

# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**“LA MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD  
EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SELVAMIX SAC DE  
PUCALLPA - 2020”**

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

**ERICA TAHISA VELA MOZOMBITE  
ELIZABETH VERDE GONZÁLES**

**PUCALLPA – PERÚ**

**2021**



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

### COMISION DE GRADOS Y TITULOS

**"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la independencia"**



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Siendo las...10:00am...del día Viernes 18 de Junio del 2021, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Mígues Arevalo Rios (Presidente)**, **Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias (Miembro)**, y **Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"LA MOTIVACION ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SELVAMIX SAC DE PUCALLPA - 2020"** por el/la/los Bachilleres en Administración: **Erica Tahisa Vela Mozombite, EN FORMA PRESENCIAL:**

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
- b) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
- c) Aprobado por mayoría
- d) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por mayoría

Siendo las...11:00am...del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

**Dr. Mígues Arevalo Rios**  
Presidente

**Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias**  
Miembro

**Mg. Roger Lozano Ruiz**  
Miembro



**Dr. Edgar Guizado Moscoso**  
Secretario Académico



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

**COMISION DE GRADOS Y TITULOS**

**"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la independencia"**



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

Siendo las...10:00am del día Viernes 18 de Junio del 2021, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Mígues Arevalo Rios (Presidente), Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias (Miembro), y Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"LA MOTIVACION ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SELVAMIX SAC DE PUCALLPA - 2020"** por el/la/los Bachilleres en Administración: **Elizabeth Verde Gonzales, EN FORMA PRESENCIAL:**

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- e) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
- f) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
- g) Aprobado por mayoría
- h) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por mayoría.....

Siendo las...11:00am del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

**Dr. Mígues Arevalo Rios**  
Presidente

**Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias**  
Miembro

**Mg. Roger Lozano Ruiz**  
Miembro



**Dr. Edgar Guizado Moscoso**  
Secretario Académico

## ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, como requisito para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Migue Arévalo Ríos



---

Presidente

Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias



---

Miembro


Mg. Roger Lozano Ruíz



---

Miembro

Dr. Manuel Rocha Gonzáles



---

Asesor


Bach. Erica Tahisa Vela Mozombite



---

Tesista

Bach. Elizabeth Verde Gonzales



---

Tesista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION  
DIRECCION DE PRODUCCION INTELECTUAL

# CONSTANCIA

## ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

### SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

**N° V/0127-2021**

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) Titulado:

“LA MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SELVAMIX SAC DE PUCALLPA-2020”

Cuyo autor (es) : VELA MOZOMBITE, ÉRICA TAHISA  
VERDE GONZÁLES, ELIZABETH

Facultad : CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES  
Escuela Profesional : ADMINISTRACIÓN.  
Asesor(a) : Dr. ROCHA GONZÁLES, MANUEL

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 6 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 22/03/2021



Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON  
Dirección de Producción Intelectual

# AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

## REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, ERICA TAHISA VELA MOZOMBITE

Autor de la TESIS titulada:

LA MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN  
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SELVAMIX SAC DE PUCALLPA-  
2020.

Sustentada el año: 2021

Con la asesoría de: DR. MANUEL ROCHA GONZALES.

En la Facultad de: CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

Carrera Profesional de: ADMINISTRACIÓN.

### Autorizo la publicación:

**PARCIAL**  Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

**TOTAL**  Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali ([www.repositorio.unu.edu.pe](http://www.repositorio.unu.edu.pe)), bajo los siguientes términos:

**Primero:** Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo:** Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 18 / 06 / 2021

Email: erica.vela@outlook.es

Firma: 

Teléfono: 954 47 66 33

DNI: 71043341

# AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

## REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, ELIZABETH VERDE GONZALES

Autor de la TESIS titulada:

“LA MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS  
TRABAJADORES DE LA EMPRESA SELVA MIX SAC DE  
PUCALLPA - 2020”.

Sustentada el año: 2021

Con la asesoría de: Dr. MANUEL ROCHA GONZALES.

En la Facultad de: CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

Carrera Profesional de: ADMINISTRACIÓN

### Autorizo la publicación:

**PARCIAL**  Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

**TOTAL**  Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali ([www.repositorio.unu.edu.pe](http://www.repositorio.unu.edu.pe)), bajo los siguientes términos:

**Primero:** Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo:** Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 18 / 06 / 2021

Email: eli23062018@gmail.com

Firma: 

Teléfono: 943165230

DNI: 46659238

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradecer a Dios, por regalarnos salud y vida para cumplir nuestras metas.

A la Universidad Nacional de Ucayali, nuestra alma mater por habernos brindado la oportunidad de formarnos como profesionales.

A los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables quienes nos compartieron sus conocimientos y enseñanzas, y por motivarnos e inculcarnos valores éticos que hoy son la raíz de nuestra formación.

A nuestros padres por la confianza depositada y el amor incondicional que nos brindan.

A la Mg. Betzy Caja Muñoz, por encaminarnos y brindarnos sus conocimientos en el proceso de ejecución y desarrollo de esta investigación.

# ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA.....	viii
AGRADECIMIENTO.....	ix
ÍNDICE.....	x
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiv
RESUMEN.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
INTRODUCCIÓN.....	xviii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.2.1. Problema General.....	5
1.2.2. Problemas Específicos.....	5
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.3.1. Objetivo General.....	5
1.3.2. Objetivos Específicos.....	5
1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	6
1.4.1. Hipótesis General.....	6
1.4.2. Hipótesis Específicas.....	6
1.5. VARIABLES.....	7
1.5.1. Variable Independiente.....	7
1.5.2. Variable Dependiente.....	7
1.5.3. Operacionalización de Variables.....	8

1.6.	JUSTIFICACIÓN.....	8
1.6.1.	Justificación Teórica.....	8
1.6.2.	Justificación Práctica.....	9
1.6.3.	Justificación Metodológica.....	9
1.7.	VIABILIDAD.....	10
1.8.	LIMITACIONES.....	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....		11
2.1.	ANTECEDENTES.....	11
2.1.1.	A Nivel Internacional.....	11
2.1.2.	A Nivel Nacional.....	12
2.1.3.	A Nivel Local.....	14
2.2.	BASES TEÓRICAS.....	16
2.2.1.	Motivación Organizacional.....	16
2.2.2.	Productividad.....	22
2.3.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	24
2.3.1.	Variable Independiente.....	24
2.3.2.	Variable Dependiente.....	25
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....		27
3.1.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	27
3.1.1.	Método General.....	27
3.1.2.	Diseño y Esquema Metodológico.....	27
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	29
3.2.1.	Población.....	29
3.2.2.	Muestra.....	29
3.3.	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	30

3.3.1. Técnicas.....	30
3.3.2. Instrumentos.....	30
3.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	31
3.5. TRATAMIENTO DE DATOS.....	31
3.6. PRESENTACIÓN DE DATOS.....	32
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	33
4.1. RESULTADOS.....	33
4.2. DISCUSIÓN.....	65
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	67
5.1. CONCLUSIONES.....	67
5.2. RECOMENDACIONES.....	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70
ANEXOS.....	73

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1.</b> Operacionalización de variables.....	8
<b>Tabla 2.</b> Teoría de expectación.....	21
<b>Tabla 3.</b> Teoría X y Y.....	21
<b>Tabla 4.</b> Cálculo de la muestra.....	30
<b>Tabla 5.</b> Categoría de análisis para interpretación del coeficiente de correlación.....	32
<b>Tabla 6.</b> Prueba de correlación entre la variable Motivación Organizacional y la Productividad de los Trabajadores.....	60
<b>Tabla 7.</b> Prueba de correlación entre los Factores Higiénicos y Productividad.....	62
<b>Tabla 8.</b> Prueba de correlación entre los Factores Motivacionales y Productividad.....	64

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
<b>Figura 1.</b> Diagrama de Ishikawa.....	4
<b>Figura 2.</b> Jerarquía de las necesidades humanas.....	18
<b>Figura 3.</b> Estás satisfecho con el sueldo que percibe.....	33
<b>Figura 4.</b> La remuneración que percibe, corresponde al trabajo que realiza.....	34
<b>Figura 5.</b> Existe riesgos físicos y psicológicos en tu puesto de labor.....	35
<b>Figura 6.</b> Cuenta con las herramientas suficientes para el desarrollo de sus funciones.....	36
<b>Figura 7.</b> Los puestos de trabajo cuentan con la seguridad necesaria para evitar los accidentes de trabajo físicos.....	37
<b>Figura 8.</b> Se considera parte importante para su equipo de trabajo.....	38
<b>Figura 9.</b> Sus compañeros le apoyan en el cumplimiento de sus funciones.....	39
<b>Figura 10.</b> Existe una comunicación fluida con su equipo de trabajo.....	40
<b>Figura 11.</b> La delegación de responsabilidades por parte de sus superiores le permite desarrollar sus habilidades.....	41
<b>Figura 12.</b> Se siente comprometido con la empresa y se esfuerza en pro del cumplimiento de las metas organizacionales.....	42
<b>Figura 13.</b> Usted tiene autonomía para la toma de decisiones.....	43
<b>Figura 14.</b> Cuenta con la libertad para hacer frente a los problemas que se puedan desarrollar en su día a día.....	44

<b>Figura 15.</b>	La empresa le brinda posibilidades de hacer una línea de carrera.....	45
<b>Figura 16.</b>	La empresa reconoce sus logros.....	46
<b>Figura 17.</b>	La empresa lo incentiva para su crecimiento profesional.....	47
<b>Figura 18.</b>	En el proceso de producción realiza el uso adecuado de los recursos.....	48
<b>Figura 19.</b>	Hace uso de los recursos de manera responsable y sostenible.....	49
<b>Figura 20.</b>	Cuenta con los equipos y materiales necesarios para el desarrollo de su trabajo.....	50
<b>Figura 21.</b>	El ambiente donde labora es adecuado, amplio y cómodo para el desarrollo de tus actividades.....	51
<b>Figura 22.</b>	SELVAMIX SAC. cuenta con la infraestructura adecuada que le permita maximizar su producción.....	52
<b>Figura 23.</b>	Te consideras una persona proactiva y dinámica al momento de ejecutar sus tareas.....	53
<b>Figura 24.</b>	Los equipos con la que cuenta la empresa SELVAMIX SAC. le permite realizar sus tareas en el tiempo programado.....	54
<b>Figura 25.</b>	Cumplen con las metas establecidas del mes.....	55
<b>Figura 26.</b>	Tu productividad mensual contribuye con los objetivos de la empresa.....	56
<b>Figura 27.</b>	Al finalizar tus actividades diarias cumples oportunamente con las metas asignadas.....	57
<b>Figura 28.</b>	Te sientes identificado con la empresa y sus objetivos.....	58

## RESUMEN

La investigación “La motivación organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020” se ha desarrollado a base de conocer la motivación de los trabajadores y la poca productividad debido a la falta de eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus funciones, motivo por el cual se planteó el problema ¿Cuál es la relación entre la motivación organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC -2020?, como objetivo determinar la relación entre la motivación organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC- 2020, por lo cual se planteó la siguiente hipótesis; la motivación organizacional tiene relación directa y significativa con la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa - 2020, los métodos de investigación empleados fueron el inductivo y deductivo, el diseño no experimental de corte transversal de tipo básica y el nivel de la investigación correlacional, con una muestra de 33 trabajadores de la empresa. En la contrastación de la hipótesis se obtuvo los siguientes resultados, que el nivel de significancia de 0.05 la motivación organizacional se relaciona directa y significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC, con un RHO de 0.723, lo cual significa una alta intensidad correlativa.

**Palabras claves:** Motivación, organización, productividad, trabajadores.

## ABSTRACT

The research "the organizational motivation and productivity of the workers of the company SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020" has been developed based on knowing the motivation of the workers and the low productivity due to the lack of efficiency and effectiveness in the development of their functions, which is why the problem was raised: What is the relationship between organizational motivation and productivity of the workers of the company SELVAMIX SAC - 2020?, as an objective to determine the relationship between organizational motivation and worker productivity of the company SELVAMIX SAC-2020, Therefore, the following hypothesis was raised; Organizational motivation has a direct and significant relationship with the productivity of the workers of the SELVAMIX SAC company in Pucallpa - 2020, the research methods used were inductive and deductive, the non-experimental design of a basic cross-section and the level of the correlational research, with a sample of 33 company workers. In contracting the hypothesis, the following results were obtained that the significance level of 0.05 organizational motivation is directly and significantly related to the productivity of the workers of the company SELVAMIX SAC, with an RHO of 0.723, which means a high intensity correlative

**Keywords:** Motivation, organization, productivity, workers.

## INTRODUCCIÓN

SELVAMIX SAC. Es una empresa que se desarrolla dentro del rubro de la construcción y tiene como principal característica el servicio personalizado a través de profesionales y técnicos altamente calificados, quienes le brindan un asesoramiento técnico comercial, antes, durante y después de los vaciados de concreto; en la cual sus trabajadores son pieza fundamental para el logro de sus objetivos organizacionales, por ello sus trabajadores deben estar motivados e identificados con la empresa.

Esta investigación se realizó con el propósito de identificar la relación entre la motivación organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC. – 2020, la cual estuvo orientada a conocer si la motivación organizacional interviene en la productividad de los trabajadores mediante los factores higiénicos a través de las condiciones físicas del trabajo, seguridad en el puesto y relación con los compañeros, asimismo conocer los factores motivacionales mediante la delegación de responsabilidades, capacidad de toma de decisiones y reconocimiento de las labores la cual nos permitió conocer la productividad de los trabajadores en cuanto a la eficiencia de trabajo que desarrollan a través del uso adecuado de los recursos, ambiente adecuado y proactividad en la ejecución del trabajo, de mismo modo en cuanto a la eficacia mediante el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos, compromiso en la realización del trabajo.

Como objetivo general de la investigación, determinar la relación entre la motivación organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa – 2020.

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El concreto sin duda es uno de los productos más conocidos a nivel mundial, siendo uno de los materiales más usados dentro de la construcción en el Perú, es el elemento principal para poder consolidar las obras públicas como privadas, asimismo la venta de este producto en el mercado nacional tiene mucha demanda ya que su proyección de crecimiento para el año 2020 fue en un 10%, sin embargo a causa de la pandemia este tuvo una desaceleración debido a que se paralizó las actividades de construcción, sin embargo a mediados de setiembre la venta de este producto logró volver a terrenos positivos.

Y en la región Ucayali este producto tiene una alta demanda, ya que es una región que cuenta con muchos proyectos en ejecución en la cual la materia prima es el concreto por lo cual su demanda siempre ira en crecimiento, por lo tanto, la empresa SELVAMIX SAC tiene un mercado basto, amplio y seguro para seguir creciendo y expandiéndose a nivel centro oriente.

Por ello la importancia de investigar el nivel de motivación que tiene el trabajador para desarrollar sus funciones de manera efectiva en la organización y contribuya con el logro de sus objetivos de la empresa; la cual fue fundada el 02 de mayo del 2013 en la ciudad de Pucallpa, registrada dentro de las sociedades mercantiles y comerciales como una Sociedad Anónima Cerrada de condición activo y empadronada en el

Registro Nacional de Proveedores (RNP), es una empresa dedicada al suministro de concreto premezclado y productos afines; el uso del concreto premezclado es el más utilizado en la ejecución de obras de vivienda, edificación y obras públicas.

Actualmente la empresa SELVAMIX SAC; cuenta con una flota de equipos y maquinarias de primera generación, lo cual garantiza el buen servicio que brinda; tiene como principal característica el servicio personalizado a través de profesionales y técnicos altamente calificados, quienes le brindan un asesoramiento técnico y comercial, antes, durante y después de los vaciados de concreto, en ese sentido SELVAMIX, ha implementado su sistema de evaluación y competencia entre proveedores de insumos, que garantiza contar con la mejor tecnología en el desempeño y el máximo costo/beneficio.

Es evidente la importancia de la motivación desde el punto de vista técnico laboral, ya que muestra el error de creer que cuanto más se presione al trabajador, más producción se conseguirá, es totalmente falso esa idea del empleador; por ello es necesario generar técnicas de motivación a través de incentivos para mantener y hacer crecer la organización, la motivación del personal se ve reflejada en los esfuerzos y resultados obtenidos los cuales generan identidad corporativa y trascienden a los intereses profesionales y particulares de los trabajadores, utilizando estrategias de compensación y motivación para el buen desarrollo de actividades de trabajo en sus diferentes áreas.

Además; la empresa SELVAMIX SAC, mantendrá una política de gestión por lo tanto se concentrará en la producción y comercialización de

concreto premezclado en la ciudad de Pucallpa, adoptara políticas de productividad que orienten la dirección en la toma de decisiones como otorgar aumentos salariales, estimular al logro de las metas facilitando a la organización el cumplimiento de los objetivos, brindar beneficios para los empleados y no dejar de lado la comunicación para facilitar alcanzar la productividad esperada y capacitar al trabajador con nuevos conocimientos y habilidades.

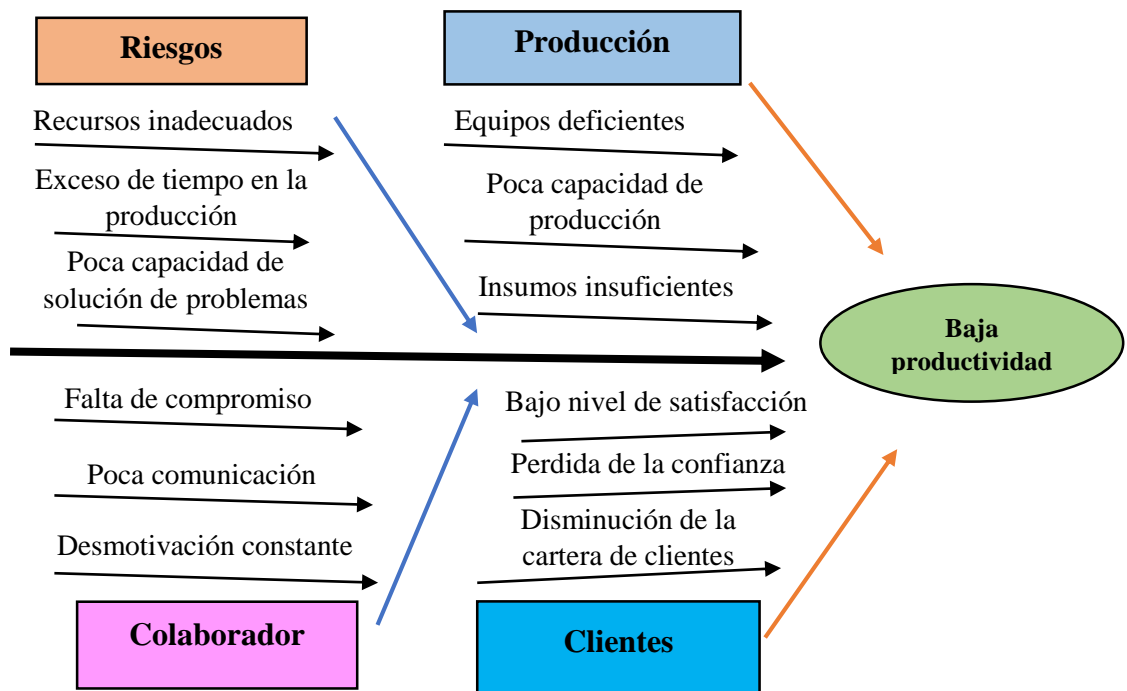
Es por ello que nace el interés de realizar esta investigación con el fin de conocer si la motivación a los colaboradores mejora la productividad de los mismos, la cual se vea reflejada en el cumplimiento de las metas y el buen servicio que brindan a los clientes sin embargo, se puede percibir que el colaborador no se siente identificado con la empresa, mostrando actitudes de conformismo debido a la falta de reconocimiento, motivación y estima personal hacia los trabajadores y no se incentiva a los trabajadores ya sea económica o no económicamente en la producción de los insumos, lo cual no les permite ascender de rango dentro de la organización.

En este sentido, la productividad de los colaboradores no se refleja en los resultados que obtienen, ya que existen factores que dificultan de alguna manera el logro de los objetivos, siendo uno de ellos el poco compromiso que presenta el trabajador por falta de incentivos , asimismo los equipos no son los más adecuados para que este pueda tener un desempeño apropiado de sus funciones, por ende; para mejorar la producción se necesita de que se contribuya al mejoramiento de los servicios al personal incentivando de diferentes formas, dándole un reconocimiento a su labor, brindándole confianza, capacidad para la toma

de decisiones , brindándole los beneficios que por ley le corresponda y recibiendo sugerencias del trabajador para mejorar el clima laboral, de esta forma se mejorará la productividad en la Empresa SELVAMIX SAC.

Por consiguiente, esta investigación buscará conocer cómo se relaciona la motivación organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC, periodo 2020 y para ello nos planteamos las siguientes interrogantes.

### ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA -DIAGRAMA DE ISHIKAWA



Fuente: Elaboración Propia.

Figura 1. Diagrama de Ishikawa

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema General**

- ¿Cuál es la relación entre la motivación organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- ¿En qué medida se relaciona los factores higiénicos con la productividad de los trabajadores de la Empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020?
- ¿En qué medida se relaciona los factores motivacionales con la productividad de los trabajadores de la Empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020?

## **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1. Objetivo General**

- Determinar la relación entre la motivación organizacional y la productividad en los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Determinar la relación entre los factores higiénicos y la productividad en los trabajadores de la Empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020.
- Determinar la relación entre los factores motivacionales y la productividad de los trabajadores de la Empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020.

## **1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS**

### **1.4.1. Hipótesis General**

- La Motivación organizacional tiene relación directa y significativa con la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020.

### **1.4.2. Hipótesis Específicas**

- Existe relación significativa entre los factores higiénicos y la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020.
- Existe relación significativa entre los factores motivacionales y la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020.

## **1.5. VARIABLES**

### **1.5.1. Variable Independiente**

- Motivación Organizacional.

Según Chiavenato (2007) “La motivación es todo aquello que impulsa a las personas a actuar de cierta manera, generando en ellos un comportamiento específico”. (p.47)

#### **Definición Operacional**

Es la información que se recabó de los trabajadores de la empresa SELVAMIX, quienes nos manifestaron su opinión respecto a la motivación organizacional dado la aplicación del instrumento de investigación con preguntas elocuentes referida a los factores higiénicos y los factores motivacionales que intervienen en la motivación de los trabajadores de SELVAMIX.

### **1.5.2. Variable Dependiente**

- Productividad.

Según Gutiérrez (2014) en otras palabras, “la medición de la productividad resulta de valorar adecuadamente los recursos empleados para producir o generar ciertos resultados”. (p.21)

#### **Definición Operacional**

Es la información recabada de los trabajadores de la empresa SELVAMIX, para conocer su opinión respecto a la productividad, mediante

la aplicación del instrumento de investigación se percibió la eficiencia y eficacia del trabajador de SELVAMIX.

### 1.5.3. Operacionalización de las Variables

En la siguiente tabla se muestra la operacionalización de las variables de investigación.

**Tabla 1. Operacionalización de variables.**

Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnica e Instrumento	Escala de medición
<b>Variable independiente (X)</b> Motivación organizacional	X1. Factores higiénicos	X1.1. Factores económicos X1.2. Condición física del trabajo X1.3. seguridad en el puesto X1.4. Relación con los compañeros	Encuesta (cuestionario)	Escala de Likert
	X2. Factores motivacionales	X2.1. Delegación de responsabilidad X2.2. Capacidad de toma de decisiones X2.3. Reconocimiento de las labores.	Encuesta (cuestionario)	Escala de Likert
<b>Variable dependiente (Y)</b> Productividad	Y1. Eficiencia	Y1.1. Uso adecuado de los recursos Y1.2. Ambiente adecuado Y1.3. Proactividad en la ejecución del trabajo	Encuesta (cuestionario)	Escala de Likert
	Y2. Eficacia	Y2.1 Logro de objetivos alcanzados Y2.2. Compromiso en la realización del trabajo	Encuesta (cuestionario)	Escala de Likert

Fuente: Elaboración propia.

## 1.6. JUSTIFICACIÓN

### 1.6.1. Justificación Teórica

La presente investigación nació con la intención de conocer la relación de la motivación organizacional y la productividad de los

trabajadores de SELVAMIX SAC, ya que fue necesario que los colaboradores mejoren su productividad y efectúen sus funciones de manera eficiente y eficaz con el fin de lograr los objetivos organizacionales y brindar un servicio de calidad a los clientes.

### **1.6.2. Justificación Práctica**

La presente investigación tuvo como fin realizar una propuesta de motivación organizacional, en la cual intervinieron todos los trabajadores de SELVAMIX y se aplicó a todas aquellas actividades que se efectúen en la misma, mediante participaciones dinámicas, con la cual los trabajadores mejoraron su productividad y su crecimiento personal y profesional mejorando su desempeño satisfactoriamente de sus funciones reflejándose en el servicio que se brinda a los clientes.

### **1.6.3. Justificación Metodológica**

Con el fin de alcanzar los propósitos de esta investigación se aplicaron procesos metodológicos, ordenados y sistematizados, aplicado técnicas e instrumentos de investigación cuantitativas y cualitativas para obtener información sobre los factores de motivación y productividad de los trabajadores de SELVAMIX, con relación al trabajo, fue necesario investigar cuáles fueron las actitudes, aptitudes y aspiraciones que deseaban con la finalidad de incrementar su desempeño laboral para su propio beneficio y el de la empresa.

## **1.7. VIABILIDAD**

Esta investigación fue viable y posible, ya que contó con los recursos financieros, humanos y materiales adecuados y necesarios para su adecuada ejecución dado que se cumplió con el cronograma de actividades programadas que respaldó la realización oportuna de la investigación.

## **1.8. LIMITACIONES**

La presente investigación no tuvo ningún tipo de limitación ya que se contó con la información adecuada y en el momento preciso, así mismo la recolección de datos se tomaron en el tiempo establecido, sin presentar ningún inconveniente.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES**

##### **2.1.1. A Nivel Internacional**

Reyes y Zambrano (2017), “Modelo organizacional y motivación del personal como base para el incremento de la productividad en los lugares de esparcimiento nocturno del cantón Samborondón”, tesis para optar el título profesional de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil-Ecuador.

Llegando a las siguientes conclusiones, que existe motivos que impulsan la conducta de las personas, por lo tanto, sólo una compensación entendida desde una perspectiva integral, podrá satisfacer las distintas necesidades que energizan esos diversos motivos, influyendo así en el direccionamiento de la conducta, hacia lo que la organización necesita, lográndose una sintonía entre las metas de la organización y lo que sus empleados buscan, asimismo la satisfacción y motivación de los trabajadores se encuentra totalmente vinculada a la productividad y a la satisfacción del cliente por lo que directamente está vinculado a la productividad de la empresa y el logro de objetivos. Por ello se debería invertir más en elementos de retribución emocional buscando cumplir los objetivos de la empresa simultáneamente con los objetivos del trabajador, generando beneficios y mejorando las relaciones profesionales.

Santacruz (2017). “La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios de municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016”, tesis para optar el título profesional de la Universidad Central del Ecuador sede sur- Ecuador.

Llegando a las siguientes conclusiones, es evidente que los empleados del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro, presentan un bajo nivel de motivación, viéndose reflejado en la tareas y actividades que ellos realizan, esto se dio por el clima laboral en el que ellos se desarrollan además la motivación es un factor que influye en el desempeño laboral de los empleados debido a la falta de herramientas necesarias para mantener un alto nivel de motivación y por ende un mejor desempeño laboral en su lugar de trabajo, Además, los empleados presentaron un alto nivel de satisfacción laboral en cuanto a sus puestos de trabajo, esto se debe a que las tareas, actividades y funciones que ellos realizan van acorde a su profesión, conocimientos y habilidades, siendo además, un elemento primordial para la empresa, y que asimismo ayuda a incrementar la productividad de la empresa, obteniendo resultados favorables para la misma.

### **2.1.2. A Nivel Nacional**

Romaní (2017). “Análisis de la motivación y productividad como factores relevantes en la eficiencia de la calidad de servicio al cliente en entidades financieras de la ciudad de Puno”, tesis para optar el grado de magister de la Universidad Nacional del Altiplano. Llegando a las siguientes conclusiones, la existencia de una relación de la motivación y productividad

como factores relevantes sobre la eficiencia de la calidad de servicio al cliente de las entidades financieras de la ciudad de Puno, también que la motivación influyen en la calidad de servicio al cliente en las entidades financieras de la ciudad de Puno, esto se evidencia en los resultados hallados en los coeficientes de determinación calculados para cada entidad financiera, Con respecto a la influencia de la aplicación de la productividad y la calidad de servicio se logró determinar que la calidad de servicio al cliente esta explicada en 52.9% para la CMAC Cusco, el 64.7% para la entidad financiera mi Banco y el 26.5% para la CMAC Arequipa

Rojas (2017), “Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CYJ constructores y contratistas S.A.C. Lima 2017”, tesis para optar el título profesional de la Universidad San Ignacio de Loyola. Llegando a las siguientes conclusiones, considerando que existen dos grupos de factores que influyen en la productividad de los trabajadores; uno de ellos, corresponde a las características internas del trabajo (motivación intrínseca), como la delegación de responsabilidad por parte del jefe y el enriquecimiento del puesto laboral, en relación al ambiente de trabajo, que incluye a la rotación de personal y la influencia sindical; al respecto, después de revisar el objetivo específico 1 y la contrastación de hipótesis específica 1, se afirma que la motivación intrínseca sí es un factor de mejora de la productividad de los trabajadores de CYJ Constructores y Contratistas SAC; en el primer semestre del año 2017; donde se percibe que más del 90% de los colaboradores están de acuerdo con la delegación de responsabilidades y la mejora de su puesto de trabajo, Por otro lado, lo concerniente a las características externas del trabajo (motivación

extrínseca), como las condiciones de trabajo y bienestar, y la seguridad en el puesto laboral, en relación a eventos no controlables por la empresa, que incluye la cultura organizacional y el régimen de construcción civil, después de revisar el objetivo específico 2 y la contrastación de hipótesis específica 2, se comprueba que la motivación extrínseca sí es un factor de mejora de la productividad de los trabajadores.

### **2.1.3. A Nivel Local**

Benavente, Pérez y Pinedo (2018). “La motivación laboral y gestión del talento humano en la unidad de gestión educativa local de coronel portillo, 2017”, tesis para optar el título profesional de la Universidad Nacional de Ucayali. Llegando a las siguientes conclusiones, Existe relación positiva moderada y significativa entre la motivación laboral y la gestión del talento humano, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017, al haber obtenido los resultados de relación de (0.654) y de significancia de 0.000, lo que nos indica que la motivación laboral y la gestión del talento humano, van de la mano en esta importante institución del Estado, El nivel alcanzado de la variable motivación laboral, es 66.67% de nivel intermedio, información proporcionada por los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, dándonos a entender que los trabajadores en más del 50% no están del todo motivados, tanto extrínsecamente e intrínsecamente, y las condiciones laborales no son tan adecuadas. Existe relación positiva moderada y significativa entre la motivación personal y la gestión del talento humano, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017,

por haber obtenido el valor de relación de (0.589), y de significancia de 0.000, lo que nos demuestra que la motivación personal, influye positivamente en la gestión del talento humano.

Hernández, Gonzales y Gómez (2018). “La participación de utilidades de los trabajadores y su influencia en la productividad empresarial en la provincia de coronel portillo del departamento de Ucayali”, tesis para optar el título profesional de la Universidad Nacional de Ucayali.

Llegando a las siguientes conclusiones; que los factores determinantes de la participación de utilidades con influencia en la productividad empresarial radican en la función al pago oportuno, tal como podemos apreciar del total de encuestados se obtuvo que el 67.24% respondieron estar de acuerdo, un 3.42% respondieron estar muy en desacuerdo y un 5.12% no supieron responder al respecto, el 60.40% de los trabajadores están muy de acuerdo que un buen clima laboral contribuye en el incremento de la productividad de los trabajadores, un 2.28% de los encuestados respondieron estar muy en desacuerdo y un 4.27% no supieron responder al respecto, los trabajadores están de acuerdo que el clima laboral, el pago oportuno representan un bienestar y seguridad que son factores determinantes para la productividad empresarial tal como se puede apreciar en el cuadro 11 el 68.95% del total de encuestados respondieron estar de acuerdo y un 5.70% respondieron estar muy en desacuerdo y un 3.42% del total de encuestados no supieron responder al respecto

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Motivación Organizacional**

En la actualidad, la motivación desempeña un papel importante en las empresas, ya que depende del nivel de motivación como los trabajadores desempeñan sus funciones y por ende su nivel de productividad.

Según Chiavenato (2007) “La motivación es todo aquello que impulsa a las personas a actuar de cierta manera, generando en ellos un comportamiento específico” (p.47)

Para Alles (2012) “La motivación es vital para todas las organizaciones ya que esto influye en el comportamiento de las personas. Logrando tener colaboradores comprometidos y eficientes para el buen funcionamiento de la organización”. (p.183)

Según Weihrich, Cannice y Koontz, (2017) “La motivación es una expresión global, la cual se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares”. (p.200)

Según Chiavenato, (2012) “Todo administrador necesita conocer las necesidades humanas de las personas para comprender mejor la conducta humana y utilizar la motivación como un medio poderoso para mejorar la calidad de vida dentro de las organizaciones”. (p.30)

La motivación es una nominación general que se utiliza para nombrar a todo tipo de estímulos, aspiraciones, carencias, ansias y fuerzas semejantes; por ello, manifestar que los gestores motivan a los colaboradores es reconocer que realizan diversas actividades con el fin de

satisfacer tales impulsos y anhelos, y que los incitarán a trabajar de la forma deseada. (Koontz et al., 2012, p.388)

La motivación tiene que ver con las acciones conscientes del deseo de un individuo de realizar un gran esfuerzo para lograr los objetivos de la organización, obligado por la capacidad del empeño de resolver un problema o necesidad personal; tal conceptualización está basada en tres conceptos clave: “energía, dirección y perseverancia”; ya que un ser motivado se esfuerza bastante para alcanzar los propósitos de la empresa y, a la vez, resolver un problema o satisfacer sus necesidades. (Robbins y Coulter 2010, p.341)

Stephens (1999), define la motivación como “el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual”. (p.123)

### **2.2.1.1. Teorías de la Motivación**

- **Teorías de la jerarquía de las necesidades de Maslow**

Chiavenato (2007). “Las teorías de las necesidades parten del principio de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo: su motivación para actuar y comportarse proviene de fuerzas que existen dentro de él. Algunas de esas necesidades son conscientes, mientras que otras no”. (p.50)

Maslow (1943) “La teoría motivacional más conocida es la de Maslow y se basa en la jerarquía de las necesidades humanas”. (p.370)

Para Maslow, las necesidades humanas están organizadas en una pirámide de acuerdo con su importancia respecto a la conducta humana.

En la base de la pirámide están las necesidades más bajas y recurrentes (las llamadas necesidades primarias), mientras que en la cúspide están las más sofisticadas e intelectuales (las necesidades secundarias). (Chiavenato, 2007, p.50)



Fuente: Maslow, H (1943)

**Figura 2. Jerarquía de las necesidades humanas**

- **Teoría del factor dual de Herzberg**

Herzberg (citado por Chiavenato, 2007), “basa su teoría en el ambiente externo (perspectiva extravertida).

Para Herzberg (1966), “la motivación para trabajar depende de dos factores”:

**Factores higiénicos:** Se refieren a las condiciones que rodean a la persona en su trabajo, comprende las condiciones físicas y ambientales del trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión, el clima de las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc.

Corresponden a la motivación ambiental y constituyen los factores que tradicionalmente utilizan las organizaciones para motivar a los empleados. Sin embargo, los factores higiénicos tienen una muy limitada capacidad para influir de manera poderosa en la conducta de los empleados. La expresión higiene refleja precisamente su carácter preventivo y profiláctico e indica que están destinados únicamente a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales al equilibrio. Si estos factores higiénicos son óptimos, únicamente evitan la insatisfacción, ya que su influencia sobre la conducta no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera. Pero, si son precarios, provocan insatisfacción, por lo que se les llama factores de insatisfacción. (Chiavenato, 2007, p.53)

Comprenden:

- Condiciones de trabajo y bienestar.
- Políticas de la organización y administración.
- Relaciones con el supervisor.
- Competencia técnica del supervisor.
- Salario y remuneración.
- Seguridad en el puesto.
- Relaciones con los colegas

Los factores higiénicos constituyen el contexto del puesto.

(Chiavenato, 2007, p.53)

**Factores motivacionales:** Se refieren al contenido del puesto, a las tareas y las obligaciones relacionados con éste; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy superior a los niveles normales. El término motivación comprende sentimientos de

realización, de crecimiento y de reconocimiento profesional, que se manifiestan por medio de la realización de tareas y actividades que ofrecen desafío y tienen significado en el trabajo. Si los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción; si son precarios, provocan la ausencia de satisfacción. Por eso se les denominan factores de satisfacción. (Chiavenato 2007, p.53)

Constituyen el contenido del puesto en sí y comprenden:

- Delegación de responsabilidad.
- Libertad para decidir cómo realizar un trabajo.
- Posibilidades de ascenso.
- Utilización plena de las habilidades personales.
- Formulación de objetivos y evaluación relacionada con éstos.
- Simplificación del puesto (por quien lo desempeña).
- Ampliación o enriquecimiento del puesto (horizontal o verticalmente).

(Chiavenato 2007, p 53)

- **Teoría de las Expectativas**

Lawler III (citado por Chiavenato, 2007) En sus trabajos sobre motivación, encontró fuertes evidencias de que el dinero puede motivar el desempeño y otros tipos de comportamientos. (p.56)

Las personas desean el dinero porque éste les permite no sólo la satisfacción de sus necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también la satisfacción de las necesidades sociales, de estima y de autorrealización. El dinero es un medio y no un fin en sí mismo. Pero puede comprar muchas cosas que satisfacen múltiples necesidades personales. (Lawler III, citado

por Chiavenato, 2007, p.57)

**Tabla 2. Teoría de expectación**

Necesidades no satisfechas	+	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creencia de que el dinero puede satisfacer las necesidades.</li> <li>- Creencia de que para obtener el dinero se requiere desempeño</li> </ul>	=	Motivación para el desempeño
----------------------------------	---	---	---	---------------------------------

Fuente: Lawler III Edward E., Pay and organizational effectiveness.

• **La teoría X y la teoría Y de McGregor**

McGregor (1971) “distingue dos concepciones opuestas de administración basadas en presuposiciones acerca de la naturaleza humana: la tradicional (teoría X) y la moderna (teoría Y). Veamos cada una de ellas”. (p.45)

**Tabla 3. Teoría X y Y**

Teoría X	Teoría Y
<ul style="list-style-type: none"> <li>- A los seres humanos no les gusta el trabajo y siempre que pueden lo evitan.</li> <li>- Todas las organizaciones tienen objetivos. Las personas que trabajan en las organizaciones tienen que ser obligadas, controladas y hasta amenazadas con sanciones para que orienten sus esfuerzos hacia el logro de esos objetivos.</li> <li>- En general, las personas prefieren ser dirigidas que dirigir.</li> <li>- Las personas evitan las responsabilidades.</li> <li>- Las personas promedio tienen pocas ambiciones.</li> <li>- Las personas se preocupan, sobre todo, por la seguridad y el bienestar propios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El trabajo puede ser una fuente de satisfacción o de sufrimiento, de acuerdo con las condiciones.</li> <li>- El control externo y las amenazas con sanciones no son los únicos medios para estimular y dirigir los esfuerzos. Las personas pueden tener autocontrol y tomar la dirección de sí mismas en cuanto estén convencidas y se sientan comprometidas.</li> <li>- Las recompensas por el trabajo están relacionadas con los compromisos asumidos.</li> <li>- Las personas pueden aprender a aceptar y asumir responsabilidades.</li> <li>- La imaginación, la creatividad y el ingenio se encuentran con facilidad en las personas.</li> <li>- El potencial intelectual del ser humano promedio está aún lejos de ser utilizado en su totalidad.</li> </ul>

Fuente: McGregor y Douglas, 1971.

- **Teoría de McClelland**

McClelland (1989) constituye la teoría por medio de tres factores los cuales son la afiliación, el poder y el logro:

Logro. Son los impulsos que tiene una persona por querer ser mejor, es decir llegar al éxito personal y empresarial, busca obtener funciones difíciles y se incrementa las metas progresivamente, no se relaciona comúnmente con sus compañeros, no le gusta delegar, acepta cualquier tipo de responsabilidad y prefiere la retroalimentación para mejorar sus procesos.

Poder. Es aquella necesidad que puede influir altamente en los individuos, éstos les gusta ser considerados como personas muy importantes para la organización, les gusta tener una buena reputación en cuanto a su desempeño.

Afiliación. Es aquella necesidad de obtener diferentes y positivas relaciones interpersonales, es decir los individuos buscan el trabajo en equipo y se sienten cómodos con ello.

### **2.2.2. Productividad**

Para Weihrich, Cannice y Koontz, (2017) “La productividad es el cociente producción – insumos dentro de un periodo, considerando la calidad”. (p.502) La productividad tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o un Sistema por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados, es usual ver la productividad a través de dos componentes: Eficiencia y eficacia. (Gutiérrez, 2014, p.21)

La productividad implica la mejora del proceso productivo, por ende, la productividad es un índice que relaciona lo producido por su sistema (salidas o productos) y los recursos utilizados para generarlo (entradas o insumos). (Carro y Gonzales, 2012, p.1)

Según Céspedes, Lavado y Ramírez (2016) “La productividad mide la eficiencia de los factores en el proceso productivo”. (p.50)

Según Gutiérrez, (2014) “La productividad se refiere a los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos”. (p.22)

Gutiérrez (2014), En otras palabras, “la medición de la productividad resulta de valorar adecuadamente los recursos empleados para producir o generar ciertos resultados”. (p.21)

#### **2.2.2.1. Eficiencia**

Chiavenato (2009) enfocada hacia la búsqueda de la mejor manera (the best way) de hacer o ejecutar las tareas (métodos), con el fin que los recursos se utilicen del modo más racional posible”. (p.3)

Cegarra (2015), que "la eficiencia requiere establecer, de alguna manera una relación entre los recursos suministrados y los resultados recibidos en un determinado tiempo". (243)

Andrade (2005) define la eficiencia como la "expresión que se emplea para medir la capacidad o cualidad de actuación de un sistema o sujeto económico, para lograr el cumplimiento de objetivos determinados, minimizando el empleo de recursos". (p.253)

### **2.2.2.1. Eficacia**

Chiavenato (2009), "El logro de los objetivos previstos es competencia de la eficacia. Logro de los objetivos mediante los recursos disponibles". (p.3)

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) "Es alcanzar los fines con el mínimo de recursos. Este -en forma resumida con respecto a los de otros autores-sintetiza de manera puntual la relación entre objetivos y recursos".

Por otro lado, Drucker (1978) menciona que la tarea administrativa es optimizar el rendimiento de los recursos. "La eficacia es la base del éxito: la eficiencia es una condición mínima para sobrevivir después de que se ha logrado el éxito. La eficiencia se preocupa de hacer bien las cosas. La eficacia de hacer las cosas que corresponden". (p.33)

## **2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

### **2.3.1. Variable Independiente**

- **Motivación**

Según Chiavenato (2007) "La motivación es todo aquello que impulsa a las personas a actuar de cierta manera, generando en ellos un comportamiento específico". (p.47)

- **Factores higiénicos**

Está relacionado con el contexto físico y psicológico en que se realiza el trabajo, se ven satisfechas mediante resultados, como condiciones laborales agradables y cómodas, sueldo, seguridad en el

empleo buenas relaciones con los compañeros y supervisión eficaz. (Jones y George, 2014, p.467)

- **Factores motivacionales**

Está relacionado con la naturaleza del trabajo en sí y de cuán estimulante es. Los resultados, como un trabajo interesante, autonomía, responsabilidad, poder crecer y desarrollarse en el puesto, así como un sentido del logro y realización, ayudan a satisfacer las necesidades de motivación. (Jones y George, 2014, p.467)

### **2.3.2. Variable Dependiente**

- **Productividad**

La productividad tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados, es usual ver la productividad a través de dos componentes: eficiencia y eficacia. (Gutiérrez, 2014, p.21)

Gutiérrez (2014), en otras palabras, “la medición de la productividad resulta de valorar adecuadamente los recursos empleados para producir o generar ciertos resultados”. (p.21)

- **Eficiencia**

Es simplemente la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados, eficiencia es tratar de optimizar los recursos y procurar que no haya desperdicio de recursos (Gutiérrez 2014, p.21)

- **Eficacia**

Es el grado en que se realizan las actividades planeadas y se alcanzan los resultados planeados, la eficacia implica utilizar los recursos para el logro de los objetivos trazados (hacer lo planeado). (Gutiérrez 2014, p.21)

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

##### **3.1.1. Método General**

La metodología que se utilizó para la presente investigación fue el deductivo y que partimos de lo general hacia algo particular al estudiar la importancia de la motivación en las organizaciones en general hacia la motivación en la empresa SELVAMIX SAC.

El método deductivo, para Abreu (2014), “determinar las características de una realidad particular que se estudia por derivación o resultado de los atributos o enunciados contenidos en proposiciones o leyes científicas de carácter general formuladas con anterioridad”. (p.200)

##### **3.1.2. Diseño y Esquema Metodológico**

En el diseño de la investigación se empleó el No Experimental ya que no se manipuló ninguna de las variables, solo se observó y analizó los fenómenos en su contexto natural.

Para Sampieri, Fernández y Baptista (2014), “La investigación no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”. (p.185)

Según su prolongación en el tiempo fue transversal ya que los datos recolectados lo efectuaron en un solo momento.

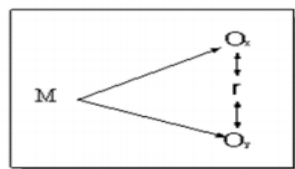
Según Roberto Sampieri, Fernández y Baptista (2006), “la investigación transversal recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede”. (p.154)

El nivel de la investigación fue correlacional porque determinamos las relaciones de las variables de estudio.

En palabras de Sampieri, Fernández y Baptista (2014). “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular”. (p.126)

En la investigación utilizamos el enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo), la primera porque mencionamos un conjunto de procesos que serán secuenciales y probados, en la cual la estadística jugó un papel importante para la obtención de datos, en el segundo la investigación nos permitió elaborar una hipótesis, en este caso la motivación organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa de SELVAMIX.

### Esquema de la Investigación



**Dónde:**

**M** = Muestra.

**Ox** = Motivación organizacional.

**r** = Relación existente entre las dos variables.

**Oy** = Productividad.

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. Población

Según Tamayo (1997). “La población se define como un total del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual estudia y da origen a los datos de la investigación”. (p.114)

En la investigación la población estuvo conformada por 35 trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC.

### 3.2.2. Muestra

Según Sampieri (2014). La muestra Subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta”. (p.173)

**Fórmula:**

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

**Dónde:**

- N** = Población o Universo.
- Z** = Nivel de confianza.
- e** = Margen de error.
- p** = Probabilidad de Éxito.
- q** = Probabilidad de Fracaso.
- n** = Muestra Inicial.

**Tabla 4. Cálculo de la muestra**

<b>N</b>	<b>35 trabajadores</b>
<b>Z</b>	1.96
<b>e</b>	0.05
<b>p</b>	0.9
<b>q</b>	0.1
<b>n</b>	33

Fuente: Elaboración propia.

Aplicando la fórmula de tamaño de muestra con la población tenemos una muestra de 33 trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC. a los cuales se aplicó los instrumentos de investigación.

### **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.3.1. Técnica**

La técnica de investigación que se utilizó en la presente investigación fue la encuesta, la cual nos permitió recolectar la información necesaria para conocer la relación entre la motivación organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC.

Según Tamayo y Tamayo (1997), la encuesta “Es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”. (p.24)

#### **3.3.2. Instrumento**

El instrumento que se empleó fue el cuestionario, la cual, mediante

preguntas adecuadamente formuladas, fue aplicada a los sujetos materia de investigación.

Cuestionario para Sampieri (2014). "Conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir". (p.217)

### **3.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para el análisis de la presente investigación consideraremos ciertos puntos que nos permitieron obtener información para posteriormente procesarlas.

Elaboramos los instrumentos de recolección de datos, realizamos las validaciones de los instrumentos, coordinamos con el gerente de la empresa para la aplicación de la encuesta, inmediatamente se revisaron las encuestas aplicadas, se procedió al procesamiento de datos con las herramientas necesarias y finalmente se realizó la prueba de hipótesis como se muestra líneas abajo.

### **3.5. TRATAMIENTO DE DATOS**

Se codificaron las encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa SELVAMIX. Luego de ello se utilizó una herramienta principal que es el Excel para realizar las tabulaciones y cálculos estadísticos, así como el software SSPP versión 22 e incluimos la estadística descriptiva, aplicando un 95% de confianza en los resultados, utilizando para la prueba de hipótesis el coeficiente de correlación de Spearman, con la cual se pudo medir la correlación de la motivación organizacional y la productividad de los trabajadores de SELVAMIX.

**Tabla 5. Categoría de análisis para interpretación del coeficiente de correlación**

<b>Intervalo</b>	<b>Descripción</b>
(-1) – (0.96)	Correlación negativa perfecta
(-0.95) – (-0.51)	Correlación negativa fuerte
(-0.50) – (-0.11)	Correlación negativa moderada
(-0.10) – (0.01)	Correlación negativa débil
0-0	Correlación nula
(0.01) – (0.10)	Correlación positiva débil
(0.11) – (0.50)	Correlación positiva moderada
(0.51)- (0.95)	Correlación positiva fuerte
(0.96) – (1)	Correlación positiva perfecta

Fuente: Matin y Govean (2009).

### **3.6. PRESENTACIÓN DE DATOS**

Los datos se presentaron en tablas y figuras, utilizando el enfoque cuantitativo y cualitativo, para establecer la relación entre las variables de estudio.

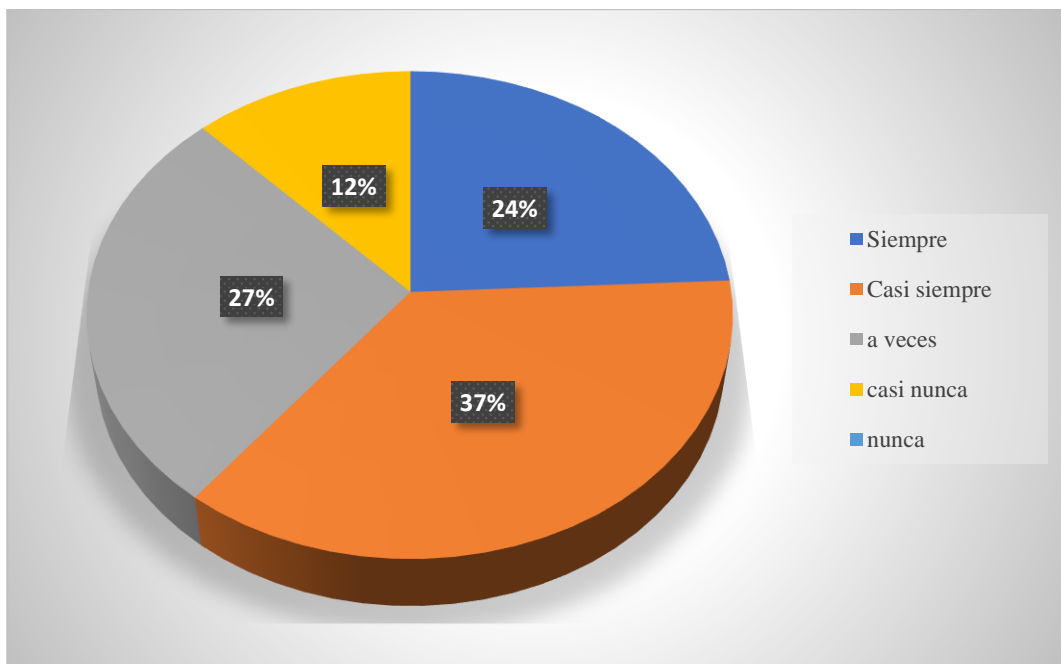
## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. RESULTADOS

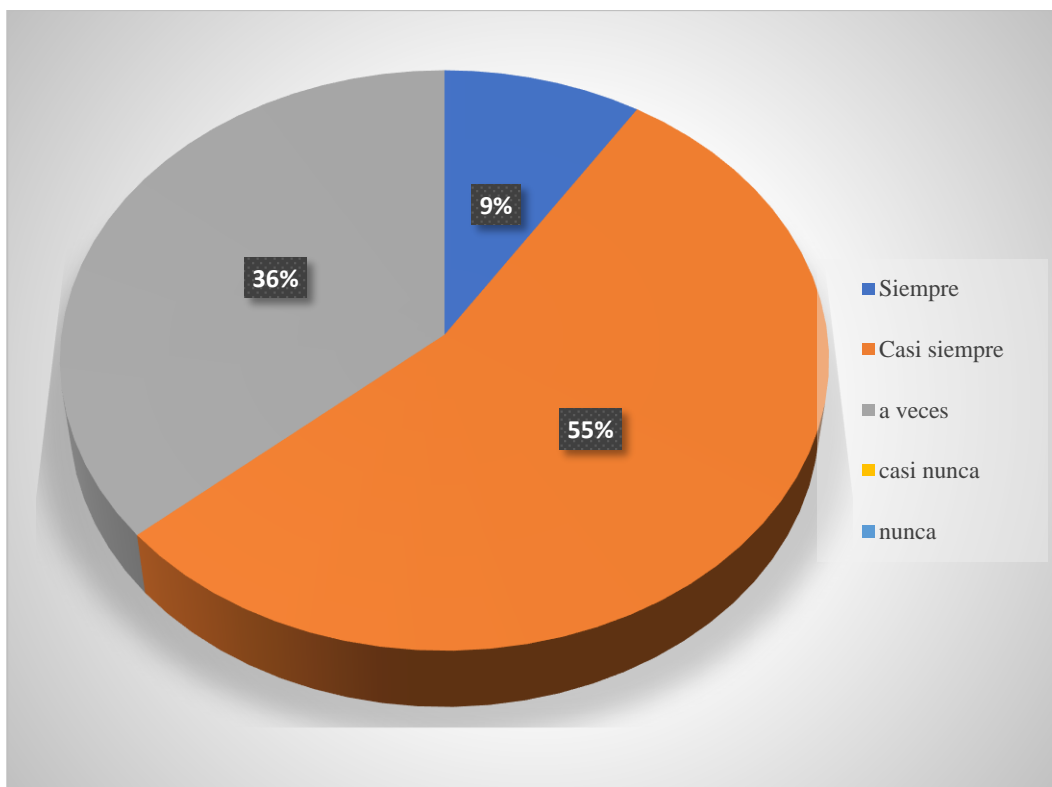
##### 4.1.1. Variable 1: Motivación organizacional

- **Dimensión: Factores higiénicos**



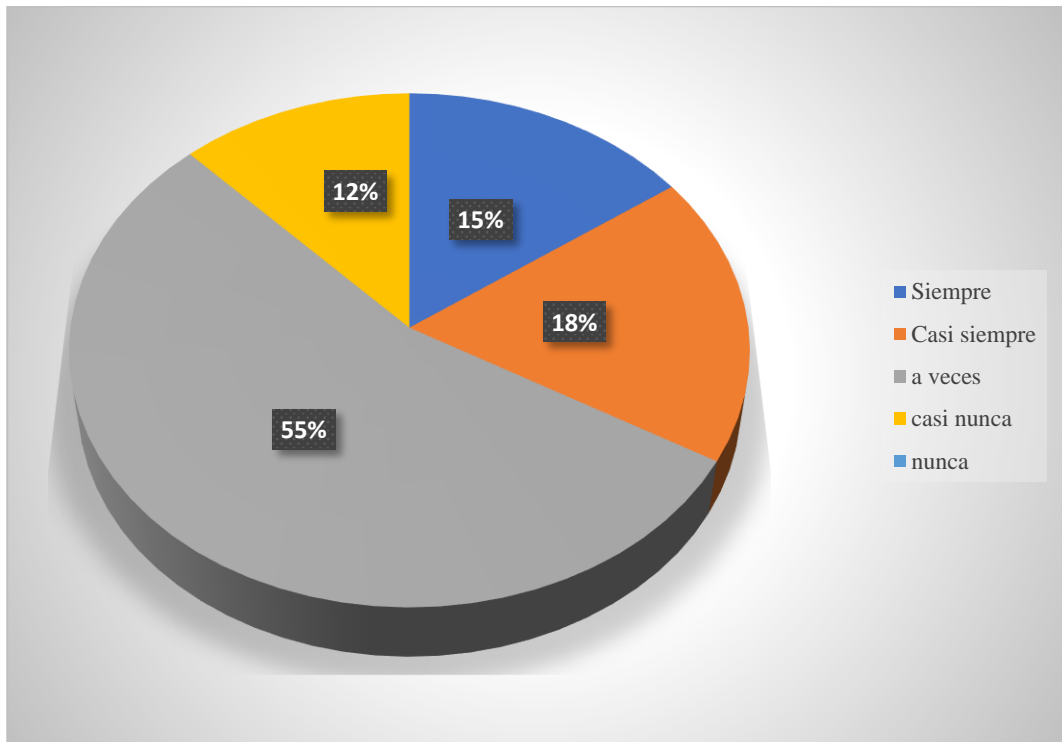
**Figura 3. Estás satisfecho con el sueldo que percibe**

En la figura, se puede observar que el 37% de los encuestados manifiestan que casi siempre están satisfechos con el sueldo que percibe, el 27% considera que a veces está satisfecho con el sueldo que percibe, el 24% indica que siempre se siente satisfecho con el sueldo que percibe y solo el 12% indica que casi nunca se encuentra satisfecho con el sueldo que percibe.



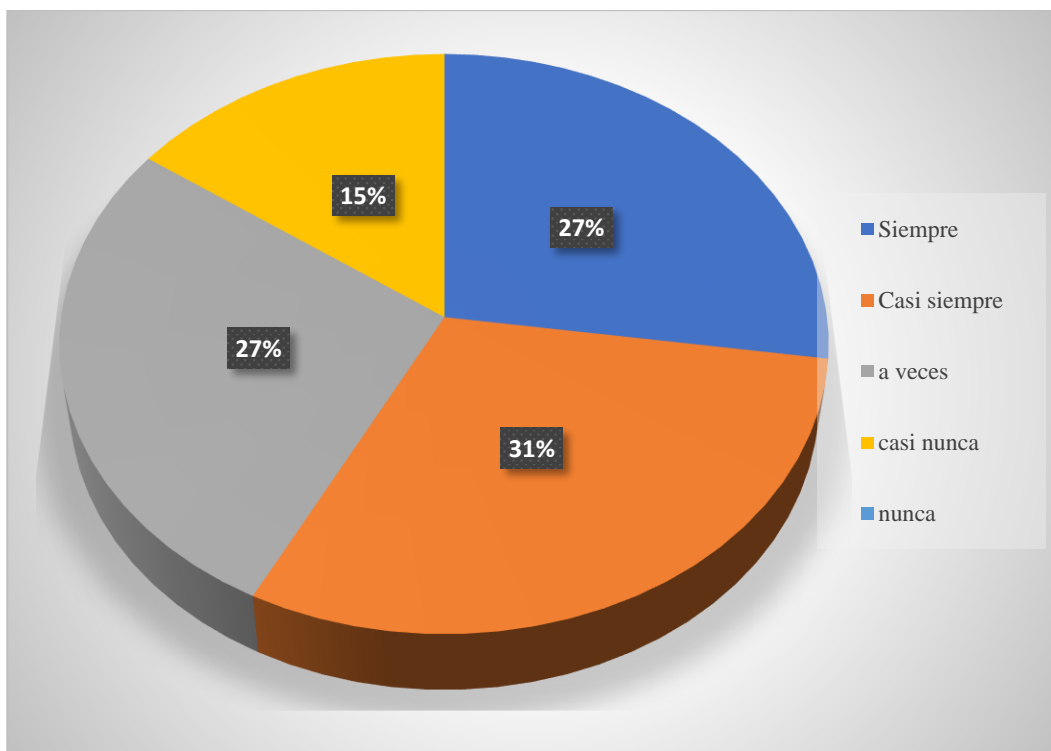
**Figura 4. La remuneración que percibe, corresponde al trabajo que realiza**

En la figura, se puede observar que el 55% de los encuestados indican que la remuneración que perciben corresponde al trabajo que realiza, mientras que el 36% mencionan que a veces la remuneración que percibe corresponde al trabajo que realiza y el 9% de los encuestados indican que siempre la remuneración que percibe corresponde al trabajo que realiza.



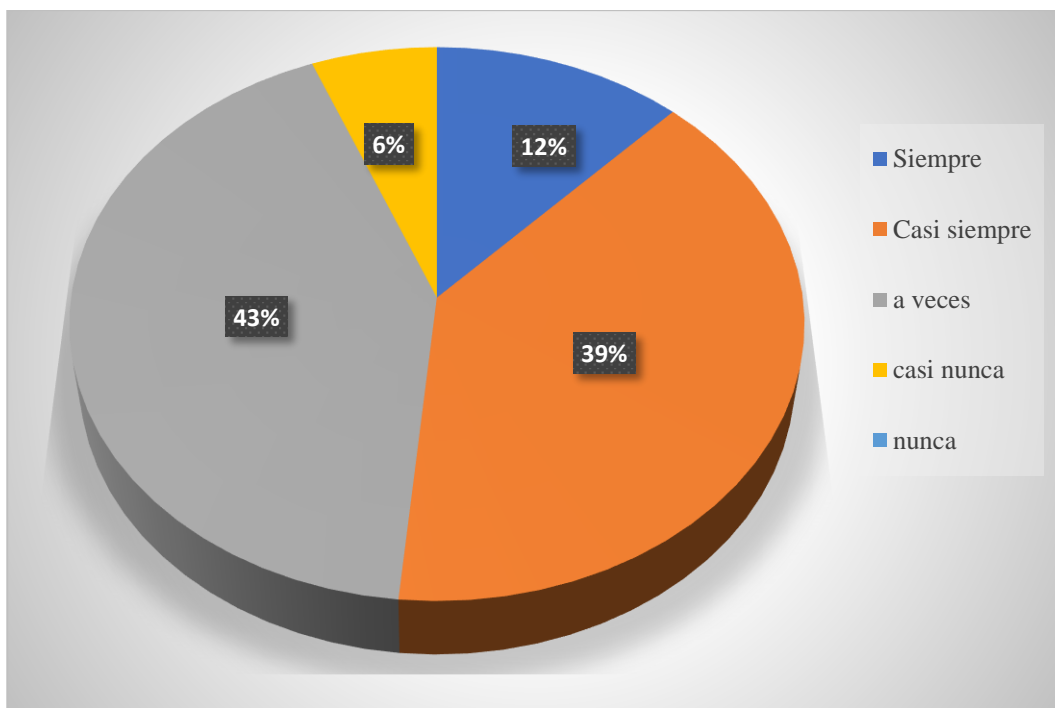
**Figura 5. Existe riesgos físicos y psicológicos en tu puesto de labor**

En la figura, se observa que el 55% de los encuestados mencionan a veces existe riesgos físicos y psicológicos en el puesto de labor, el 18% indica que casi siempre existen riesgos físicos y psicológicos en su puesto de labor, el 15% de los encuestados manifiestan que siempre existen riesgos físicos y psicológicos en su puesto de labor, mientras que el 12% casi nunca menciona que existe riesgos físicos y psicológicos en su puesto de labor.



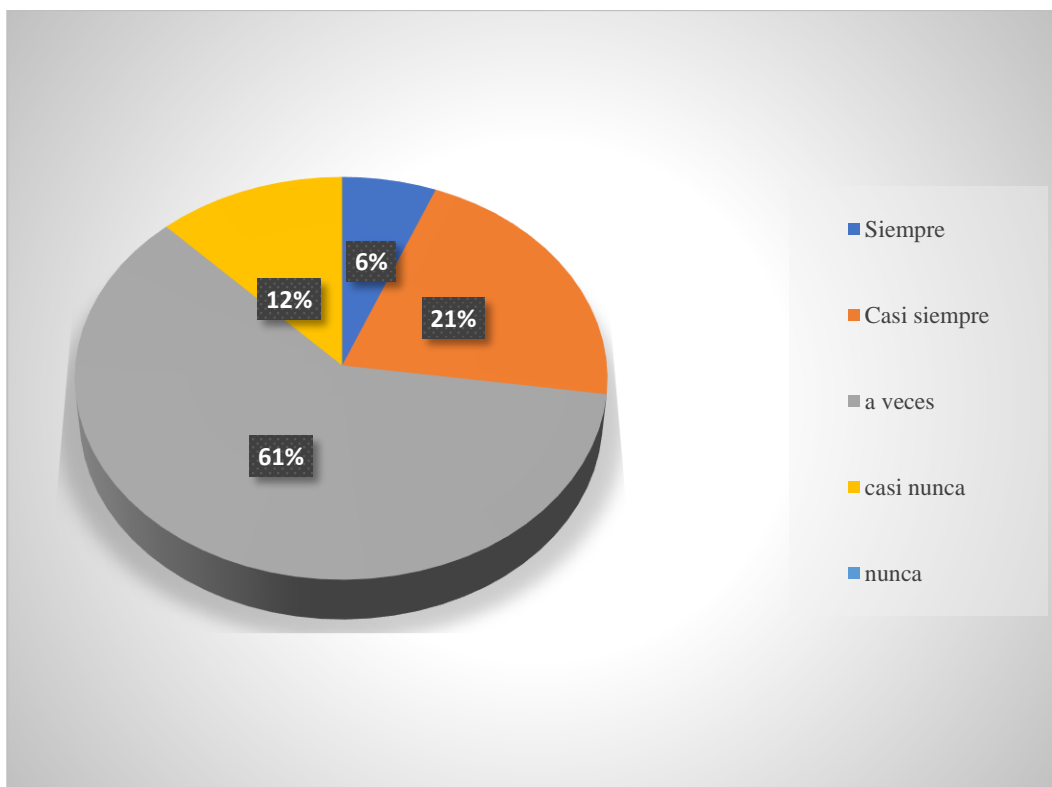
**Figura 6. Cuenta con las herramientas suficientes para el desarrollo de sus funciones**

En la figura, se puede observar que el 31% de los encuestados mencionan que casi siempre cuentan con las herramientas suficientes para el desarrollo de sus funciones, el 27% indica que siempre y a veces cuentan con las herramientas suficientes para el desarrollo de sus funciones y el 15% de los encuestados manifiesta que casi nunca cuentan con las herramientas suficientes para el desarrollo de sus funciones.



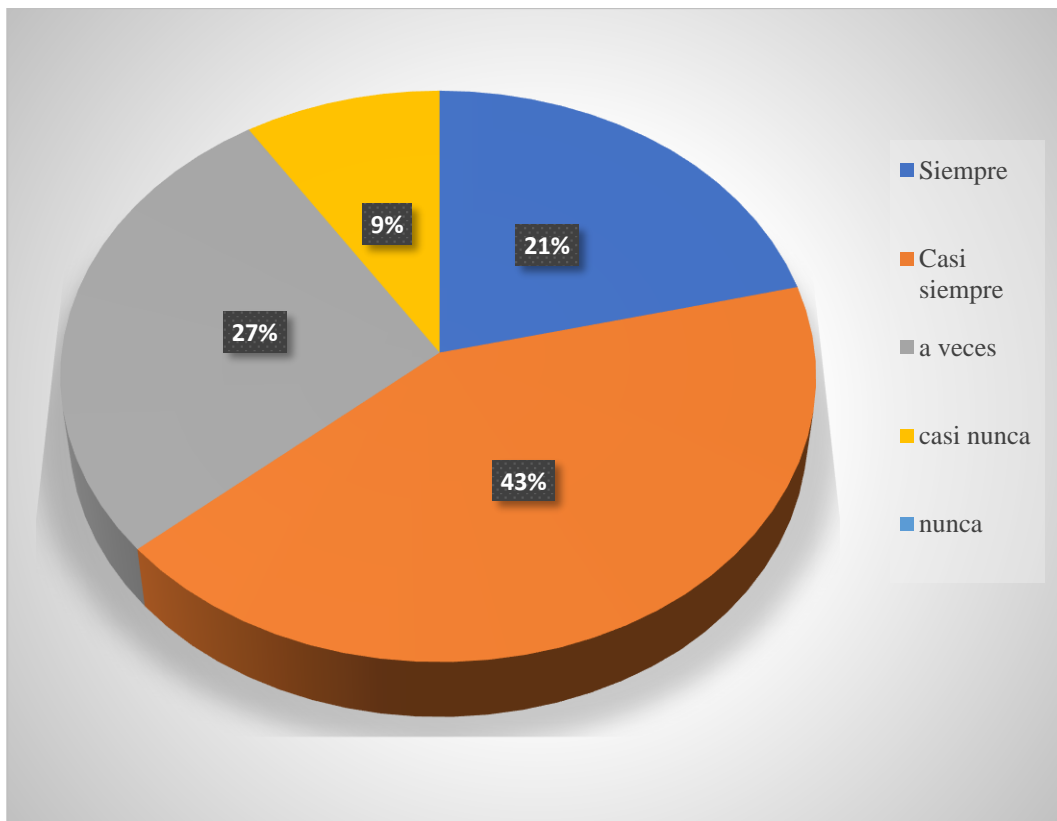
**Figura 7. Los puestos de trabajo cuentan con la seguridad necesaria para evitar los accidentes de trabajo físicos**

En la figura, se aprecia que el 43% de los encuestados indican que a veces los puestos de trabajo cuentan con la seguridad necesaria para evitar los accidentes de trabajo físicos, el 39% de los encuestados mencionan que casi siempre los puestos de trabajo cuentan con la seguridad necesaria para evitar accidentes de trabajos físicos, el 12% y el 6% manifiestan que siempre y casi nunca los puestos de trabajo cuentan con la seguridad necesaria para evitar los accidentes de trabajo físico.



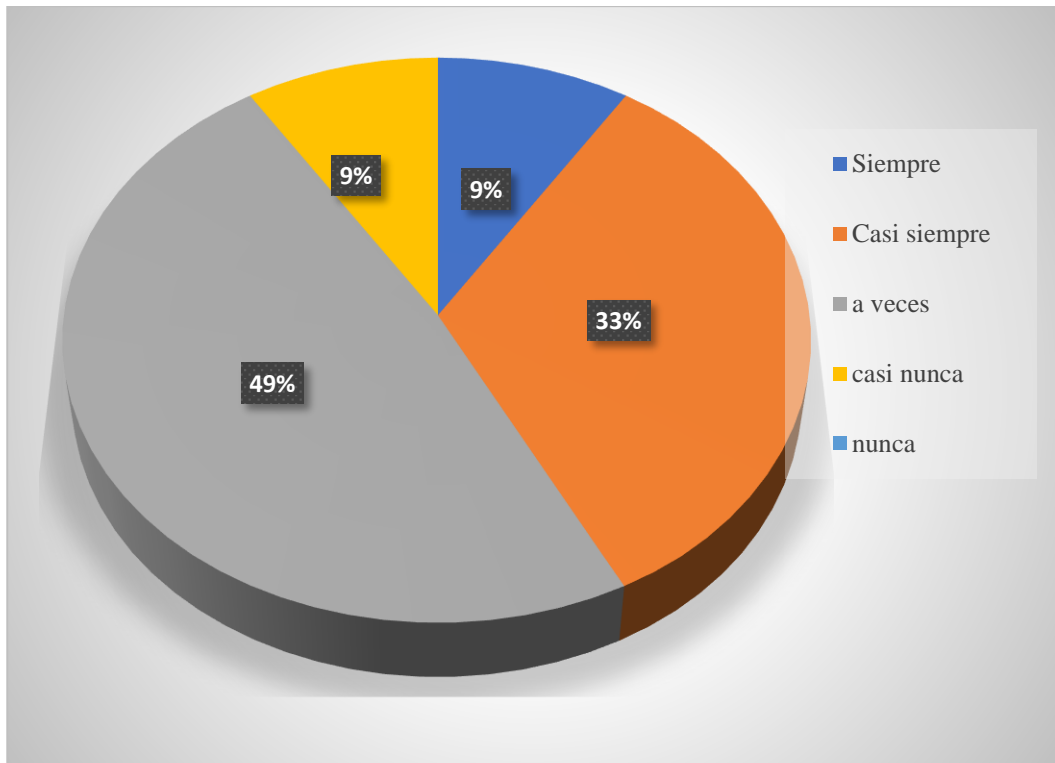
**Figura 8. Se considera parte importante para su equipo de trabajo**

En la figura, se observa que el 61% de los encuestados indican que a veces se considera parte importante siempre se considera parte importante para su equipo de trabajo, el 12% casi nunca se considera parte importante para su equipo de trabajo, y el 6% indica que siempre se considera parte importante para su equipo de trabajo. para su equipo de trabajo, el 21% manifestó que casi.



**Figura 9. Sus compañeros le apoyan en el cumplimiento de sus funciones**

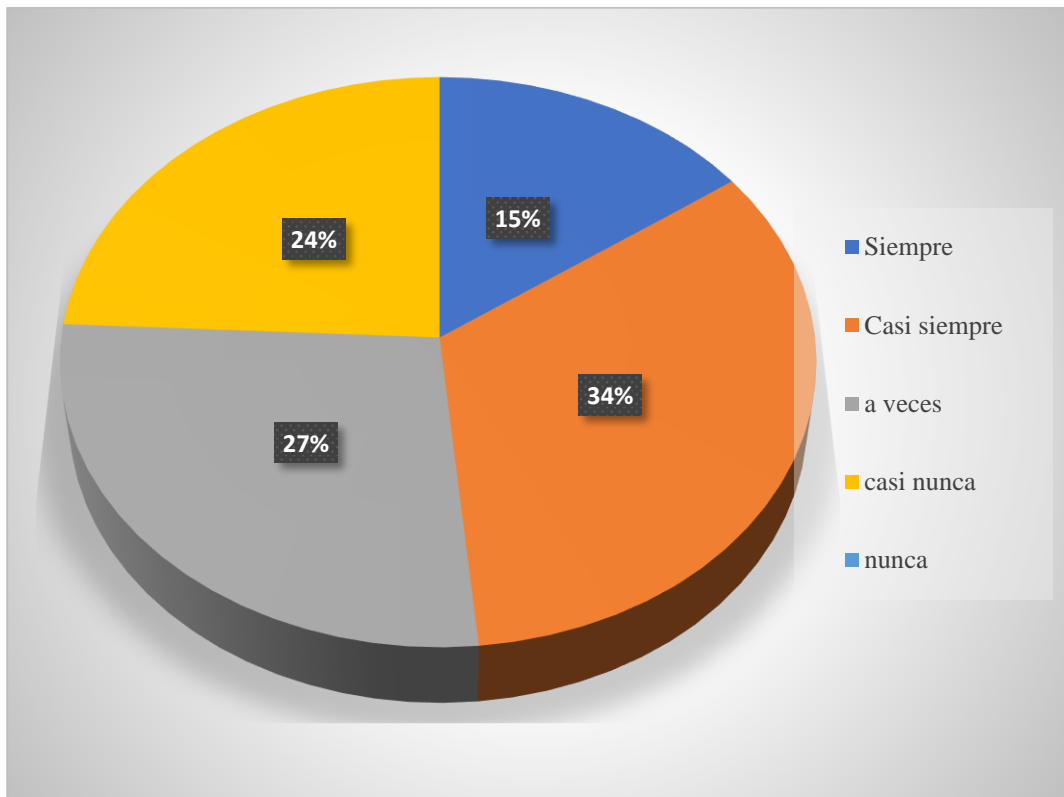
En la figura, se puede observar que el 43% de los encuestados consideran que casi siempre sus compañeros le apoyan en el cumplimiento de sus funciones, el 27% indican que a veces sus compañeros le apoyan en el cumplimiento de sus funciones, el 21% y 9% menciona que siempre y casi nunca sus compañeros le apoyan en el cumplimiento de sus funciones.



**Figura 9. Existe una comunicación fluida con su equipo de trabajo**

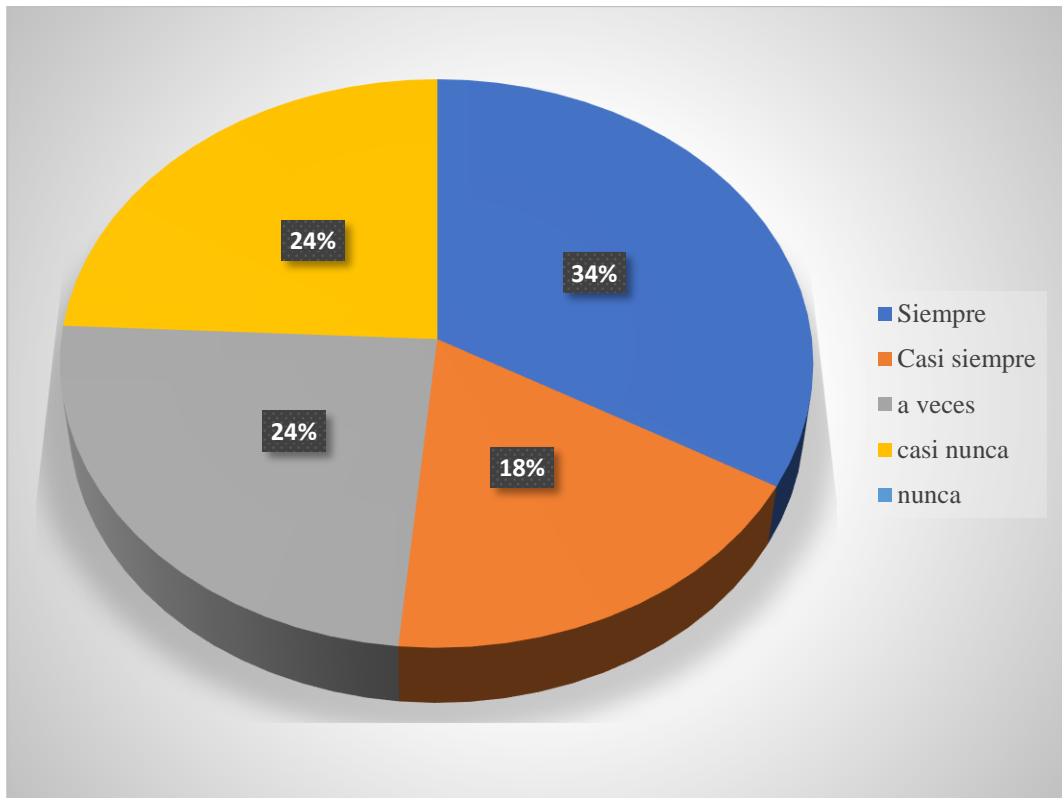
En la figura, se aprecia que el 49% de los encuestados considera que a veces existe comunicación fluida con su equipo de trabajo, el 33% indica que casi siempre existe una comunicación fluida con su equipo de trabajo y el 9% indica que siempre y casi nunca existe una comunicación fluida con su equipo de trabajo.

- **Dimensión: Factores motivacionales**



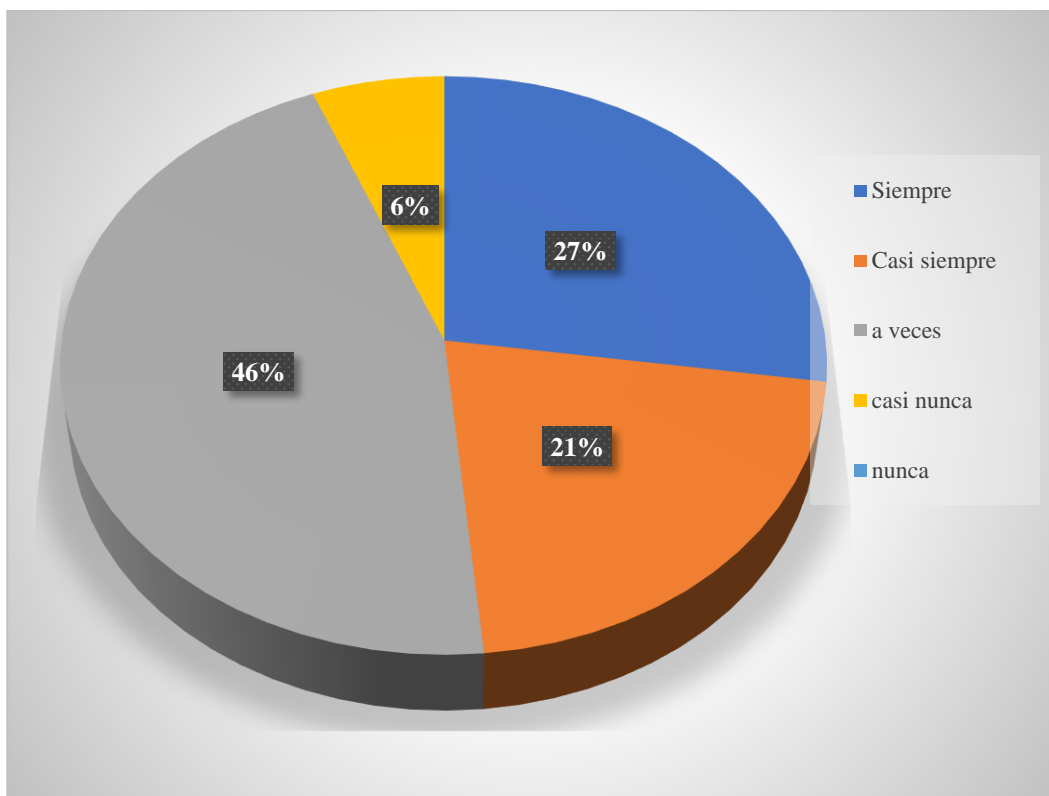
**Figura 10. La delegación de responsabilidades por parte de sus superiores le permite desarrollar sus habilidades**

En la figura, se puede observar que el 34% de los encuestados indican que casi siempre la delegación de responsabilidades por parte de sus superiores le permite desarrollar sus habilidades, el 27% menciona que a veces la delegación de responsabilidades por parte de sus superiores le permiten desarrollar sus habilidades el 24% y 15% de encuestados manifiesta que casi nunca y siempre la delegación de funciones por parte de sus superiores le permiten desarrollar sus habilidades.



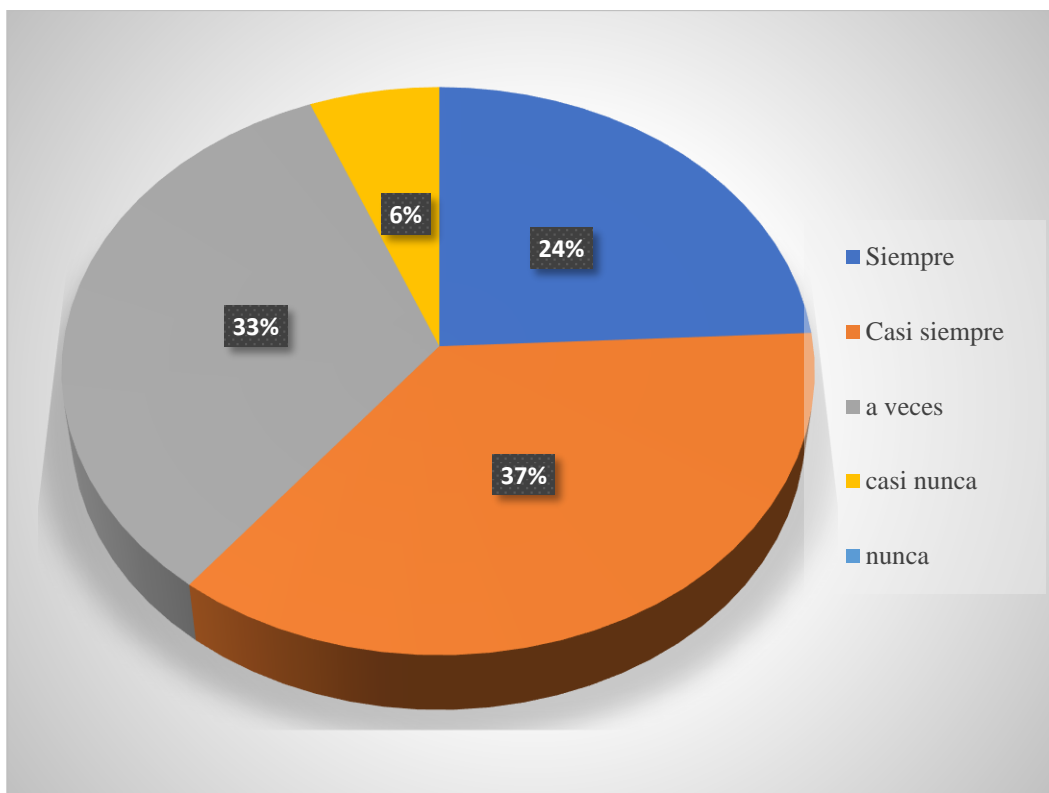
**Figura 11. Se siente comprometido con la empresa y se esfuerza en pro del cumplimiento de las metas organizacionales**

En la figura, se observa que el 34% de los encuestados indican que siempre se siente comprometido con la empresa y se esfuerza en pro del cumplimiento de las metas organizacionales, el 24% menciona que a veces y casi nunca se siente comprometido con la empresa y se esfuerza en pro del cumplimiento de las metas organizacionales, el 18% manifiesta que casi siempre se siente comprometido con la empresa y se esfuerza en pro del cumplimiento de las metas organizacionales.



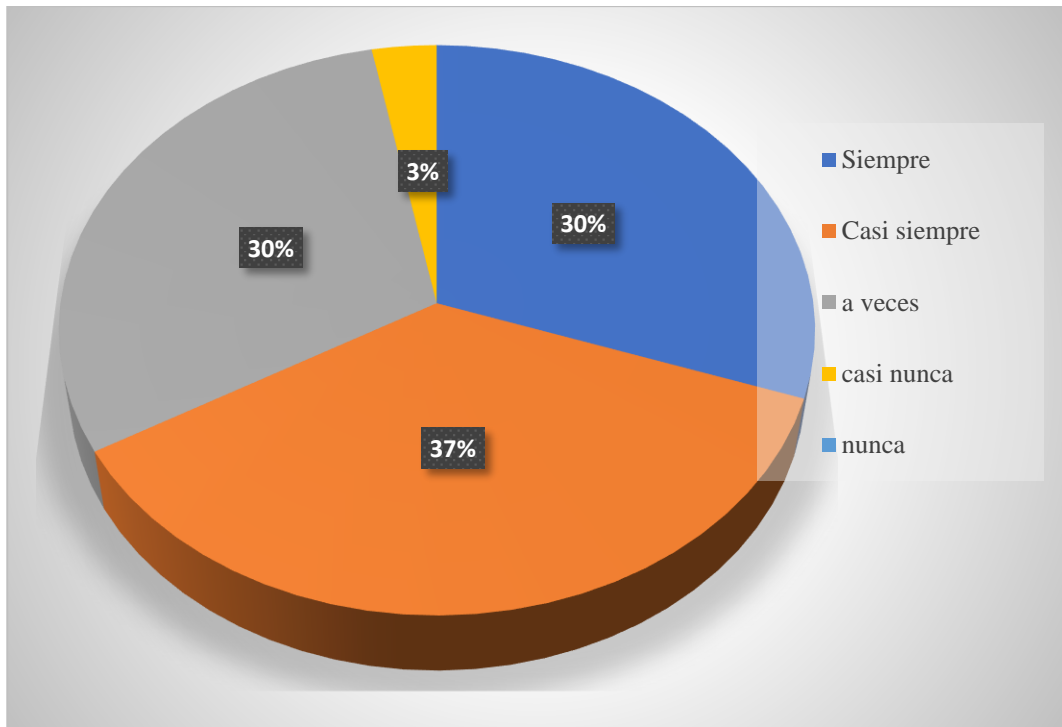
**Figura 12. Usted tiene autonomía para la toma de decisiones**

En la figura, se observa que 46% de los encuestados indican que a veces tiene autonomía para tomar decisiones, el 27% de los menciona que siempre tiene autonomía para la toma de decisiones, el 21% manifiesta que casi siempre tiene autonomía para la toma de decisiones y el 6% indica casi nunca tiene autonomía para la toma de decisiones.



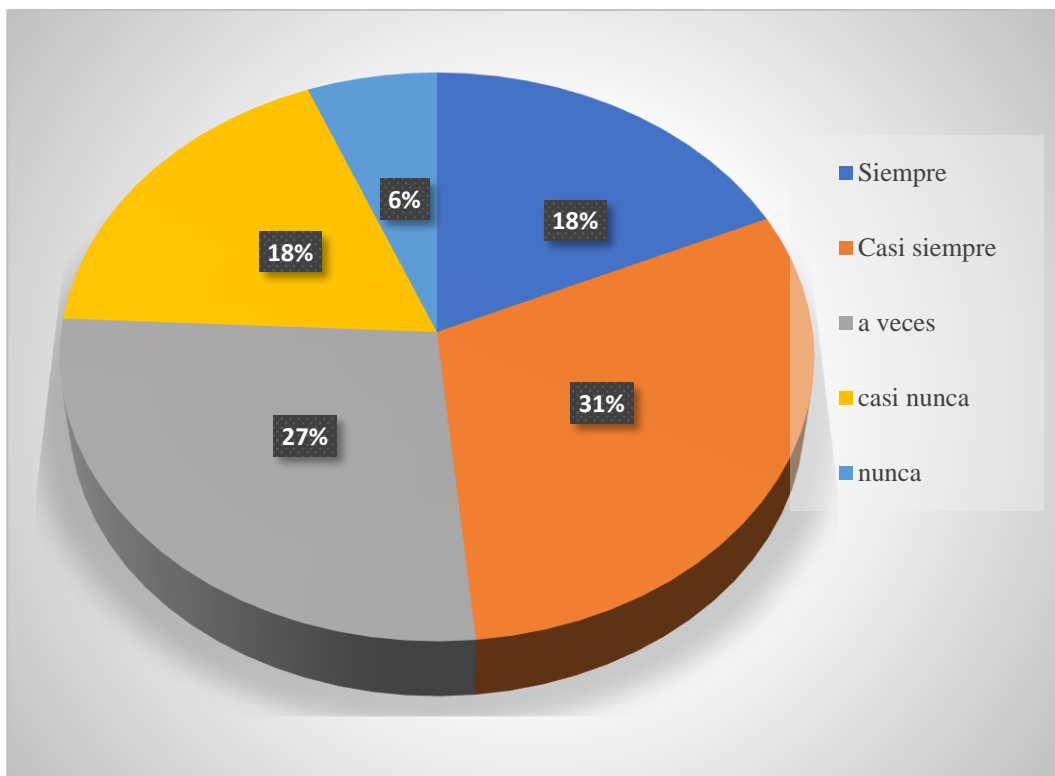
**Figura 13. Cuenta con la libertad para hacer frente a los problemas que se puedan desarrollar en su día día**

En la figura, se observa que 37% de los encuestados indicaron que casi siempre cuenta con la libertad para hacer frente a los problemas que se puedan desarrollar en el día a día, el 33% menciona que a veces cuenta con la libertad para hacer frente a los problemas que se puedan desarrollar en su día a día, 24% manifiesta que siempre cuenta con libertad para hacer frente a los problemas que se puedan desarrollar en su día a día y el 6% indica que casi nunca cuenta con la libertad para hacer frente a los problemas.



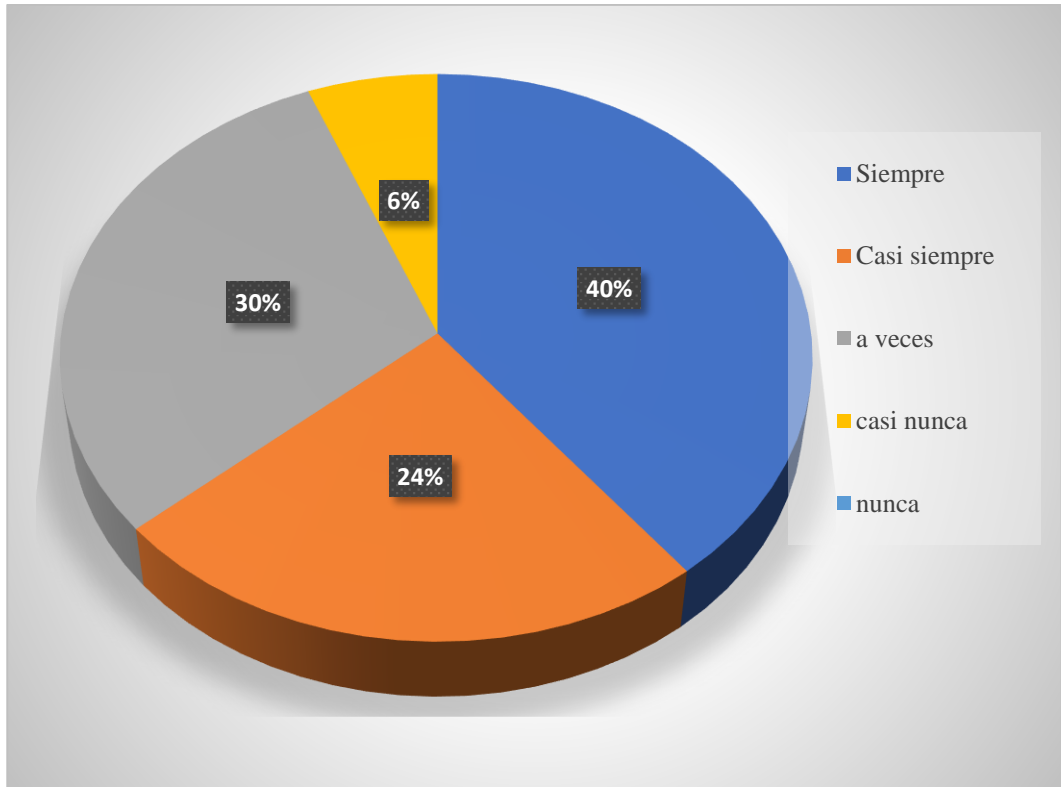
**Figura 14. La empresa le brinda posibilidades de hacer una línea de carrera**

En la figura, se puede observar que el 37% de los encuestados indican que casi siempre la empresa le brinda posibilidades de hacer línea de carrera en la empresa, el 30% menciona que siempre y a veces la empresa le brinda posibilidades de hacer línea de carrera y el 3% manifiesta que casi nunca la empresa le brinda posibilidades de hacer una línea de carrera.



**Figura 15. La empresa reconoce sus logros**

En la figura, se aprecia que el 31% de los encuestados indicó que casi siempre la empresa reconoce sus logros, el 27% menciona que a veces la empresa reconoce sus logros, el 18% de los encuestados dicen que siempre y casi nunca la empresa reconoce sus logros y el 6% menciona que nunca la empresa reconoce sus logros.

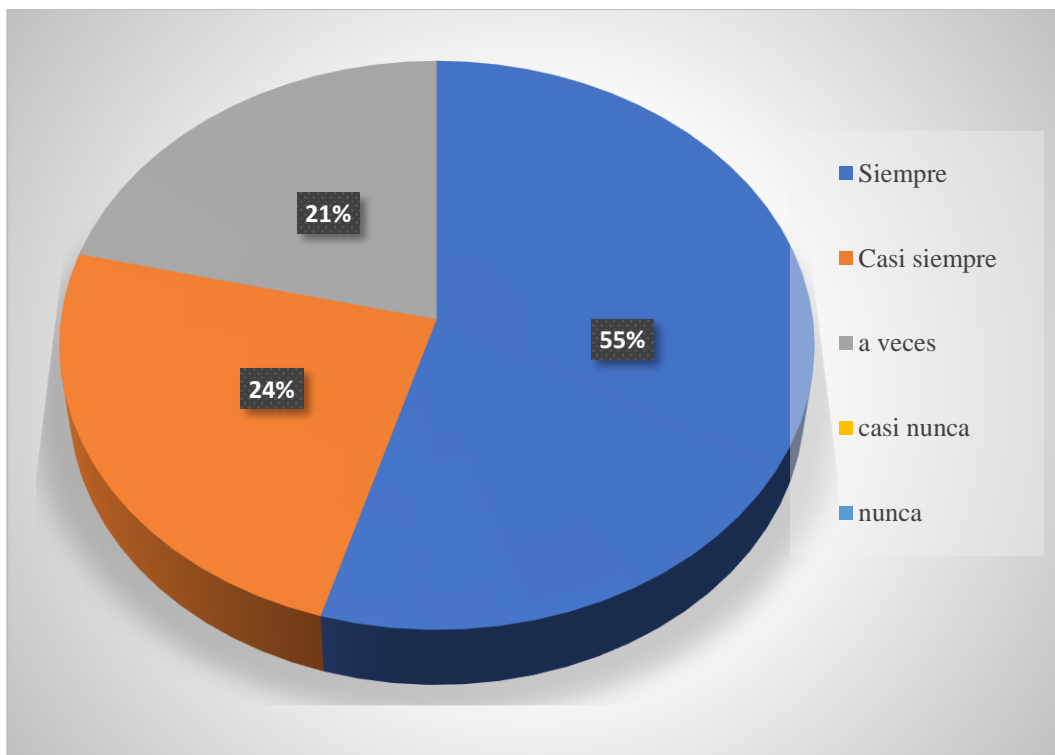


**Figura 16. La empresa lo incentiva para su crecimiento profesional**

En la figura, se puede observar que el 40% de los encuestados indican que siempre la empresa lo incentiva para su crecimiento profesional, el 30% menciona que a veces la empresa lo incentiva para su crecimiento profesional, el 24% menciona que casi siempre y el 6% manifiesta que casi nunca la empresa lo incentiva en su crecimiento profesional.

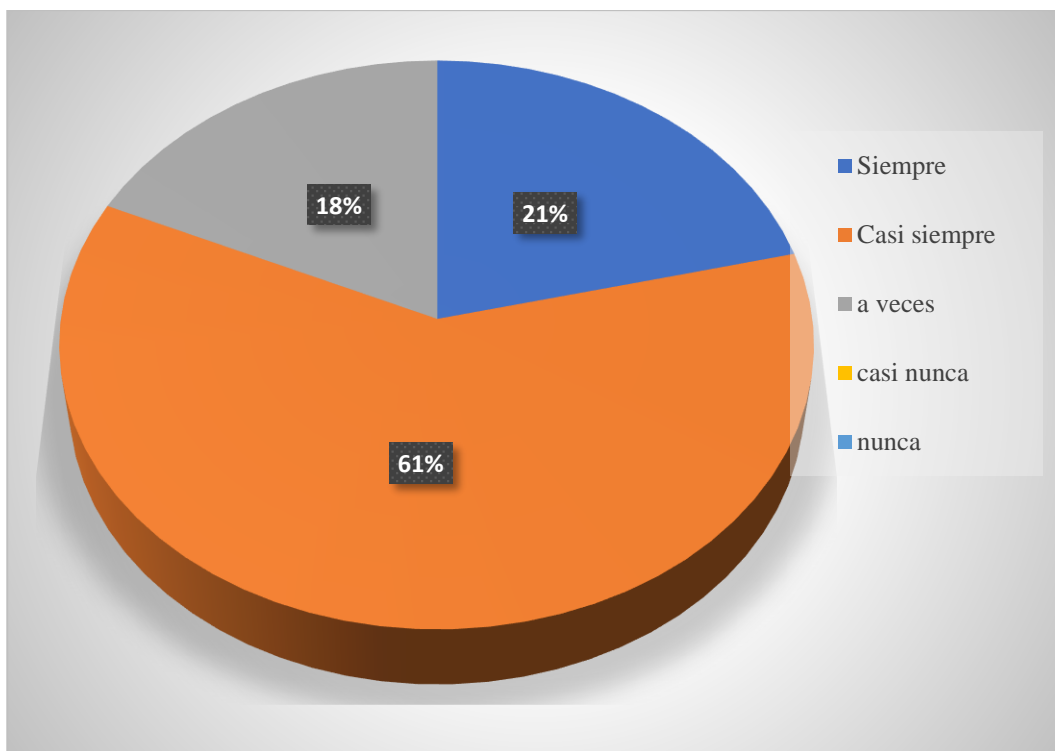
#### 4.1.2. Variable Dependiente - Productividad

- **Dimensión: Eficiencia**



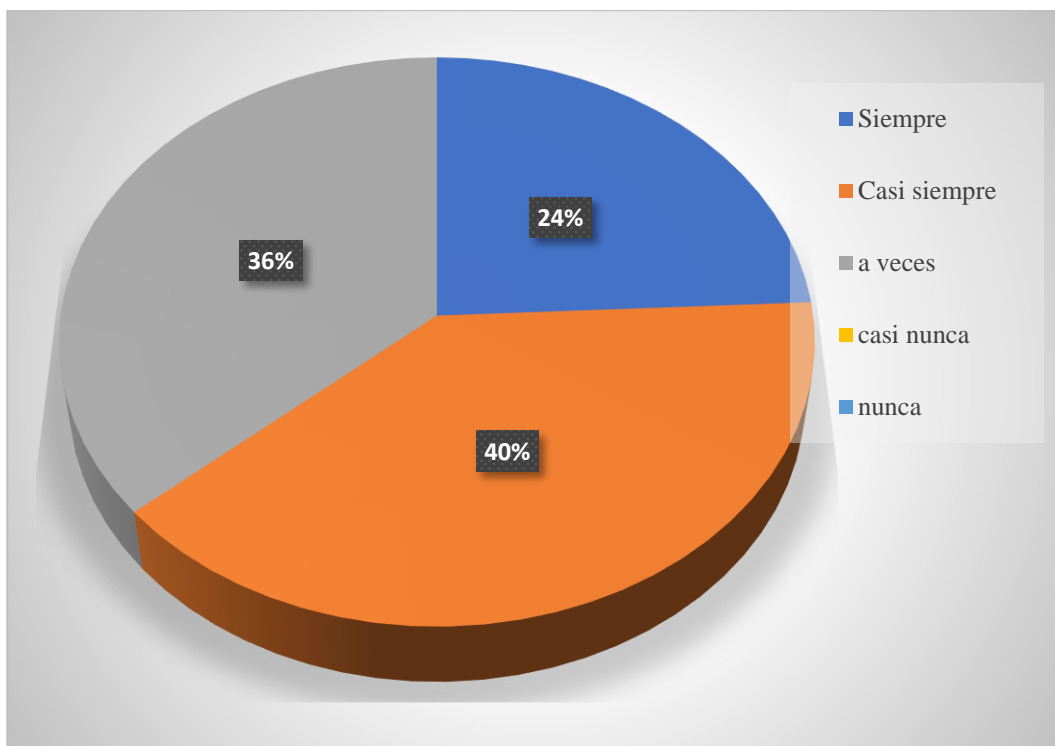
**Figura 17. En el proceso de producción realiza el uso adecuado de los recursos**

En la figura, se observa que el 55% de los encuestados indican que siempre en los procesos de producción realizan el uso adecuado de los recursos, el 24% menciona que casi siempre el proceso de producción realiza el uso adecuado de los recursos, mientras que el 21% hace uso adecuado de los recursos.



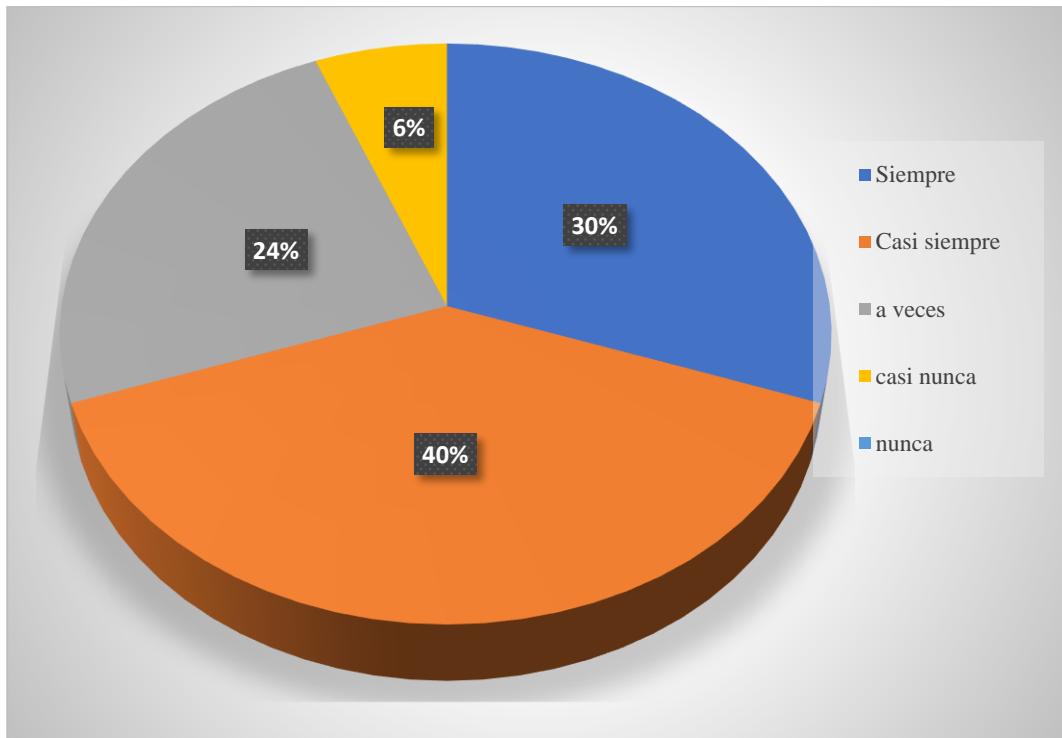
**Figura 18. Hace uso de los recursos de manera responsable y sostenible**

En la figura, se observa que el 61% de los encuestados indican casi siempre hace uso de los recursos de manera responsable y sostenible, el 21% menciona que siempre hace uso de los recursos de manera responsable y sostenible y el 18% de los encuestados manifiesta que a veces hace uso de los recursos de manera responsable y sostenible.



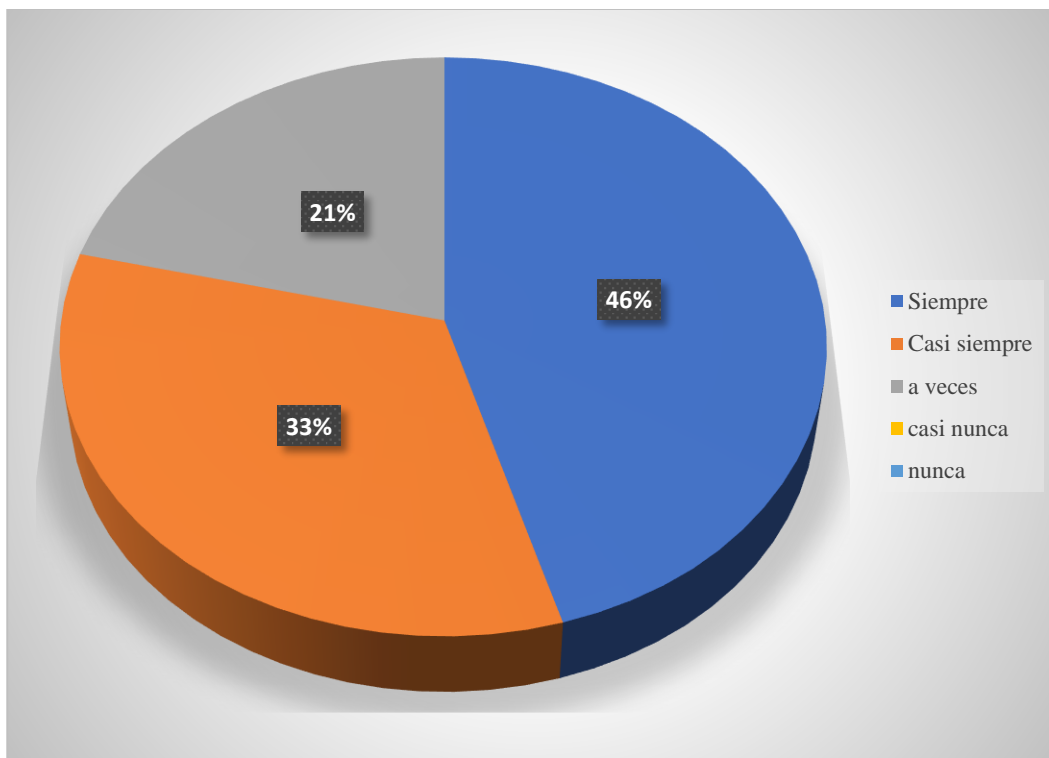
**Figura 19. Cuenta con los equipos y materiales necesarios para el desarrollo de su trabajo.**

En la figura, se puede observar que el 40% de los encuestados mencionan casi siempre cuentan con los equipos y materiales necesario para el desarrollo de su trabajo, el 36% indica que a veces cuenta con los equipos y materiales necesarios para el desarrollo de su trabajo y el 24% dice que siempre cuenta con los equipos y materiales necesario para el desarrollo de su trabajo.



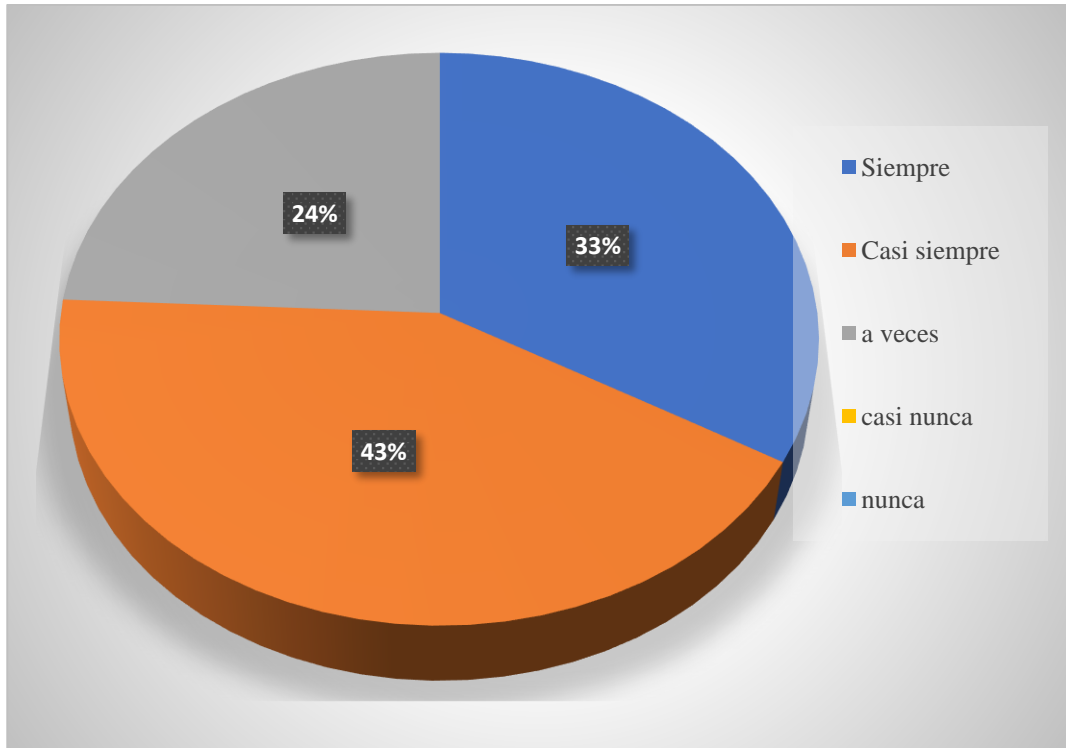
**Figura 20. El ambiente donde labora es adecuado, amplio y cómodo para el desarrollo de tus actividades**

En la figura, se puede observar que el 40% y 30% de los encuestados indican casi siempre y siempre cuentan con el ambiente donde labora es adecuado, amplio y cómodo para el desarrollo de sus actividades, el 24% y 6% manifiesta que a veces y casi nunca el ambiente donde labora es adecuado, amplio y cómodo para el desarrollo de sus actividades.



**Figura 21. SELVAMIX SAC. cuenta con la infraestructura adecuada que le permita maximizar su producción**

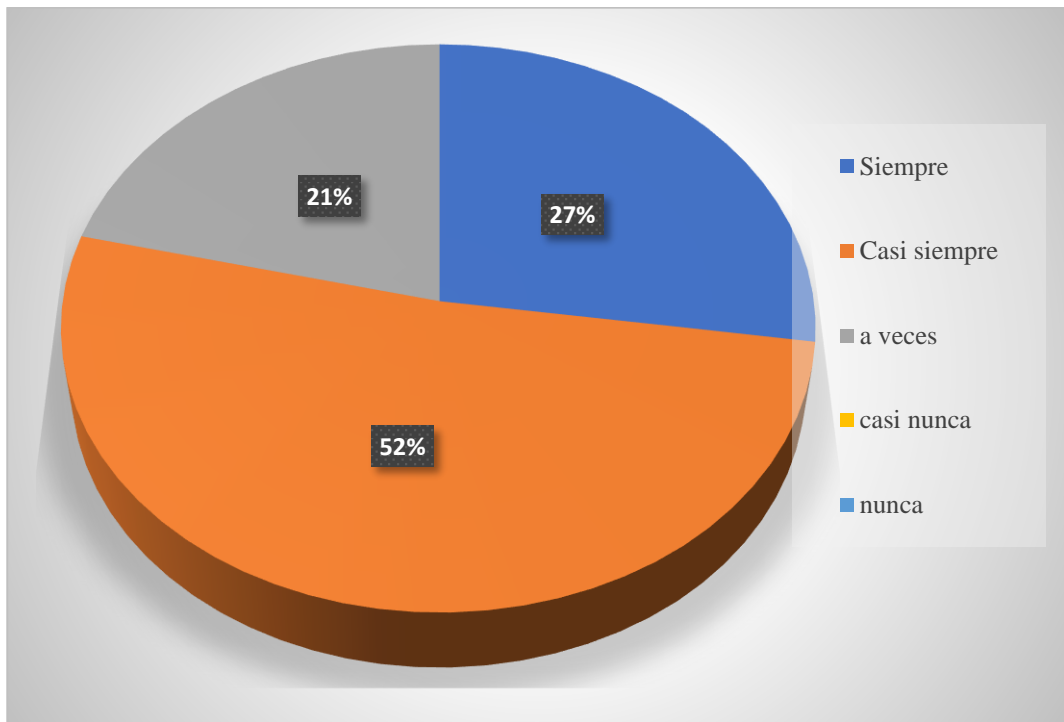
En la figura, se observa que el 46% de los encuestados indican que siempre SELVAMIX SAC cuenta con la infraestructura adecuada que le permite maximizar su producción, el 33% menciona que casi siempre SELVAMIX SAC cuenta con la infraestructura adecuada que le permite maximizar su producción y el 21% considera que a veces SELVAMIX SAC cuenta con la infraestructura adecuada.



**Figura 22. Te consideras una persona proactiva y dinámica al momento de ejecutar sus tareas**

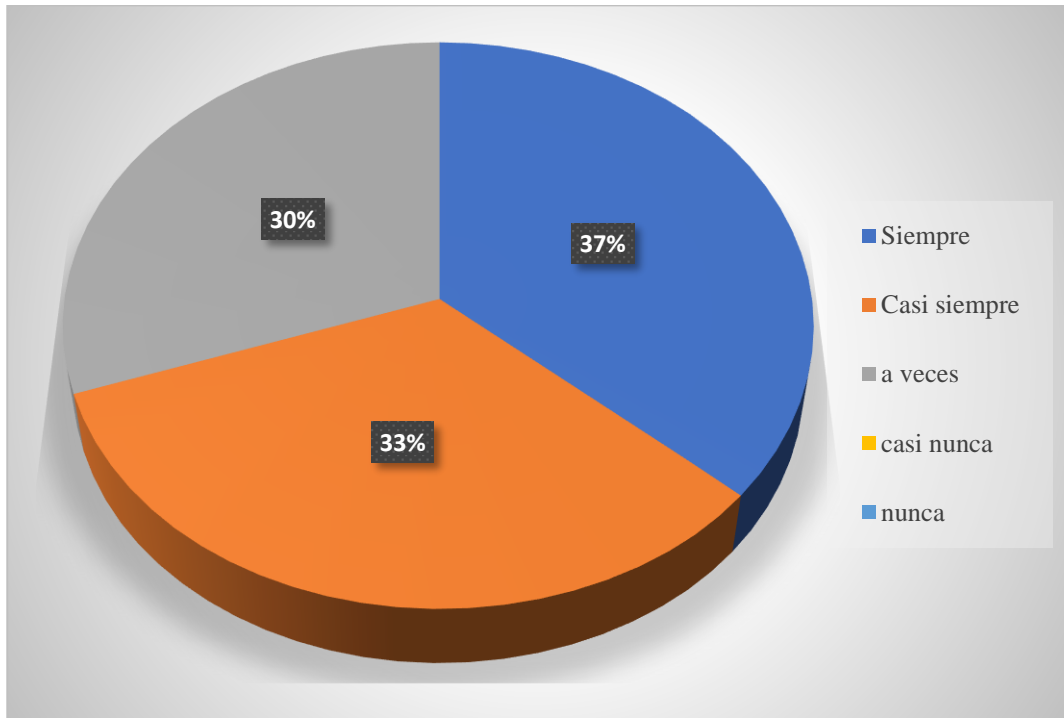
En la figura, se observa que el 43% y el 33% de los encuestados indican que casi siempre y siempre se considera una persona proactiva y dinámica al momento de ejecutar sus tareas, el 24% menciona que a veces se considera una persona proactiva y dinámica al momento de ejecutar sus tareas.

- **Dimensión: Eficacia**



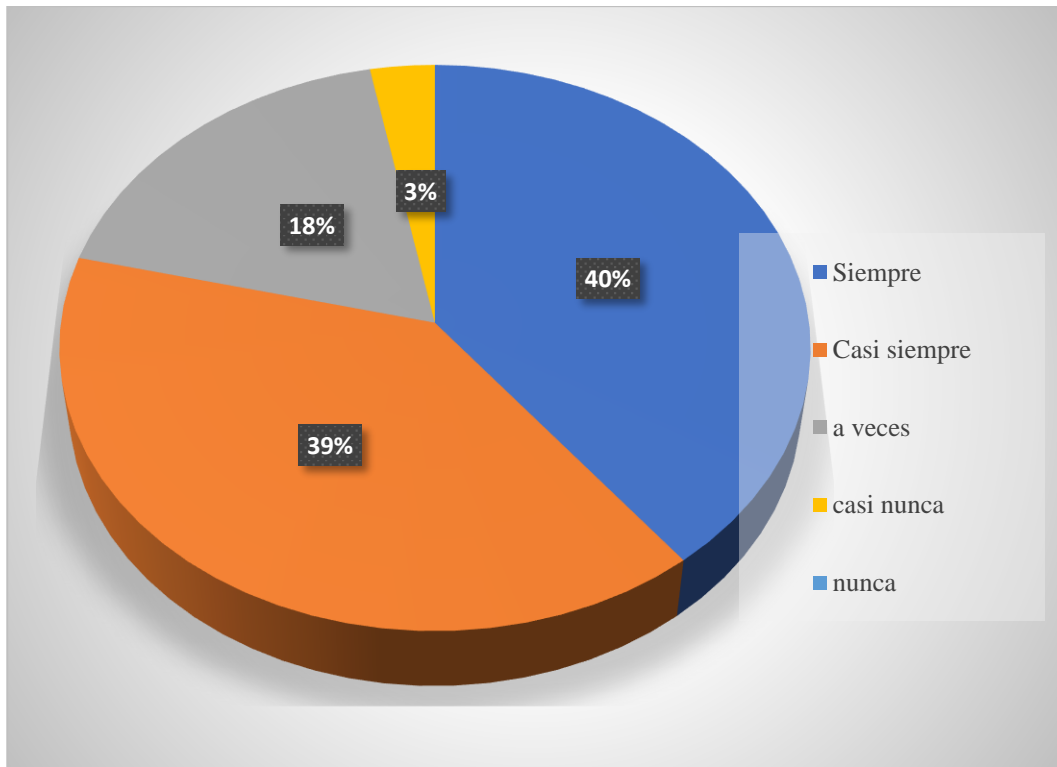
**Figura 23. Los equipos con los que cuenta la empresa SELVAMIX SAC. le permite realizar sus tareas en el tiempo programado**

En la figura, se observa que el 52% y 27% de los encuestados indican que casi siempre y siempre los equipos con los que cuenta la empresa SELVAMIX SAC, le permite realizar sus tareas en el tiempo programado y el 21% considera que a veces los equipos con los que cuenta la empresa SELVAMIX SAC, le permite realizar sus tareas en el tiempo programado.



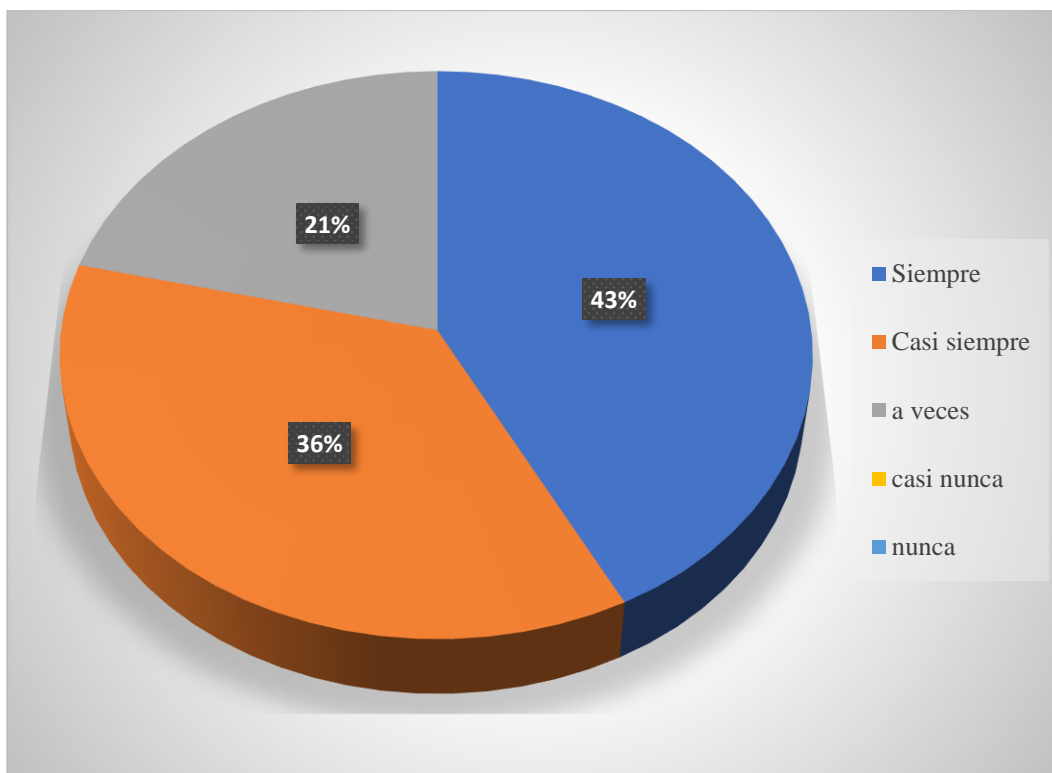
**Figura 24. Cumplen con las metas establecidas del mes**

En la figura, se observa que el 37% de los encuestados manifiesta que siempre cumplen con las metas establecidas del mes, el 33% menciona que casi siempre cumple con las metas establecidas del mes, mientras que el 30% de los encuestados indica que a veces cumplen con las metas establecidas del mes.



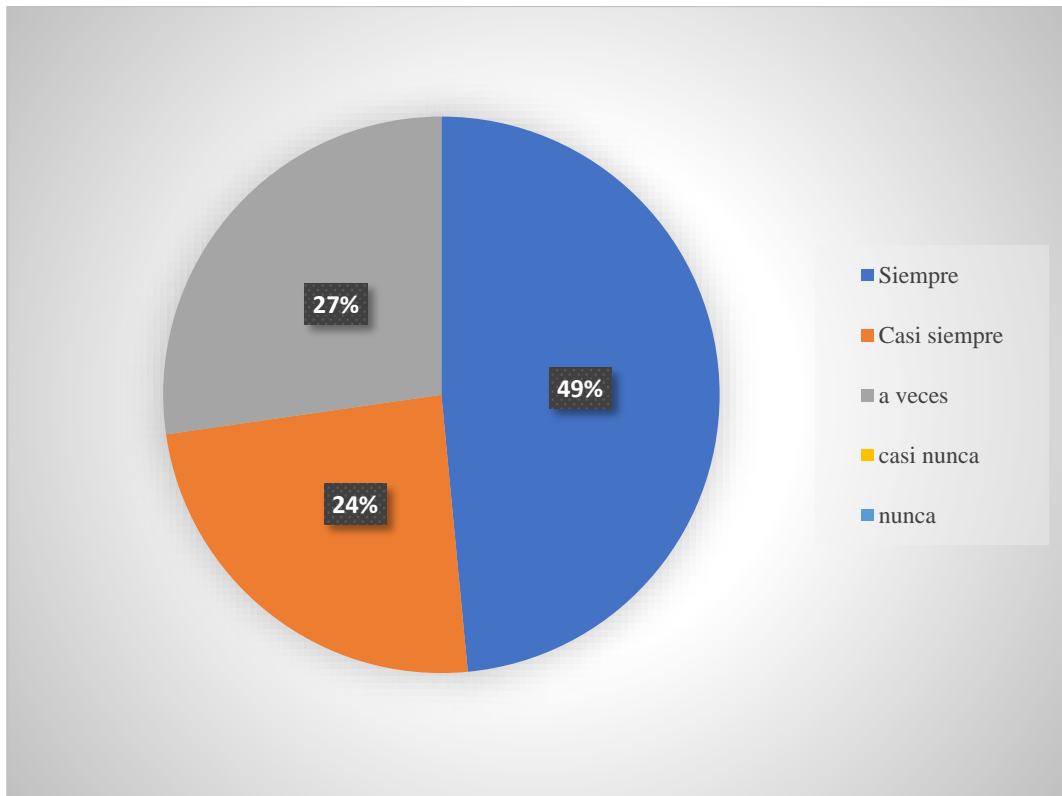
**Figura 25. Tu productividad mensual contribuye con los objetivos de la empresa**

En la figura, se observa que el 40% de los encuestados indican que siempre su productividad mensual contribuye con los objetivos de la empresa, el 39% menciona que casi siempre su productividad mensual contribuye con los objetos de empresa y el 18 y el 3% a veces y casi nunca su productividad mensual contribuye con los objetivos de la empresa.



**Figura 26. Al finalizar tus actividades diarias cumples oportunamente con las metas asignadas**

En la figura, podemos observar que el 43% de los encuestados indican que siempre al finalizar sus actividades diarias cumplen oportunamente con las metas asignadas, el 36% menciona que casi siempre al finalizar sus actividades diarias cumple oportunamente con las metas asignadas y el 21% manifiestan que a veces al finalizar sus actividades diarias cumplen oportunamente con las metas asignadas.



**Figura 27. Te sientes identificado con la empresa y sus objetivos**

En la figura, se observa que el 49% de los encuestados mencionan que siempre se siente identificado con la empresa y sus objetivos, el 27% indica que a veces se siente identificado con la empresa y sus objetivos y el 24% de los encuestados casi siempre se siente identificado con la empresa y sus objetivos.

### 4.1.3. Contraste de la hipótesis

- **Hipótesis General**

- La Motivación organizacional tiene relación directa y significativa con la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020.

- **Hipótesis Estadística**

- **Hipótesis nula (Ho):** La Motivación organizacional NO tiene relación directa y significativa con la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020.

*Ho:  $p=0$*

- **Hipótesis alterna (Ha):** La Motivación organizacional tiene relación directa y significativa con la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020.

*H1:  $p>0$*

- **Nivel de Significación**

- El nivel de significancia teórica es  $\alpha=0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

- **Función de Prueba**

- Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman.

- **Reglas de la Decisión**

- Rechazar Ho cuando la significación observada “es menor que

$\alpha$ . Si  $p$  valor  $< \alpha$ .

- No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada “ $p$ ” de los coeficientes del modelo es mayor que  $\alpha$ . Si  $p$  valor  $> \alpha$ .

- **Cálculo**

En la tabla 6 se muestra la prueba de correlación para una muestra de 33, donde se observa que  $p= 0.000$  y una correlación de 0.723 entre la motivación organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020.

**Tabla 6. Prueba de correlación entre la variable Motivación Organizacional y la Productividad de los trabajadores**

			Motivación organizacional	Productividad
Rho de Spearman	<b>Motivación Organizacional</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,723**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	33	33
	<b>Productividad</b>	Coeficiente de correlación	,723**	1,000
	Sig. (unilateral)	,000	.	
	N	33	33	

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Fuente: Elaboración Propia.

- **Conclusión**

Como el valor de significancia observada de correlación de Spearman  $p=0.000$  es menor al valor de significancia  $\alpha=0.05$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), por lo cual se afirma que la Motivación Organizacional tiene relación directa y significativa con la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020.

- **Hipótesis Específica 1**
  - Existe relación significativa entre los factores higiénicos y la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020.
  
- **Hipótesis Estadística**
  - **Hipótesis nula (Ho):** NO Existe relación significativa entre los factores higiénicos y la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020 *Ho: p=0*
  - **Hipótesis alterna (Ha):** Existe relación significativa entre los factores higiénicos y la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020 *H1: p>0*
  
- **Nivel de significación**
  - El nivel de significancia teórica es  $\alpha=0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%
  
- **Función de prueba**
  - Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman.
  
- **Reglas de la decisión**
  - Rechazar Ho cuando la significación observada “es menor que  $\alpha$ . Si  $p \text{ valor} < \alpha$ .

- No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada “p” de los coeficientes del modelo es mayor que  $\alpha$ . *Si  $p \text{ valor} > \alpha$ .*

- **Cálculo**

En la tabla 7, se muestra la prueba de correlación para una muestra de 33, donde se observa que  $p = 0.000$  y una correlación de 0.562 entre los factores higiénicos y la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020.

**Tabla 7. Prueba de correlación entre los Factores Higiénicos y Productividad**

			<b>Factores Higiénicos</b>	<b>Productividad</b>
Rho de Spearman	<b>Factores Higiénicos</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,562**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	33	33
	<b>Productividad</b>	Coeficiente de correlación	,562**	1,000
Sig. (unilateral)		,000	.	
N		33	33	

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Fuente: Elaboración Propia.

- **Conclusión**

Como el valor de significancia observada de correlación de Spearman  $p = 0.000$  es menor al valor de significancia  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), por lo cual se afirma que Existe relación significativa entre los factores higiénicos y la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020.

- **Hipótesis Específica 2**
  - Existe relación significativa entre los factores motivacionales y la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020.
  
- **Hipótesis Estadística**
  - **Hipótesis nula (Ho):** No Existe relación significativa entre los factores motivacionales y la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020. *Ho:  $p=0$*
  
  - **Hipótesis alterna (Ha):** Existe relación significativa entre los factores motivacionales y la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020. *H1:  $p>0$*
  
- **Nivel de significación**
  - El nivel de significancia teórica es  $\alpha=0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.
  
- **Función de prueba**
  - Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman.
  
- **Reglas de la decisión**
  - Rechazar Ho cuando la significación observada “es menor que  $\alpha$ . *Si  $p \text{ valor} < \alpha$ .*

- No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada “p” de los coeficientes del modelo es mayor que  $\alpha$ . *Si  $p \text{ valor} > \alpha$ .*

- **Cálculo**

En la tabla 8, se muestra la prueba de correlación para una muestra de 33, donde se observa que  $p = 0.000$  y una correlación de 0.507, entre la motivación organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020.

**Tabla 8. Prueba de correlación entre los Factores Motivacionales y Productividad**

			Factores motivacionales	Productividad
Rho de Spearman	Factores Motivacionales	Coefficiente de correlación	1,000	,507**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	33	33
	Productividad	Coefficiente de correlación	,507**	1,000
	Sig. (unilateral)	,000	.	
	N	33	33	

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Fuente: Elaboración Propia

- **Conclusión**

Como el valor de significancia observada de correlación de Spearman  $p = 0.000$  es menor al valor de significancia  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), por lo cual se afirma que Existe relación significativa entre los factores motivacionales y la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020.

## 4.2. DISCUSIÓN

Las hipótesis nulas se rechazan y las hipótesis planteadas se aceptan, es decir que la motivación organizacional se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC. Con nivel de confiabilidad del 95%, debido que en la contrastación de la hipótesis obtuvimos los siguientes resultados de  $P=0.000$  y un  $RHO$  de  $0.723$  lo que demuestra que la motivación organizacional se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX, esta relación se ratifica según Reyes y Zambrano (2017), quien precisa la satisfacción y motivación de los trabajadores se encuentran totalmente vinculado a la productividad de la empresa, el logro de objetivo y la satisfacción del cliente, por lo que directamente está vinculado a la productividad de la empresa, por otra parte Santacruz (2017), manifiesta que los empleados del municipio del distrito metropolitano de Quito presentan un bajo nivel de motivación viéndose reflejado en las tareas y actividades que realizan además la motivación es un factor que influye en el desempeño laboral de los empleados.

Así mismo Romaní (2017), indica la existencia de una relación de la motivación y productividad como factores relevantes sobre la eficiencia de la calidad de servicio al cliente de las entidades financieras de la ciudad de Puno, del mismo modo Rojas (2017), en su investigación encontró que existen dos grupos de factores que influyen en la productividad de los trabajadores de CYJ constructores y contratistas SAC. Como también, Benavente, Perez y Pinedo (2018), obtuvo los siguientes resultados que existe relación positiva moderada y significativa entre la motivación laboral

y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, lo cual demuestra que la motivación personal influye positivamente en la gestión del talento humano, del mismo modo Hernández, Gonzales y Gómez (2018), en la cual los trabajadores están de acuerdo que el clima laboral y el pago oportuno, representa un bienestar y seguridad que son factores determinantes para la productividad empresarial. Esto concuerda con la investigación por lo cual podemos afirmar que la motivación organizacional mejora la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC, obteniendo las metas asignadas y desarrollando sus funciones de manera más eficiente y eficaz suman en la organización y producción de la empresa.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la motivación organizacional se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC, como se puede apreciar en los resultados obtenidos de  $p=0.000$  y un RHO de  $.0.723$ , lo cual significa una alta intensidad correlativa, es decir una óptima motivación organizacional mejora la productividad de los trabajadores.
2. Se determinó que los factores higiénicos de la motivación organizacional se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC, como se puede observar en los resultados  $p=0.000$  y un RHO de  $0.562$  lo cual significa una alta intensidad correlativa, los factores higiénicos van de la mano con la productividad de los trabajadores de la empresa.
3. Se determinó que los factores motivacionales se relación significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC, como se puede apreciar en los resultados obtenidos  $p=0.000$  y un RHO de  $0 .507$ , ello significa una alta intensidad correlativa, con la cual se afirma que los factores motivacionales mejoran la productividad de la empresa.

4. La motivación organizacional es una gran herramienta que permite maximizar la productividad de los trabajadores haciéndolos más eficiente y eficaces en el desarrollo de sus funciones, lo cual se ve reflejado en el cumplimiento de las metas organizacionales y el nivel de producción de la empresa.
5. Como el valor de significancia observada de correlación de Spearman  $p=0.000$  es menor al valor de significancia  $\alpha=0.05$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), por lo cual se afirma que existe relación significativa entre los factores motivacionales y la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020.

## **5.2. RECOMENDACIONES**

1. A partir de la investigación, se recomienda al gerente de la empresa SELVAMIX SAC. realizar periódicamente una mejora continua respecto a la motivación del personal de la empresa mediante incentivos salariales y profesionales, así mismo incentivar a través de realizar línea de carrera dentro de la empresa.
2. Motivar mediante dotación de capacidad de toma de decisiones, delegación de responsabilidades y generar un buen clima laboral entre los miembros de la empresa SELVAMIX SAC, con la cual se pueda fortalecer sus capacidades.

3. Generar oportunidades de líneas de carrera dentro de la empresa y así evitar la fuga de talentos ya que este es un incentivo que permitirá estar motivado al trabajador y desarrollar mejor sus funciones.
  
4. Cambiar periódicamente estrategias de motivación para estar a la vanguardia de otras instituciones y mejorar la productividad de los trabajadores, los cuales se verán reflejadas en los resultados que estos mostrarán.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Alles, M. (2012). Comportamiento Organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias (primera edición). Buenos Aires: Granica.
- Benavente, K.; Pérez, Y .; Penedo, G. (2018). “La motivación laboral y gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017”, Universidad Nacional de Ucayali.
- Cegarra, J. (2015). Evaluación de la eficiencia de la investigación: Metodología de la investigación científica y tecnológica. México: Ed. Díaz de Santos
- Céspedes et al., (2016). Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias (Primera edición ed.). Lima: Apesu y Eulac.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones (octava edición ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2012). Introducción a la teoría general de la administración (octava edición ed.). México: Mc Graw Hill.
- Furnham, A. (2011). “Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas” Recuperado de: <http://148.204.210.201/tesis/1392852540281TesisMAOmar A.pdf>
- Gutiérrez, H. (2014). Calidad y Productividad (cuarta edición ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, L.; Gonzales, E.; Gómez, L. (2018). “La participación de utilidades de los trabajadores y su influencia en la productividad empresarial en la provincia de coronel portillo del departamento de Ucayali”, Universidad Nacional de Ucayali.

- Hernández, S. R. (2006). Metodología de la investigación México DF: Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hernández, S. R. (2014). Metodología de la investigación México DF: Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Humberto, G. (2014). Calidad total y productividad. México Mcgraw-hill SA de CV.
- Jones, G.; George, J. (2014). Administración Contemporánea (octava edición ed.). México: Mc Graw Hill.
- Koontz, H.; Weihrich, H.; Cannice, M. (2012). Administración. Una perspectiva global y empresarial. 14° edición. México: McGraw Hill Interamericana
- Lawler, III.; Edward, E. (1971). Pay and organizacional effectiveness, Nueva York, McGraw-Hill.
- Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. Chile: Universidad de Concepción. Extraído de:  
<http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revistauniversidad-eafit/article/view/849> el 05 de enero de 2017.
- Maslow (1954). Pirámide de Maslow. Recuperado de:  
[http://www.uasf.edu.pe/includes/archivos\\_pre/20161/55400.pdf](http://www.uasf.edu.pe/includes/archivos_pre/20161/55400.pdf)
- McGregor y Douglas M. (1971). “El lado humano de la empresa”, en BALCÃO, Yolanda Ferreira y Laerte Leite CORDEIRO, (eds.), o comportamiento humano la empresa, Río de Janeiro, Fundación Getulio Vargas, Instituto de Documentación, 1971.
- Andrade, S. (2005). Diccionario de economía (3ra. ed.). México: Ed. Andrade. Recuperado el 7 de noviembre 2016, Recuperado de:  
<https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficiencia.html>

- Reyes, A.; Zambrano, A. (2017). "Modelo organizacional y motivación del personal como base para el incremento de la productividad en los lugares de esparcimiento nocturno del cantón Samborondón", Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil- Ecuador.
- Robbins, S.; Coutler, M. (2010). Administración. 10° edición. México: Pearson.
- Robbins, S.; Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional (Decimoquinta edición ed.). México: Pearson. 63.
- Wehrich, H. & et al. (2017). Administración: Una perspectiva global, empresarial y de innovación (decimoquinta edición ed.). México: Mc Graw Hill.
- Roberto, C.; Gonzales, R. (2012). Productividad y competitividad, administración de las operaciones. Argentina recuperado de: [file:///C:/Users/ADMIN/Desktop/tesis%20betsi/02\\_productividad\\_competitividad.pdf](file:///C:/Users/ADMIN/Desktop/tesis%20betsi/02_productividad_competitividad.pdf)
- Rojas, V. (2017), "Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CYJ constructores y contratistas S.A.C. Lima 2017", Universidad San Ignacio de Loyola.
- Romaní, G. (2017). "Análisis de la motivación y productividad como factores relevantes en la eficiencia de la calidad de servicio al cliente en entidades financieras de la ciudad de Puno", Universidad Nacional del Altiplano.
- Santacruz, J. (2017). "La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios de municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016", Universidad Central del Ecuador Sede Sur- Ecuador.
- Wehrich et al. (2017). Administración: Una perspectiva global, empresarial y de innovación (decimoquinta edición ed.). México: Mc Graw Hill.

## **ANEXO**

## ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

### TÍTULO: “LA MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SELVAMIX SAC DE PUCALLPA-2020”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre la motivación organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre la motivación organizacional y la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> La Motivación organizacional tiene relación directa y significativa con la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020.</p>	<p><b>Variable Independiente (X)</b> Motivación organizacional</p>	<p><b>X1. Factores higiénicos</b></p>	<p>X1.1. Factores económicos X1.2. Condición física del trabajador X1.3. Seguridad en el puesto X1.4. Relación con los compañeros</p>	<p><b>Sistema metodológico</b> • <b>Metodología general:</b> Deductivo <b>Configuración de la Investigación</b> • <b>Nivel de Investigación:</b> Correlacional • <b>Diseño de Investigación:</b> No experimental De corte transversal • <b>Enfoque de la investigación</b> Mixta (Cuantitativa Y Cualitativa) <b>Población y Muestra</b> Población: 35 Muestra: 33 <b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> <b>Técnicas:</b> Encuesta. <b>Instrumentos:</b> cuestionario. <b>Técnicas de procesamiento de datos:</b> Obteniendo los datos (aplicación de instrumentos) se procederá con el uso de EXCEL, los resultados se analizarán vía estadística.</p>
				<p><b>X2. Factores motivacionales</b></p>	<p>X2.1. Delegación de responsabilidad X2.2. Capacidad de toma de decisiones X2.3. Reconocimiento de las labores</p>	
<p><b>Problemas Específicos</b> 1. ¿En qué medida se relacionan los factores higiénicos con la productividad de los trabajadores de la Empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020? 2. ¿En qué medida se relacionan los factores motivacionales con la productividad en los trabajadores de la Empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020?</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b> 1. Determinar la relación entre los factores higiénicos y la productividad en los trabajadores de la Empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020. 2. Determinar la relación entre los factores motivacionales y la productividad de los trabajadores de la Empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020.</p>	<p><b>Hipótesis Específica</b> 1. Existe relación significativa entre los factores higiénicos y la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020 2. Existe relación significativa entre los factores motivacionales y la productividad de los trabajadores de la empresa SELVAMIX SAC de Pucallpa-2020</p>	<p><b>Variable Dependiente (Y)</b> Productividad</p>	<p><b>Y1. Eficiencia</b></p>	<p>Y1.1. Uso adecuado de los recursos Y1.2. Ambiente adecuado Y1.3. Proactividad en la ejecución del trabajo</p>	
				<p><b>Y2. Eficacia</b></p>	<p>Y2.1 Cumplimiento en las metas y objetivos establecidas Y2.2. Compromiso en la realización del trabajado</p>	

## ANEXO 2

### MATRIZ DE CORRELACIÓN DE VARIABLES - INSTRUMENTOS (MATRIZ DE ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS)

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS / REACTIVOS	CUESTIONARIO
<b>Variable independiente (X)</b> Motivación organizacional	<b>X1. Factores higiénicos</b>	X1.1. Factores económicos	1. Está satisfecho con el sueldo que percibo 2. La remuneración que percibe, corresponde al trabajo que realiza.	x
		X1.2. Condición física del trabajo	3. Existe riesgos físicos y psicológicos en tu puesto de labor. 4. Cuenta con las herramientas suficientes para el desarrollo de sus funciones.	x
		X1.3. Seguridad en el puesto	5. Los puestos de trabajo cuentan con la seguridad necesaria para evitar los accidentes de trabajo físicos.	x
		X1.4. Relación con los compañeros	6. Se considera parte importante para su equipo de trabajo 7. Sus compañeros le apoyan en el cumplimiento de sus funciones 8. Existe una comunicación fluida con su equipo de trabajo.	x
	<b>X2. Factores motivacionales</b>	X2.1. Delegación de responsabilidad	9. La delegación de responsabilidades por parte de sus superiores le permite desarrollar sus habilidades. 10. Se siente comprometido con la empresa y se esfuerza en pro del cumplimiento de las metas organizacionales.	x
		X2.2. Capacidad de toma de decisiones	11. Usted tiene autonomía para la toma de decisiones. 12. Cuenta con la libertad para hacer frente a los problemas que se puedan desarrollar en su día a día.	x
		X2.3. Reconocimiento de las labores	13. La empresa le brinda posibilidades de hacer una línea de carrera	x
			14. La empresa reconoce sus logros.	x
			15. La empresa lo incentiva para su crecimiento profesional	x
		<b>Variable dependiente (Y)</b> Productividad	<b>Y1: Eficiencia</b>	Y1.1. Uso adecuado de los recursos
Y1.2. Ambiente adecuado	19. El ambiente donde labora es adecuado, amplio y cómodo para el desarrollo de tus actividades. 20. SELVAMIX SAC. cuentas con la infraestructura adecuada que le permita maximizar su producción.			x
Y1.3. Proactividad en la ejecución del trabajo	21. Te consideras una persona proactiva y dinámica al momento de ejecutar sus tareas.			x
<b>Y2: Eficacia</b>	Y2.1. Cumplimiento en las metas y objetivos establecidas		22. Los quipos con la que cuenta la empresa SELVMIX, le permite realizar sus tareas en el tiempo programado.	x
			23. Cumplen con las metas establecidas del mes 24. Tu productividad mensual contribuye con los objetivos de la empresa	x
	Y2.3. Compromiso en la realización del trabajador		25. Al finalizar tus actividades diarias cumples oportunamente con las matas asignadas.	x
			26. Te sientes identificado con la empresa y sus objetivos.	x

# ANEXO 3

## UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

### CUESTIONARIO

**INSTRUCCIONES:**

Estimado USUARIO, el presente instrumento forma parte de una investigación realizando por la universidad nacional de Ucayali, con el objetivo de determinar cuál es la relación entre la: **MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SELVAMIX SAC. DE PUCALPA -2020**, y proponer alternativas de solución a la necesidad de recurso de motivación del personal de la empresa.

El presente cuestionario consta de varias preguntas, para responder no es necesario que se identifique, sino que responda en forma objetiva y veraz de su práctica de créditos a las preguntas que se detalla a continuación.

**I.- DATOS GENERALES:**

- 1.1. Lugar de encuesta:.....
- 1.2. Fecha de encuesta: ...../...../.....
- 1.3. Cargo que ocupa en su institución: .....

**II.- RESPECTO A LA MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL**

ÍTEMS	Ratios o datos				
	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1. Estás satisfecho con el sueldo que percibe					
2. La remuneración que percibe, corresponde al trabajo que realiza.					
3. Existe riesgos físicos y psicológicos en tu puesto de labor.					
4. Cuenta con las herramientas suficientes para el desarrollo de sus funciones					
5. Los puestos de trabajo cuentan con la seguridad necesaria para evitar los accidentes de trabajo físicos					
6. Se considera parte importante para su equipo de trabajo					
7. Sus compañeros le apoyan en el cumplimiento de sus funciones					
8. Existe una comunicación fluida con su equipo de trabajo.					
9. La delegación de responsabilidades por parte de sus superiores le permite desarrollar sus habilidades.					
10. Se siente comprometido con la empresa y se esfuerza en pro del cumplimiento de las metas organizacionales.					
11. Usted tiene autonomía para la toma de decisiones.					
12. Cuenta con la libertad para hacer frente a los problemas que se puedan desarrollar en su día a día.					
13. La empresa le brinda posibilidades de hacer una línea de carrera					
14. La empresa reconoce sus logros.					
15. La empresa lo incentiva para su crecimiento profesional					

Pucallpa, 07 diciembre de 2020.

Encuestador.....

Firma.....

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

## CUESTIONARIO

### INSTRUCCIONES:

Estimado USUARIO, el presente instrumento forma parte de una investigación realizando por la universidad nacional de Ucayali, con el objetivo de determinar cuál es la relación entre la: **MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SELVAMIX SAC. DE PUCALPA-2020**, y proponer alternativas de solución a la necesidad de recurso de motivación del personal de la empresa.

El presente cuestionario consta de varias preguntas, para responder no es necesario que se identifique, sino que responda en forma objetiva y veraz de su práctica de créditos a las preguntas que se detalla a continuación.

### I.- DATOS GENERALES:

1.1. Lugar de encuesta: .....

1.2. Fecha de encuesta: ...../...../.....

1.3. Cargo que ocupa en su institución .....

### II. RESPECTO A LA PRODUCTIVIDAD

ÍTEMS	Ratios o datos				
	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1.En el proceso de producción realiza el uso adecuado de los recursos					
2.Hace uso de los recursos de manera responsable y sostenible					
3.Cuenta con los equipos y materiales necesarios para el desarrollo de su trabajo.					
4.El ambiente donde labora es adecuado, amplio y cómodo para el desarrollo de tus actividades					
5.SELVAMIX SAC. cuentas con la infraestructura adecuada que le permita maximizar su producción.					
6.Te consideras una persona proactiva y dinámica al momento de ejecutar sus tareas.					
7.Los quipos con la que cuenta la empresa SELVMIX, le permite realizar sus tareas en el tiempo programado.					
8.Cumplen con las metas establecidas del mes					
9.Tu productividad mensual contribuye con los objetivos de la empresa					
10. Al finalizar tus actividades diarias cumples oportunamente con las matas asignadas.					
11. Te sientes identificado con la empresa y sus objetivos.					

Pucallpa, 07 diciembre de 2020

Encuestador.....

Firma.....

## ANEXO 4 EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



ANTES DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO EN EL ÁREA ADMINISTRATIVO DE SELVAMIX SAC.



DURANTE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO SELVAMIX SAC.



DURANTE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO ÁREA DE LOGÍSTICA SELVAMIX SAC.



EVIDENCIA QUE SE APLICÓ EL INSTRUMENTO CON LA PRESENCIA DEL INVESTIGADOR EN LA EMPRESA SELVAMIX SAC.