digital de CONCYTEC (Se colgará únicamente datos del autor y el resumen del trabajo de investigación).

Derechos de autor		
TIPO DE ACCESO	ATRIBUCIONES DE ACCESO	ELECCIÓN
ACCESO RESTRINGIDO	<b>info:eu-repo/semantics/restrictedAccess</b> (Para documentos restringidos)	( )
	<b>info:eu-repo/semantics/embargoedAccess</b> (Para documentos con períodos de embargo. Se debe especificar las fechas de embargo)	( )
	<b>info:eu-repo/semantics/closedAccess</b> (para documentos confidenciales)	( )

(\*) <http://renati.sunedu.gob.pe>



UNIVERSIDAD NACIONAL  
TECNOLÓGICA DE LIMA SUR

Rellene la siguiente información si su trabajo de investigación es de acceso restringido:

Atribuciones de acceso restringido:

---

---

Motivos de la elección del acceso restringido:

---

---

---

---

JALCA SICHA, JUAN HERNANDO

APELLIDOS Y NOMBRES

75344624

DNI

Firma y huella:



Lima, 9 de FEBRERO del 20 24

**UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR**

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



**“MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS  
COLABORADORES DE LA EMPRESA PANORAMA CSC S.A.C. DEL  
DISTRITO DE CHORRILLOS – LIMA EN EL AÑO 2023”**

**TESIS**

Para optar el Título Profesional de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**PRESENTADO POR LOS BACHILLERES**

ALFARO CARMONA, CESAR ROMANO

ORCID: 0009-0001-2790-9957

JALCA SICHA, JUAN HERNANDO

ORCID: 0009-0001-8286-1562

**ASESOR**

VILCA CCOLQUE, JOSÉ YUDBERTO

ORCID: 0000-0002-1132-5690

**Villa El Salvador**

**2023**



DECANATO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA Y GESTIÓN

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO  
EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

En Villa El Salvador, siendo las 09:00 del día 01 de diciembre del 2023, en la Facultad de Ingeniería y Gestión, los miembros del Jurado Evaluador, integrado por:

PRESIDENTE: VIGO SANCHEZ EDWIN AUGUSTO      DNI N° 08346435      CLAD N° 2632  
SECRETARIO: BRINGAS SALVADOR JORGE LUIS      DNI N° 43319416      CEL N° 4812  
VOCAL : POLIDO MASIAS MARCOS      DNI N° 08006554      CLAD N° 25477  
ASESOR : VILCA COLQUE JOSE YUDBERTO      DNI N° 02409650      CLAD N° 833

Designados mediante Resolución de Decanato N° 0384-2023-UNTELS-R-D de fecha 15 de agosto del 2023 quienes dan inicio a la Sesión Pública de Sustentación y Evaluación de Tesis.

Acto seguido, el (la) aspirante al:    Grado de Bachiller        Título Profesional   

Don: ALFARO CARMONA CESAR ROMANO identificado(a) con D.N.I. N° 76534677 y Don: JALCA SICHU JUAN HERNANDO identificado(a) con D.N.I. N° 75344624 procedió a la Sustentación de:

Trabajo de investigación        Tesis        Trabajo de suficiencia        Artículo científico   

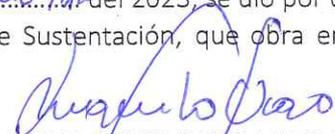
Titulado: "MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PANORAMA CSC S.A.C. DEL DISTRITO DE CHORRILLOS -LIMA EN EL AÑO 2023".

Aprobado mediante Resolución de Decanato N° 871-2023-UNTELS-R-D de fecha 24 de noviembre del 2023; de conformidad con las disposiciones del Reglamento General de Grados Académicos y Títulos Profesionales vigentes, sustentó y absolvió las interrogantes que le formularon los señores miembros del Jurado Evaluador.

Concluida la Sustentación se procedió a la evaluación y calificación correspondiente, resultando el aspirante APROBADO por UNANIMIDAD con la nota de: .....15.....(letras).....QUINCE..... (números), de acuerdo al Art. 65° del Reglamento General para optar el Título Profesional.

CALIFICACIÓN		CONDICIÓN	EQUIVALENCIA
NÚMERO	LETRAS		
15	QUINCE	APROBADO POR UNANIMIDAD	BUENO

Siendo las 10... horas del día 01... de DICIEMBRE del 2023, se dio por concluido el acto de sustentación, firmando el jurado evaluador el Acta de Sustentación, que obra en el Decanato de la Facultad de Ingeniería y Gestión.

  
Dr. VIGO SANCHEZ EDWIN AUGUSTO  
PRESIDENTE

  
Dr. BRINGAS SALVADOR JORGE LUIS  
SECRETARIO

  
ALFARO CARMONA CESAR ROMANO  
JALCA SICHU JUAN HERNANDO  
BACHILLER

  
Dr. POLIDO MASIAS MARCOS  
VOCAL

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a Dios, a mis abuelos, a mis padres y a mis hermanos madre por brindarme su apoyo en todo este proceso académico y de crecimiento personal a lo largo de mi vida.

*Alfaro Carmona, César Romano*

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios por acompañarme en toda mi vida, al guiarme y cuidarme en cada paso que doy. A mi familia por su apoyo constante, y en especial a mi madre por brindarme su amor y apoyo incondicional.

*Jalca Sicha, Juan Hernando*

## **Agradecimientos**

A Dios por acompañarnos en todo el proceso de nuestra investigación, brindarnos claridad y sabiduría en los momentos más difíciles.

A nuestra casa de estudios, por habernos permitido desarrollar nuestras habilidades y destrezas lo largo de nuestra carrera.

A Panorama CSCS S.A.C., por permitirnos elaborar nuestra tesis en su organización y brindarnos el apoyo necesario para llevar a cabo nuestra investigación.

A nuestra familia por siempre brindarnos el soporte emocional para cumplir con todos nuestras metas personales y profesionales.

## **Resumen**

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación de la motivación y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Panorama CSC del distrito de Chorrillos, Lima en el año 2023. El tipo de investigación es básico y de alcance descriptivo – relacional, con enfoque cuantitativo; el nivel de investigación es correlacional; el método es deductivo y el diseño es no experimental transversal. La muestra está constituida por la población total de 82 colaboradores a quienes se realizaron una encuesta la cual fue procesada mediante el estadístico SPSS versión 25, en donde se obtuvo mediante la correlación de Pearson un valor de Sig. 0.000 y un  $r= 0.496$  lo cual determina que si existe relación directa entre las variables de estudio. Concluyendo que, a mayor énfasis en la mejora de la percepción de la motivación laboral, mejorará la productividad laboral dentro de la organización.

Palabras clave: Motivación, productividad laboral, organización, desempeño, colaboradores.

## **Abstract**

The objective of this research work is to determine the relationship between motivation and labor productivity of the collaborators of the company Panorama CSC in the district of Chorrillos, Lima in the year 2023. The type of research is basic and descriptive-relational in scope, with a quantitative approach; the level of research is correlational; the method is deductive and the design is non-experimental cross-sectional. The sample is constituted by the total population of 82 collaborators to whom a survey was carried out, which was processed by means of the SPSS version 25 statistic, where a value of Sig. 0.000 and an  $r = 0.496$  was obtained by means of Pearson's correlation, which determines that there is a direct relationship between the study variables. The conclusion is that the greater the emphasis on improving the perception of work motivation, the better the work productivity within the organization.

Keywords: Motivation, work productivity, organization, performance, collaborators.

## Índice

Introducción.....	1
I. Planteamiento del Problema.....	3
1.1 Motivación.....	3
1.2 Estado del Arte.....	3
1.3 Descripción del Problema.....	3
1.4 Formulación del Problema.....	6
1.4.1 Problema General.....	6
1.4.2 Problemas Específicos.....	6
1.5 Objetivos de la Investigación.....	7
1.5.1 Objetivo General.....	7
1.5.2 Objetivos Específicos.....	7
1.6 Delimitación de la Investigación.....	7
1.6.1 Delimitación Espacial.....	8
1.6.2 Delimitación Temporal.....	8
1.7 Justificación del Problema.....	8
1.7.1 Justificación Teórica.....	8
1.7.2 Justificación Práctica.....	8
1.7.3 Justificación Metodológica.....	9
II. Marco Teórico.....	10
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	10
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	10
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	11
2.2 Bases Teóricas.....	13
2.2.1 Motivación.....	13
2.2.2 Productividad Laboral.....	21
2.3 Marco Conceptual.....	25
III. Variables e Hipótesis.....	27
3.1 Operacionalización de las Variables.....	27
3.2 Hipótesis de la Investigación.....	29
3.2.1 Hipótesis General.....	29
3.2.2 Hipótesis Específicas.....	29
IV. Metodología.....	30
4.1 Tipo y Nivel de Investigación.....	30
4.1.1 Tipo de Investigación.....	30
4.1.2 Nivel de Investigación.....	30
4.2 Descripción de la Metodología.....	30

4.2.1	Método de la Investigación .....	30
4.2.2	Diseño de Investigación .....	30
4.3	Población y Muestra .....	31
4.4	Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos.....	31
4.4.1	Técnicas.....	31
4.4.2	Instrumentos .....	31
4.5	Procesamiento de Análisis de Datos .....	32
4.5.1	Técnicas Estadísticas.....	32
4.5.2	Validez .....	32
4.5.3	Confiabilidad.....	33
4.6	Resultados.....	34
4.6.1	Variable motivación laboral.....	34
4.6.2	Dimensión reconocimiento .....	35
4.6.3	Dimensión logro.....	38
4.6.4	Dimensión remuneración .....	41
4.6.5	Dimensión condiciones laborales.....	45
4.6.6	Dimensión relaciones interpersonales.....	48
4.6.7	Variable productividad laboral.....	51
4.6.8	Dimensión organización en el trabajo.....	52
4.6.9	Dimensión factor humano .....	56
4.6.10	Dimensión cultura organizacional.....	59
4.6.11	Dimensión desempeño laboral.....	63
4.7	Contrastación de Hipótesis. ....	66
4.7.1	Prueba de normalidad.....	66
4.7.2	Prueba de correlación .....	67
4.7.3	Contrastación de hipótesis general.....	67
4.7.4	Contratación de hipótesis específicas.....	68
V.	Discusión de Resultados .....	73
VI.	Conclusiones.....	75
VII.	Recomendaciones .....	77
VIII.	Referencias.....	78
Anexos		82
Anexo 1.	Matriz de consistencia.....	82
Anexo 2.	Instrumentos de recolección de datos .....	84
Anexo 3.	Formato de Validación de expertos.....	85

## Índice de Tablas

Tabla 1	Variable dependiente: Motivación.....	27
Tabla 2	Variable independiente: Productividad laboral.....	28
Tabla 3	Resultados de la validez del cuestionario de motivación y productividad laboral	33
Tabla 4	Estadística de fiabilidad del instrumento .....	33
Tabla 5	Estadística de fiabilidad del instrumento para la variable Motivación Laboral....	34
Tabla 6	Estadística de fiabilidad del instrumento para la variable Productividad Laboral	34
Tabla 7	Nivel de motivación laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC... .....	34
Tabla 8	Nivel de reconocimiento de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC ....	35
Tabla 9	Ítem 1. Me siento realizado con las funciones que desempeño en el trabajo. ....	36
Tabla 10	Ítem 2. Generalmente mis compañeros y jefes de área reconocen mi desenvolvimiento laboral.....	37
Tabla 11	Nivel de logro de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC .....	38
Tabla 12	Ítem 3. Siento que la visión de la empresa se encuentra alineada con mis metas personales. ....	39
Tabla 13	Ítem 4. Considero que las funciones que realizo son necesarias para cumplir con los objetivos establecidos. ....	40
Tabla 14	Nivel de remuneración de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC.....	41
Tabla 15	Ítem 5. Estoy de acuerdo con el salario que percibo mensualmente. ....	42
Tabla 16	Ítem 6. Me siento a gusto con las comisiones establecidas por alcanzar mis metas de manera mensual. ....	43
Tabla 17	Ítem 7. Considero que existe una correcta estructura de bonos por productividad y buen desempeño. ....	44
Tabla 18	Nivel de condiciones laborales de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC .....	45
Tabla 19	Ítem 8. Me encuentro conforme con el mobiliario, infraestructura y herramientas en el trabajo para realizar mis actividades diarias. ....	46
Tabla 20	Ítem 9. Me siento seguro y estable en el trabajo.....	47

Tabla 21 Nivel de relaciones interpersonales de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC .....	48
Tabla 22 Ítem 10. La organización realiza regularmente actividades recreativas como método de integración entre los colaboradores. ....	49
Tabla 23 Ítem 11. Siento la confianza para proponer ideas con mis compañeros y realizar tareas en equipo. ....	50
Tabla 24 Nivel de Productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC .....	51
Tabla 25 Nivel de Organización en el trabajo de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC .....	52
Tabla 26 Ítem 12. Me siento identificado y comprometido con la organización. ....	53
Tabla 27 Ítem 13. Considero que asumo con responsabilidad las tareas que me asignan en el trabajo. ....	54
Tabla 28 Ítem 14. Considero que se toman decisiones importantes sin consultarlo.....	55
Tabla 29 Nivel de Factor humano de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC ....	56
Tabla 30 Ítem 15. Realizo mi trabajo con buena actitud. ....	57
Tabla 31 Ítem 16. Considero que existe una competencia negativa entre los compañeros de trabajo. ....	58
Tabla 32 Nivel de Cultura organizacional de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC .....	59
Tabla 33 Ítem 17. La empresa promueve una cultura organizacional entre sus colaboradores. ....	60
Tabla 34 Ítem 18. Creo que la empresa solo se centra en el cumplimiento de las metas....	61
Tabla 35 Ítem 19. Los objetivos de la empresa están enfocados más en las personas que en los resultados. ....	62
Tabla 36 Nivel de Desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC .....	63
Tabla 37 Ítem 20. Trato eficientemente los problemas que se presentan en el trabajo. ....	64
Tabla 38 Ítem 21. Me anticipo en realizar mi labor para tener tiempo de realizar otros trabajos o apoyar a los demás si me necesitan. ....	65
Tabla 39 Prueba de normalidad .....	66

Tabla 40 Prueba de correlación según Pearson .....	67
Tabla 41 Prueba de correlación según Pearson entre la entre la variable motivación y productividad laboral.....	68
Tabla 42 Prueba de correlación según Pearson entre la dimensión de reconocimiento y la variable productividad laboral.....	68
Tabla 43 Prueba de correlación según Pearson entre la dimensión logro y la variable productividad laboral.....	69
Tabla 44 Prueba de correlación según Pearson entre la dimensión de remuneración y la variable productividad laboral.....	70
Tabla 45 Prueba de correlación según Pearson entre la dimensión de condiciones laborales y la variable productividad laboral.....	71
Tabla 46 Prueba de correlación según Pearson entre la dimensión de relaciones interpersonales y la variable productividad laboral.....	72

## Índice de Figuras

Figura 1 Porcentaje de los resultados de la variable motivación laboral .....	35
Figura 2 Porcentaje de los resultados de la dimensión reconocimiento.....	36
Figura 3 Ítem 1. Me siento realizado con las funciones que desempeño en el trabajo. ....	37
Figura 4 Ítem 2. Generalmente mis compañeros y jefes de área reconocen mi desenvolvimiento laboral.....	38
Figura 5 Porcentaje de los resultados de la dimensión logro .....	39
Figura 6 Ítem 3. Siento que la visión de la empresa se encuentra alineada con mis metas personales. ....	40
Figura 7 Ítem 4. Considero que las funciones que realizo son necesarias para cumplir con los objetivos establecidos. ....	41
Figura 8 Porcentaje de los resultados de la dimensión remuneración.....	42
Figura 9 Ítem 5. Estoy de acuerdo con el salario que percibo mensualmente. ....	43
Figura 10 Ítem 6. Me siento a gusto con las comisiones establecidas por alcanzar mis metas de manera mensual. ....	44
Figura 11 Ítem 7. Considero que existe una correcta estructura de bonos por productividad y buen desempeño. ....	45
Figura 12 Porcentaje de los resultados de la dimensión condiciones laborales .....	46
Figura 13 Ítem 8. Me encuentro conforme con el mobiliario, infraestructura y herramientas en el trabajo para realizar mis actividades diarias. ....	47
Figura 14 Ítem 9. Me siento seguro y estable en el trabajo. ....	48
Figura 15 Porcentaje de los resultados de la dimensión relaciones interpersonales .....	49
Figura 16 Ítem 10. La organización realiza regularmente actividades recreativas como método de integración entre los colaboradores. ....	50
Figura 17 Ítem 11. Siento la confianza para proponer ideas con mis compañeros y realizar tareas en equipo. ....	51
Figura 18 Porcentaje de los resultados de la variable productividad laboral .....	52

Figura 19 Porcentaje de los resultados de la dimensión organización en el trabajo	53
Figura 20 Ítem 12. Me siento identificado y comprometido con la organización.	54
Figura 21 Ítem 13. Considero que asumo con responsabilidad las tareas que me asignan en el trabajo.	55
Figura 22 Ítem 14. Considero que se toman decisiones importantes sin consultarlo.	56
Figura 23 Porcentaje de los resultados de la dimensión factor humano	57
Figura 24 Ítem 15. Realizo mi trabajo con buena actitud.	58
Figura 25 Ítem 16. Considero que existe una competencia negativa entre los compañeros de trabajo.	59
Figura 26 Porcentaje de los resultados de la dimensión cultura organizacional	60
Figura 27 Ítem 17. La empresa promueve una cultura organizacional entre sus colaboradores.	61
Figura 28 Ítem 18. Creo que la empresa solo se centra en el cumplimiento de las metas.	62
Figura 29 Ítem 19. Los objetivos de la empresa están enfocados más en las personas que en los resultados.	63
Figura 30 Porcentaje de los resultados de la dimensión desempeño laboral	64
Figura 31 Ítem 20. Trato eficientemente los problemas que se presentan en el trabajo.	65
Figura 32 Ítem 21. Me anticipo en realizar mi labor para tener tiempo de realizar otros trabajos o apoyar a los demás si me necesitan.	66

## **Introducción**

La relación entre la productividad de los trabajadores y la motivación laboral es el foco del análisis desarrollado sobre la productividad laboral y la motivación laboral en la organización panorama CSC - Lima. Esta relación se estudia debido a que la productividad de los trabajadores incide directamente en el logro de los objetivos organizacionales, donde la meta es lograr un desarrollo óptimo para que se puedan tomar las mejores decisiones a futuro y mejorar las deficiencias de la situación actual.

El estudio inicia con una problemática enfocada en lo siguiente: ¿Cómo se relaciona la motivación y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima en el año 2023?, según lo interrogado se formuló el siguiente objetivo general: Determinar la relación de la motivación y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima en el año 2023, considerando la hipótesis: La motivación se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A. del distrito de Chorrillos - Lima en el año 2023.

En el capítulo I de la investigación presente comienza con la formulación y descripción del problema a investigar, delimitación y justificación.

En el capítulo II se explica el marco teórico, donde contiene los antecedentes internacionales y nacionales, base teórica y el marco conceptual.

En el capítulo III se encuentra el cuadro de operación de variables, la hipótesis general e hipótesis específicas.

En el capítulo IV se presenta la metodología de la investigación, el tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de la investigación, población y muestra, técnicas estadísticas, instrumentos de recolección de datos, procesamiento de datos, validez, confiabilidad y los resultados de la estadística inferencial.

En el capítulo V se encuentra la discusión de los resultados y contrastación de hipótesis.

En el capítulo VI se muestra las conclusiones en base al objetivo general y específicos.

En el capítulo VII encontramos las referencias de la información que se utilizó en el presente trabajo y los anexos.

## **I. Planteamiento del Problema**

### **1.1 Motivación**

La investigación desarrollada nace de la necesidad de conocer la relación entre la motivación y la productividad laboral, además para entender de qué manera las variables y sus dimensiones se conectan y qué efectos inciden en las tareas que llevan a cabo las personas en las empresas. Para profundizar en las variables se consideran factores que se explicarán en los siguientes párrafos del marco teórico, los cuales nos permitirá tener mayor conocimiento con el fin de poder construir un instrumento adecuado, interpretar y analizar los resultados.

### **1.2 Estado del Arte**

El estudio desarrolla dos variables, motivación y productividad laboral, las cuales se conceptualizan y definen en diferentes trabajos de investigación previos, los cuales consideramos como base de nuestra investigación; la tesis de Piscoya y Urpeque (2022), nos muestra las diferentes teorías que dan un aporte al conocimiento sobre la motivación laboral desde diferentes perspectivas, además algunas de las dimensiones que tratan en el estudio son claves para la construcción de nuestra investigación en base a las condiciones que están alrededor de los colaboradores en su entorno laboral y que afectan en su comportamiento y conducta. La productividad laboral tiene como base la investigación de Marvel et al. (2011), quien busca conocer el efecto que tiene el factor humano en la productividad laboral, las variables que se conceptualizaron ayudan a proponer estrategias o modelos que incorporen dichos factores de una manera integral.

### **1.3 Descripción del Problema**

En la actualidad los rápidos avances de la tecnología organizacional vienen ocasionando cambios en el desenvolvimiento de las empresas o instituciones, así como en las personas quienes participan cotidianamente; estos cambios se ven reflejados en la eficiente realización de sus operaciones diversificadas en las áreas que compone como organización, situación que predomina en el estilo de vida de sus trabajadores, sin desmerecer la importancia con el entorno externo y los factores que inciden en su funcionalidad y de forma interna el interactuar de los colaboradores identificados con los

propósitos de la organización. Al respecto Forbes (2019)<sup>1</sup>, de acuerdo al estudio Gallup State of the American Workplace realizó una investigación donde el 15% de los trabajadores se sienten motivados por el futuro de sus organizaciones, datos que permiten conocer la escasez en la motivación en las empresas. La pandemia del COVID-19 aceleró mucho más el avance tecnológico, siendo el sector empresarial uno de los más afectados, esto generó cambios en los puestos de trabajo y cambios en los comportamientos en la jornada laboral. Sodexo (2020)<sup>2</sup>, en el estudio de Acrip, realizado a 200 empresas colombianas, dio a conocer altos grados de ansiedad y estrés en los trabajadores que realizan teletrabajo.

En el Perú, el sector de servicios administrativos se encuentra altamente competitivo y constantemente enfrenta desafíos para progresar la calidad de sus servicios y mantenerse a la vanguardia en un mercado en constante cambio. Uno de los principales desafíos que las empresas de este sector deben enfrentar es cómo acrecentar la motivación y la productividad del colaborador, ya que estos factores resultan fundamentales para ofrecer servicios eficientes. El problema se ocasiona cuando los empleados experimentan falta de motivación o desapego hacia su trabajo, lo cual se traduce en una disminución de la productividad y, en última instancia, en un déficit en la calidad del servicio proporcionado. Según El Peruano (2022)<sup>3</sup>, dentro del ranking mundial de los países más felices, el World Happiness Report 2022, considera a Perú en el puesto 74 de una lista de 146 países, resultados que son relevantes para las decisiones organizacionales en función de mejorar la motivación laboral para el logro de sus metas y darle significado al trabajo que realizan diariamente. Por lo tanto, resulta imprescindible comprender cómo la motivación afecta la productividad de los empleados en una empresa peruana de servicios administrativos, así como identificar las prácticas y políticas que pueden implementarse para mejorar estos aspectos y, en consecuencia, elevar la eficacia de la organización.

Es entonces, hoy en día las empresas peruanas se enfrentan a desafíos constantes y una competencia en aumento, comprender la relación entre la motivación y la productividad laboral se ha convertido en una prioridad. Las organizaciones buscan estrategias efectivas

---

<sup>1</sup> Forbes. *Six Key Trends Successful Leaders Must Address In 2019*. USA, Leadership Strategy Forbes, 2019, <https://www.forbes.com/sites/christinecomaford/2019/01/12/6-key-trends-successful-leaders-must-address-in-2019-infographic/?sh=53c62dc15f1c>

<sup>2</sup> Sodexo. *Motivación laboral en tiempos de crisis, el reto durante la pandemia*. Colombia, Sodexo, 2020, <https://blog.sodexo.co/motivacion-en-tiempos-de-crisis-impacto-pandemia>

<sup>3</sup> El Peruano. *En busca de la felicidad organizacional*. Perú, Opinión El Peruano, 2022, <https://elperuano.pe/noticia/193979-en-busca-de-la-felicidad-organizacional#:~:text=Existe%20un%20ranking%20de%20los,lo%20ocupan%20Finlandia%20y%20Dinamarca>

para fomentar la motivación de sus empleados, a fin de maximizar su potencial y alcanzar altos niveles de desempeño.

De forma particular, en el estudio de la empresa Panorama CSC S.A.C. que inició sus actividades en el 2019, tiene el respaldo de ser una de las 14 empresas de la Corporación Jeruth, dedicada a las soluciones estratégicas en las áreas de recursos humanos, reclutamiento y selección, auditoría interna, contabilidad, finanzas, gestión de cobranzas y tecnologías de la información. Según Castillo (2021), la motivación es un término amplio que se aplica a distintos aspectos, como las necesidades, deseos o impulsos, y está influenciada por diversas causas. Sin embargo, la organización cuenta con colaboradores con bajo nivel de compromiso lo cual se visualizó en los reportes mensuales de tardanza e inasistencia que tiene la empresa con un porcentaje elevado, por ende, los resultados de la evaluación de productividad realizada en el año 2022 fueron no muy alentadores.

El reconocimiento de los empleados es un componente crucial en el lugar de trabajo para el personal, dado que la falta de ello afectará en el performance de las actividades de la empresa; la falta de apreciación o el no sentirse valorado dentro de su lugar de trabajo puede cambiar negativamente la manera en que realizan las funciones.

Por otra parte, el factor económico es relevante para los empleadores y empleados, es por ello que si en una empresa no tiene en cuenta un adecuado régimen de salario, bonos y comisiones; los colaboradores no sentirán la seguridad y estabilidad económica que les permita tener una calidad de vida, por tal motivo, los gerentes deben estructurar de manera correcta los incentivos monetarios, con la finalidad de mejorar la productividad.

De similar forma, las condiciones laborales deben ser las más apropiadas debido a que un entorno laboral inadecuado genera malestar y no suma a la productividad de las empresas, es por ello que se debe crear las condiciones de trabajo adecuadas para fomentar un clima laboral positivo, desarrollar el sentido de pertenencia e impulsar el crecimiento de la organización y quienes la conforman.

Finalmente, la relación entre los colaboradores va a depender de la manera en que se desarrolle las actividades en la empresa y el trabajo en equipo, ya que resulta esencial para superar las barreras existentes entre las distintas áreas funcionales de una organización, mejorar el comportamiento en los colaboradores, la celeridad y la particularidad en la toma de decisiones, no obstante, la ausencia de estas prácticas puede generar un impacto negativo en la productividad laboral.

En consecuencia, la productividad laboral dentro de PANORAMA CSC viene en tendencia negativa, dado los últimos resultados anuales respecto a lo proyectado. Al respecto, Vásquez (2020), menciona que la productividad laborar es asegurarse de que se está efectuando las tareas de manera adecuada, en el tiempo estipulado, de manera exitosa y con eficacia. Por ello, es necesario tener en cuenta que el comportamiento más importante especialmente en los colaboradores que utilizan la experiencia junto con el conocimiento para la innovación, la calidad del trabajo y la mejora en los productos o servicios que presenta una empresa; asimismo la productividad va a estar ligado a que tan motivados y comprometidos se encuentran los colaboradores dentro de una organización. Así mismo, hay diferentes factores que van influir en la productividad de los colaboradores, tales como la organización del trabajo, el factor humano y la cultura organizacional, elementos que existen dentro de la organización y pueden ser mejorados mediante la implementación de prácticas y políticas que fomenten la motivación y el compromiso.

#### **1.4 Formulación del Problema**

##### ***1.4.1 Problema General***

PG: ¿Cómo se relaciona la motivación y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima en el año 2023?

##### ***1.4.2 Problemas Específicos***

PE1: ¿Cómo se relaciona el reconocimiento y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima en el año 2023?

PE2: ¿Cómo se relaciona el logro y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima en el año 2023?

PE3: ¿Cómo se relaciona la remuneración y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima en el año 2023?

PE4: ¿Cómo se relaciona las condiciones laborales y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima en el año 2023?

PE5: ¿Cómo se relaciona las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima en el año 2023?

## **1.5 Objetivos de la Investigación**

### **1.5.1 Objetivo General**

OG: Determinar la relación de la motivación y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima en el año 2023.

### **1.5.2 Objetivos Específicos**

OE1: Analizar la relación del reconocimiento y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima en el año 2023.

OE2: Analizar la relación del logro y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima en el año 2023.

OE3: Analizar la relación de la remuneración y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima en el año 2023.

OE4: Analizar la relación de las condiciones laborales y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima en el año 2023.

OE5: Analizar la relación de las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima en el año 2023.

## **1.6 Delimitación de la Investigación**

Según Cortés y González (2021), toda investigación está motivado por hipótesis que se observan en la práctica, es por ello que la delimitación es precisar un alcance local y específico centrándose en el contexto inmediato con la intención de desarrollar preguntas de mayor alcance e importancia.

### ***1.6.1 Delimitación Espacial***

La investigación se realizará en la empresa Panorama CSC S.A.C. ubicada en la Av. Los Faisanes 420 en el distrito de Chorrillos – Lima.

### ***1.6.2 Delimitación Temporal***

El estudio se llevará a cabo desde junio de 2023 hasta diciembre de 2023.

## **1.7 Justificación del Problema**

Según Arias y Covinos (2021) la justificación teórica hace referencia a la bibliografía, que tenga en su contenido información que nos permita desarrollar el marco teórico de la investigación desde diferentes enfoques. Por otra parte, los autores definen a la justificación práctica como la intervención del investigador para realizar lineamientos y estrategias que se utilicen como instrumento para resolver los problemas identificados. Por último, mencionan la justificación metodológica es la implementación de métodos que intervengan en la problemática para realizar un análisis de la información recopilada.

### ***1.7.1 Justificación Teórica***

La investigación buscará interiorizar la relación entre la motivación y la productividad laboral en la empresa Panorama CSC S.A.C., por ende, se considera como referente principal la teoría de los 16 deseos básicos de Reiss que desarrolla factores importantes de la motivación en diferentes niveles tanto personal como organizacional. De la misma manera, para conceptualizar la productividad laboral se considera como referencia el artículo de Marvel Cequea quien explora las circunstancias que impactan en la productividad dentro del ámbito empresarial, como la organización en el trabajo, el factor humano, cultura organizacional y desempeño laboral.

### ***1.7.2 Justificación Práctica***

La investigación contribuye al conocimiento sobre la motivación y la productividad laboral desde un enfoque diferenciado. Además, el estudio ayudará a Panorama CSC S.A.C. y otras organizaciones que presenten una problemática similar para la implementación de estrategias y lineamientos. También apoyará a los estudiantes a considerar este estudio como referencia bibliográfica en los proyectos futuros.

### ***1.7.3 Justificación Metodológica***

Adicionalmente, se practicarán entrevistas y el procesamiento de la información se realizará utilizando Microsoft Excel y SPSS versión 25.0. El trabajo de investigación es de tipo básico, nivel descriptivo-correlacional y diseño transversal. Para el levantamiento de la información de campo, se utilizará el cuestionario como instrumento organizado con base en los contenidos teóricos, el planteamiento del problema y el criterio de los investigadores; el mismo que destacará para identificar resultados minorizando de acuerdo a las variables y dimensiones.

## II. Marco Teórico

### 2.1 Antecedentes de la Investigación

#### 2.1.1 Antecedentes Internacionales

Castañeda et al. (2020) realizaron la tesis: Impacto del estrés laboral en la motivación del personal de la empresa Air France KLM, cuyo propósito es identificar qué impacto posee el estrés laboral en la motivación y productividad de los colaboradores de la empresa Air France KLM. El trabajo presenta un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo no experimental. Se utilizó el inventario MBI (Inventario de Burnout de Maslach) estructurado con 19 preguntas en la escala de Likert de nivel 7 para la recolección de datos. Los hallazgos señalan que más del 50% del área de operaciones (63%) tiene un nivel alto de agotamiento emocional, (45%) un grado medio de despersonalización y un grado alto (45%) de insatisfacción. En conclusión, existe un elevado nivel de influencia del estrés laboral en la motivación laboral, lo que conlleva a bajos niveles de productividad laboral.

Fuentes et al. (2020) presentan el estudio: Estrategia de motivación que mejoran la productividad laboral en la empresa Despensa, cuyo objetivo es identificar el grado de influencia que posee la motivación laboral en las empresas. Es por ello que la investigación es tipo cuantitativo, diseño descriptivo y de metodología mixta, utilizando como instrumento una encuesta de 20 preguntas que consideraban factores de la motivación laboral, aplicada a una muestra constituida por 13 colaboradores de la empresa La Despensa, posteriormente se utilizaron Microsoft Excel para la tabulación y registro y estudio de la información recolectada. Los hallazgos evidenciaron que el 75% de los trabajadores poseen una motivación dentro de lo normal y aceptable para proceder con las tareas de una manera adecuada. Al final se concluye que se necesita mejorar la motivación laboral en los colaboradores dado que la influencia positivamente sobre la productividad y todas sus dimensiones.

Rodriguez et al. (2020) presentan la investigación que tiene por finalidad establecer el impacto de la motivación laboral como factor predictor de mayor nivel de productividad. El estudio es cuantitativo, tipo descriptivo correlacional. Se elaboro la encuesta como instrumento de medición con escala de Likert, preguntas que fueron desarrolladas por la muestra conformada por 12 colaboradores del área operativo de la organización. Para procesar la información se utilizó el programa SPSS v23, el resultado del alfa de Cronbach .891, es decir, el instrumento es aceptable. Finalmente, mediante el estudio se logró

establecer la relevancia de la motivación laboral, el nivel de la productividad de los colaboradores del área operativa de la organización.

Castillo (2021) realizó la tesis: Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones, estableciendo como finalidad establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación. En la investigación se utilizó un enfoque cuantitativo, que simboliza un conjunto de procesos, en secuencial y probatoria, aplicando como instrumento el cuestionario estructurado de 24 preguntas, 14 enfocadas a la variable motivación y 6 que valoran el desempeño laboral a una población constituida por 288 docentes de instituciones rurales y urbanas del Cantón Chillanes. Los resultados alcanzados evidencian que las dimensiones relevantes que inciden en la motivación es el reconocimiento a su trabajo. Así mismo el factor de salarios es un punto que se debe analizar dado el nivel alto de insatisfacción. Por otra parte, se requiere asignar recursos a toda la comunidad educativa para el correcto desarrollo de esta. Se concluyo que si se encuentra relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes.

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

Vásquez (2020) realizó la tesis: Inteligencia emocional y productividad laboral en la empresa SOCOPUR – Ucayali, 2018. La investigación estableció como finalidad conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y la productividad laboral en la empresa SOCOPUR. El estudio empleó un diseño descriptivo correlacional no experimental con 93 empleados en la población y 56 en la muestra que completaron el test de productividad laboral y el test de Goleman (1995). Según los resultados, existe una relación estadísticamente significativa porque el valor p es superior al nivel de significación (0,516). En definitiva, se determina que existe correlación entre la variable productividad laboral, que incluye sus dimensiones de eficacia, eficiencia y efectividad, y las variables de inteligencia emocional.

Leyva y Vilcas (2021) presentaron la investigación: El empowerment y la productividad laboral de los colaboradores de la zona 1 de la CMAC Huancayo S.A. Estableciendo como finalidad determinar la conexión entre la productividad de los trabajadores y el empoderamiento entre los colaboradores de la zona 1, CMAC - Huancayo S.A. El estudio utilizó una metodología científica, un enfoque cuantitativo, un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo

conformada por 88 trabajadores, y para la recolección de datos se utilizó el cuestionario que incluyó 40 preguntas en escala Likert. Las conclusiones de la estadística no parametrizada a un nivel de significación  $p = 0,000$ . Se determinó que existe una correlación positiva, o sea que cuando aumenta el empowerment, aumenta la productividad en la zona 1 de CMAC Huancayo SA. Esta correlación Rho de Spearman ( $Rho = 0.742$ ) indica una relación directa y significativa con la productividad laboral.

Arce y Jayo (2022) mediante su trabajo: Motivación y productividad laboral en la empresa Faseel SAC, distrito de Breña, año 2022. Estableciendo como objetivo determinar si hay relación significativa entre la motivación y la productividad laboral en la empresa Faseel SAC. Además de utilizar un diseño no experimental y una recogida de datos no transversal, la investigación empleó un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo correlacional. Se aplicó el cuestionario a una muestra de 45 empleados del departamento de operaciones de la empresa Faseel SAC, que sirvió de instrumento. Los resultados demuestran una correlación alta y positiva entre la productividad laboral y la motivación en la empresa Faseel SAC del distrito de Breña, con un Rho Spearman de 0,828 y un nivel de significación de 0,000 ( $p < 0,05$ ). Se determina que en el año 2022 existe una correlación fuerte y positiva entre la productividad laboral y la motivación de los trabajadores de la empresa Faseel.

Piscoya y Urpeque (2022) en su investigación: La motivación laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021. Tuvo como finalidad determinar cómo la motivación laboral influye en la productividad de los colaboradores. El estudio se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental transversal, también, se empleó como instrumento de recojo de datos la encuesta aplicada en una muestra de 47 empleados. Los resultados demuestran que la variable motivación laboral se encuentra en un nivel alto con un 80.85% y la variable productividad un nivel alto con un 82.98%. En conclusión, los factores que inciden más en la variable productividad son las condiciones laborales que le brindan, la libertad de comunicación, la oportunidad de hacer línea de carrera, la oportunidad de crecer profesionalmente y las recompensas e incentivos.

Arenas (2022) desarrolló el trabajo de estudio: Inteligencia emocional y productividad laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Abancay año 2020. La tesis tuvo como finalidad determinar la

relación entre la inteligencia emocional y la productividad laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Abancay. Teniendo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, de nivel descriptivo correlacional y con un diseño no experimental; la muestra está conformada por 54 colaboradores a quienes se les aplicó dos cuestionarios compuestos por 28 y 31 ítems, como métodos para la recolección de información. En los resultados se dio a conocer que predomina una relación estadística significativa entre la variable inteligencia emocional y la productividad laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Abancay. Finalmente se concluye que sí existe relación estadística entre la inteligencia emocional y la productividad laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Abancay a una fuerza de asociación moderada. Además, los colaboradores frente a los niveles inteligencia emocional predominan los niveles “regulares” y “altos”, y, en cuanto a la productividad laboral predomina el nivel “regular”.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Motivación**

#### **2.2.1.1 Definición.**

Chiavenato (2011) explica que se considera motivación todo aquello que impulsa a alguien a actuar de una determinada manera o, al menos, fomenta una propensión hacia un determinado comportamiento.. Este impulso al comportamiento puede ser causado por un estímulo externo al ambiente o puede generarse internamente a través de los procesos mentales del individuo.

Peralta (2021) indica que la motivación en el trabajo hace referencia al comportamiento de los empleados de una empresa ante estímulos que despiertan su interés, se mantienen inalterados y producen un buen desempeño laboral.

Para Castillo (2021) la motivación se puede comparar con una bisagra que involucra la dirección, intensidad y perseverancia de la conducta de una persona. La dirección se refiere a las metas que la persona decide perseguir, la intensidad se relaciona con la cantidad de esfuerzo que dedica para alcanzarlas, y la perseverancia se refiere a cuánto tiempo sigue persiguiéndolas.

Arce y Jayo (2022) mencionan que la motivación hace referencia a la disposición y esfuerzo que un individuo invierte para alcanzar un objetivo o realizar una tarea en el contexto empresarial. No obstante, esta motivación solo se produce cuando la persona percibe que está satisfaciendo alguna necesidad personal.

La motivación para Picoya y Urpeque (2022) es cuando una persona debe tener siempre presente los objetivos propuestos para que, al desenvolverse en cualquier ámbito, sea laboral o personal, ponga todo su esfuerzo para realizar un trabajo de calidad.

En base a lo mencionado, se puede deducir que la motivación es el conjunto de factores internos y externos que impulsan a una persona a actuar de cierta manera, ya sea para satisfacer una necesidad, alcanzar una meta o cumplir con una tarea. Además, es un componente importante para la realización personal y profesional.

#### **2.2.1.2 Teorías Relacionadas.**

##### **A. *Teoría de la Autodeterminación de Ryan y Deci***

Ryan y Deci (2000) se basan en el concepto de que cada persona tiene necesidades psicológicas fundamentales que deben cumplir para experimentar motivación y satisfacción.

Los autores identifican tres necesidades psicológicas:

En primer lugar, se encuentra la autonomía, es la libertad que tienen las personas para tomar una decisión y el control de sus propias vidas; en segundo lugar, se presenta la competencia, se satisface cuando las personas tienen la oportunidad de conocer y desarrollar nuevas habilidades; en tercer lugar, se ubica la relación, hace referencia la necesidad de tener relaciones sociales significativas y satisfactorias con los demás.

##### **B. *Teoría de los Cuatro Impulsos de Nohria***

Nohria et al. (2008) plantea cuatro impulsos básicos los cuatro impulsos están presentes en nuestro cerebro de forma innata, y que el grado de satisfacción de cada uno tiene un impacto directo en nuestras emociones y, por ende, en nuestro comportamiento. Los cuatro impulsos son:

- a. Impulso de adquirir: es la búsqueda constante de bienes que refuerzan nuestro sentido de bienestar, además, no solo se aplica a bienes físicos, sino también a experiencias y eventos que mejoran el estatus social.
- b. Impulso de relacionarse: se refiere al deseo de conexión con otros seres humanos y organizaciones. Este impulso se asocia con emociones positivas como el amor y el cuidado, y negativas como la soledad.
- c. Impulso de comprender: hace referencia a la necesidad de dar sentido al mundo que nos rodea y producir teorías o relatos que hagan comprensibles los eventos, también, explica el deseo de hacer una contribución significativa en el lugar de trabajo y el abandono de empleados talentosos que se sienten atrapados.
- d. Impulso de defender: se refiere a la defensa de nosotros mismos, nuestros bienes, logros, nuestra familia, amigos, nuestras ideas y creencias contra amenazas externas, por otro lado, puede manifestarse como comportamiento agresivo o defensivo, por último, este impulso conduce a sentimientos de seguridad y confianza, mientras que no hacerlo produce emociones negativas como el miedo y el resentimiento.

**C. *Teoría de los 16 Deseos Básicos de Reiss***

Pérez-Fabara et al. (2017) indican que se presentan 16 deseos fundamentales, estos deseos pueden cambiar en proporción al nivel de importancia y grado de satisfacción de acuerdo a la edad, cultura y situación personal de cada individuo. Los deseos que propone el autor son: i) Aceptación: deseo por ser aceptado y amado por los demás. ii) Curiosidad: el deseo de aprender y descubrir nuevas cosas. iii) Comida: alimentarse y satisfacer el hambre. iv) Familia: aumentar la descendencia familiar. v) Honor: sentido de lealtad, valor y respeto con los demás. vi) Idealismo: hallar un propósito y significado en la vida. vii) Independencia: ser autónomo y tener el control de uno mismo. viii) Orden: se refiere a ser organizado y tener una estructura en la vida. ix) Poder: tener control e influencia con otras personas. x) Romance: la necesidad de tener relaciones amorosas. xi) Ahorro: acumular recursos y ahorrar para en el futuro. xii) Compañerismo: tener amigos y compañeros cercanos. xiii) Status: es el deseo de ser reconocido. xiv) Tranquilidad: encontrar la paz. xv)

Venganza: buscar justicia y venganza contra aquellos que nos hicieron daño.  
xvi) Contacto social: la necesidad de tener contacto social con otras personas.

#### **D. *Teoría del Establecimiento de Metas de Locke***

Robbins y Judge (2017) mencionan que en el trabajo, tener la intención de realizar una tarea era una fuente importante de motivación. Esto se debe a que las metas establecen las expectativas y la cantidad de esfuerzo que se necesita dedicar. Existen pruebas que respaldan la importancia de establecer metas, y se puede afirmar que las metas específicas aumentan el rendimiento laboral. Asimismo, se ha demostrado que las metas difíciles, una vez aceptadas, resultan en un mejor desempeño que las metas fáciles. Por último, se ha encontrado que la retroalimentación mejora el desempeño en comparación con la falta de ella. Las metas pueden ser:

- a. Metas específicas: deben ser claras y definidas en términos concretos. Si las metas son generales y vagas, esto puede llevar a una falta de enfoque y dirección.
- b. Metas desafiantes pero alcanzables: deben ser lo suficientemente difíciles como para estimular el esfuerzo y la motivación, pero también realistas y alcanzables. Las metas demasiado fáciles pueden no generar suficiente motivación, mientras que las metas extremadamente difíciles pueden llevar a la frustración y la desmotivación.
- c. Retroalimentación: sobre el progreso hacia las metas establecidas, lo que permite evaluar el desempeño y hacer ajustes si es necesario.
- d. Participación en el establecimiento de las metas: cuando las personas participan de manera activa en el planteamiento de los objetivos, tienen un mayor grado de motivación interna y un nivel elevado de compromiso.

#### **E. *Teoría de la Equidad y Justicia Organizacional de Adams***

Robbins y Judge (2017) sostienen que los empleados comparan sus aportaciones y soluciones en el trabajo con los de otros, en base a esto actúan para suprimir cualquier desigualdad.

Para el autor la teoría de la equidad se enfoca en los siguientes tipos de justicia dentro del trabajo:

- a. Justicia distributiva: La teoría de la equidad se ha centrado principalmente en cómo se perciben y distribuyen las recompensas entre los individuos.
- b. Justicia organizacional: es la percepción general de lo que es justo en el entorno laboral, donde los empleados consideran que la justicia se refleja en los resultados obtenidos y la manera en que se reciben.
- c. Justicia de procedimiento: La equidad procedimental es el concepto de equidad del proceso de distribución de recompensas percibido por los empleados. Se basa en el control y las explicaciones del proceso.
- d. Justicia de interacción: es la percepción que tienen los empleados sobre el trato que reciben, y puede tener un impacto significativo en sus respuestas y actitudes laborales.

La teoría establece que cuando los colaboradores perciben una desigualdad, es probable que elijan una de las seis opciones siguientes: i) Disminuir sus aportes, como reducir su nivel de esfuerzo. ii) Modificar sus resultados, como producir una cantidad mayor de unidades de menor calidad para ganar más dinero por pieza. iii) Distorsionar sus percepciones de sí mismos, como creer que trabajan más duro de lo que realmente hacen.

iv) Distorsionar sus percepciones de los demás, como pensar que el trabajo de un colega no es tan bueno como se creía. v) Elegir una referencia distinta, como compararse con alguien más exitoso para sentirse mejor consigo mismo. vi) Abandonar el empleo y renunciar.

### **2.2.1.3 Tipos de Motivación.**

Malow (1991) indica que existen dos tipos de motivación para que una persona logre sus objetivos:

- a. Motivación extrínseca: surge de estímulos externos, como las recompensas, incentivos y castigos ofrecidos por el entorno. Es importante para satisfacer necesidades básicas del individuo, como la

seguridad y la supervivencia, y puede ser efectiva en situaciones donde estas necesidades están en riesgo.

- b. Motivación intrínseca: empieza del deseo de crecimiento personal y autorrealización, así como de la satisfacción que se experimenta al alcanzar objetivos personales y satisfacer necesidades psicológicas propias del individuo. Surge del interés y la satisfacción personal, es más efectiva en situaciones que requieren creatividad y resolución de problemas complejos.

#### **2.2.1.4 Factores de la Motivación.**

##### **A. *Reconocimiento***

Para Honneth (1997) el reconocimiento es la valoración y validación que los individuos reciben de los demás miembros de su comunidad, y es el principio para la construcción de la identidad ante la sociedad.

Según Taylor (1996) el reconocimiento es una necesidad humana básica que impulsa la construcción de la identidad como persona, además, la falta de reconocimiento puede llevar a la alienación y la falta de sentido de pertenencia, también, puede ser positivo o negativo y es probable tener un impacto significativo en la autoestima y la confianza de un individuo.

Ricoeur (2006) menciona que el reconocimiento se refiere al proceso mediante el cual se acepta y valora la identidad de otra persona, junto con sus acciones y logros, además, es de suma importancia el reconocimiento para el desarrollo humano, también, es un proceso mutuo que involucra tanto al que reconoce como al que es reconocido, por último, resalta que es esencial para la creación de relaciones justas y equitativas en la sociedad.

##### **B. *Logro***

McClelland (1989) menciona que el logro es una necesidad humana básica que se refiere al deseo de alcanzar objetivos desafiantes y mejorar continuamente en el desempeño de una tarea. Es una motivación interna que empuja a las personas a superar obstáculos y alcanzar metas desafiantes para sentirse competentes y exitosas.

Según Ryan y Deci (2000) el logro es el resultado final de la motivación intrínseca, es decir, es el impulso que proviene de la satisfacción y entusiasmo al de la persona al momento de culminar una tarea, y no de retribuciones externas o por presiones sociales.

Dweck (2006) conceptualiza el logro como consecuencia del esfuerzo constante, teniendo una mentalidad de desarrollo que prioriza el aprendizaje y la superación personal, además, el autor menciona que el fin de este término no es solo conseguir un resultado específico, sino también de la habilidad de aprender de los fallos y mejorar continuamente.

### **C. Remuneración**

Leibowitz citado por Gómez-Mejía et al. (2008) indican que la remuneración es la retribución total que engloba tres elementos:

- a. Salario base: es la suma monetaria establecida por contrato ya sea de forma mensual, quincenal, semanal o por horas.
- b. Incentivos salariales: son las recompensas económicas por buen desempeño, pueden ser bonos, comisiones y premios.
- c. Prestaciones sociales: son las retribuciones que vienen estipuladas en las cláusulas del contrato como las utilidades, seguro médico, gratificaciones y vacaciones.

Chiavenato (2011) nos dice que la remuneración se refiere a la compensación monetaria que obtienen las personas por realizar sus funciones dentro de la organización. Es principalmente una relación de intercambio entre empleados y empleadores.

Para Müller (2020) la compensación de incentivos aumenta el potencial de las empresas para ampliar el grupo de recursos humanos calificados, así como al optimizar la motivación de los empleados para favorecer sus habilidades y capacidades. Como resultado, los empleados utilizan efectivamente el sistema de incentivos, mejorando su trabajo, lo que contribuirá a mejorar la eficiencia de la empresa.

#### ***D. Condiciones laborales***

Armstrong (2006) define a las condiciones de laborales como aquellos aspectos del trabajo que afectan la satisfacción y el bienestar de los empleados, como el salario, los beneficios, las horas de trabajo, el entorno laboral, la seguridad laboral y la igualdad de oportunidades.

Redondo (2012) entiende como condiciones laborales a las cualidades de los equipos, infraestructura, productos y otras herramientas que se usan o están presentes en la organización, también, son los agentes químicos, físicos, biológicos y todos los elementos a los que se pueda exponer el colaborador y puedan causar accidentes laborales.

Ezpeleta citado por Alarcón et al. (2018) mencionan que las condiciones laborales son un área multidisciplinaria que aborda temas asociados con la salud, la calidad de vida y la seguridad en el trabajo. Se refiere a todos los efectos que se derivan de los elementos normativos que establecen obligaciones y derechos para los trabajadores contratados para desempeñar sus funciones en un empleo determinado.

#### ***E. Relaciones Interpersonales***

Robbins y Judge (2017) indican que las relaciones interpersonales se entienden como conexiones que tienen dos o más personas en el cual está involucrado el intercambio de emociones, información y experiencias. Además, los autores recalcan la importancia en el plano organizacional, ya que es un factor clave para el trabajo en grupo, la comunicación asertiva y la colaboración entre los colaboradores.

Según Martínez (2017) son relaciones establecidas entre al menos dos personas, es una parte considerada relevante de la vida social y áreas socialmente definidas como el trabajo.

Myers y Twenge (2018) señalan que las relaciones interpersonales involucran la interacción que las personas tienen con otros individuos y grupos de su entorno. Estas relaciones son elementales para la vida de las personas, además, pueden variar de acuerdo a su cercanía, desde relaciones estrechas como las familiares y amistades íntimas, hasta relaciones distantes con colegas de trabajo o conocidos.

## **2.2.2 Productividad Laboral**

### **2.2.2.1 Definición.**

Según Aroche (2018) el concepto de productividad hace referencia a la eficiencia con la que se origina la producción, medida en relación con la proporción de los recursos utilizados que se convierten en nuevos bienes en diferentes procesos de producción, es decir, es la relación entre el nivel de producto y la cantidad de factores utilizados en el proceso de producción; esta relación está definida por las técnicas utilizadas en cada etapa del proceso y las condiciones en que se dan.

Por su parte Leyva y Vilcas (2021) sostienen que es una medida de la eficiencia que se obtiene al examinar la relación entre la cantidad de recursos utilizados para producir un bien o prestar un servicio y el producto final.

También para Santa et al. (2021) nos dicen que la productividad en términos coloquiales es una actitud de mejora incesante frente al trabajo, donde el colaborador tiene mentalizado el realizar sus tareas mejor que ayer.

Al respecto González et al. (2022) mencionan que la productividad del trabajo se conceptualiza como la relación entre el producto producido en un lapso de tiempo establecido y la cantidad de trabajo requerido para obtener ese producto. Así el factor trabajo suele medirse en términos de horas trabajadas o número de colaboradores empleados, mientras que la producción se mide en términos de valor total o valor agregado. El cálculo de la productividad mediante estas variables suele capturar datos disponibles y actualizados sobre producción, empleo y horas laboradas a nivel sectorial.

Entonces se define que la productividad laboral es la cuantificación en relación, del producto logrado y la cuantía de medios utilizados para la ejecución de los procedimientos en un tiempo establecido.

### **2.2.2.2 Teorías Relacionadas.**

#### **A. *Teoría de Capital Humano***

Cardona et al. (2007) considera que cualquier colaborador que ingresa al sistema de producción, no solo aporta su vigor, energía y su capacidad natural, sino que también aporta una gran cantidad de conocimientos adquiridos por medio de la

educación. Por ende, se enfatiza en la importancia de la capacitación en productividad personal desde el principio.

Según Theodore W. Schultz y Gary Becker, citado por Marvel et al. (2011) es una corriente económica que toma en cuenta la formación educativa como inversiones que incrementan el conocimiento y las habilidades en las personas, mejorando de esta manera la productividad.

**B. *Teoría Neoclásica del Crecimiento Económico.***

Travieso (2021) menciona el modelo de Solow-Thorne, el cual establece que, al diseñar un modelo de crecimiento, no se debe basar fuertemente en la suma de factores de producción porque puede tener consecuencias graves para la economía. En cambio, sugiere enfatizar la productividad global y su comportamiento.

**C. *Teoría del Reforzamiento***

Al respecto Marvel et al. (2011) señala que la teoría valora la conducta de la persona y el éxito de la organización, por lo que se centra en lo observable y como la conducta en las personas influyen en los resultados conseguidos.

**D. *Teoría del Contenido***

La teoría se enfoca principalmente en las necesidades de la persona, y la respuesta positiva a la satisfacción de sus necesidades, dependerá del entorno laboral

**E. *Teoría del Proceso***

Se dirige a establecer los procesos cognitivos que se originan en la persona, en búsqueda de encontrar manera de reconocer las necesidades presentes o insatisfechas.

**2.2.2.3 Factores de Productividad.**

**A. *Organización en el Trabajo***

Según Ochoa (2014) una organización en el trabajo activa refleja el compromiso y la responsabilidad que tienen los colaboradores con su empresa en el desarrollo de sus tareas.

Por su parte Zamora (2020) considera que la organización en el trabajo es un grupo social formado por individuos, tareas y órganos de gobierno que interactúan en un sistema estructural para lograr objetivos.

En la organización en el trabajo, según Tomalá (2019) la coordinación es una herramienta de ayuda, siendo favorable para la mejora en los grupos de trabajo de autorización funcional, explicando que las actividades deben controlarse y reflejarse en una buena gestión de las tareas al más alto nivel para los departamentos de menor nivel, lo que refleja una relación con un grado alto de comunicación.

### **B. *Factor Humano***

Rodríguez et al. (2020) consideran que es un factor relevante para la consecución de objetivos organizacionales y logros individuales.

Así mismo Serpa (2019) menciona que las personas son el conductor hacia otras dimensiones y que poseen gran influencia debido a su relación directa con la productividad, debido al resultado del comportamiento, desempeño en el trabajo y responsabilidad.

En tanto Ochoa (2014) considera que es relevante el factor humano para aumentar la productividad en la organización. Por lo tanto, es importante que los la empresa forme a los colaboradores y que aprendan nuevos métodos para gestionar los recursos de la organización.

Por su parte para Marvel et al. (2011) mencionan que la empresa debe considerar suplir las necesidades de sus colaboradores tanto individualmente como en grupos, afianzados con las necesidades y expectativas empresariales, dado que esto motivara a los colaboradores a implicarse más en los procesos, a generar ideas de valor para la reducción de tiempos en los procesos repetitivos que se realizan diariamente, entre otros.

### **C. *Cultura Organizacional***

Según Zamora (2020) hoy en día, las organizaciones están adoptando una cultura de innovación, lo cual es requerido por el creciente uso de la tecnología, lo que también requiere inversión en equipos tecnológicos, como computadoras y capacitación en nuevos programas y aplicaciones, así como en la capacitación del personal, lo que aumenta el valor de los colaboradores y su contribución a la

organización. Al mejorar las habilidades y el compromiso de los empleados, se fortalece su cultura.

Para Anibal (2019), la cultura de una organización se basa en los valores, creencias y principios que forman las raíces del sistema de gestión de la organización, y en el conjunto de procedimientos y comportamientos de gestión que respaldan estos principios básicos.

Al respecto Marvel et al. (2011) conceptualizan a la cultura organizacional como un grupo de patrones de comportamiento arraigado que definen a los colaboradores de una organización, incluye políticas, principios, valores, gobierno, responsabilidad, adaptabilidad ante los avances tecnológicos. Rutinas, expectativas, costumbres y ritos conforman este sistema que da sentido a las acciones que realizan los individuos en el contexto de un escenario organizacional.

También Tomalá (2019), menciona que es una parte integral que los colaboradores deben adoptar desde el momento en que ingresan a trabajar en una organización, teniendo vigencia en cuanto a principios, valores, religiones, políticas, etc. La cultura forma parte del desarrollo de la compañía porque permite determinar el clima laboral de la mejor manera beneficiando a la organización y conduciéndolo hacia la consecución de los objetivos.

#### ***D. Desempeño Laboral***

Según Tomalá (2019) el desempeño laboral se establece mediante la eficiencia la condición para realizar cosas de un método distinto y de excelencia, con el empleo óptimo de los recursos organizacionales. Además, un punto clave para el desempeño laboral es la proactividad, definido como una manera de iniciación que los colaboradores de una organización pueden amplificar para potenciar su capacidad de trabajo autónomo, su potencial de crecimiento y para complementar esta actitud, intentando buscar soluciones efectivas que se anticipen a las situaciones futuras.

Por su parte Bermúdez (2021), el desempeño trata a las conductas laborales de los colaboradores que son parte importante para lograr los resultados que están totalmente en control del colaborador. Estos resultados que se adquieren de una tarea en el trabajo no dependen solo del rendimiento a nivel personal, sino también a

determinantes externos, como la facilidad de los colaboradores para poder utilizar los recursos tecnológicos, económicos, entre otros.

En tanto para Guerra et al. (2022), indican que hay factores físicos y sociales que inciden en la conducta humana y es en ese punto donde la motivación para el desempeño laboral establece la manera en que una persona valora su trabajo.

### 2.3 Marco Conceptual

**Autodeterminación:** cualidad para tomar decisiones sobre nuestra identidad y nuestro futuro para alcanzar metas u objetivos.

**Colaboradores:** congregado de personas enfocadas en realizar una tarea en específico a cambio de una remuneración.

**Compromiso:** es un acuerdo pactado entre dos partes donde se asume una responsabilidad que debe ser cumplida aún ante circunstancias difíciles.

**Comunicación:** proceso de intercambio de ideas entre dos o más individuos con la finalidad de brindar información y/o recibirla.

**Cultura:** conjunto de hábitos, reglas y costumbres de grupos o comunidades en un contexto determinado.

**Desempeño:** son los resultados que una persona demuestra en la ejecución de las actividades que realiza.

**Empresa:** entidad constituida de manera formal por personas con recursos materiales y financieros que ejercen actividades con el fin de obtener beneficios.

**Identidad:** es la idea que tiene cada persona de sí misma, es decir, que cualidades o rasgos la definen.

**Interpersonal:** hace referencia a la interacción mutua que mantienen dos o más personas.

**Laboral:** es todo lo relacionado al ámbito empresarial en aspectos económicos, legales y sociales.

**Logro:** es la realización de objetivos y metas relevantes establecidos previamente con el fin de obtener cierto grado de satisfacción.

**Motivación:** son los impulsos por factores internos o externos que determinan comportamientos en los individuos para desarrollar actividades y lograr objetivos.

**Organización:** conjunto de individuos y medios estructurados con un objetivo establecido.

**Percepción:** conocimiento que se tiene de algo o alguien mediante la primera impresión captada por los sentidos.

**Productividad:** es la cualidad de fomentar actividades en un tiempo limitado y con una cantidad de recursos asignados.

**Reconocimiento:** es la acción de valoración positiva que se le da a una persona por su labor o resultados.

**Recursos:** son las herramientas o materiales que se utilizan para facilitar la ejecución de una tarea.

**Reforzamiento:** es un proceso estratégico para mejorar la conducta y aumentar el conocimiento.

**Remuneración:** es la cantidad monetaria establecida que una organización brinda a una persona como intercambio por el servicio realizado.

**Responsabilidad:** es la capacidad del individuo para cumplir y actuar correctamente de acuerdo a lo esperado.

**Satisfacción:** sensación de bienestar y placer que produce la consumación de un deseo o la realización de una necesidad.

### III. Variables e Hipótesis

#### 3.1 Operacionalización de las Variables

**Tabla 1**

*Variable dependiente: Motivación*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
MOTIVACIÓN	Peralta (2021) define a la motivación como el comportamiento de los colaboradores de una organización ante impulsos que despiertan su interés, se mantienen inalterados y producen un buen desempeño laboral.	La motivación se va a medir mediante los factores internos o externos que impulsan al individuo a realizar una tarea o alcanzar un objetivo determinado.	Reconocimiento	Autorrealización	1
				Apreciación social	2
			Logro	Metas personales	3
				Objetivos organizacionales	4
			Remuneración	Satisfacción salarial	5
				Comisiones y bonos	6, 7
			Condiciones laborales	Condiciones físicas	8
				Condiciones organizativas	9
			Relaciones interpersonales	Participación en actividades	10
				Trabajo en equipo	11

Fuente: Elaboración propia, 2023

**Tabla 2***Variable independiente: Productividad laboral*

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>
<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>	Aroche (2018) nos dice que la productividad es la relación entre el nivel de producto y la cantidad de factores utilizados en el proceso de producción; esta relación está definida por las técnicas utilizadas en cada proceso y las condiciones generales en que se dan.	La productividad se cuantificará en relación del producto adquirido y la cantidad de medios usados en un determinado tiempo.	Organización en el trabajo	Compromiso	12, 13
				Coordinación	14
			Factor humano	Actitudes	15
				Competencias	16
			Cultura organizacional	Valores	17
				Objetivos empresariales	18, 19
			Desempeño laboral	Eficiencia	20
				Proactividad	21

Fuente: Elaboración propia, 2023

## **3.2 Hipótesis de la Investigación**

### **3.2.1 Hipótesis General**

HG: La motivación se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A. del distrito de Chorrillos - Lima en el año 2023.

H0: La motivación no se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A. del distrito de Chorrillos - Lima en el año 2023.

### **3.2.2 Hipótesis Específicas**

HE1: El reconocimiento se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A. del distrito de Chorrillos - Lima en el año 2023.

HE2: El logro se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A. del distrito de Chorrillos - Lima en el año 2023

HE3: La remuneración se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A. del distrito de Chorrillos - Lima en el año 2023

HE4: Las condiciones laborales se relacionan con la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A. del distrito de Chorrillos - Lima en el año 2023.

HE5: Las relaciones interpersonales se relacionan con la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A. del distrito de Chorrillos - Lima en el año 2023.

## **IV. Metodología**

### **4.1 Tipo y Nivel de Investigación**

#### ***4.1.1 Tipo de Investigación***

La presente investigación se ha desarrollado con el tipo básico y alcance descriptivo – relacional y enfoque cuantitativo.

Tam et al. (2008) mencionan que la investigación básica tiene por finalidad optimizar el conocimiento y aportar en beneficio de la sociedad en el futuro próximo. Este tipo de investigación es esencial para el beneficio socioeconómico a largo plazo.

Por su parte, Hernández et al. (2014) manifiestan que en los estudios descriptivos se especifican las características, rasgos y perfiles de los individuos, grupos, comunidades, acciones, cosas o cualquier otro fenómeno que sea objeto de análisis. Además, los autores indican que el enfoque cuantitativo es cuando se recopila información para poner a prueba hipótesis basados en la medición numérica y se analizan por medio de métodos estadísticos, con el fin de establecer conclusiones e identificar resultados.

#### ***4.1.2 Nivel de Investigación***

El presente estudio se realizó con el nivel correlacional.

Según Hernández et al. (2014) este tipo de investigación tiene como objetivo identificar la relación o fuerza de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto específico.

### **4.2 Descripción de la Metodología**

#### ***4.2.1 Método de la Investigación***

El trabajo se llevó a cabo mediante el método deductivo, por ello, Guffante et al. (2016) señalan que el método deductivo comienza con premisas generales y saca conclusiones de un caso específico mientras enfatiza la teoría, la explicación y la abstracción en lugar de recopilar datos empíricos o participar en la observación y la experimentación.

#### ***4.2.2 Diseño de Investigación***

La presente investigación se realizó con el diseño no experimental transversal.

Por esto, Hernández et al. (2014) indican que, en la investigación no experimental transversal, observamos y analizamos los fenómenos a medida que ocurren en su entorno natural durante un período determinado.

### **4.3 Población y Muestra**

Guffante et al. (2016) señalan que la población hace referencia al universo de individuos o entidades que guardan relación con la investigación. También, los autores definen a la muestra como un subgrupo que se toma de la población.

La población fue conformada por 82 colaboradores de la empresa PANORAMA CSC S.A.C., al ser una población pequeña, se utilizará como muestra la totalidad de la población.

### **4.4 Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos**

#### **4.4.1 Técnicas**

Guffante et al. (2016) son herramientas que se utilizan para la recolección de información. Las técnicas que se utilizaron son: el análisis documental, entrevista, observación, encuesta, entre otros métodos.

##### **4.4.1.1 Encuesta**

Al respecto Guffante et al. (2016) plantean que las encuestas se desarrollan con cuestionarios elaborados con el objetivo de recolectar datos de la muestra de estudio. Además, Arias y Covinos (2021) informan que la encuesta se concentra en preguntas preestablecidas con un orden lógico, un sistema de respuesta escalonado, y puede producir resultados cuantitativos o cualitativos.

#### **4.4.2 Instrumentos**

Guffante et al. (2016) argumentan que son los medios físicos por los cuales se recopilan los datos. Se realiza mediante archivos, formatos de cuestionarios, técnicas de entrevista, listas de verificación y escalas de opinión o de actitud tipo Likert.

##### **4.4.2.1 Cuestionario con Escala de Likert**

Hernández et al. (2014) define cuestionario como una lista de interrogantes respecto a una o más variables a cuantificar. De igual manera, manifiesta que el cuestionario tipo Escala de Likert es un conjunto de preguntas con alternativas en forma de afirmaciones para

determinar la reacción del encuestado en diferentes grados, todo esto para medir una o más variables.

## **4.5 Procesamiento de Análisis de Datos**

### **4.5.1 Técnicas Estadísticas**

En la investigación se utilizaron el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 25.0 y Microsoft Excel para el procesamiento estadístico.

IBM (2011) da a conocer que SPSS es un sistema integral de análisis de datos que puede tomar información de casi cualquier tipo de archivo y usarlos para elaborar informes tabulares, gráficos y diagramas de distribución, estadísticas descriptivas y análisis estadísticos complejos.

Marin y Zapata (2017) sostienen que Excel se diferencia de otros programas porque nos permite trabajar con datos numéricos, permitiéndonos calcular, hacer tablas, gráficos, y analizar los datos usando herramientas más sofisticadas como las tablas dinámicas.

### **4.5.2 Validez**

Hernández et al. (2014) nos dice que la validez es el grado que un instrumento pretende medir a la variable. En esta oportunidad, se utilizará la técnica basada en juicio de expertos para validar el instrumento.

Los cuestionarios fueron evaluados por tres docentes especialistas en la carrera de administración con el grado de licenciados de universidades peruanas, siendo el resultado del promedio del coeficiente de validación mayor al 70%. Entonces concluimos que el cuestionario es válido para la recolección de datos y para el trabajo estadístico de los resultados.

**Tabla 3***Resultados de la validez del cuestionario de motivación y productividad laboral*

Experto	Coefficiente de Validación	Resultado
Dr. Edwin Augusto Vigo Sánchez	87%	Aplicable
Dr. César Trujillo Hinojosa	80%	Aplicable
Dr. Marcos Pólido Masías	80%	Aplicable
Promedio del Coeficiente de Validación	82%	Aplicable

Fuente: Fichas de Validación (Anexo 3)

**4.5.3 Confiabilidad****4.5.3.1 Alfa de Cronbach.**

El método alfa de Cronbach es un método que nos permite conocer la fiabilidad de un instrumento por medio de un conjunto de elementos que se considera debe producir valores que oscilen entre el 0 y el 1. Según Bojórquez et al. (2013) consideran para medir la confiabilidad las siguientes condiciones.

**4.5.3.2 Cálculo del coeficiente de fiabilidad de las variables motivación y productividad laboral.****Tabla 4***Estadística de fiabilidad del instrumento*

Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad
De 0.9 a 1	Excelente
De 0.8 a 0.89	Bueno
De 0.7 a 0.79	Aceptable
De 0.6 a 0.69	Cuestionable
De 0.5 a 0.59	Pobre
De 0 a 0.49	Inaceptable

Nota. Interpretación según Bojórquez et al. (2013)

## Tabla 5

*Estadística de fiabilidad del instrumento para la variable Motivación Laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	11

*Nota.* Información obtenida del procesamiento estadístico SPSS versión 25.

Se muestra en el resultado dado por el estadístico SPSS versión 25 mediante el índice de Alfa de Cronbach que sitúa en una escala de 0.869 coeficiente de fiabilidad “bueno”; lo que permite afirmar que el instrumento aplicado en el presente estudio es fiable.

## Tabla 6

*Estadística de fiabilidad del instrumento para la variable Productividad Laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,722	10

*Nota.* Información obtenida del procesamiento estadístico SPSS versión 25.

Se muestra en el resultado dado por el estadístico SPSS versión 25 mediante el índice de Alfa de Cronbach que sitúa en una escala de 0.722 coeficiente de fiabilidad “aceptable”; lo que permite afirmar que el instrumento aplicado en el presente estudio es fiable.

## 4.6 Resultados

### 4.6.1 Variable motivación laboral

## Tabla 7

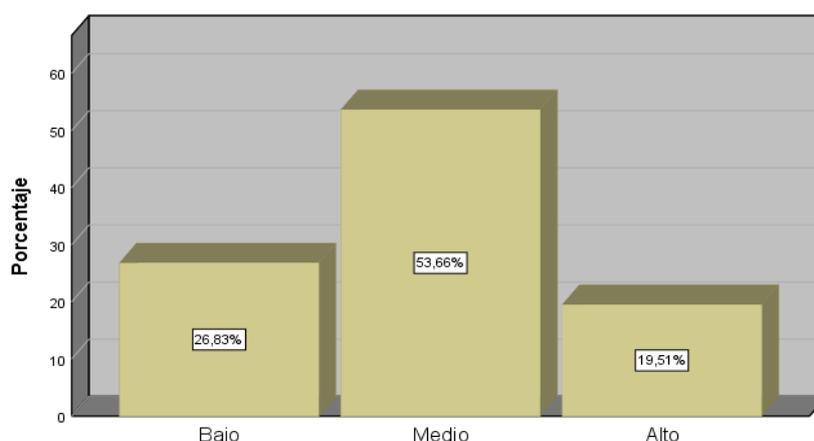
*Nivel de motivación laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	26,8%
Medio	44	53,7%
Alto	16	19,5%
Total	82	100,0%

*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

**Figura 1**

*Porcentaje de los resultados de la variable motivación laboral*



*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la tabla 7 y la figura 1 se visualiza que un 53.66% (44) de los encuestados perciben un nivel medio y un 19.51% (16) de los evaluados perciben un nivel alto de motivación laboral. No obstante, es importante señalar que hay un 26.83% (22) de colaboradores que perciben un nivel bajo. En los resultados se destaca el nivel medio en la variable motivación laboral, lo que permite indicar que los colaboradores no están completamente de acuerdo con la retribución monetaria establecida en la empresa, debido a que no satisfacen sus expectativas salariales y la escasez de actividades de confraternización, para integrar al personal que permita mayor fluidez en la comunicación entre las áreas de trabajo.

#### **4.6.2 Dimensión reconocimiento**

**Tabla 8**

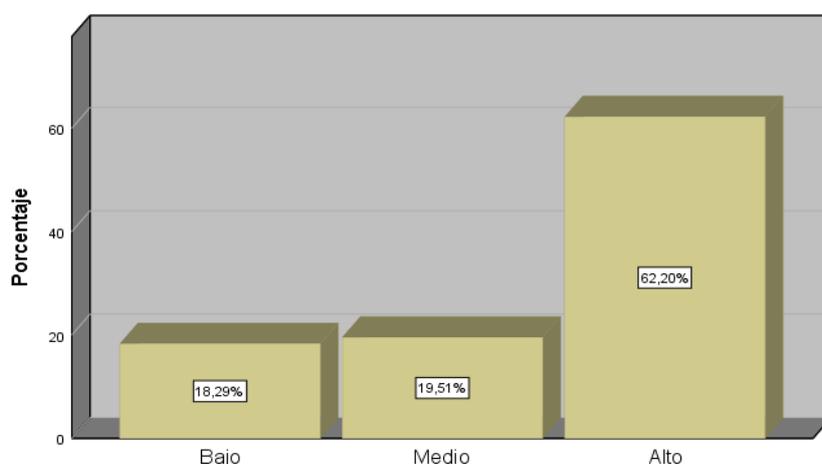
*Nivel de reconocimiento de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	18,3%
Medio	16	19,5%
Alto	51	62,2%
Total	82	100,0%

*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

**Figura 2**

*Porcentaje de los resultados de la dimensión reconocimiento*



*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la tabla 8 y la figura 2 se visualiza que un 19.51% (16) de los encuestados perciben un nivel medio y un 62.20% (51) de los evaluados perciben un nivel alto de reconocimiento. No obstante, es importante señalar que hay un 18.29% (16) de colaboradores que perciben un nivel bajo. El resultado más destacado es el nivel alto según la percepción de los colaboradores respecto al nivel de reconocimiento, debido a la apreciación social mediante las reuniones mensuales donde se destaca a los colaboradores que realizaron un desempeño sobresaliente y de parte de la empresa mediante certificados formales.

***La dimensión reconocimiento involucra los siguientes indicadores, reflejados a través de los ítems:***

#### **4.6.2.1 Indicador autorrealización**

**Tabla 9**

*Ítem 1. Me siento realizado con las funciones que desempeño en el trabajo.*

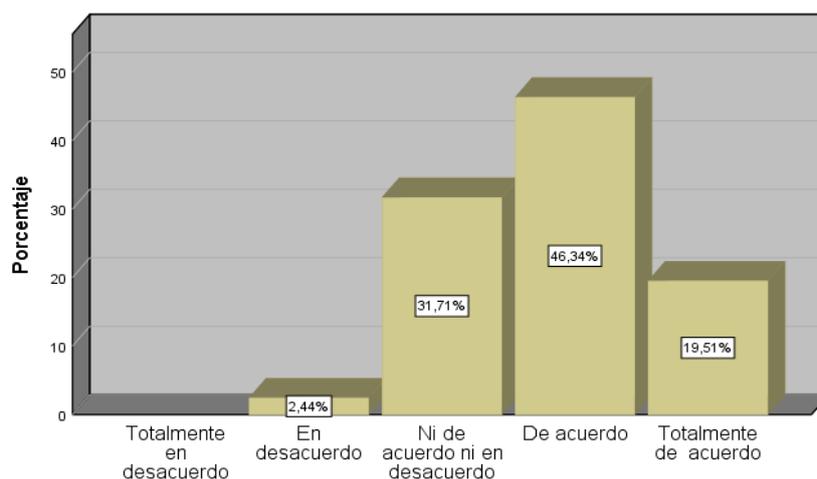
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	1,2%
En desacuerdo	2	2,4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	18,3%
De acuerdo	46	56,1%
Totalmente de acuerdo	18	22,0%

Total	82	100,0%
-------	----	--------

Nota. Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

### Figura 3

Ítem 1. Me siento realizado con las funciones que desempeño en el trabajo.



Nota. Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la figura 3 se visualiza que de los encuestados el 46.34% están de acuerdo, el 19.51% están totalmente de acuerdo, el 31.71% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 2.44% está en desacuerdo y el 1.22% están totalmente en desacuerdo.

#### 4.6.2.2 Indicador apreciación social.

Tabla 10

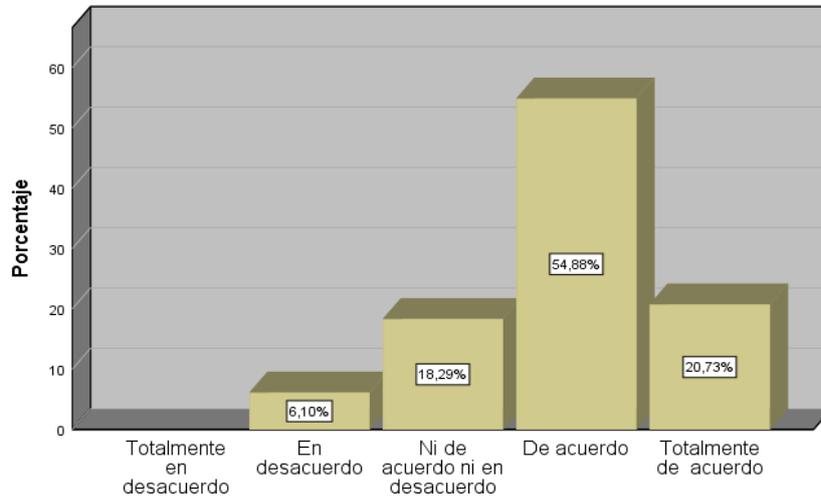
Ítem 2. Generalmente mis compañeros y jefes de área reconocen mi desenvolvimiento laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	5	6,1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	18,3%
De acuerdo	45	54,9%
Totalmente de acuerdo	17	20,7%
Total	82	100,0%

Nota. Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

#### Figura 4

Ítem 2. Generalmente mis compañeros y jefes de área reconocen mi desenvolvimiento laboral.



Nota. Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la figura 4 se visualiza que de los encuestados el 54.88% están de acuerdo, el 20.73% están totalmente de acuerdo, el 18.29% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 6.10% está en desacuerdo y el 0% están totalmente en desacuerdo.

#### 4.6.3 Dimensión logro

Tabla 11

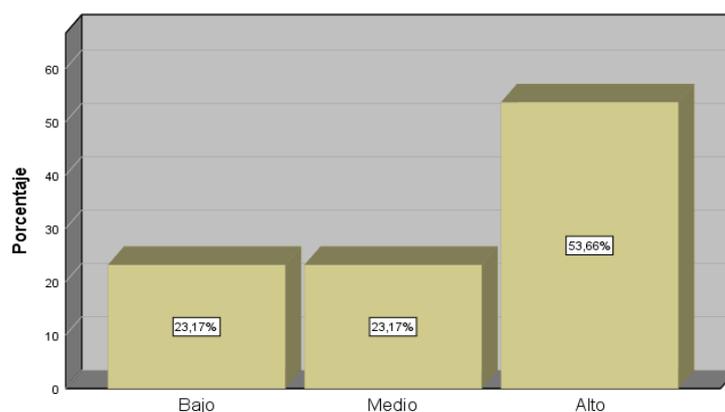
Nivel de logro de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	23,2%
Medio	19	23,2%
Alto	44	53,7%
Total	82	100,0%

Nota. Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

**Figura 5**

*Porcentaje de los resultados de la dimensión logro*



*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la tabla 11 y figura 5 se visualiza que un 23.17% (19) de los encuestados perciben un nivel medio y un 53.66% (44) de los evaluados perciben un nivel alto de logro. No obstante, es importante señalar que hay un 23.17% (19) de colaboradores que perciben un nivel bajo. El resultado más resaltante es el nivel alto según la percepción de los colaboradores respecto al nivel de logro, ya que sienten que los objetivos organizacionales a alcanzar son desafiantes y permiten mejorar continuamente el desarrollo de sus actividades, haciéndolos más competentes para la organización.

*La dimensión logro involucra los siguientes indicadores, reflejados a través de los ítems:*

#### **4.6.3.1 Indicador metas personales.**

**Tabla 12**

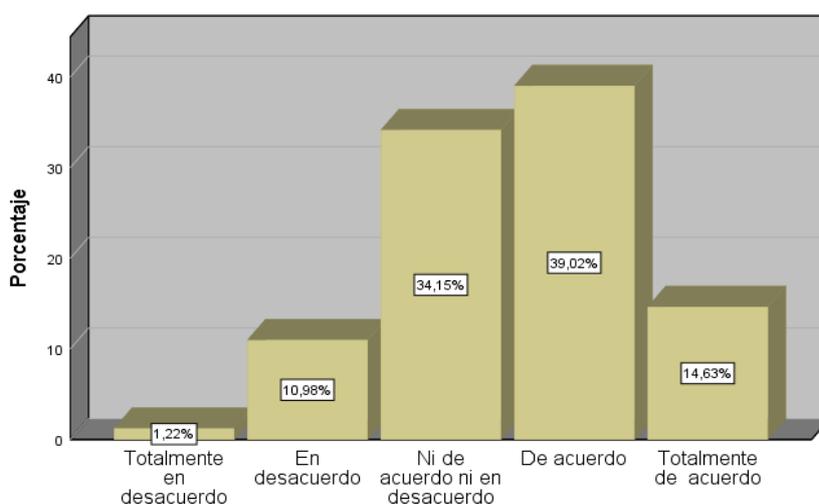
*Ítem 3. Siento que la visión de la empresa se encuentra alineada con mis metas personales.*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	1,2%
En desacuerdo	9	11,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	34,1%
De acuerdo	32	39,0%
Totalmente de acuerdo	12	14,6%
Total	82	100,0%

*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

**Figura 6**

*Ítem 3. Siento que la visión de la empresa se encuentra alineada con mis metas personales.*



*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la figura 6 se visualiza que de los encuestados el 39.02% están de acuerdo, el 14.63% están totalmente de acuerdo, el 34.15% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 10.98% está en desacuerdo y el 1.22% están totalmente en desacuerdo.

#### **4.6.3.2 Indicador objetivos organizacionales.**

**Tabla 13**

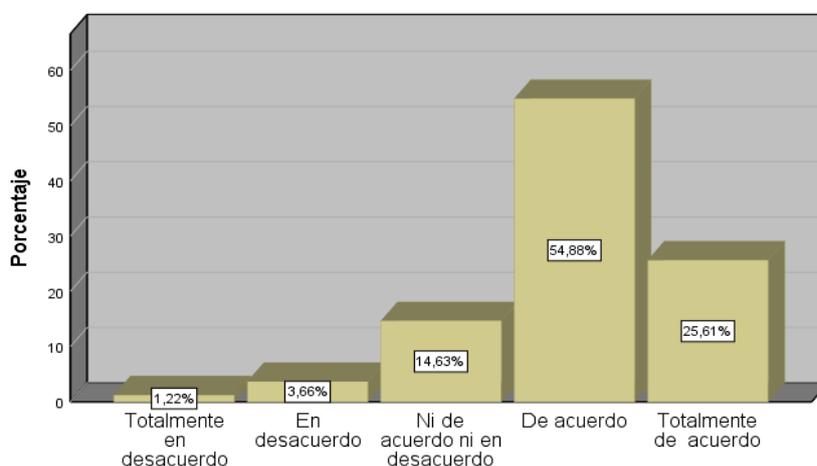
*Ítem 4. Considero que las funciones que realizo son necesarias para cumplir con los objetivos establecidos.*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	1,2%
En desacuerdo	3	3,7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	14,6%
De acuerdo	45	54,9%
Totalmente de acuerdo	21	25,6%
Total	82	100,0%

*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

## Figura 7

Ítem 4. Considero que las funciones que realizo son necesarias para cumplir con los objetivos establecidos.



Nota. Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la figura 7 se visualiza que de los encuestados el 54.88% están de acuerdo, el 25.61% están totalmente de acuerdo, el 14.63% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 3.66% está en desacuerdo y el 1.22% están totalmente en desacuerdo.

### 4.6.4 Dimensión remuneración

Tabla 14

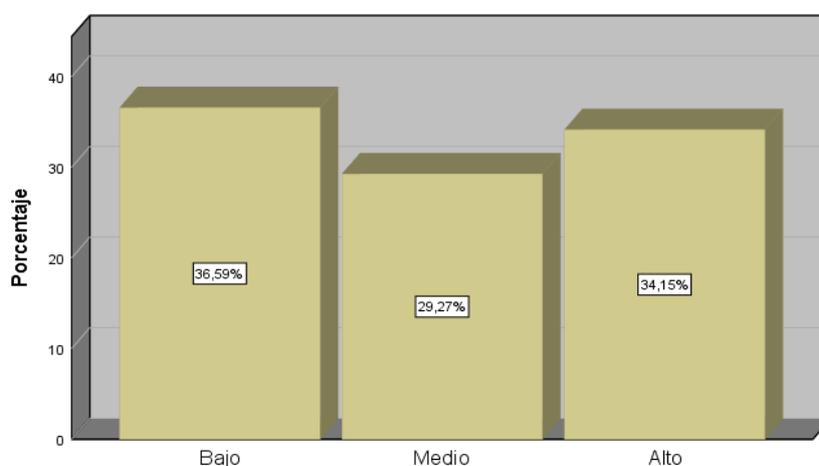
Nivel de remuneración de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	30	36,6%
Medio	24	29,3%
Alto	28	34,1%
Total	82	100,0%

Nota. Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

**Figura 8**

*Porcentaje de los resultados de la dimensión remuneración*



*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la tabla 14 y la figura 8 se visualiza que un 29.27% (24) de los encuestados perciben un nivel medio y un 34.15% (28) de los evaluados perciben un nivel alto. No obstante, es importante señalar que hay un 36.59% (30) de colaboradores que perciben un nivel bajo. En los resultados se destaca el nivel bajo según la percepción de los colaboradores respecto al nivel de remuneración, debido a la falta de comisiones, bonos e incentivos que contribuyan a la mejora del desenvolvimiento de las funciones que realizan y por consecuencia una optimización en la eficiencia de la empresa.

*La dimensión remuneración involucra los siguientes indicadores, reflejados a través de los ítems:*

#### **4.6.4.1 Indicador satisfacción salarial.**

**Tabla 15**

*Ítem 5. Estoy de acuerdo con el salario que percibo mensualmente.*

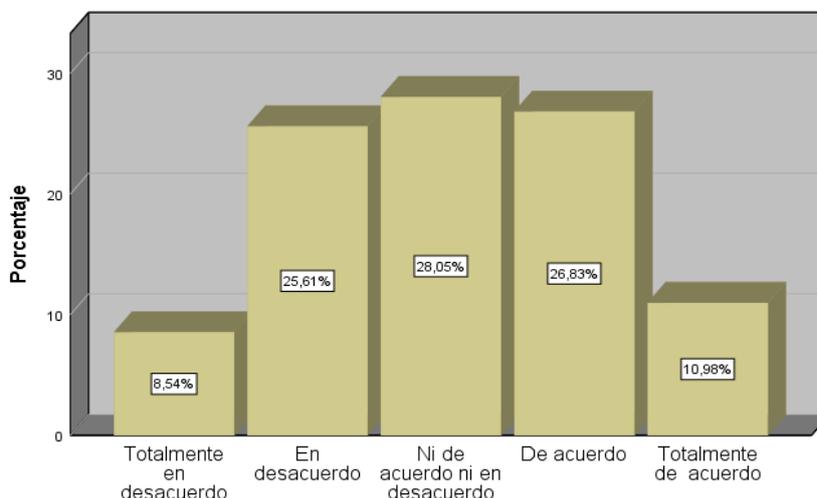
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	8,5%
En desacuerdo	21	25,6%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	28,0%
De acuerdo	22	26,8%
Totalmente de acuerdo	9	11,0%

Total	82	100,0%
-------	----	--------

Nota. Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

### Figura 9

Ítem 5. *Estoy de acuerdo con el salario que percibo mensualmente.*



Nota. Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la figura 9, se visualiza que de los encuestados el 26.83% están de acuerdo, el 10.98% están totalmente de acuerdo, el 28.05% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 25.61% está en desacuerdo y el 8.54% están totalmente en desacuerdo.

#### 4.6.4.2 Indicador comisiones y bonos.

### Tabla 16

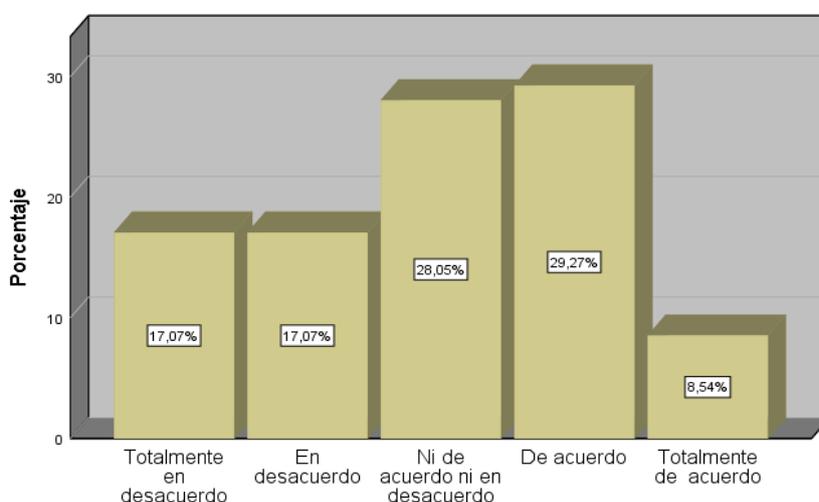
Ítem 6. *Me siento a gusto con las comisiones establecidas por alcanzar mis metas de manera mensual.*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	14	17,1%
En desacuerdo	14	17,1%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	28,0%
De acuerdo	24	29,3%
Totalmente de acuerdo	7	8,5%
Total	82	100,0%

Nota. Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

### Figura 10

Ítem 6. *Me siento a gusto con las comisiones establecidas por alcanzar mis metas de manera mensual.*



Nota. Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la figura 10 se visualiza que de los encuestados el 29.27% están de acuerdo, el 8.54% están totalmente de acuerdo, el 28.05% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 17.07% está en desacuerdo y el 17.07% están totalmente en desacuerdo.

### Tabla 17

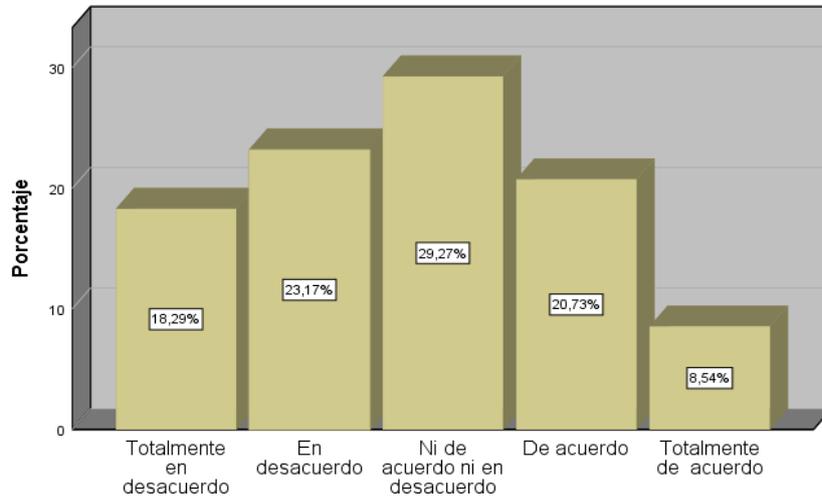
Ítem 7. *Considero que existe una correcta estructura de bonos por productividad y buen desempeño.*

	Recuento	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	15	18,3%
En desacuerdo	19	23,2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	29,3%
De acuerdo	17	20,7%
Totalmente de acuerdo	7	8,5%
Total	82	100,0%

Nota. Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

**Figura 11**

Ítem 7. Considero que existe una correcta estructura de bonos por productividad y buen desempeño.



*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la figura 11 se visualiza que de los encuestados el 20.73% están de acuerdo, el 8.54% están totalmente de acuerdo, el 29.27% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 23.17% está en desacuerdo y el 18.29% están totalmente en desacuerdo.

#### 4.6.5 Dimensión condiciones laborales

**Tabla 18**

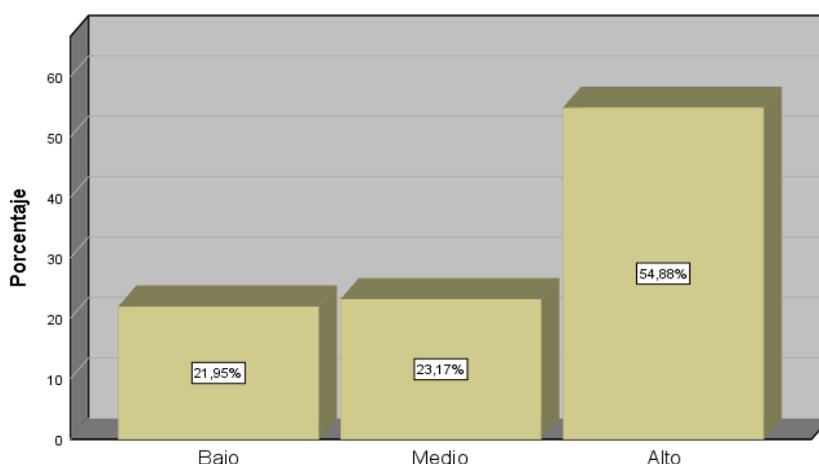
*Nivel de condiciones laborales de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	22,0%
Medio	19	23,2%
Alto	45	54,9%
Total	82	100,0%

*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

**Figura 12**

*Porcentaje de los resultados de la dimensión condiciones laborales*



*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la tabla 18 y la figura 12 se visualiza que un 23.17% (19) de los encuestados perciben un nivel medio y un 54.88% (45) de los evaluados perciben un nivel alto de condiciones laborales. No obstante, es importante señalar que hay un 21.95% (18) de colaboradores que perciben un nivel bajo. El resultado más representativo es el nivel alto dado que la infraestructura e inmobiliario permite que el colaborador tenga un ambiente laboral agradable y sano, además, la estructura organizacional está bien establecida respecto a la seguridad interna en el trabajo y la igualdad de oportunidades.

*La dimensión condiciones laborales involucra los siguientes indicadores, reflejados a través de los ítems:*

**4.6.5.1 Indicador condiciones físicas.**

**Tabla 19**

*Ítem 8. Me encuentro conforme con el mobiliario, infraestructura y herramientas en el trabajo para realizar mis actividades diarias.*

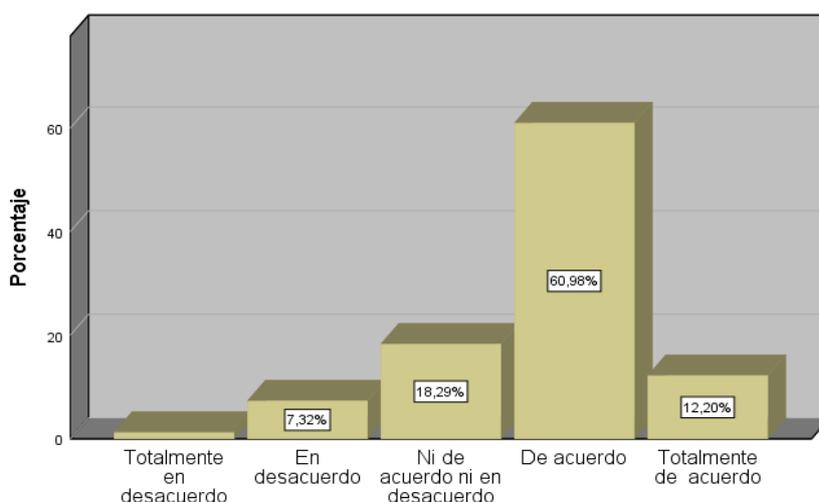
	Recuento	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	1,2%
En desacuerdo	6	7,3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	18,3%
De acuerdo	50	61,0%

Totalmente de acuerdo	10	12,2%
Total	82	100,0%

Nota. Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

**Figura 13**

Ítem 8. *Me encuentro conforme con el mobiliario, infraestructura y herramientas en el trabajo para realizar mis actividades diarias.*



Nota. Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la figura 13 se visualiza que de los encuestados el 60.98% están de acuerdo, el 12.20% están totalmente de acuerdo, el 18.29% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 7.32% está en desacuerdo y el 1.22% están totalmente en desacuerdo.

#### 4.6.5.2 Indicador condiciones organizativas.

**Tabla 20**

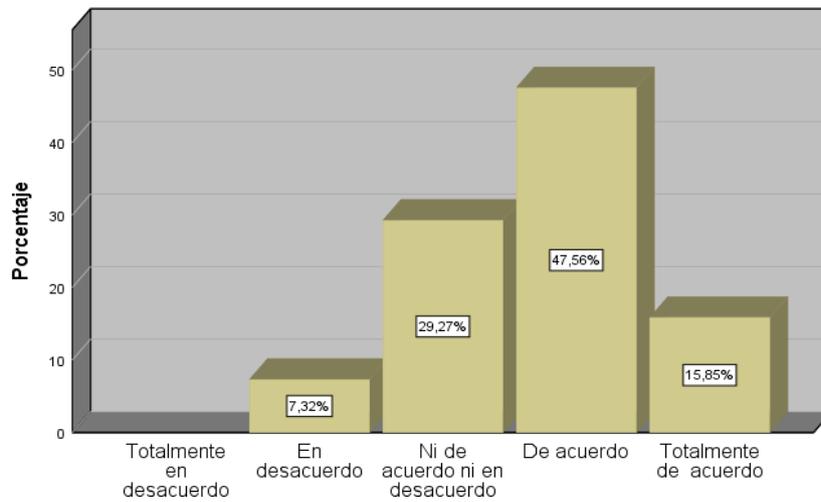
Ítem 9. *Me siento seguro y estable en el trabajo.*

	Recuento	Porcentaje
En desacuerdo	6	7,3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	29,3%
De acuerdo	39	47,6%
Totalmente de acuerdo	13	15,9%
Total	82	100,0%

Nota. Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

**Figura 14**

*Ítem 9. Me siento seguro y estable en el trabajo.*



*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la figura 14 se visualiza que de los encuestados el 47.56% están de acuerdo, el 15.85% están totalmente de acuerdo, el 29.27% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 7.32% está en desacuerdo y el 0% están totalmente en desacuerdo.

#### **4.6.6 Dimensión relaciones interpersonales**

**Tabla 21**

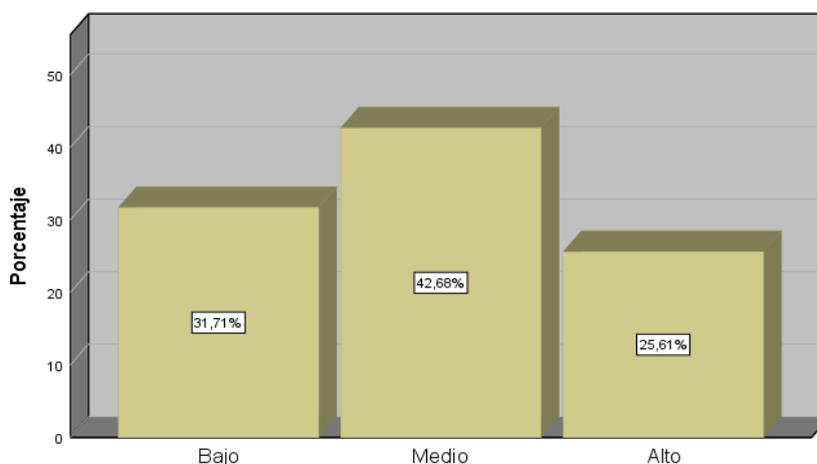
*Nivel de relaciones interpersonales de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	26	31,7%
Medio	35	42,7%
Alto	21	25,6%
Total	82	100,0%

*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

**Figura 15**

*Porcentaje de los resultados de la dimensión relaciones interpersonales*



*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la tabla 21 y la figura 15 se visualiza que un 42.68% (35) de los encuestados perciben un nivel medio y un 25.61% (21) de los evaluados perciben un nivel alto de relaciones interpersonales. No obstante, es importante señalar que hay un 31.71% (26) de colaboradores que perciben un nivel bajo. El nivel medio es el que predomina según la percepción de los empleados respecto al nivel de relaciones interpersonales ya que no todos los colaboradores prefieren trabajar en equipo, por lo tanto, dificulta una comunicación asertiva y la confianza para proponer ideas que fomenten buenos resultados en el área.

***La dimensión relaciones interpersonales involucra los siguientes indicadores, reflejados a través de los ítems:***

#### **4.6.6.1 Indicador participación en actividades.**

**Tabla 22**

*Ítem 10. La organización realiza regularmente actividades recreativas como método de integración entre los colaboradores.*

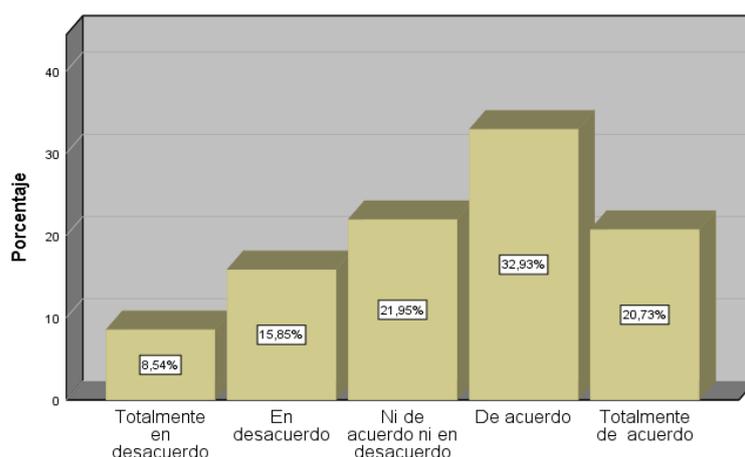
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	8,5%
En desacuerdo	13	15,9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	22,0%
De acuerdo	27	32,9%

Totalmente de acuerdo	17	20,7%
Total	82	100,0%

Nota. Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

**Figura 16**

Ítem 10. La organización realiza regularmente actividades recreativas como método de integración entre los colaboradores.



Nota. Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la figura 16 se visualiza que de los encuestados el 32.93% están de acuerdo, el 20.73% están totalmente de acuerdo, el 21.95% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 15.85% está en desacuerdo y el 8.54% están totalmente en desacuerdo.

#### 4.6.6.2 Indicador trabajo en equipo.

**Tabla 23**

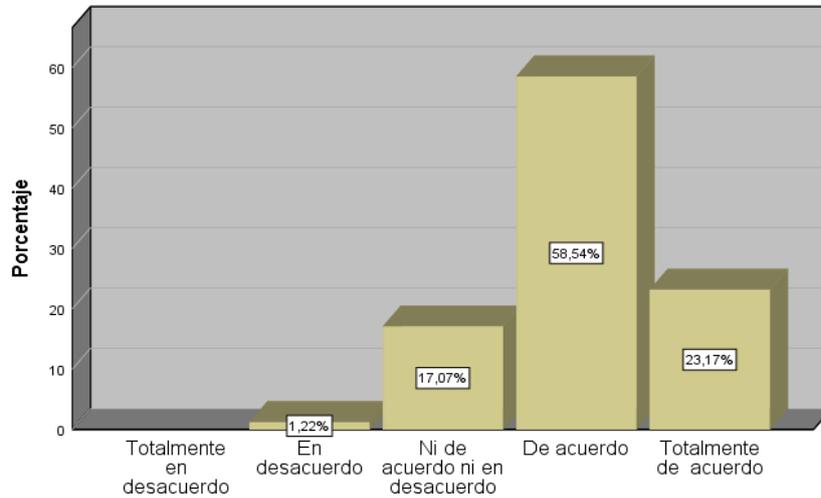
Ítem 11. Siento la confianza para proponer ideas con mis compañeros y realizar tareas en equipo.

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	1,2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	17,1%
De acuerdo	48	58,5%
Totalmente de acuerdo	19	23,2%
Total	82	100,0%

Nota. Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

**Figura 17**

*Ítem 11. Siento la confianza para proponer ideas con mis compañeros y realizar tareas en equipo.*



*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la figura 17 se visualiza que de los encuestados el 58.54% están de acuerdo, el 23.17% están totalmente de acuerdo, el 17.07% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 1.22% está en desacuerdo y el 0% están totalmente en desacuerdo.

#### **4.6.7 Variable productividad laboral**

**Tabla 24**

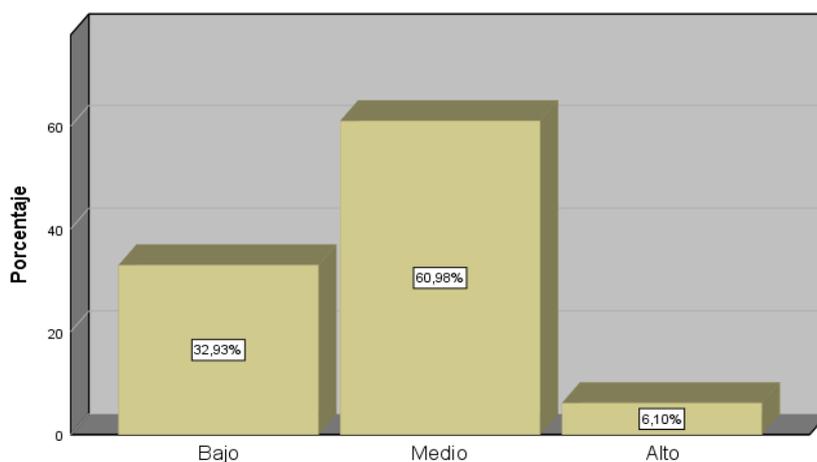
*Nivel de Productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	32,9%
Medio	50	61,0%
Alto	5	6,1%
Total	82	100,0%

*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

**Figura 18**

*Porcentaje de los resultados de la variable productividad laboral*



*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la tabla 24 y la figura 18 se visualiza que un 60.98% (50) de los encuestados perciben un nivel medio y un 6.10% (5) de los evaluados perciben un nivel alto de productividad laboral. No obstante, es importante señalar que hay un 32.93% (27) de colaboradores que perciben un nivel bajo. En los resultados se destaca el nivel medio en la variable productividad laboral, lo que permite indicar que los colaboradores no se sienten lo suficientemente productivos en el trabajo, dado que no pueden desenvolverse debido a ciertos factores como el compromiso con sus compañeros y hacia la empresa, la coordinación para el trabajo en equipo y el buen desempeño de las funciones que hacen falta dentro de la organización.

#### **4.6.8 Dimensión organización en el trabajo**

**Tabla 25**

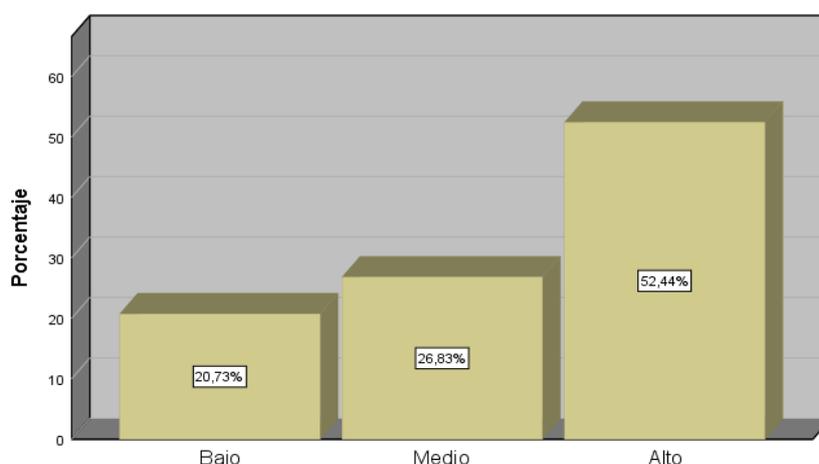
*Nivel de Organización en el trabajo de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	20,7%
Medio	22	26,8%
Alto	43	52,4%
Total	82	100,0%

*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

**Figura 19**

*Porcentaje de los resultados de la dimensión organización en el trabajo*



*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la tabla 25 y la figura 19 se visualiza que un 26.83% (22) de los encuestados perciben un nivel medio y un 52.44% (43) de los evaluados perciben un nivel alto de organización en el trabajo. No obstante, es importante señalar que hay un 20.73% (17) de colaboradores que perciben un nivel bajo. El resultado más resaltante es el nivel alto en la percepción de los colaboradores respecto al nivel de organización en el trabajo, dado que la empresa cuenta con una buena estructura de equipos comprometidos y que se relacionan entre sí para que se puedan lograr los resultados organizacionales.

*La dimensión organización en el trabajo involucra los siguientes indicadores, reflejados a través de los ítems:*

#### **4.6.8.1 Indicador compromiso.**

**Tabla 26**

*Ítem 12. Me siento identificado y comprometido con la organización.*

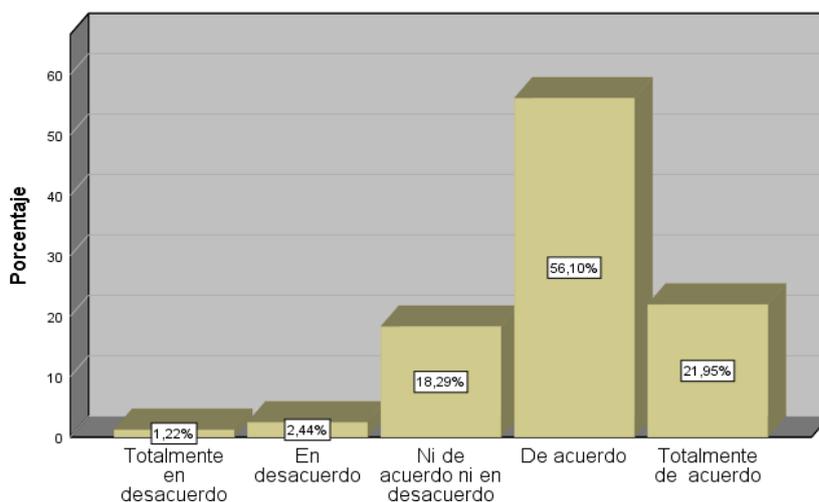
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	1,2%
En desacuerdo	2	2,4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	18,3%
De acuerdo	46	56,1%
Totalmente de acuerdo	18	22,0%

Total	82	100,0%
-------	----	--------

Nota. Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

### Figura 20

Ítem 12. *Me siento identificado y comprometido con la organización.*



Nota. Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la figura 20 se visualiza que de los encuestados el 56.10% están de acuerdo, el 21.95% están totalmente de acuerdo, el 18.29% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 2.44% está en desacuerdo y el 1.22% están totalmente en desacuerdo.

### Tabla 27

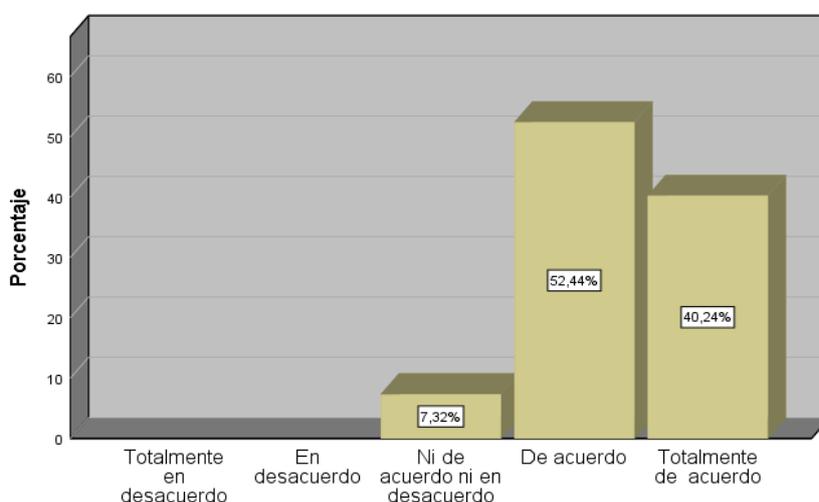
Ítem 13. *Considero que asumo con responsabilidad las tareas que me asignan en el trabajo.*

	Recuento	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	7,3%
De acuerdo	43	52,4%
Totalmente de acuerdo	33	40,2%
Total	82	100,0%

Nota. Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

**Figura 21**

*Ítem 13. Considero que asumo con responsabilidad las tareas que me asignan en el trabajo.*



*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la figura 21 se visualiza que de los encuestados el 52.44% están de acuerdo, el 40.24% están totalmente de acuerdo, el 7.32% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 0% está en desacuerdo y el 0% están totalmente en desacuerdo.

#### **4.6.8.2 Indicador coordinación.**

**Tabla 28**

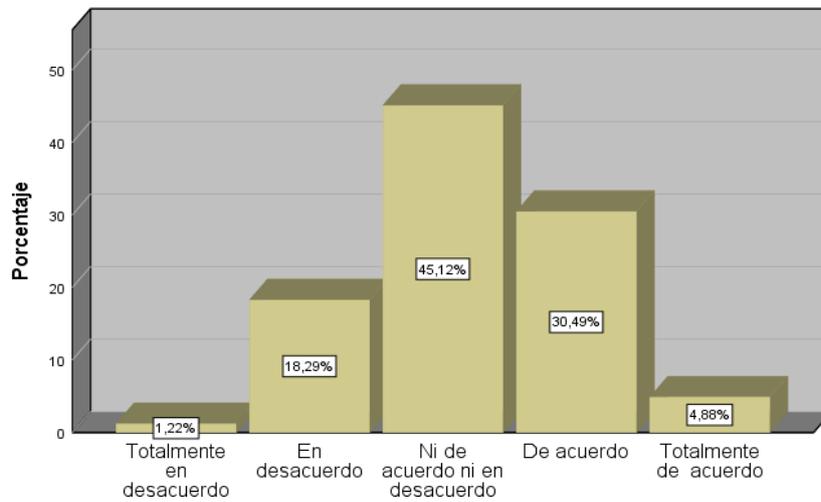
*Ítem 14. Considero que se toman decisiones importantes sin consultarlo.*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	1,2%
En desacuerdo	15	18,3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	37	45,1%
De acuerdo	25	30,5%
Totalmente de acuerdo	4	4,9%
Total	82	100,0%

*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

## Figura 22

Ítem 14. Considero que se toman decisiones importantes sin consultarlo.



Nota. Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la figura 22 se visualiza que de los encuestados el 30.49% están de acuerdo, el 4.88% están totalmente de acuerdo, el 45.12% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 18.29% está en desacuerdo y el 1.22% están totalmente en desacuerdo.

### 4.6.9 Dimensión factor humano

#### Tabla 29

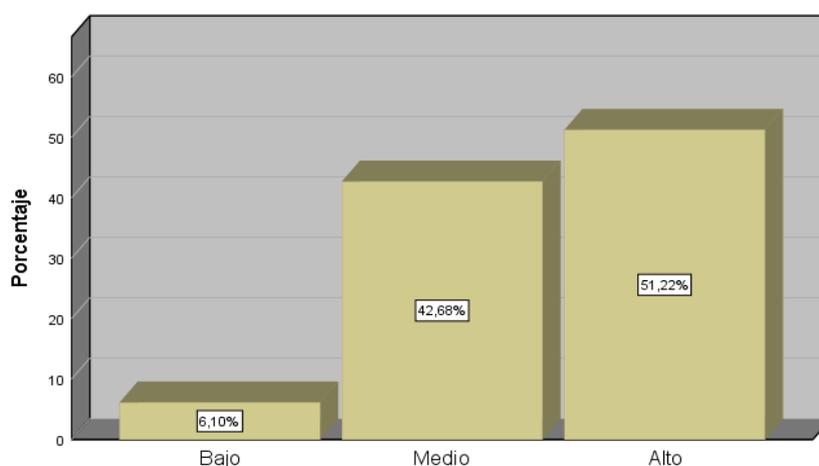
Nivel de Factor humano de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	20,7%
Medio	22	26,8%
Alto	43	52,4%
Total	82	100,0%

Nota. Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

**Figura 23**

*Porcentaje de los resultados de la dimensión factor humano*



*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la tabla 29 y la figura 23 se visualiza que un 42.68% (35) de los encuestados perciben un nivel medio y un 51.22% (42) de los evaluados perciben un nivel alto de factor humano. No obstante, es importante señalar que hay un 6.10% (5) de colaboradores que perciben un nivel bajo. Dentro de los resultados el más resaltante es el nivel alto, lo que se interpreta que los colaboradores sienten que el grupo humano que trabaja con ellos, son de gran influencia y perciben el apoyo mediante la actitud, para aprender y mejorar en los procesos de trabajo.

***La dimensión factor humano involucra los siguientes indicadores, reflejados a través de los ítems:***

#### **4.6.9.1 Indicador actitudes.**

**Tabla 30**

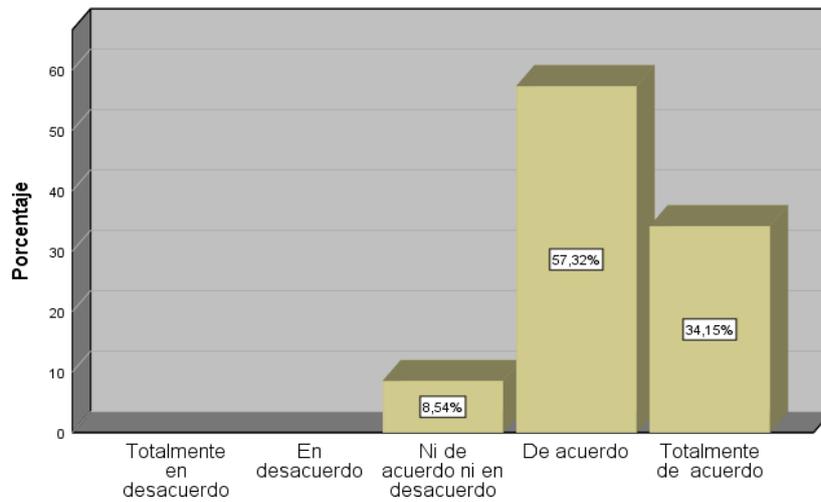
*Ítem 15. Realizo mi trabajo con buena actitud.*

	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	8,5%
De acuerdo	47	57,3%
Totalmente de acuerdo	28	34,1%
Total	82	100,0%

*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

**Figura 24**

*Ítem 15. Realizo mi trabajo con buena actitud.*



*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la figura 24 se visualiza que de los encuestados el 57.32% están de acuerdo, el 34.15% están totalmente de acuerdo, el 8.54% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 0% está en desacuerdo y el 0% están totalmente en desacuerdo.

#### **4.6.9.2 Indicador competencias.**

**Tabla 31**

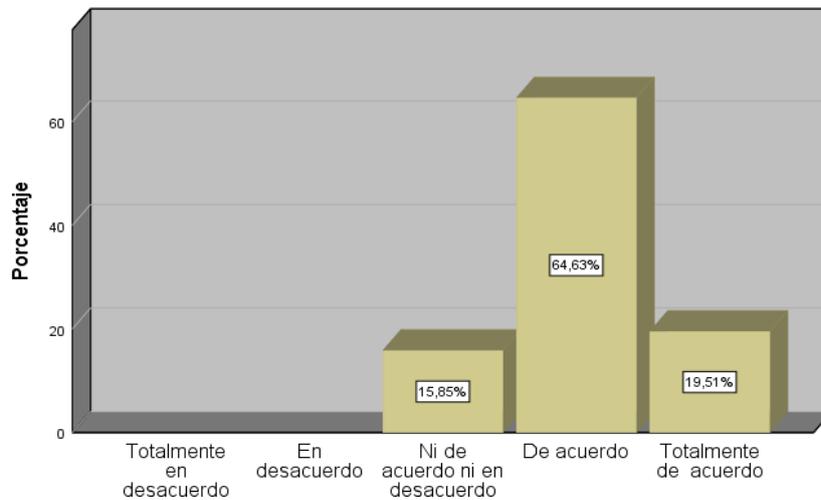
*Ítem 16. Considero que existe una competencia negativa entre los compañeros de trabajo.*

	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	15,9%
De acuerdo	53	64,6%
Totalmente de acuerdo	16	19,5%
Total	82	100,0%

*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

**Figura 25**

*Ítem 16. Considero que existe una competencia negativa entre los compañeros de trabajo.*



*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la figura 25 se visualiza que de los encuestados el 64.63% están de acuerdo, el 19.51% están totalmente de acuerdo, el 15.85% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 0% está en desacuerdo y el 0% están totalmente en desacuerdo.

#### **4.6.10 Dimensión cultura organizacional.**

**Tabla 32**

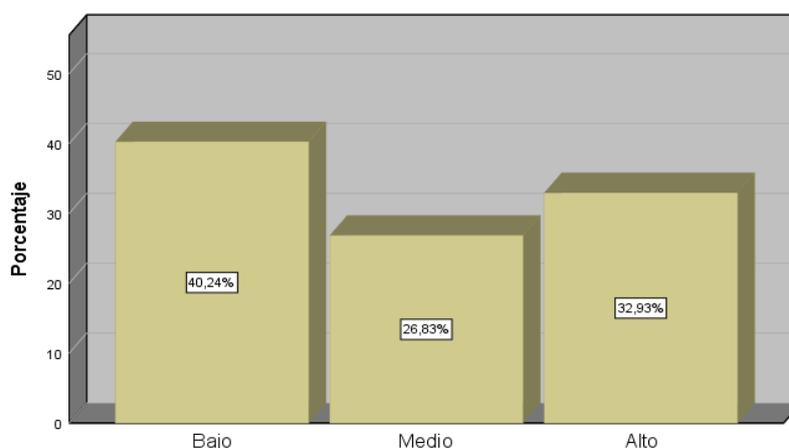
*Nivel de Cultura organizacional de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	33	40,2
Medio	22	26,8
Alto	27	32,9
Total	82	100,0

*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

**Figura 26**

*Porcentaje de los resultados de la dimensión cultura organizacional*



*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la tabla 32 y la figura 26 se visualiza que un 26.83% (22) de los encuestados perciben un nivel medio y un 32.93% (27) de los evaluados perciben un nivel alto de cultura organizacional. No obstante, es importante señalar que hay un 40.24% (33) de colaboradores que perciben un nivel bajo. Siendo el más representativo el nivel bajo de cultura organizacional a percepción de los colaboradores, lo que refleja una falta de integración en los valores y en el conocimiento de las políticas de la empresa, y lo que afecta al comportamiento frente a la organización y el nivel de responsabilidad.

***La dimensión cultura organizacional involucra los siguientes indicadores, reflejados a través de los ítems:***

**4.6.10.1 Indicador valores.**

**Tabla 33**

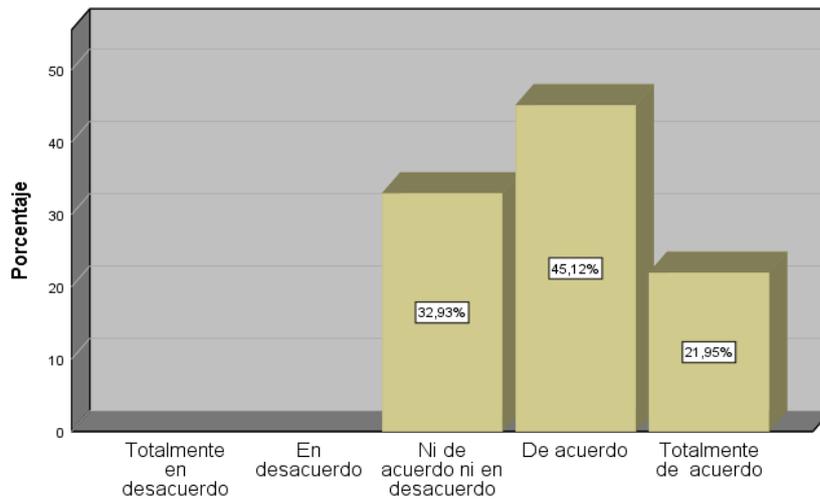
*Ítem 17. La empresa promueve una cultura organizacional entre sus colaboradores.*

	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	32,9%
De acuerdo	37	45,1%
Totalmente de acuerdo	18	22,0%
Total	82	100,0%

*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

### Figura 27

Ítem 17. La empresa promueve una cultura organizacional entre sus colaboradores.



Nota. Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la figura 27 se visualiza que de los encuestados el 45.12% están de acuerdo, el 21.95% están totalmente de acuerdo, el 32.93% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 0% está en desacuerdo y el 0% están totalmente en desacuerdo.

#### 4.6.10.2 Indicador objetivos empresariales.

### Tabla 34

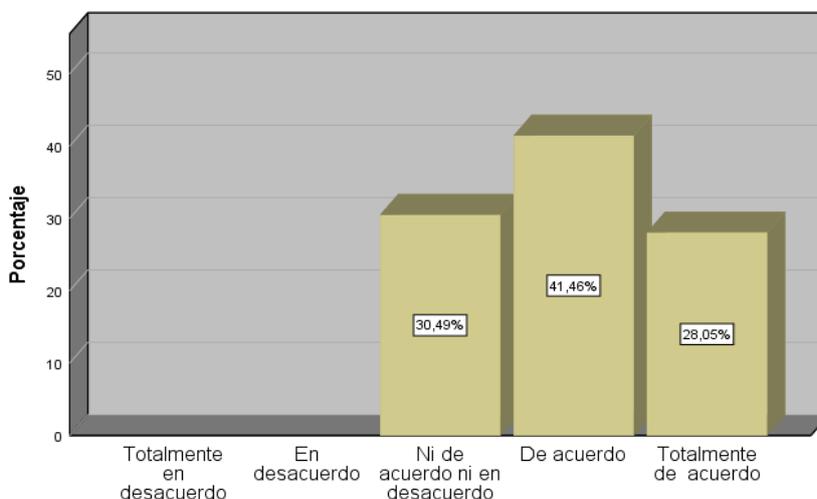
Ítem 18. Creo que la empresa solo se centra en el cumplimiento de las metas.

	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	30,5%
De acuerdo	34	41,5%
Totalmente de acuerdo	23	28,0%
Total	82	100,0%

Nota. Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

## Figura 28

Ítem 18. *Creo que la empresa solo se centra en el cumplimiento de las metas.*



*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la figura 28 se visualiza que de los encuestados el 41.46% están de acuerdo, el 28.05% están totalmente de acuerdo, el 30.49% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 0% está en desacuerdo y el 0% están totalmente en desacuerdo.

## Tabla 35

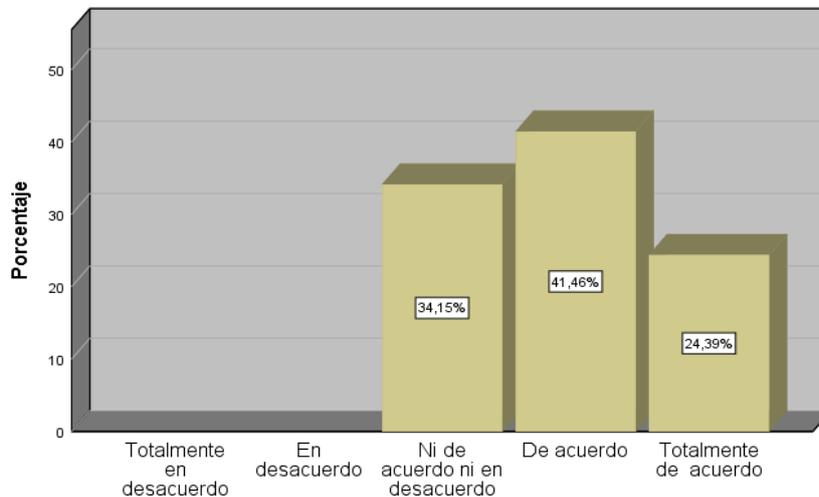
Ítem 19. *Los objetivos de la empresa están enfocados más en las personas que en los resultados.*

	Recuento	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	34,1%
De acuerdo	34	41,5%
Totalmente de acuerdo	20	24,4%
Total	82	100,0%

*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

## Figura 29

Ítem 19. Los objetivos de la empresa están enfocados más en las personas que en los resultados.



Nota. Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la figura 29 se visualiza que de los encuestados el 41.46% están de acuerdo, el 24.39% están totalmente de acuerdo, el 34.15% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 0% está en desacuerdo y el 0% están totalmente en desacuerdo.

### 4.6.11 Dimensión desempeño laboral

Tabla 36

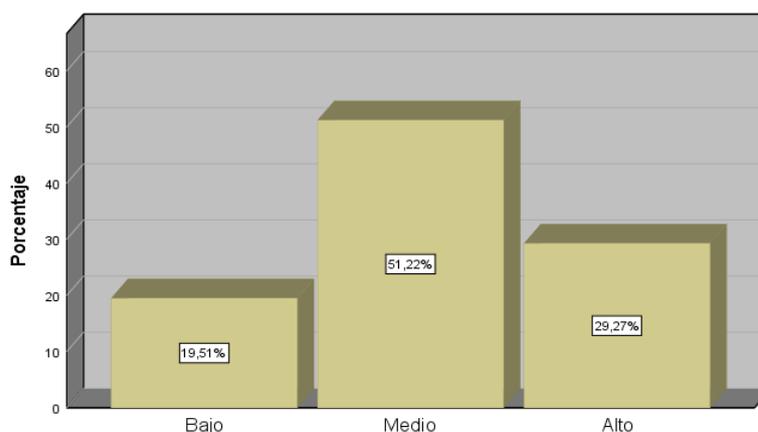
Nivel de Desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	19,5%
Medio	42	51,2%
Alto	24	29,3%
Total	82	100,0%

Nota. Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

**Figura 30**

*Porcentaje de los resultados de la dimensión desempeño laboral*



*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la tabla 36 y la figura 30 se visualiza que un 51.22% (42) de los encuestados perciben un nivel medio y un 29.27% (24) de los evaluados perciben un nivel alto de desempeño laboral. No obstante, es importante señalar que hay un 19.51% (16) de colaboradores que perciben un nivel bajo. Siendo el nivel medio el más representativo, porque no se está realizando estrategias que permitan al colaborador actuar con eficiencia en el trabajo realizado y potenciar sus habilidades determinantes para situaciones que se presentan en el trabajo.

***La dimensión desempeño laboral involucra los siguientes indicadores, reflejados a través de los ítems:***

#### **4.6.11.1 Indicador eficiencia.**

**Tabla 37**

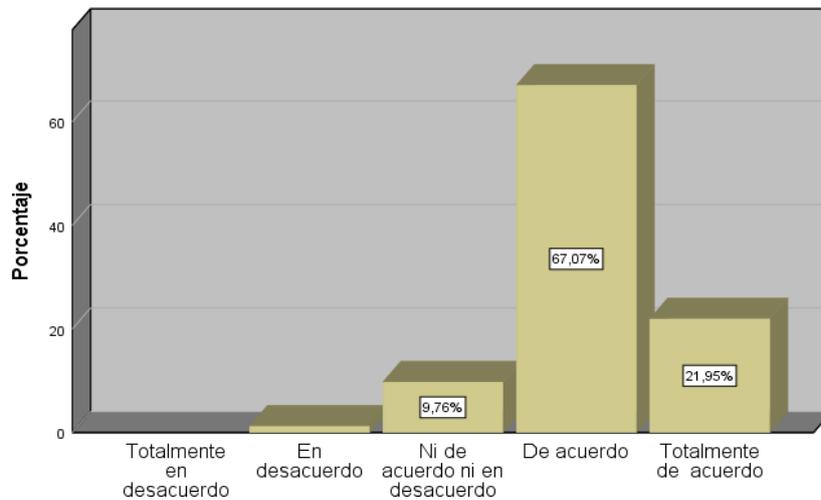
*Ítem 20. Trato eficientemente los problemas que se presentan en el trabajo.*

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	1,2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	9,8%
De acuerdo	55	67,1%
Totalmente de acuerdo	18	22,0%
Total	82	100,0%

*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

**Figura 31**

*Ítem 20. Trato eficientemente los problemas que se presentan en el trabajo.*



*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la figura 31 se visualiza que de los encuestados el 67.07% están de acuerdo, el 21.95% están totalmente de acuerdo, el 9.76% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 1% está en desacuerdo y el 0% están totalmente en desacuerdo.

#### **4.6.11.2 Indicador proactividad.**

**Tabla 38**

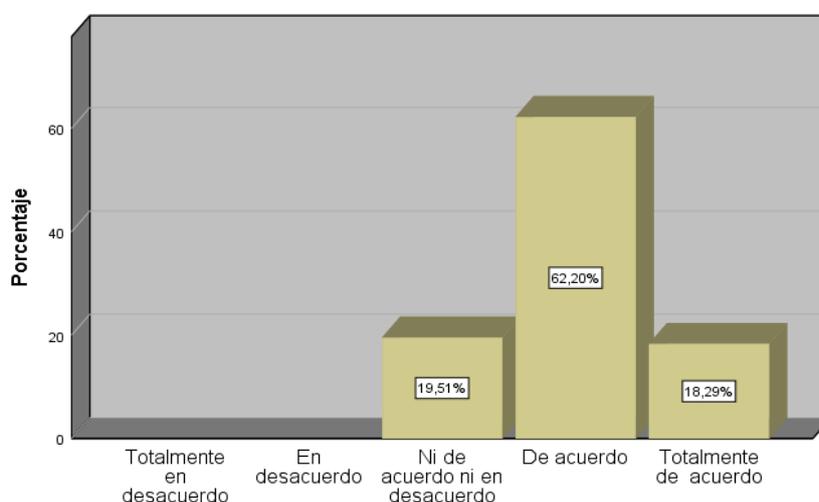
*Ítem 21. Me anticipo en realizar mi labor para tener tiempo de realizar otros trabajos o apoyar a los demás si me necesitan.*

	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	19,5%
De acuerdo	51	62,2%
Totalmente de acuerdo	15	18,3%
Total	82	100,0%

*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

**Figura 32**

*Ítem 21. Me anticipo en realizar mi labor para tener tiempo de realizar otros trabajos o apoyar a los demás si me necesitan.*



*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

En la figura 32 se visualiza que de los encuestados el 62.20% están de acuerdo, el 18.29% están totalmente de acuerdo, el 19.51% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 0% está en desacuerdo y el 0% están totalmente en desacuerdo.

#### **4.7 Contrastación de Hipótesis.**

##### **4.7.1 Prueba de normalidad**

**Tabla 39**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,076	82	,200*	,979	82	,189
Productividad laboral	,092	82	,083	,976	82	,129

*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.

**Regla de decisión:**

**Nivel de significancia  $\alpha = 0,05$**

- $p \text{ valor} \geq \alpha$ , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.
- $P \text{ valor} \leq \alpha$ , se acepta la hipótesis alterna (H1)

**Ha:** se determina una distribución no normal

**H0:** se determina una distribución normal

Se muestra en la tabla 39 el cálculo de normalidad con la prueba de Kolmogorov-Smirnova porque la muestra supera los 50 datos. Así mismo se muestra que ambas variables, tienen un Sig. valor mayor al 0.05 por lo tanto, los datos muestran una distribución normal. El coeficiente a utilizar es el estadígrafo de Pearson para muestras paramétricas.

#### 4.7.2 Prueba de correlación

Se utilizó la prueba de Pearson para establecer la correlación de las hipótesis formuladas, dado que los datos no siguen una distribución normal.

**Tabla 40**

*Prueba de correlación según Pearson*

Coeficiente	Interpretación
$r = 1$	Correlación perfecta
$0.80 < r < 1$	Muy alta
$0.60 < r < 0.80$	Alta
$0.40 < r < 0.60$	Moderada
$0.20 < r < 0.40$	Baja
$0 < r < 0.20$	Muy baja
$r = 0$	Nula

*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.

#### 4.7.3 Contrastación de hipótesis general.

Hi: La motivación se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A. del distrito de Chorrillos - Lima en el año 2023.

H0: La motivación no se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A. del distrito de Chorrillos - Lima en el año 2023.

**Tabla 41**

*Prueba de correlación según Pearson entre la variable motivación y productividad laboral.*

		Motivación laboral	Productividad laboral
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,496**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	82	82
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,496**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	82	82

*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.

En la tabla 41 se muestra la correlación general entre la variable motivación y productividad laboral donde se muestra un Sig. valor = 0.000 < 0.05 de acuerdo a la regla de decisión, se afirma que existe una relación directa y moderada entre la motivación y la productividad laboral, rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna, es decir, mientras mayor motivación laboral exista, la productividad incrementara de forma moderada.

#### **4.7.4 Contratación de hipótesis específicas**

##### **4.7.4.1 Contrastación de hipótesis específica 1**

He1: El reconocimiento se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A. del distrito de Chorrillos - Lima en el año 2023.

He1o: El reconocimiento no se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A. del distrito de Chorrillos - Lima en el año 2023.

**Tabla 42**

*Prueba de correlación según Pearson entre la dimensión de reconocimiento y la variable productividad laboral.*

		Reconocimiento	Productividad laboral
--	--	----------------	--------------------------

	Correlación de Pearson	1	,320**
Reconocimiento	Sig. (bilateral)		,003
	N	82	82
	Correlación de Pearson	,320**	1
Productividad laboral	Sig. (bilateral)	,003	
	N	82	82

*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.

En la tabla 42 se muestra la correlación específica 1 entre la dimensión reconocimiento y productividad laboral donde se muestra un Sig. valor = 0.003 < 0.05 de acuerdo a la regla de decisión se afirma que existe una relación directa entre el reconocimiento y productividad laboral a un nivel bajo, rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna, es decir, a mayor reconocimiento exista, la productividad incrementara de forma mesurada.

#### 4.7.4.2 Contrastación de hipótesis específica 2

He2: El logro se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A. del distrito de Chorrillos - Lima en el año 2023.

He2o: El logro no se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A. del distrito de Chorrillos - Lima en el año 2023.

#### Tabla 43

*Prueba de correlación según Pearson entre la dimensión logro y la variable productividad laboral.*

		Logro	Productividad laboral
	Correlación de Pearson	1	,408**
Logro	Sig. (bilateral)		,000
	N	82	82
	Correlación de Pearson	,408**	1
Productividad laboral	Sig. (bilateral)	,000	
	N	82	82

*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.

En la tabla 43 se muestra la correlación específica 2 entre la dimensión logro y productividad laboral donde se muestra un valor Sig. = 0.000 < 0.05 de acuerdo a la regla de decisión se afirma que existe una relación directa entre el logro y productividad laboral a un nivel moderado, rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna. A mayor logro laboral exista, la productividad incrementara de forma moderada.

#### 4.7.4.3 Contrastación de hipótesis específica 3

He3: La remuneración se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A. del distrito de Chorrillos - Lima en el año 2023.

He3o: La remuneración no se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A. del distrito de Chorrillos - Lima en el año 2023.

**Tabla 44**

*Prueba de correlación según Pearson entre la dimensión de remuneración y la variable productividad laboral.*

		Remuneración	Productividad laboral
Remuneración	Correlación de Pearson	1	,352**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	82	82
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,352**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	82	82

*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.

En la tabla 44 se muestra la correlación específica 3 entre la dimensión remuneración y productividad laboral donde se muestra un valor Sig. = 0.001 < 0.05 de acuerdo a la regla de decisión se afirma que existe una relación directa entre la remuneración y productividad laboral a un nivel bajo, rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna, es decir, a mayor remuneración exista, la productividad incrementara de forma paulatina.

#### 4.7.4.4 Contrastación de hipótesis específica 4

He4: Las condiciones laborales se relacionan con la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A. del distrito de Chorrillos - Lima en el año 2023.

He4o: Las condiciones laborales no se relacionan con la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A. del distrito de Chorrillos - Lima en el año 2023.

**Tabla 45**

*Prueba de correlación según Pearson entre la dimensión de condiciones laborales y la variable productividad laboral.*

		Condiciones Laborales	Productividad laboral
Condiciones laborales	Correlación de Pearson	1	,395**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	82	82
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,395**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	82	82

*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.

En la tabla 45 se muestra la correlación específica 4 entre la dimensión condiciones laborales y productividad laboral donde se muestra un valor Sig. = 0.000 < 0.05 de acuerdo a la regla de decisión se afirma que existe una relación directa entre las condiciones laborales y productividad laboral a un nivel bajo, rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna, es decir, a mejores condiciones laborales exista, la productividad incrementara de manera paulatina.

#### 4.7.4.5 Contrastación de hipótesis específica 5

He4: Las relaciones interpersonales se relacionan con la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A. del distrito de Chorrillos - Lima en el año 2023.

He4o: Las relaciones interpersonales no se relacionan con la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A. del distrito de Chorrillos - Lima en el año 2023.

**Tabla 46**

*Prueba de correlación según Pearson entre la dimensión de relaciones interpersonales y la variable productividad laboral.*

		Relaciones interpersonales	Productividad laboral
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	1	,517**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	82	82
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,517**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	82	82

*Nota.* Elaboración propia adaptada de SPSS 25.

En la tabla 46 se muestra la correlación específica 5 entre la dimensión relaciones interpersonales y productividad laboral donde se muestra un valor Sig. = 0.000 < 0.05 de acuerdo a la regla de decisión se afirma que existe una relación directa entre las relaciones interpersonales y productividad laboral a un nivel moderado, rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna, es decir, a mejores relaciones interpersonales exista, la productividad incrementara de forma moderada.

## V. Discusión de Resultados

De acuerdo a los resultados de la investigación, se obtuvo que la motivación y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Panorama CSC existe una relación de nivel medio al (53.66%), debido al análisis de cada dimensión de la motivación en relación a la productividad laboral teniendo en cuenta a los factores: el reconocimiento, haciendo énfasis en la apreciación al buen rendimiento y el premiar como motivación para que se esfuercen más, tal y como menciona Nohria en la teoría de los cuatro impulsos; el logro, haciendo referencia a lo que menciona la teoría del establecimiento de metas específicas, desafiantes que estén alineados a las objetivos personales y laborales; la remuneración en sintonía con las comisiones y bonos por objetivos logrados; las condiciones laborales tanto físicas como organizacionales y las relaciones interpersonales en lo colectivo como el trabajo en equipo y la participación en actividades. Los cuales permitieron cuantificar la relación que existe en la unidad de estudio, puesto que, si se mejora la motivación laboral en el centro de trabajo, la productividad laboral será favorecida.

En sintonía con el objetivo general fijado que es demostrar la relación entre la motivación laboral y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Panorama CSC, teniendo como resultado que sí existe una relación directa y moderada de Rho de Pearson 0.496; a comparación con los autores Arce y Jayo (2022), quienes obtuvieron un Rho de Spearman de 0.828 en su trabajo de investigación y donde se concluyó que la motivación tiene una relación alta y positiva con la productividad laboral en los colaboradores de la organización Faseel SAC, por tanto, es necesario seguir incrementando la motivación en el personal lo que permitirá mejorar la productividad cotidiana. Por ende, en ambas empresas la relación que denota con los factores de reconocimiento, logro, remuneración, condiciones laborales y relaciones interpersonales; lo que ayudará a la empresa en la productividad y de tal manera la organización logrará el crecimiento en varios ámbitos.

Por su parte Castañeda et al. (2020) obtuvo como resultado que más del 50% de los que trabajan en el área operacional el 63% poseen alto nivel de agotamiento, un 45% grado medio de despersonalización y un grado alto de 45% de insatisfacción, prevaleciendo un nivel elevado de estrés laboral en la motivación laboral, lo que en efecto produce niveles bajos de productividad laboral. Resultados que concuerdan con lo que se identificó en los colaboradores de la empresa Panorama CSC, dado que los niveles de productividad laboral van a depender de los niveles de motivación laboral.

Desde otro punto de vista, ángulo, Piscoya y Urpeque (2022), obtuvieron resultados positivos con niveles del 80.85% y 82.98% en ambas variables que determinan que los factores que más inciden en la empresa Hiperbodega Precio Uno, son las condiciones laborales que brinda la organización para poder crecer profesionalmente y los incentivos salariales. Este resultado contradice en parte con lo que se obtuvo con los colaboradores de la empresa Panorama CSC, donde se obtuvo que los niveles de las condiciones laborales altos dado que las herramientas que brinda la organización son óptimas para el desarrollo de las actividades y un nivel bajo en los incentivos, dado que no cuenta con un sistema de compensación por bonos o comisiones.

## VI. Conclusiones

1. La relación de la motivación y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima, es de manera favorable, con el resultado del coeficiente de Pearson de 0.496, que nos permite afirmar una correlación directa y moderada, de la misma forma se percibe la motivación laboral a un nivel medio de (53.70%) y la productividad laboral se percibe a un nivel medio de (60.98%). Se afirma que, a partir de la óptima gestión del reconocimiento, el logro, la remuneración, las condiciones laborales y las relaciones interpersonales, orientan a una mayor productividad en lo que respecta a la organización en el trabajo, el factor humano, cultura organizacional y desempeño laboral.
2. La relación del reconocimiento y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima, es de manera favorable, con el resultado del coeficiente de Pearson de 0.320, que nos permite afirmar una correlación directa y baja, de la misma forma se percibe el reconocimiento a un nivel alto de (62.20%). Se afirma que a mayor reconocimiento con énfasis en la apreciación social y la autorrealización se verá reflejado en un mejor nivel de productividad laboral.
3. La relación del logro y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima, es de manera favorable, con el resultado del coeficiente de Pearson de 0.408, que nos permite afirmar una correlación directa y moderada, de la misma forma se percibe el logro a un nivel alto de (53.66%). Se asevera que un incremento en el logro, centrado en las metas personales y los objetivos organizacionales, se proyectará una mejora en el nivel de la productividad laboral.
4. La relación de la remuneración y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima, es de manera favorable, con el resultado del coeficiente de Pearson de 0.352, que nos permite afirmar una correlación directa y baja, de la misma forma se percibe a la remuneración a un nivel bajo de (36.59%). Se afirma que una optimización en la remuneración, tomando en consideración las comisiones, bonos y la satisfacción salarial, mejorará considerablemente la productividad laboral.

5. La relación de las condiciones laborales y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima en el año 2023, es de manera favorable, con el resultado del coeficiente de Pearson de 0.395, que nos permite afirmar una correlación directa y baja, de la misma forma se percibe a las condiciones laborales a un nivel alto de (54.88%). Se justifica que un perfeccionamiento en las condiciones laborales, haciendo hincapié en las condiciones ambientales y las organizativas maximiza la productividad considerablemente.
6. La relación de las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima en el año 2023, es de manera favorable, con el resultado del coeficiente de Pearson de 0.517, que nos permite afirmar una correlación directa y moderada, de la misma forma se percibe que a las relaciones interpersonales un nivel medio de (42.68%). Se asevera que una mejoría en las relaciones interpersonales y enfocado en el trabajo en equipo y la participación activa, enriquece el nivel de productividad laboral.

## VII. Recomendaciones

1. Se sugiere que el área de recursos humanos de la empresa Panorama CSC se enfoque en los factores que promueven la motivación, implementando estrategias que se enfoquen en cada necesidad del empleado, sin afectar las responsabilidades y obligaciones dentro del horario laboral.
2. Teniendo en cuenta que los empleados se sienten apreciados socialmente y autorrealizados, se recomienda integrar un programa de premiación para los colaboradores que destaquen en sus labores durante todo el año. También se sugiere implementar convenios con universidades o institutos para que los colaboradores accedan a cursos con descuentos corporativos que estén alineados a su especialidad y de esta manera impulsar su desarrollo profesional.
3. Teniendo presente que los colaboradores de la empresa Panorama CSC perciben que las metas organizacionales son claras y desafiantes; se sugiere establecer un plan de fortalecimiento de estrategias que desarrollen competencias y nuevas habilidades para tener empleados motivados. Además, se recomienda que la organización trabaje mediante metas designadas por áreas, de esta manera, mantendremos a los empleados enfocados y generando competitividad entre ellos obteniendo mayor productividad.
4. El departamento de gestión humana debería implementar nuevas políticas de incentivos y bonos, donde cada integrante por área se vea beneficiado en base al trabajo realizado de manera conjunta para el logro de metas establecidas. Además, se podría establecer bonos adicionales por puntualidad y por récord de asistencia. Por último, es recomendable empezar a considerar las horas extras realizadas por el personal ya que actualmente no se viene contabilizando lo trabajado fuera de la jornada laboral.
5. Se sugiere extender el plazo de renovación de contrato de manera gradual, considerando el rendimiento y tiempo laborado en la empresa; de esta forma, tendremos empleados más comprometidos, seguros y estables dentro de la organización.
6. Se recomienda realizar actividades de integración como campeonatos, salidas recreativas, pausas activas y eventos por días festivos con el fin de mejorar la relación entre los colaboradores, por ende, incrementar la comunicación, la confianza y la participación en los grupos de trabajo.

## VIII. Referencias

- Alarcón, D., Gaytán, C., y Ruiz, S. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 4, 503–513.
- Anibal, R. (2019). *La cultura organizacional y su influencia en la productividad del Banco de la Nación “A” Huánuco - 2014*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Arce, L., y Jayo, A. (2022). *Motivación y productividad laboral en la empresa Faseel SAC, distrito de Breña, año 2022*. Universidad Tecnológica del Perú.
- Arenas, K. (2022). *Inteligencia emocional y productividad laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Abancay año 2020*. Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (Primera edición). Enfoques Consulting E.I.R.L. [www.tesisconjosearias.com](http://www.tesisconjosearias.com)
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE* (10th ed.). Kogan Page.
- Aroche, F. (2018). Estudio de la productividad y de la evolución económica en América del Norte. Una perspectiva estructural. *Estudios Económicos*, 33(1), 151–191.
- Bermúdez, R. (2021). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las pequeñas empresas privadas en la Provincia de Manabí – Ecuador*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Bojórquez, J., López, L., Hernández, M., y Jiménez, E. (2013). Innovation in Engineering, Technology and Education for Competitiveness and Prosperity. *LACCEI*, 14–16.
- Cardona, M., Montes, I., Vásquez, J., Villegas, M., y Brito, T. (2007). Capital humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral. *Universidad EAFIT*.
- Castañeda, K., Cerquera, J., Larrea, M., Portillo, S., y Guillen, L. (2020). *Impacto del estrés laboral en la motivación y productividad del personal del área de carga de la empresa Air France KLM Cargo del aeropuerto de Bogotá*. Institución Universitaria Politécnico Granacolombiano.
- Castillo, C. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación*. Universidad Técnica de Ambato.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9na ed.). MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Cortés, M., y González, M. (2021). *Delimitación del problema y la pregunta de investigación* (É. Maya, Ed.; Primera edición). Unidad de Servicios Editoriales.
- Dweck, C. (2006). *Mindset: the new psychology of success: Vol. v1.0* (1st ed.). RANDOM HOUSE.

- Fuentes, Y., García, M., Guevara, J., y Montoya, D. (2020). *Estrategia de motivación que mejoran la productividad laboral en la empresa La Despensa durante la pandemia del COVID 19*. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.
- Gómez-Mejía, L., Balkin, D., y Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos* (A. Cañizal y M. Varela, Eds.; 5ta ed.). PEARSON-PRENTICE HALL.
- González, E., López, J., y Cabral, R. (2022). Relación entre productividad laboral y remuneraciones: un análisis de proximidad espacial a nivel estatal en la industria manufacturera en México, 2004, 2009, 2014 y 2019. En *CEPAL*.
- Guerra, K., Calero, M., y Tachong, L. (2022). La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las PYMES del Cantón Santo Domingo. *Revista G-ner@ndo*, 3(2), 210–246.
- Guffante, T., Guffante, F., y Chávez, P. (2016). *INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA: El Proyecto de Investigación* (C. Varguillas, N. Malinowski, y G. Quintero, Eds.).
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (M. Toledo, Ed.; 6ta ed.). MCGRAW-HILL.
- Honneth, A. (1997). *La lucha por el reconocimiento* (M. Ballesteros y G. Vilar, Eds.). NOVAGRAFIK, S. L.
- IBM. (2011). *Manual del usuario del sistema básico de IBM SPSS Statistics 20*. IBM Corporation.
- Leyva, K., y Vilcas, K. (2021). *El empowerment y la productividad laboral de los colaboradores de la zona 1 de la CMAC Huancayo S. A. - 2020*. Universidad Continental.
- Marin, A., y Zapata, M. (2017). *Usos y aplicaciones del excel*.
- Martínez, R. (2017). *Las relaciones interpersonales en la Empresa. Realidad Empresarial*. 3, 37–38.
- Marvel, M., Rodríguez, C., y Núñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549–584. <https://doi.org/10.3926/ic.2011.v7n2.p549-584>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad* (13ra ed.). Díaz de Santos.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Narcea S.A. de Ediciones.
- Müller, J. (2020). *Análisis de la relación del modelo de recompensa total con la satisfacción, el desempeño y el compromiso del trabajador*. Universidad de Granada.
- Myers, D., y Twenge, J. (2018). *Explorando la psicología social* (W. Glass, Ed.; 8va ed.). McGraw-Hill Education.
- Nohria, N., Groysberg, B., y Lee, L.-E. (2008). Employee Motivation A Powerful New Model. En *Harvard Business Review*. [www.hbr.org](http://www.hbr.org)

- Ochoa, K. (2014). *Motivación y productividad laboral: (Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX)*. Universidad Rafael Landívar.
- Peralta, D. (2021). *Motivación y desempeño laboral en profesionales de obstetricia durante etapa de pandemia por COVID-19. Hospital Sergio E. Bernales, 2021*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pérez-Fabara, M., Sánchez-Charro, R., y Quinatoa-Arequipa, E. (2017). Motivación y esferas del consumidor digital. *Revista Publicando*, 4(12), 269–282.
- Piscocya, P., y Urpeque, A. (2022). *La motivación laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021* [Universidad Señor de Sipán]. <https://orcid.org/0000-0002-2107-8822>
- Redondo, V. (2012). *Condiciones laborales en el mundo empresarial*. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/1860>
- Ricoeur, P. (2006). *Caminos del reconocimiento: Tres estudios* (A. Neira, Ed.). Fondo de Cultura Económica.
- Robbins, S., y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (S. Fonseca, Ed.; 17ma ed.). Pearson Education.
- Rodriguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R., y Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43), 53–68. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n43p05>
- Ryan, R., y Deci, E. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American Psychological Association*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037110003-066X.55.1.68>
- Santa, D., Santa, A., Sánchez, M., Rosas, C., Reyes, C., y Rodriguez, J. (2021). *La influencia de la motivación en la productividad laboral en el personal administrativo de una universidad privada* (1ra ed.). Savez editorial.
- Serpa, A. (2019). *Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Tam, J., Vera, G., y Oliveros, R. (2008). Tipos, métodos y estrategias de investigación científica. *Pensamiento y Acción*, 5, 145–154.
- Taylor, C. (1996). Identidad y reconocimiento. *Universidad McGill*, 10–19.
- Tomalá, D. (2019). *Estrategias de motivación para mejorar la productividad de los operarios del laboratorio Biocentinel, provincia de Santa Elena, año 2018*. Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Travieso, C. (2021). La productividad y las teorías de crecimiento económico. *COFIN Habana*, 16(1). <https://orcid.org/0000-0001-7870-4962>
- Vásquez, S. (2020). *Inteligencia emocional y productividad laboral en la empresa SOCOPUR – Ucayali, 2018*. Universidad Peruana Unión.

Zamora, S. (2020). *Análisis de la cultura organizacional en la productividad de los empleados 2016-2020*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

## Anexos

### Anexo 1. Matriz de consistencia

**TÍTULO:** Motivación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima en el año 2023

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b> ¿Cómo se relaciona la motivación y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima en el año 2023?</p> <p><b>Problema Específico 1</b> ¿Cómo se relaciona el reconocimiento y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima en el año 2023?</p> <p><b>Problema Específico 2</b> ¿Cómo se relaciona el logro y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima en el año 2023?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación de la motivación y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima en el año 2023.</p> <p><b>Objetivo Específico 1</b> Analizar la relación del reconocimiento y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima en el año 2023.</p> <p><b>Objetivo Específico 2</b> Analizar la relación del logro y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima en el año 2023.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> La motivación se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A. del distrito de Chorrillos - Lima en el año 2023.</p> <p><b>Hipótesis Específica 1</b> El reconocimiento se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A. del distrito de Chorrillos - Lima en el año 2023.</p> <p><b>Hipótesis Específica 2</b> El logro se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A. del distrito de Chorrillos - Lima en el año 2023.</p>	MOTIVACIÓN	RECONOCIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autorrealización</li> <li>• Apreciación social</li> </ul>	<p><b>Tipo investigación:</b> Básico</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental transversal</p> <p><b>Enfoque de investigación:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario con escala de Likert</p> <p><b>Población:</b> 89</p> <p><b>Muestra:</b> 89</p> <p><b>Métodos de Análisis de Datos:</b> SPSS versión 25.0 Microsoft Excel</p>
				LOGRO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metas personales</li> <li>• Objetivos organizacionales</li> </ul>	
				REMUNERACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción salarial</li> <li>• Comisiones y bonos</li> </ul>	
				CONDICIONES LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones físicas</li> </ul>	
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones organizativas</li> </ul>	
				RELACIONES INTERPERSONALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación en actividades</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	
			PRODUCTIVIDAD LABORAL	ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso</li> <li>• Coordinación</li> </ul>	
				FACTOR HUMANO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actitudes</li> </ul>	
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias</li> </ul>	
				CULTURA ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores</li> <li>• Objetivos empresariales</li> </ul>	
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficiencia</li> </ul>	

<p><b>Problema Específico 3</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la remuneración y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima en el año 2023?</p>	<p><b>Objetivo Específico 3</b></p> <p>Analizar la relación de la remuneración y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima en el año 2023.</p>	<p><b>Hipótesis Específica 3</b></p> <p>La remuneración se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A. del distrito de Chorrillos - Lima en el año 2023</p>	<p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proactividad</li> </ul>
<p><b>Problema Específico 4</b></p> <p>¿Cómo se relaciona las condiciones laborales y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima en el año 2023?</p>	<p><b>Objetivo Específico 4</b></p> <p>Analizar la relación de las condiciones laborales y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima en el año 2023.</p>	<p><b>Hipótesis Específica 4</b></p> <p>Las condiciones laborales se relacionan con la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A. del distrito de Chorrillos - Lima en el año 2023.</p>		
<p><b>Problema Específico 5</b></p> <p>¿Cómo se relaciona las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima en el año 2023?</p>	<p><b>Objetivo Específico 5</b></p> <p>Analizar la relación de las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Chorrillos – Lima en el año 2023.</p>	<p><b>Hipótesis Específica 5</b></p> <p>Las se relacionan con la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A. del distrito de Chorrillos - Lima en el año 2023.</p>		

FUENTE: *Elaboración propia, 2023*

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario de motivación y productividad laboral

Sírvase en contestar la siguiente encuesta marcando con un aspa (X) en la alternativa que a su criterio corresponda, donde:

Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
------------------------------	-------------------	------------------------------------	----------------	---------------------------

N°	ENUNCIADO	1	2	3	4	5
<b>Variable N° 1: Motivación laboral</b>						
1	Me siento realizado con las funciones que desempeño en el trabajo.					
2	Generalmente mis compañeros y jefes de área reconocen mi desenvolvimiento laboral.					
3	Siento que la visión de la empresa se encuentra alineada con mis metas personales.					
4	Considero que las funciones que realizo son necesarias para cumplir con los objetivos establecidos.					
5	Estoy de acuerdo con el salario que percibo mensualmente.					
6	Me siento a gusto con las comisiones establecidas por alcanzar mis metas de manera mensual.					
7	Considero que existe una correcta estructura de bonos por productividad y buen desempeño.					
8	Me encuentro conforme con el mobiliario, infraestructura y herramientas en el trabajo para realizar mis actividades diarias.					
9	Me siento seguro y estable en el trabajo.					
10	La organización realiza regularmente actividades recreativas como método de integración entre los colaboradores.					
11	Siento la confianza para proponer ideas con mis compañeros y realizar tareas en equipo.					
<b>Variable N° 2: Productividad laboral</b>						
12	Me siento identificado y comprometido con la organización.					
13	Considero que asumo con responsabilidad las tareas que me asignan en el trabajo.					
14	Considero que se toman decisiones importantes sin consultarlo.					
15	Realizo mi trabajo con buena actitud.					
16	Considero que existe una competencia negativa entre los compañeros de trabajo.					
17	La empresa promueve una cultura organizacional entre sus colaboradores.					
18	Creo que la empresa solo se centra en el cumplimiento de las metas.					
19	Los objetivos de la empresa están enfocados más en las personas que en los resultados.					
20	Trato eficientemente los problemas que se presentan en el trabajo.					
21	Me anticipo en realizar mi labor para tener tiempo de realizar otros trabajos o apoyar a los demás si me necesitan.					

FUENTE: *Elaboración propia, 2023*

### Anexo 3. Formato de Validación de expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR - UNTELS  
Facultad de Ingeniería y Gestión  
Escuela Profesional de Administración de Empresas

#### FICHA DE VALIDACIÓN

1. **Datos del experto:**
2. **Apellidos y nombres:** VIGO SANCHEZ EDWIN AUGUSTO  
**Grado académico:** DOCTOR EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
**Título profesional:** LICENCIADO EN ADMINISTRACION  
**Especialidad:** RR.HH. Y GESTION
3. **Título de la investigación:** Motivación y Productividad Laboral de los Colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del Distrito de Chorrillos – Lima, en el año 2023.
4. **Investigador/es:** Bach. Alfaro Carmona César Romano / Jalca Sicha Juan Hernando
5. **Instrumento:** Cuestionario

N°	INDICADORES	EVIDENCIAS	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Metodología	La técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación					X
02	Coherencia	Entre los subindicadores, indicadores y dimensiones				X	
03	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
04	Consistencia	Basados en aspectos teóricos de la variable					X
05	Objetividad	Expresado en conductas observables					X
06	Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación. Objetivos, hipótesis y variables					X
07	Claridad	Formulado con lenguaje apropiado				X	
08	Actualidad	Acorde al avance de la ciencia y tecnología				X	
09	Organización	Muestra una organización lógica					X
10	Pertinencia	El instrumento es adecuado al tipo de investigación				X	
<b>TOTAL</b>			A	B	C	D	E

6. **COEFICIENTE DE VALIDACIÓN (CV) =  $\frac{(1*A) + (2*B) + (3*C) + (4*D) + (5*E)}{50} = 87\%$**

**NOTA:** El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (CV) otorgado por los (03) expertos es  $\geq 70\%$ .

7. **Opinión de aplicabilidad:** El instrumento está expedito para su aplicación ( X )

Villa el Salvador, 21 de agosto de 2023

Edwin Augusto Vigo Sánchez  
DNI. 08346435



### FICHA DE VALIDACIÓN

1. Datos del experto:

Apellidos y nombres: Trujillo Hingosa Cesar

Grado académico: Magister

Título profesional: Licenciado en Administración

Especialidad: Administrador

2. Título de la investigación: Motivación y Productividad Laboral de los

3. Investigador/es: Colaboradores de la Empresa Panorama CSC. S.A.C. del Distrito de Chorrillos - Lima en el Año 2023

4. Instrumento: Cuestionario  
Jalca Sicha Iván Hernández y Alvaro Carmona Cesar Romano

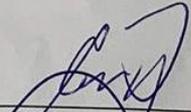
Nº	INDICADORES	EVIDENCIAS	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Metodología	La técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación				X	
02	Coherencia	Entre los subindicadores, indicadores y dimensiones				X	
03	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
04	Consistencia	Basados en aspectos teóricos de la variable				X	
05	Objetividad	Expresado en conductas observables				X	
06	Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación. Objetivos, hipótesis y variables				X	
07	Claridad	Formulado con lenguaje apropiado				X	
08	Actualidad	Acorde al avance de la ciencia y tecnología				X	
09	Organización	Muestra una organización lógica				X	
10	Pertinencia	El instrumento es adecuado al tipo de investigación				X	
TOTAL			A	B	C	D	E

5. COEFICIENTE DE VALIDACIÓN (CV) =  $\frac{(1*A) + (2*B) + (3*C) + (4*D) + (5*E)}{50} = 80\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (CV) otorgado por los (03) expertos es  $\geq 70\%$ .

6. Opinión de aplicabilidad: El instrumento está expedito para su aplicación (X)

Villa el Salvador, 19 de agosto de 2023

  
Apellidos y nombres del experto  
DNI. 10336856



### FICHA DE VALIDACIÓN

1. Datos del experto:

Apellidos y nombres: Polido Masias Marcos  
Grado académico: Doctor  
Título profesional: Lic en Gestión de Empresas  
Especialidad: Administrador

2. Título de la investigación: Motivación y Productividad Laboral de los

3. Investigador/es: Colaboradores de la Empresa Panorama CSC S.A.C. del distrito de Charillos - Lima en el año 2023

4. Instrumento: Cuestionario  
Jalca Sicha Juan Hernandez y Alfaro Carmona Cesar Romane

N°	INDICADORES	EVIDENCIAS	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Metodología	La técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación				X	
02	Coherencia	Entre los subindicadores, indicadores y dimensiones				X	
03	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
04	Consistencia	Basados en aspectos teóricos de la variable				X	
05	Objetividad	Expresado en conductas observables				X	
06	Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación. Objetivos, hipótesis y variables				X	
07	Claridad	Formulado con lenguaje apropiado				X	
08	Actualidad	Acorde al avance de la ciencia y tecnología				X	
09	Organización	Muestra una organización lógica				X	
10	Pertinencia	El instrumento es adecuado al tipo de investigación				X	
TOTAL			A	B	C	D	E

5. COEFICIENTE DE VALIDACIÓN (CV) =  $\frac{(1*A) + (2*B) + (3*C) + (4*D) + (5*E)}{50} = 80\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (CV) otorgado por los (03) expertos es  $\geq 70\%$ .

6. Opinión de aplicabilidad: El instrumento está expedito para su aplicación (X)

Villa el Salvador, 20 de agosto de 2023

Apellidos y nombres del experto

DNI. 08006554