



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

**Motivación y productividad en los trabajadores de la Facultad de Educación,
UNJFSC, Huacho - 2023**

Tesis
Para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública

Autora
Diana Carolina Guadalupe Mejia Chinchay

Asesora
Dra. Norvina Marlina Marcelo Angulo

Huacho – Perú
2025



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Escuela de Posgrado

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Mejia Chinchay, Diana Carolina Guadalupe	76094341	10 de enero del 2025
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Marcelo Angulo, Norvina Marlena	15766260	0000-0002-9998-8260
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Sánchez García, Elvis Richar	15736456	0000-0003-0397-5420
Tafur Pittman, Tania	15730137	0000-0002-4370-090X
Yovera Rodríguez, Pedro Javier	15742103	0000-0002-2365-0175

MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA FACULTAD DE EDUCACION, UNJFSC, HUACHO - 2023

Quick Submit

Quick Submit

DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION_Tesis Posgrado 2024

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3089503199

Fecha de entrega

22 nov 2024, 3:33 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

25 nov 2024, 12:16 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

TESIS_DIANA_MEJIA_subsanado_antiplagio_removed.pdf

Tamaño de archivo

856.6 KB

71 Páginas

12,530 Palabras

68,907 Caracteres



Página 2 of 77 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3089503199

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

► Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

► N.º de fuente excluida

Fuentes principales

18% Fuentes de Internet

2% Publicaciones

16% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitan distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

**MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE
LA FACULTAD DE EDUCACIÓN, UNJFSC, HUACHO – 2023**

DIANA CAROLINA GUADALUPE MEJIA CHINCHAY

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dra. NORVINA MARLENA MARCELO ANGULO

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

HUACHO

DEDICATORIA

Esto es un ejemplo de perseverancia, un hijo no significa un fracaso ni mucho menos un impedimento para cumplir tus objetivos, por el contrario es una motivación e inspiración para continuar haciendo las cosas bien; por ello quiero dedicarte este logro a ti mi amado hijo André Matheo, para cuando seas capaz de comprender el por qué fue necesario sacrificar momentos juntos te sientas orgulloso de nuestros logros.

Diana Carolina Guadalupe Mejía Chinchay

AGRADECIMIENTO

Me quedan cortas las palabras para agradecerte por tu valiosa amistad, misma que ha sido la fuente para que este sueño se haga realidad porque estoy realmente segura que no lo hubiese logrado sin ti; infinitas gracias Luz Analy.

No me cansaré de agradecerles por todos sus valores inculcados en mí, queridos padres Pedro y María los amo.

Diana Carolina Guadalupe Mejía Chinchay

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	4
CAPÍTULO II	5
MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes de la investigación	5
2.1.1 Investigaciones internacionales	5
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	10
2.3 Definición de términos básicos	23
2.4 Bases filosóficas	24
2.5 Hipótesis de investigación	24
2.5.1 Hipótesis general	24
2.5.2 Hipótesis específicas	24
2.6 Operacionalización de las variables	25
CAPÍTULO III	26
METODOLOGÍA	26
3.1.1 Tipo de Investigación	26
3.1.2 Nivel de Investigación	26
3.1.3 Diseño	26

3.1.4 Enfoque	26
3.2 Población y muestra	26
3.2.1 Población	26
3.2.2 Muestra	27
3.3 Técnicas de recolección de datos	27
3.4 Técnicas para el procedimiento de la información	27
CAPÍTULO IV	28
RESULTADOS	28
4.1 Análisis de resultados	28
4.2 Contrastación de hipótesis	44
CAPÍTULO V	47
DISCUSIÓN	47
5.1 Discusión de resultados	47
CAPÍTULO VI	49
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
6.1 Conclusiones	49
6.2 Recomendaciones	50
REFERENCIAS	51
7.2 Fuentes bibliográficas	51
ANEXOS	53
ENCUESTA SOBRE MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD	54
MATRIZ DE CONSISTENCIA	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1¿Considera usted que dentro de su trabajo se siente autorrealizado laboralmente? 28	
Tabla 2¿Dentro de su centro de labores hacen reconocimientos a los trabajadores del mes?	29
Tabla 3¿Considera usted que su trabajo lo ayuda a cumplir con sus metas personales?.....	30
Tabla 4¿Considera usted que tiene logros labores y que estos son reconocidos por sus jefes?.....	31
Tabla 5¿Considera usted que el salario que recibe es justo?	32
Tabla 6¿Considera que dentro de su área de trabajo se siente seguro y protegido?	33
Tabla 7¿Considera usted que su área de trabajo lo ayuda a ser una mejor persona para la sociedad?.....	34
Tabla 8¿Considera que recibe beneficios considerados justos para usted?	35
Tabla 9¿Usted asume la responsabilidad que demanda su área laboral?.....	36
Tabla 10¿Considera usted que atiende correctamente a los usuarios teniendo acciones positivas con su persona?	37
Tabla 11¿Considera usted que las decisiones que se toman dentro del horario laboral son beneficiosas para usted?.....	38
Tabla 12¿Considera usted que cumple con las tareas diarias que se le designa?	39
Tabla 13¿Considera usted que tiene calidad en su trabajo brindando lo mejor a los usuarios?	40
Tabla 14¿Considera que las funciones que usted cumple no van en contra de su salud siendo esta lo más importante?	41
Tabla 15¿Considera usted que la institución le brindan las mejores condiciones de trabajo?	42
Tabla 16¿Considera usted que se siente bien dentro de su área de trabajo y realizando las funciones que se le brindan?.....	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1¿Considera usted que dentro de su trabajo se siente autorrealizado laboralmente?	28
Figura 2¿Dentro de su centro de labores hacen reconocimientos a los trabajadores del mes?	29
Figura 3¿Considera usted que su trabajo lo ayuda a cumplir con sus metas personales?....	30
Figura 4¿Considera usted que tiene logros labores y que estos son reconocidos por sus jefes?.....	31
Figura 5¿Considera usted que el salario que recibe es justo?.....	32
Figura 6¿Considera que dentro de su área de trabajo se siente seguro y protegido?.....	33
Figura 7¿Considera usted que su área de trabajo lo ayuda a ser una mejor persona para la sociedad?.....	34
Figura 8¿Considera que recibe beneficios considerados justos para usted?.....	35
Figura 9¿Usted asume la responsabilidad que demanda su área laboral?.....	36
Figura 10¿Considera usted que atiende correctamente a los usuarios teniendo acciones positivas con su persona?	37
Figura 11¿Considera usted que las decisiones que se toman dentro del horario laboral son beneficiosas para usted?.....	38
Figura 12¿Considera usted que cumple con las tareas diarias que se le designa?.....	39
Figura 13¿Considera usted que tiene calidad en su trabajo brindando lo mejor a los usuarios?	40
Figura 14¿Considera que las funciones que usted cumple no van en contra de su salud siendo esta lo más importante?	41
Figura 15¿Considera usted que la institución le brindan las mejores condiciones de trabajo?	42
Figura 16¿Considera usted que se siente bien dentro de su área de trabajo y realizando las funciones que se le brindan?.....	43

RESUMEN

Hoy en día a nivel mundial se tiene claro que las empresas lo que busca en todo momento es cumplir y lograr las metas y objetivos propuestos con el único fin de satisfacer las necesidades de sus clientes, por lo general cumplir los objetivos conlleva tiempo y cumplir con distintos pasos los cuales en algunos casos son complicados, el mercado hoy en día es muy exigente ante la demanda; por lo que se sugiere mejorar tanto internamente como externamente, es aquí donde sale a relucir y resaltar la motivación de los trabajadores ya que esto relaciona directamente con la productividad para el logro de los objetivos institucionales. La globalización ha impactado fuertemente al mundo empresarial por ello la forma de trabajar también ha cambiado conllevando a que cada uno tenga su forma de realizar sus labores, exigiendo a que cada una de las instituciones tenga las mejores herramientas para realizar las labores, lo principal también es contar con un buen equipo humano y para lograr el objetivo es necesario que este personal este motivando y pueda rendir eficientemente con el fin de tener una buena productividad. **Objetivo:** Determinar cómo se relaciona la motivación y la productividad en los trabajadores de la Facultad de Educación, UNJFSC, Huacho – 2023. **Metodología:** tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental. **Población y muestra:** 32 administrativos de a facultad. **Conclusión:** La motivación se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores de la Facultad de Educación, UNJFSC, Huacho – 2023.

Palabras claves: motivación, productividad, trabajadores.

ABSTRACT

Nowadays, at a global level, it is clear that what companies seek at all times is to meet and achieve the proposed goals and objectives with the sole purpose of satisfying the needs of their clients. Generally, meeting the objectives takes time and complying with different steps which in some cases are complicated, the market today is very demanding in terms of demand; Therefore, it is suggested to improve both internally and externally, this is where the motivation of workers comes to light and highlights since this is directly related to productivity for the achievement of institutional objectives. Globalization has strongly impacted the business world, which is why the way of working has also changed, leading to each person having their own way of carrying out their work, requiring that each of the institutions have the best tools to carry out the work, the main thing is also It is having a good human team and to achieve the objective it is necessary that this staff is motivating and can perform efficiently in order to have good productivity. Objective: Determine how motivation and productivity are related in workers at the Faculty of Education, UNJFSC, Huacho – 2023. Methodology: basic type, correlational level, non-experimental design. Population and sample: 32 administrative staff from a faculty. Conclusion: Motivation is significantly related to productivity in workers at the Faculty of Education, UNJFSC, Huacho – 2023.

Keywords: motivation, productivity, workers.

INTRODUCCIÓN

La globalización ha impactado fuertemente al mundo empresarial por ello la forma de trabajar también ha cambiado conllevando a que cada uno tenga su forma de realizar sus labores, exigiendo a que cada una de las instituciones tenga las mejores herramientas para realizar las labores, lo principal también es contar con un buen equipo humano y para lograr el objetivo es necesario que este personal este motivando y pueda rendir eficientemente con el fin de tener una buena productividad. La motivación es una fuente fundamental de ayuda para los empleados dentro del desarrollo de sus labores, ya que esto impulsa y mantiene la conducta de los individuos en dirección a la consecución de los objetivos deseados y les hace realizar acciones beneficiosas para la institución. A través de la motivación lograremos mayores tasas de desempeño, producción, creatividad, eficiencia, compromiso y responsabilidad.

El primer capítulo: la sección inicial, muestra en gran medida la base de este análisis, el tamaño de la investigación, su propósito general y específico, y además contiene la mayor parte de la argumentación de este estudio.

El Segundo capítulo es el Teórico Segundo Marco, que contiene las ideas y conceptos de estímulo y producción, y da sustento a los estudios, categorías, características y teorías para realizar investigaciones de manera científica.

El capítulo 3: Metodología, que comprende el género, diseño, niveles y métodos de la encuesta, el grupo de población y la muestra utilizada en la encuesta, además de las técnicas y herramientas usadas para la recolección de datos acerca de la motivación y la producción.

Se trata del capítulo 4: en él, se encuentran presentes tablas, cifras que posibilitan la comprensión y el toma de decisión.

Capítulo V: Discusión se exponen los provechos encontrados en otros colegas.

Capítulo 6: En conclusión y recomendaciones, el libro divulga todas las conclusiones obtenidas y sugiere algunos incentivos para la motivación y la producción.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En el presente la globalidad ha producido una fuerte influencia en la esfera comercial, la manera en la que las compañías realizan sus actividades, sus planes y su organización. En consecuencia, la competencia los requiere proveer servicios de gran calidad para sus usuarios, poseer herramientas de la más alta calidad con el fin de ser eficientes en la labor productiva y lo más importante es poseer el capital humano que brinde la mejor de sus habilidades, con un alto desempeño en el procedimiento de producción, que se sientan identificadas con su institución y que se esmeran por conseguir los objetivos trazados dentro del plazo establecido y sobre todo que se sientan motivados por desempeñar su labor. Debido a eso, en la actualidad los trabajadores no son considerados simplemente como personas, sino que son la esencia, la inteligencia y el movimiento de la institución, aportando sus habilidades fundamentales dentro de la institución que son de suma importancia para su subsistencia.

El país peruano asimismo afronta estos problemas, según Salinas (2020), la mayoría de los grupos no cuenta con las herramientas fundamentales para aumentar la productividad, además de que los empleados están bajo una excesiva presión de trabajo y tienen que trabajar más tiempo del que laboran normalmente. Por otro lado, Barreto (2020) indica que existen componentes dañinos como los sueldos bajos, falta de

seguridad en el trabajo, escalado laboral limitado, falta de renovación en las condiciones del trabajo que disminuyen el desempeño de los empleados.

La facultad de educación de la UNJFSC creada en el año 1963, cumpliendo actualmente 61 años cuenta con 9 escuelas profesionales y 13 carreras profesionales teniendo como misión formar futuros docentes de éxito para laborar y brindar conocimientos a la población.

Hoy en día se nota que la Facultad de Educación tiene bajos índices de producción laboral, debido a que el ambiente laboral no poseen un espacios adecuados, los equipos y herramientas son obsoletos, demora en la distribución y entrega de los suministros de oficina situación que retrasa el cumplimiento de las funciones, no tiene como política organizacional apoyo mutuo entre los empleados; la gestión del decano relacionado con recursos económicos carece del plan de acciones, asimismo se observa que no se implementa la motivación del personal, en cuanto a logro de metas u objetivos el personal no tiene reconocimiento, desalentando el compromiso y esfuerzo del personal, de continuar con esta política de gestión la Facultad de Educación, se verá afectado en su buena imagen institucional y generando a su vez a constantes reclamos de los usuarios, por lo que proponemos implementar técnicas y estrategias motivacionales, para ello formulamos el siguiente problema.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona la motivación y la productividad en los trabajadores de la Facultad de Educación, UNJFSC, Huacho – 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el factor intrínseco de la motivación y la productividad en los trabajadores de la Facultad de Educación, UNJFSC, Huacho – 2023?

¿Cómo se relaciona el factor extrínseco de la motivación y la productividad en los trabajadores de la Facultad de Educación, UNJFSC, Huacho – 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo se relaciona la motivación y la productividad en los trabajadores de la Facultad de Educación, UNJFSC, Huacho – 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar cómo se relaciona el factor intrínseco de la motivación y la productividad en los trabajadores de la Facultad de Educación, UNJFSC, Huacho – 2023.

Determinar cómo se relaciona el factor extrínseco de la motivación y la productividad en los trabajadores de la Facultad de Educación, UNJFSC, Huacho – 2023.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación práctica

Debido a que la investigación tiene como objetivo recomendar soluciones a las dificultades que se pueden observar en las variables en análisis, cuales son la motivación de los empleados y su efecto en la producción de la facultad de educación de la UNJFSC.

1.4.2 Justificación social

Esta investigación se justifica ya que la investigación ayudará a comprender la relación que existe entre la motivación y la productividad del personal de la Facultad de educación de la unjfsc y esta encuesta ayudará a lograr el objetivo institucional de los usuarios en función del cumplimiento de las necesidades.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1 Delimitación geográfica

Lima, Huaura, Huacho, Av. Mercedes Indacochea.

1.5.2 Delimitación temporal

Año 2023.

1.5.3 Delimitación social

Trabajadores de la Facultad de educación de la UNJFSC.

1.6 Viabilidad del estudio

La presente investigación se considera viable porque cuenta con los requisitos que exige la unidad de grados y títulos de la Universidad además de tener el respaldo teórico, humano y monetario en mi calidad de investigadora.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Ramirez (2021) en su tesis titulada *“la motivación laboral y su relación con la productividad en la industria de Hidrocarburos en Colombia”*, su objetivo es mostrando la relación entre la motivación laboral y la productividad de los colaboradores en empresas colombianas de la industria de hidrocarburos, su nivel de investigación es descriptivo, la muestra la conforman 8 empresas de hidrocarburos, llegó a la siguiente conclusión: Seis de las ocho empresas evaluadas indicaron que la metodología y los supuestos de trabajo de la encuesta eran sólidos y que sus interpretaciones y análisis eran consistentes con las teorías y premisas presentadas en la encuesta. Esta teoría y otras encuestas de consultoría muestran que la motivación en el trabajo está directamente relacionada con la productividad de los empleados, ya que los empleados desmotivados no trabajan satisfactoriamente y no realizan las tareas con agilidad y calidad, por lo que dichas encuestas son necesarias para mejorar la Conciencia en la industria de hidrocarburos de la importancia de mantener a los empleados motivados si quieren seguir siendo competitivos en un mercado cambiante (p. 60).

Mora (2020) en su tesis titulada *“la influencia de la motivación laboral y su incidencia en la productividad empresarial”*, su objetivo es verificar si existe asociación entre la motivación laboral y la productividad luego de implementar un programa para mejorar la calidad laboral en una de las unidades de investigación, el departamento de recursos humanos. Trabajadores de la industria procesadora de salmón en la zona de Los Lagos de la comuna de Puerto Montt, concluye que: El objetivo de este análisis fue determinar si existe vínculo entre las variables de motivación y de productividad, a partir de los resultados que se obtuvieron con sesenta trabajadores que pertenecen a nuestra muestra, y que demostraron que hay una relación positiva de tipo moderado y estadísticamente significativa si la magnitud llega a 0.60, esto demuestra que si una variable crece, la otra también crece, y si una variable decae, la otra también decae (p. 75).

Halanocca, Palomino, & Rupay (2019) en su tesis titulada *“la Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución prestadora de Servicios de Salud”*, el propósito de este estudio es determinar si los componentes de la humanidad tienen una relación con la Productividad del Personal Sanitario, de Servicio Social y de Tecnología, los resultados muestran que: La motivación y la satisfacción del trabajo tienen una influencia directa en la productividad. El estímulo de los médicos, las enfermeras y los técnicos de enfermería es cotidiano. 91,62%, 86,03% y 55,87% respectivamente. La proporción de médicos que están satisfechos con su trabajo es de un cuarto, representando el 74,3%, en tanto que la de enfermeros y técnicos de enfermería es de un quinto, el 57,54%, y el 100%, respectivamente. (p. 155).

Huamani (2019) en su tesis titulada *“análisis e importancia de la motivación laboral en la productividad de los agronegocios: Caso empresa agropecuaria La*

Escondida”, su objetivo es determinación de la relación entre la motivación laboral y las variables de productividad de los trabajadores de la empresa agropecuaria La Escondida, su población y muestra la conforman 20 trabajadores llegando a la siguiente conclusión: Un ejemplo de ello es la empresa agropecuaria La Escondida, con más de 65 años en el sector agropecuario y 20 empleados fijos, frente a los cambios sociales y económicos del país argentino, en 2009 optó por desarrollar un plan de incentivos para sus empleados, Para evitar un alto crecimiento económico en la remuneración, reteniendo así a los empleados que los acompañan año tras año. No se han documentado estudios de motivación laboral de los empleados desde que se implementó el programa de incentivos, y el impacto del programa en la productividad de la empresa no está claro (p. 92).

Lucian (2018) en su tesis titulada “la motivación y su impacto en la productividad en la empresa bancaria”, su objetivo es analizar la taxonomía y las diferentes teorías de motivación que se han desarrollado, y su impacto en la productividad empresarial, enfoque mixto, tipo cuantitativo, nivel correlacional y descriptivo, su muestra está conformada por 100 trabajadores, concluye que: Después de realizar el trabajo de investigación y realizar el trabajo de campo, se pueden observar cosas importantes en los hallazgos. Uno de ellos es que el liderazgo es un motivador importante para los empleados, pero sienten que si bien el estilo de su jefe tiene un impacto positivo en ellos, sienten que necesitan desarrollar sus propias habilidades como entrenadores (p. 130).

2.1.2 Investigaciones nacionales

Piscoya & Urpeque (2022) en su tesis titulada “*la motivación laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021*”, El objetivo de este estudio es evaluar el impacto de la motivación

laboral en la productividad de los empleados, empleando un marco descriptivo y correlacional con una metodología cuantitativa y un diseño no experimental que involucra a 47 participantes. Los hallazgos indican una influencia significativa de la motivación laboral en la productividad de los empleados de Hiperbodega Precio Uno Ferreñafe, como lo demuestra una fuerte correlación entre ambas variables, con un coeficiente de Spearman de $r = 0,820$. (P. 65).

Echevarría, Porras & Tomas (2022) en su tesis titulada “*la motivación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Hernandez de Pampas Tayacaja, 2022*”, su objetivo es Análisis de la Relación entre Motivación y Productividad Laboral en la Región de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022, su muestra la conforman 50 trabajadores, concluye que: Al comparar la hipótesis general con el objetivo principal, se determina que la motivación presenta una correlación significativa con la productividad laboral en el municipio distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja - 2022. Esta conclusión está respaldada por un coeficiente de correlación r de Pearson de $r = 0,478$, acompañado de un nivel de significancia de $p = 0,000$, lo que indica una relación directa y moderada. En consecuencia, se puede afirmar que un aumento en la motivación se asocia con un aumento notable en la productividad laboral en el municipio distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022 (p. 79).

Huamani & Gavilán (2021) en su tesis titulada “*motivación Laboral y Productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C.– Ayacucho, 2020*”, su propósito es hallar la correlación entre el estímulo del trabajo y la labor productivity en la compañía Ccory Cruz S.A.C. — Ayacucho, grado de investigación en correlación, diseño no experimental y de corte transversal, evidencia que: El análisis reveló un vínculo directísimo entre el estímulo laboral y la producción laboral – Ayacucho 2020,

sugiere que el parámetro de correlación Rho de Spearman es de 0.371, que corresponde a una potencia de significación de 0.05, esto implica que para mayor estímulo mayor producción (p. 73).

Serna (2021) en su tesis titulada “*motivación laboral y su efecto en la productividad del personal en Pymes: caso Panadería de la abuela, 2021*”, su objetivo es determinación de la relación entre la motivación laboral y la productividad de los empleados de La panadería de la Abuela, diseño no experimental, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, población y muestra 20 colaboradores, concluye que: Considerando el supuesto general del puesto de que la motivación laboral tiene un impacto significativo y positivo en la productividad, los resultados obtenidos en el análisis estadístico confirmaron este supuesto. Según la encuesta, los resultados obtenidos para los dos cuestionarios (Motivación y Productividad) muestran un nivel de correlación significativo y moderado entre las dos variables (Rho de Spearman es 0,506 y el nivel de significación es 0,0) (p. 54).

Nivela (2019) en su tesis titulada “*el estímulo y su influencia en la laboriosidad del trabajo de los cultivos de banana de la pequeña región de Los Ríos, 2016*”, su objetivo es diseño de un Sistema de Acción de Incentivos para Incidir Positivamente en los Niveles de Productividad Laboral en Pequeñas Fincas Bananeras de la Provincia de Los Ríos, concluye que: Con base en los resultados obtenidos en los experimentos planificados, el sistema de actuación desarrollado en las actividades de encuesta que son la base para la redacción del trabajo científico, garantiza que el grupo de trabajadores estudiado se interese por las actividades laborales básicas y al mismo tiempo, como lógica En consecuencia, aumenta el nivel de productividad, aumentando así la rentabilidad de las fincas especializadas en la producción de banano (p. 137).

González S& Loro (2019) en su tesis titulada “*motivación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Maestranza Diesel S.A.C Callao – 2018*”, su Objetivos Determinar la relación que existe entre motivación y productividad laboral, niveles descriptivos y de correlación, diseño no experimental y métodos cuantitativos, una población de 53 trabajadores, para sacar conclusiones: Luego de comparar la hipótesis general con los objetivos generales, se extraen conclusiones: Existe relación significativa entre variables motivacionales y productividad laboral, como valor significativo ($p = 0,016$), en colaboración con la Empresa Maestranza Diesel S.A.C (Callao) (p. 158).

2.2 Bases teóricas

V1: Motivación

Definición:

La motivación ayuda a cualquier individuo a continuar actuando, completando procesos necesarios y realizando acciones relacionadas para lograr logros, metas o satisfacer necesidades (Peiró, 2020).

El estímulo es una de las piezas de la psicología más asociadas con el progreso de la humanidad. No es una característica personal, sino la manera en la que los individuos interactúan con su entorno, y por lo tanto varía de individuo a individuo y de una misma persona en diferentes ocasiones y en diferentes situaciones (Valdés, 2020). A grandes rasgos, impulsar a una persona se trata de generar un entorno que le genere motivación y esfuerzo, de modo que los gerentes asuman el valor de la cuestión y actúen para intentar que los objetivos personales sean lo más parecidos posible a los de la organización.

En pocas palabras, la energía del ánimo es la que nos impulsa a tomar o conservar una conducta o acción determinada. Su ausencia es en verdad dejar las cosas hechas. De

modo que, en el momento en que te falta estímulo, se hace más complicado conseguir tus metas. La motivación nos ayuda a desarrollar costumbres, realizar pruebas nuevas, conservar el empeño en labores que consideramos importantes o provechosas, y es incluso importante para atender ciertas necesidades primarias (Etecé, 2021).

Hay muchos contrastes en las individualidades acerca de las razones que tienen cada uno y la magnitud de sus razones. Siendo así, cada uno posee sus propias razones, que pueden ser muy distintas a las de los otros. Además, ciertas personas poseen una gran cantidad de energía con el fin de conseguir sus metas, en tanto que otras no tienen tanta energía. La constancia es otra característica que no todas las personas poseen de igual manera (confidencial, 2013).

La palabra motivación se utiliza en el ámbito laboral para definir la capacidad que tiene una compañía de involucrar a sus empleados y dar el mayor esfuerzo posible, de esta manera, alcanzar los objetivos que tiene la organización en cuestión. Este patrón de trabajo tiene un efecto importante en la productividad de la empresa y el trabajo en equipo, además de que cada integrante se sienta valorado en su papel y concorde con los principios del compañía. Esta es la forma más eficaz de que los trabajadores se vean como parte fundamental de la compañía y devoren todo para la compañía. (Spain, 2020).

La motivación laboral puede verse influida por diversos factores, entre ellos la remuneración económica, el estatus social y el reconocimiento, los sentimientos de logro, las relaciones interpersonales con los compañeros y la percepción de que las contribuciones de uno son significativas o importantes. Además, los rasgos de personalidad de un individuo, sus necesidades y la compatibilidad con el entorno laboral desempeñan un papel crucial. Se han propuesto numerosas teorías para explicar la motivación laboral, entre ellas la teoría de la existencia-relación-crecimiento, el

modelo de las características del trabajo, el modelo de motivación de Porter-Lawler, la teoría de la valencia-instrumentalidad-expectativa y la teoría de dos factores de la motivación laboral (Narvaez, 2023).

Principios motivacionales:

De acuerdo con López (p.73), existen cinco principios motivacionales, a saber:

1. **Principio de tendencia.** Cuando realizamos activamente una tarea, casi siempre disfrutamos de su realización. Cuando cambiamos "¿Por qué?" por "¿Por qué no?" o "Esto es insoportable", por "¿Qué aprendí de esta situación?" por "Me pregunto por qué estoy enojado por este hecho" (es decir, cambié la ira por este hecho). curiosidad), aplicamos este principio.
2. **El principio de las consecuencias.** acostumbramos a revivir vivencias con consecuencias lindas en vez de las que tienen consecuencias feas. Al obtener una respuesta que sea igual o superior a lo esperado, y a pesar de que no lo notamos o no lo recordemos, nos sentimos complacidos.
3. **El principio de repetición.** Cuando un incentivo genera alguna clase de respuesta positiva, el vínculo entre el incentivo y la respuesta es posible que se intensifique a través de la costumbre o la repetición. De esta manera, entre otras maneras, la superioridad en la ejecución de labores se acrecentará a través de la repetición, esto a su vez se verá complementado por la aspiración de la mejoría en la representación.
4. **El principio de novedad.** En condiciones iguales, los novedosos controles tienen la tendencia de ser más interesantes y motivadores que los conocidos. Este principio es aplicable en todo momento en el caso de que haya cierto

control además de una alta seguridad personal, de otra manera, es posible que surjan oposición al cambio.

5. **El principio de la experiencia.** Conectar los momentos alegres con los objetivos que queremos conseguir es posible que sea muy alentador. Esta vivencia es posible que se asemeje a otras que podemos realizar a través del manejo de los sentidos.

Importancia:

La psicología tiene una gran atracción por el estímulo. Por otro, es la energía con la que se realizan las actividades que deseamos. Por otro lado, es una variable que tiene efectos sobre otras variables emocionales y psicológicas, como por ejemplo el estrés, la autoestima, la concentración, etc.

Sin embargo, en los días ordinarios, la capacidad de conservar la motivación es fundamental para realizar muchas labores que requieren algún tipo de empeño o postergación del deleite. De esta manera, sin estímulo, la actividad se hace complicada, lenta o no sostenible en el tiempo (Etecé, 2021)

Teorías:

- **Maslow:** Maslow contempla en su hipótesis una estructura de requerimientos del ser humano y afirma que en el momento en que las necesidades primarias están cubiertas (en la base de la pirámide), los individuos crecen en requerimientos y deseos (en el pico de la pirámide):

Base: Fisiología.

Lo primordial que el ser humano requiere cubrir son las necesidades primarias: alimentación, bebida, reposo, respiración, etc.

Segundo nivel: seguridad.

Una vez satisfechas las necesidades primarias, se transita al nivel de protección. Esto implica poseer un techo que protegerse, estar consciente de que se encuentra resguardado y contar con recursos garantizados.

Tercer nivel: Asimilación.

La humanidad requiere relacionarse, sentirse valorado y participar en una comunidad.

Cuarto escalón: Reconocimiento.

Ser exitoso y ser valorado por los otros.

La cúspide de la pirámide: Auto consumación. Creatividad, moralidad, resolución de dificultades. El individuo humano arribará en este lugar en el momento en que haya alcanzado las otras motivaciones que tenía.

- **Herzberg:** El segundo concepto de estímulo que estudiaremos es la teoría de la motivación higiénica de Herzberg:

El contento que surge primordialmente de las causas de motivación (ver representación). Estos componentes facilitan aumentar la comodidad del individuo, sin embargo, tienen muy poca influencia en la insatisfacción.

La insatisfacción es primordialmente causa de las variables de limpieza (ver representación). Si estos componentes están ausentes o son deficientes, generan insatisfacción, sin embargo, su efecto en la complacencia a largo plazo es casi nada.

- **Mc Gregors:** Es un concepto que se extiende ampliamente dentro de la compañía. La hipótesis X es que la gente es floja que requiere ser estimulada por algún castigo y que rechaza las labores. La hipótesis Y es que la dificultad es algo inherente al oficio y que la devoción por los objetivos supone una gratificación y, que las personas suelen desearse a sí mismas. El prototipo X

no existe, es una apreciación que tenemos de las distintas personas, llegamos a una conclusión errónea de la esencia del ser humano no teniendo en cuenta las circunstancias de la zona/zona que pueden afectar a estas personas, de esta manera, procedimos a un juicio apresurado y erróneo.

- **McClelland:** McClelland centra su hipótesis en torno a tres clases de estímulo: Logro, poder y afiliación:

Logro: Es el estímulo de ser el más óptimo, de diferenciarse del resto, de triunfar. Trae a los individuos a establecer metas muy exigentes. La gente movida por este motivo anhela la superioridad, aspira al trabajo que se hace con éxito y asume la responsabilidad.

Poder: Requiere de ser influenciado y tener control sobre otras personas y/o grupos, además de ser reconocido por estos. Generalmente pelean por que prevalecen y se valoran sus conceptos.

afiliación: El desearía relacionarse con personas de su mismo sexo y además tener amistad, preferentemente en grupo (Ceolevel, 2016)

Dimensiones:

- **Factor Intrínseco:** Para que los trabajadores de una compañía estén totalmente complacidos, además es necesario pensar en los incentivos. Estos componentes están en cierto sentido influidos por los colegas con respecto a sus metas de carrera y cuestiones más sentimentales. Son:

Las funciones que debe realizar;

Responsabilidades;

Autonomía de trabajo;

Dar a entender;

Un sentido de crecimiento profesional y personal.

- **Factor Extrínseco:** Los factores de higiene se consideran el ambiente externo al empleado, relacionado con las condiciones del ambiente de trabajo y, como su nombre indica, son definidos directamente por la empresa. Éstos son algunos de ellos:

El entorno físico del lugar de labor;

Medio ambiente y protección del medio ambiente;

Condiciones de trabajo y cultura de la organización;

Las políticas de administración pública y de recursos humanos;

Salarios y provechos,

Relaciones con los colegas.

V2: Productividad:

Definición:

Formalmente, la productividad se caracteriza como una métrica económica que evalúa el rendimiento generado por cada factor utilizado en la producción de bienes y servicios. Representa la capacidad de lograr mayores resultados en un período de tiempo reducido. Por lo tanto, cuando una empresa mejora su productividad, significa que el valor derivado de sus productos aumenta a un ritmo superior al de las materias primas empleadas en su fabricación; por ello, nos centraremos en la productividad de las fábricas (Consulting, 2022).

La productividad se trata de un parámetro que tiene en cuenta la relación entre las consecuencias de un procedimiento, el lapso que se ha dedicado a él y el número de recursos utilizados. Este parámetro suele ser medido en términos de tiempo y representa la relación entre el esfuerzo y el producto final (Pursell, 2023).

El objetivo de productividad sirve únicamente como una evaluación de la eficiencia de cada recurso o elemento utilizado, partiendo de la idea de que la eficiencia supone

alcanzar el máximo rendimiento con el mínimo gasto de recursos. En consecuencia, una reducción de los recursos necesarios para obtener un resultado equivalente significa una mayor productividad y eficiencia. La productividad funciona como un indicador económico que refleja la capacidad de una empresa para generar bienes o servicios obteniendo una rentabilidad sustancial. Su cálculo nos deja ver la manera en la que una compañía transforma recursos, como trabajadores, herramientas, máquinas y fondos, en productos y prestación o producción en una franja de tiempo específica. En pocas palabras, la capacidad de producción es la que determina la calidad del desempeño de una compañía y ésta puede utilizarse para examinar el avance que ha hecho (Sandoval, 2022).

Específicamente, hay dos maneras de conseguir mejores resultados en la medición de este parámetro:

- Producir una mayor cantidad de artículos utilizando los mismos recursos de fábrica.
- Producir una cantidad idéntica, sin embargo, con un menor esfuerzo económico.

De esta manera, ciertos métodos, procedimientos o incluso empleados tienen la capacidad de ser un poco más o menos efectivos, en función de la cantidad de productos que se generen en un periodo de tiempo específico y también de la cantidad de recursos que se utilizan para generarlos. Sea lo que fuere, a mayor productividad se genera mayor retorno, es decir, mayores ganancias, de modo que toda institución o persona busca siempre aumentar sus provechos al producir sus productos o servicios (Etecé, 2021).

Objetivo:

La productividad nos ofrece una manera de calcular la elaboración que tiene nuestra compañía desde los suministros que nosotros mismos utilizamos para ello, su objetivo

es disminuir la cuantía de suministros usados para conseguir mejores resultados. Esto nos ayuda a determinar si somos efectivos en la ejecución de nuestras labores o si es necesario cambiar los procedimientos que usamos, si es posible desarrollarlos o si son demasiado lentos. El producto deseado es conseguir la mayor cantidad de resultados utilizando el menor número posible de herramientas, esto implicaría una mayor eficiencia (Consulting, 2022).

Importancia:

La producción de resultados es importante porque permite a las compañías obtener los mejores resultados en el momento específico y con un uso sustentable de sus recursos. Esto implica que cuando aumenta la productividad de su compañía, por ejemplo, aumenta la recaudación de fondos y reduce los costos de operación de los procedimientos de producción de su compañía, haciendo un mayor provecho de sus labores. El incremento de la productividad es importante, ya que hace que la calidad de vida del pueblo se eleve, y es generado por los aumentos de sueldos y por la rentabilidad de los proyectos, además de que la inversión y el empleo se incrementen. La aptitud para producir define la transformación económica para una compañía, un sector o una nación. En el momento en que se pretenda hacer una estimación de la dirección de crecimiento a largo plazo de una región, es necesario descomponerla en dos componentes: alteraciones en el empleo y en la productividad (Pursell, 2023).

Factores que incrementan la productividad:

- Capacitación del personal. Es importante que los empleados de una compañía vayan adquiriendo nuevas habilidades y conocimientos con el fin de realizar sus labores de manera más eficaz. En la actualidad, este parámetro tiene una importancia actualísima en la adquisición de habilidades tecnológicas, debido a que el éxito de empresas está sujeto a la magnitud de su transformación digital.

- Invertir en la compra de máquinas y herramientas. La utilización de herramientas y máquinas facilitará enormemente la labor de una compañía en términos de aumentar su productividad de manera veloz, económica y eficaz las diferentes labores que realiza una compañía.
- Recompensas. Es muy significativo contar con un programa de incentivos y premios para que los empleados se encuentren más animados y comprometidos con la consecución de los objetivos que puede lograr la compañía donde laboran.
- Descanso y lugares de escape. Para que los empleados conserven la buena salud de sus trabajos en el momento, es fundamental que dispongan de lugares para el relax y la diversión, para dejar atrás el desgaste psicológico que genera el desempeño de sus labores. De esta manera, la ejecución de prácticas relacionadas con el deporte, el baile o la meditación son excelentes herramientas para desestresarse.
- Flexibilidad. Una de las herencias más importantes que dejaría la pandemia en el ámbito laboral se relaciona a la petición de aumentar las posibilidades de los trabajadores para desarrollar sus labores. De esta manera, la viabilidad de cambiar de horario o hacer trabajo desde casa, son elementos que potencialmente van a aumentar la productividad de los empleados al laborar de manera más cómoda.
- Automatización. Utilizar herramientas en línea que posibiliten realizar las labores repetitivas de los diferentes departamentos de la empresa de manera más ágil y simple, nos ayudará a economizar tiempo y a acortar los procedimientos. De esta manera, la compañía puede entregar competencias más importantes a los empleados como, por ejemplo, desarrollar proyectos de

investigación e innovaciones o, concebir estrategias para aumentar la capacidad del negocio (bbva, 2019).

Tipos:

- Productividad laboral. Distinguida de igual manera como la productividad por cada hora trabajada, tiene relación con el incremento o decremento de la producción en pos de conseguir el producto deseado.
- Productividad total de los factores (PTF). Incrementos o disminuciones en el desempeño originados por las alteraciones de una o varias de las partes que participan en la elaboración, como es el caso del trabajo, el capital o los entendimientos. Está ligada de igual manera a la tecnología y a la capacidad técnica en relación a los cambios de año o al crecimiento de la compañía.
- Productividad marginal. Además, denominado como producto de alrededor" del input, es la transformación que experimenta la elaboración de un producto cuando se modifican uno por ciento de los componentes que lo conforman, sin embargo, el resto se mantiene igual.

Características:

- Las particularidades de la productividad actualmente para las compañías son muy distintas a las de hace varias décadas. Hacemos un recorrido por las más importantes:
- Clasifica las prioridades: aprender a ordenar las cosas y hacer que se respeten es una de las particularidades de este estilo de producción actual.
- Es organizadora: por la labor de ordenar los temas es la planificación. La segunda no es posible sin la primera. Es por esto que un planeamiento adecuado es más provechoso que intentar solucionar las cosas de una vez.

- Requiere disciplina: esta es una característica que está ligada a la clase. Priorizar las cosas y planificar el flujo de trabajo hace que las personas se vayan centrando en las labores que tienen por delante, en vez de intentar hacer cinco cosas a la vez.
- Es objetiva: para ordenar los temas, se requiere una consideración objetiva. Además, ser cauto nos da la oportunidad de determinar si los trabajos se encuentran realizando conforme a lo planeado o no.
- Depende de la totalidad de los niveles de la empresa: cómo puedes observar, en este estilo de producción los empleados son la parte más importante, puesto que estos últimos ponen su tiempo y energía en la labor que, luego, se transforma en un producto o servicio. Los líderes y directivos además son parte fundamental para la realización de estas tareas, por lo que garantizar la productividad es más bien una labor en equipo (Pursell, 2023).

Dimensiones:

- **Desarrollo Humano:** Se comprende como la permanente evolución de la calidad de vida de cada uno y del conjunto de individuos, en términos de procedimientos de conocimiento, teniendo en cuenta el efecto que tiene el entorno en donde vive, en referencia a sanidad, educación y empleo, y la conversación que se produce en la psique. Es por esto que la productividad tiene que tomar en consideración los componentes relacionados a la evolución de la humanidad, esto es, a partir de la noción de productividad que emana de una labor independiente.
- En vista de lo anterior, se cree que es una agrupación de componentes que se examinan en el momento de la elaboración de indicadores, como son:

1. El crecimiento social: es el desarrollo de habilidades en términos de conocimientos y capacidades para crear relaciones armoniosas dentro de una comunidad.
 2. El avance del ser humano a partir del contexto: en el aspecto de la permanente relación con el entorno socioeconómico y ambiental.
 3. El avance de la humanidad en lo que a las habilidades motoras, psicológicas y orgánicas se refiere, con el fin de perfeccionar la labor, se llama desarrollo humano físico corporal.
 4. El desarrollo de la humanidad emocional: Es una muestra total de emoción para examinar las acciones ordinarias.
 5. El avance de la humanidad en lo que se refiere a la cognición e intelecto se da en dos etapas: una inicial y una final.
- **Condiciones de trabajo:** entendida como la colección de factores que afectan la capacidad de un trabajador para realizar su labor, teniendo en cuenta los aspectos físicos, psicológicos y sociales, manifestada a través de un conjunto de variables que están dentro de las posibilidades del colaborador, como por ejemplo:
1. Disposición del área de trabajo: El mapa del área de trabajo y la interacción entre puestos debe tener en cuenta la estandarización, limpieza y orden de los procesos.
 2. Diseño del puesto de trabajo: El ergonomista considera que la comodidad del trabajador y la minimización de riesgos son las principales características de base del diseño del puesto de trabajo.

3. Evolución de la experiencia: estudio de la utilización de herramientas a partir del comportamiento y recepción de condiciones óptimas para laborar.
4. Indicadores de producción: Evaluar la producción en términos de tiempo, calidad, cantidad y espacio, según la capacidad de ambos individuos y/u grupos.
5. Trabajo en equipo: Análisis de desempeño por grupo de trabajo.

2.3 Definición de términos básicos

Condiciones de trabajo: entendida como el conjunto de variables que inciden en el desempeño de un colaborador en la realización de una tarea, teniendo en cuenta los aspectos psicológicos, físicos y sociales

Desarrollo Humano:

Se comprende como la permanente mejoría de la calidad de vida individual y del conjunto de población, en términos de procedimientos de conocimiento, teniendo en cuenta la influencia del ambiente donde vive, en referencia a salud, educación y empleo, y la conversación social que conduce al progreso de la psique.

Factor Extrínseco:

Los factores de higiene se consideran el ambiente externo al empleado, relacionado con las condiciones del ambiente de trabajo y, como su nombre indica, son definidos directamente por la empresa

Motivación

La motivación actúa como una fuerza impulsora crucial que permite a las personas persistir en sus esfuerzos, cumplir tareas esenciales y participar en actividades relacionadas destinadas a alcanzar un logro, una meta o una necesidad específicos (Peiró, 2020).

Productividad:

La productividad se refiere a la capacidad de lograr una mayor producción en un tiempo reducido, así, cuando una empresa mejora su productividad indica que el valor de sus productos aumenta a un ritmo que supera el costo de las materias primas utilizadas en su producción, lo que nos lleva a hablar de productividad fabril (Consulting, 2022).

2.4 Bases filosóficas

En psicología y filosofía, la motivación significa un estado interno que dirige a un organismo para lograr una meta o propósito particular. Son los impulsos que impulsan a una persona a tomar ciertas acciones y aferrarse a ellas hasta el tope. La palabra tiene que ver con voluntad e interés.

La productividad es una corriente de vida, una actitud. Ser productivo es hacer siempre lo que se indica por parte de otra persona. Productividad equivale a una disposición para realizar constantemente una labor de perfeccionamiento.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La motivación se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores de la Facultad de Educación, UNJFSC, Huacho – 2023.

2.5.2 Hipótesis específicas

El factor intrínseco de la motivación se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores de la Facultad de Educación, UNJFSC, Huacho – 2023.

El factor extrínseco de la motivación se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores de la Facultad de Educación, UNJFSC, Huacho – 2023.

2.6 Operacionalización de las variables

Frederick Herzbert, teoría de los 2 factores

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V1: Motivación	Factor Intrínseco	Autorrealización Reconocimientos Metas personales Logros laborales	1, 2, 3, 4	Likert
	Factor Extrínseco	Económico Seguridad laboral Factor social Beneficio adicional	5, 6, 7, 8	Likert

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V2: Productividad	Desarrollo Humano	Responsabilidad Acción Decisión Cumplimiento de tareas	9, 10, 11, 12	Likert
	Condiciones de trabajo	Calidad de trabajo Salud Seguridad Bienestar del trabajador	13, 14, 15, 16	Likert

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1.1 Tipo de Investigación

Este estudio se trata de una investigación básica ya que se apoyará en conceptos concretos.

3.1.2 Nivel de Investigación

El grado de estudio es correlacional debido a que se aspira a encontrar el vínculo entre las variables en análisis.

3.1.3 Diseño

El plan de investigación no tiene como objetivo la experimentación, debido a que las variables en análisis no se modifican.

3.1.4 Enfoque

El enfoque de la investigación es de tipo cuantitativo debido a que se utilizará el instrumento para la recolección de información.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población la conforman todos los trabajadores de la Facultad según se detalla:

Decano	1
Secretarias del decano	3
Secretaria académica	3
Escuelas profesionales	7
Departamentos	2
Unidad de investigación	1
Asistente administrativo	3
Computo	2
Biblioteca	1
Grados y títulos	3
Acreditación	1
Profdsosa	3
Laboratorios	2
TOTAL	32

3.2.2 Muestra

La muestra la conforman el total de la población, es decir los 32 trabajadores de la facultad distribuida en las distintas áreas administrativas.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Conjunto de normas y procedimientos que posibilitan al investigador relacionarse con una cosa o persona de interés. La encuesta en curso empleará cuestionarios para conseguir información.

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

Excel v.2010, SPSS v.27.0.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1

¿Considera usted que dentro de su trabajo se siente autorrealizado laboralmente?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	18	56%
A veces	8	25%
Siempre	6	19%
TOTAL	32	100%

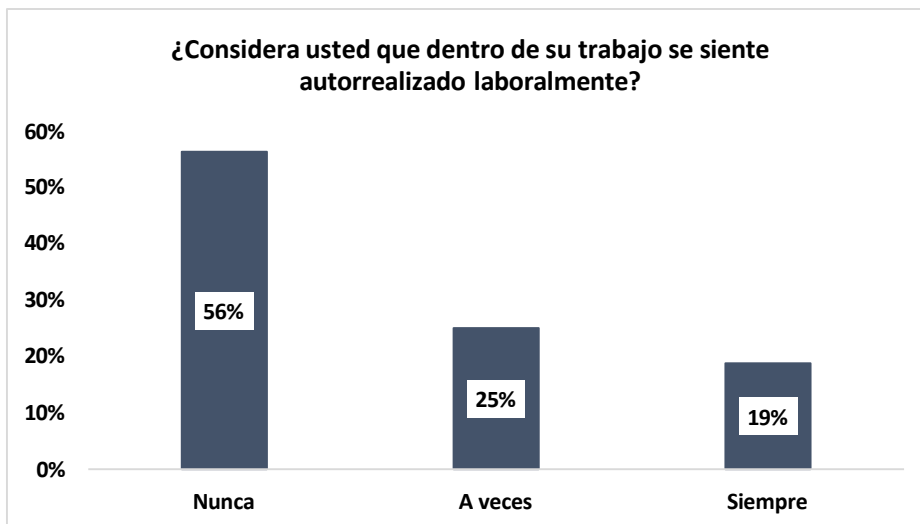


Figura 1 ¿Considera usted que dentro de su trabajo se siente autorrealizado laboralmente?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 32 trabajadores quienes indicaron que; el 56% nunca se siente autorrealizado laboralmente dentro de su trabajo, el 25% a veces se siente autorrealizado laboralmente dentro de su trabajo y el 19% siempre se siente autorrealizado laboralmente dentro de su trabajo.

Tabla 2

¿Dentro de su centro de labores hacen reconocimientos a los trabajadores del mes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	29	91%
A veces	3	9%
Siempre	0	0%
TOTAL	32	100%

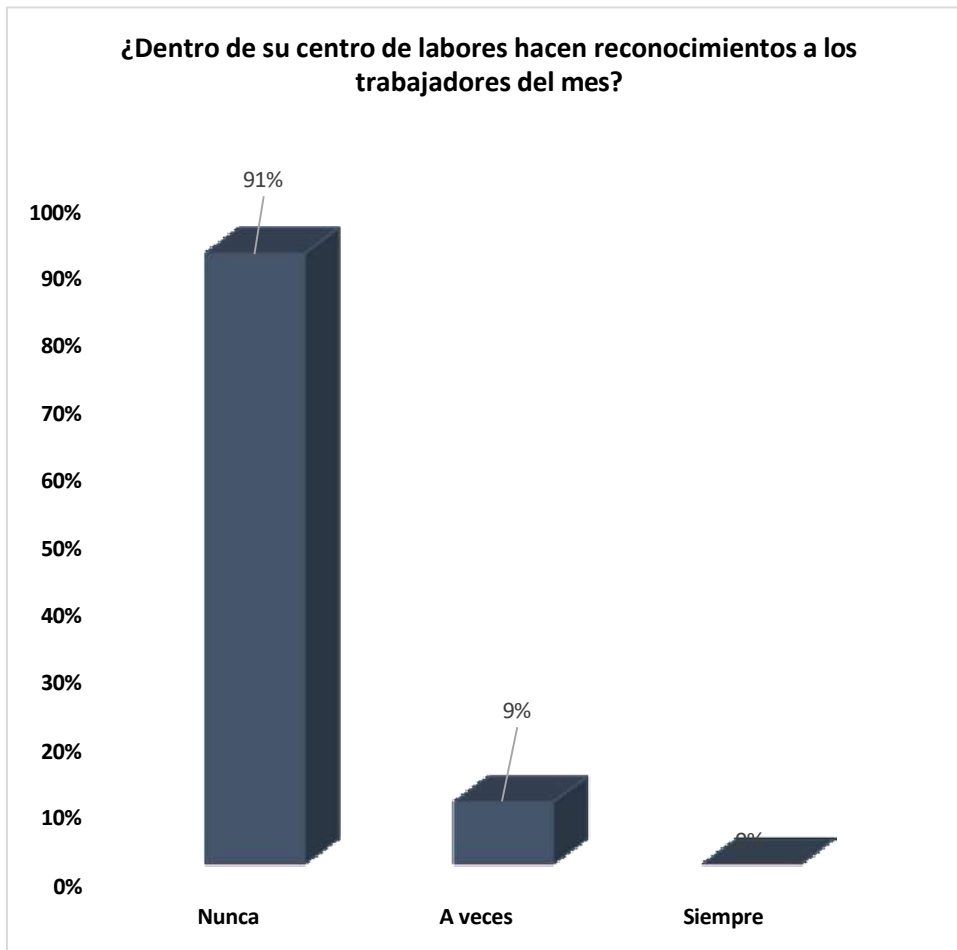


Figura 2 ¿Dentro de su centro de labores hacen reconocimientos a los trabajadores del mes?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 32 trabajadores quienes indicaron que; el 91% nunca dentro de su trabajo hacen reconocimientos a los trabajadores del mes y el 9% a veces dentro de su trabajo hacen reconocimientos a los trabajadores del mes.

Tabla 3

¿Considera usted que su trabajo lo ayuda a cumplir con sus metas personales?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	2	6%
A veces	15	47%
Siempre	15	47%
TOTAL	32	100%

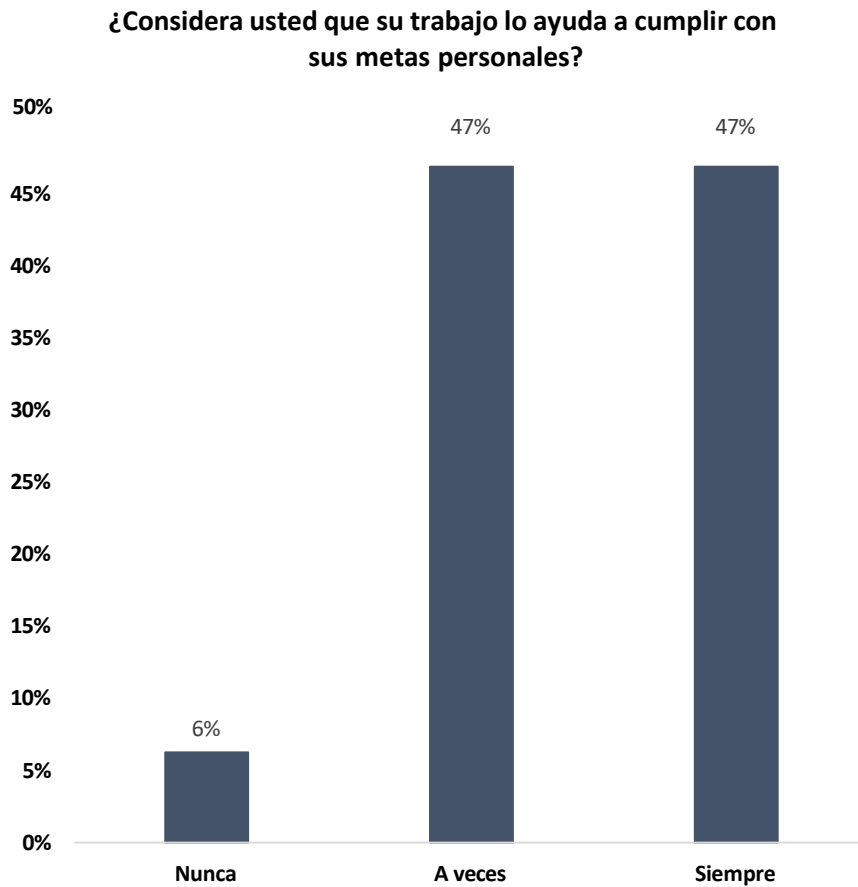


Figura 3 ¿Considera usted que su trabajo lo ayuda a cumplir con sus metas personales?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 32 trabajadores quienes indicaron que; el 6% nunca su trabajo lo ayuda a cumplir con sus metas personales, el 47% a veces su trabajo lo ayuda a cumplir con sus metas personales y el 47% siempre su trabajo lo ayuda a cumplir con sus metas personales.

Tabla 4

¿Considera usted que tiene logros labores y que estos son reconocidos por sus jefes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	20	63%
A veces	9	28%
Siempre	3	9%
TOTAL	32	100%

¿CONSIDERA USTED QUE TIENE LOGROS LABORES Y QUE ESTOS SON RECONOCIDOS POR SUS JEFES?

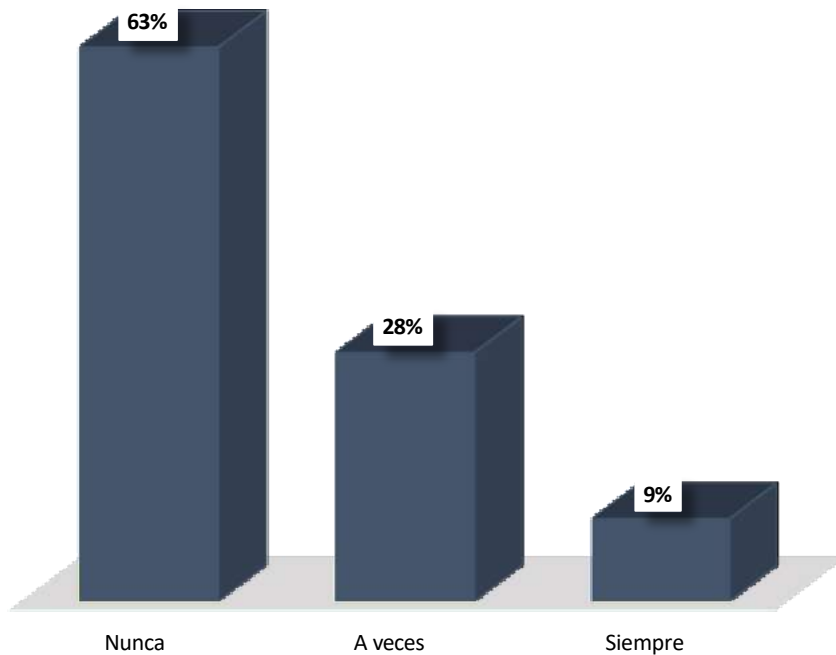


Figura 4: ¿Considera usted que tiene logros labores y que estos son reconocidos por sus jefes?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 32 trabajadores quienes indicaron que; el 63% nunca tiene logros labores y que estos son reconocidos por sus jefes, el 28% a veces tiene logros labores y que estos son reconocidos por sus jefes y el 9% siempre tiene logros labores y que estos son reconocidos por sus jefes.

Tabla 5
 ¿Considera usted que el salario que recibe es justo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	19	59%
A veces	9	28%
Siempre	4	13%
TOTAL	32	100%

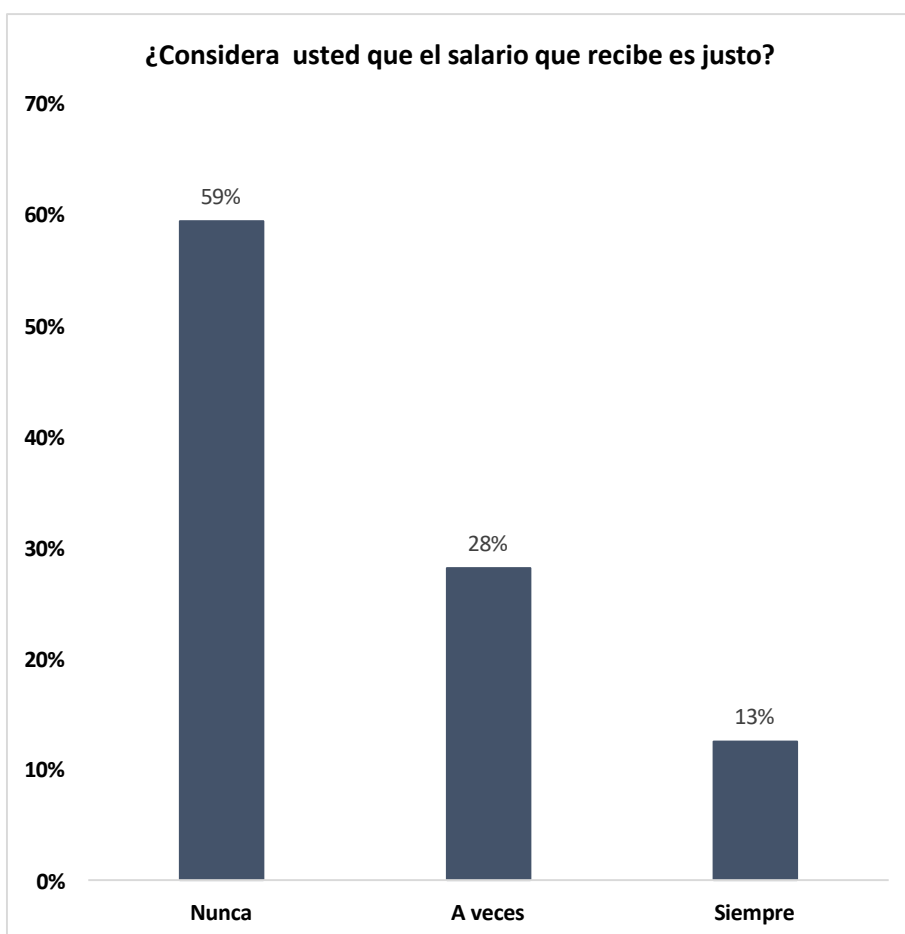


Figura 5 ¿Considera usted que el salario que recibe es justo?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 32 trabajadores quienes indicaron que; el 59% nunca el salario que recibe es justo, el 28% a veces el salario que recibe es justo y el 13% siempre el salario que recibe es justo.

Tabla 6

¿Considera que dentro de su área de trabajo se siente seguro y protegido?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	21	66%
A veces	7	22%
Siempre	4	13%
TOTAL	32	100%

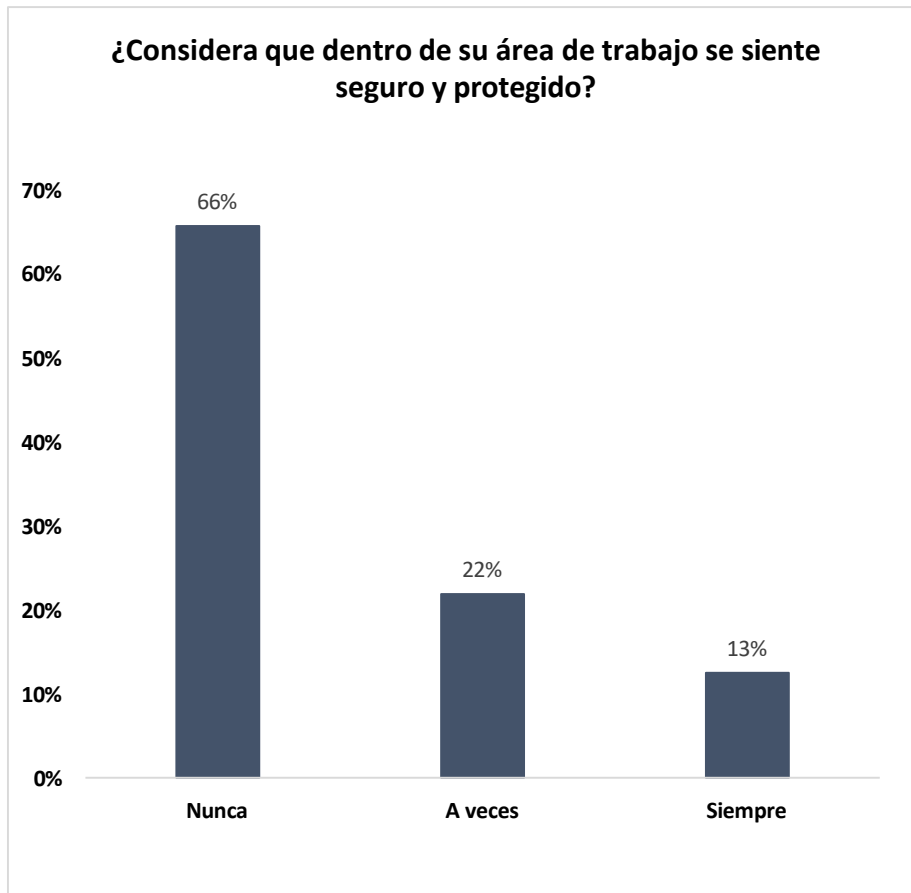


Figura 6 ¿Considera que dentro de su área de trabajo se siente seguro y protegido?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 32 trabajadores quienes indicaron que; el 66% nunca dentro de su área de trabajo se siente seguro y protegido, el 22% a veces dentro de su área de trabajo se siente seguro y protegido y el 13% siempre dentro de su área de trabajo se siente seguro y protegido.

Tabla 7

¿Considera usted que su área de trabajo lo ayuda a ser una mejor persona para la sociedad?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	3	9%
A veces	19	59%
Siempre	10	31%
TOTAL	32	100%

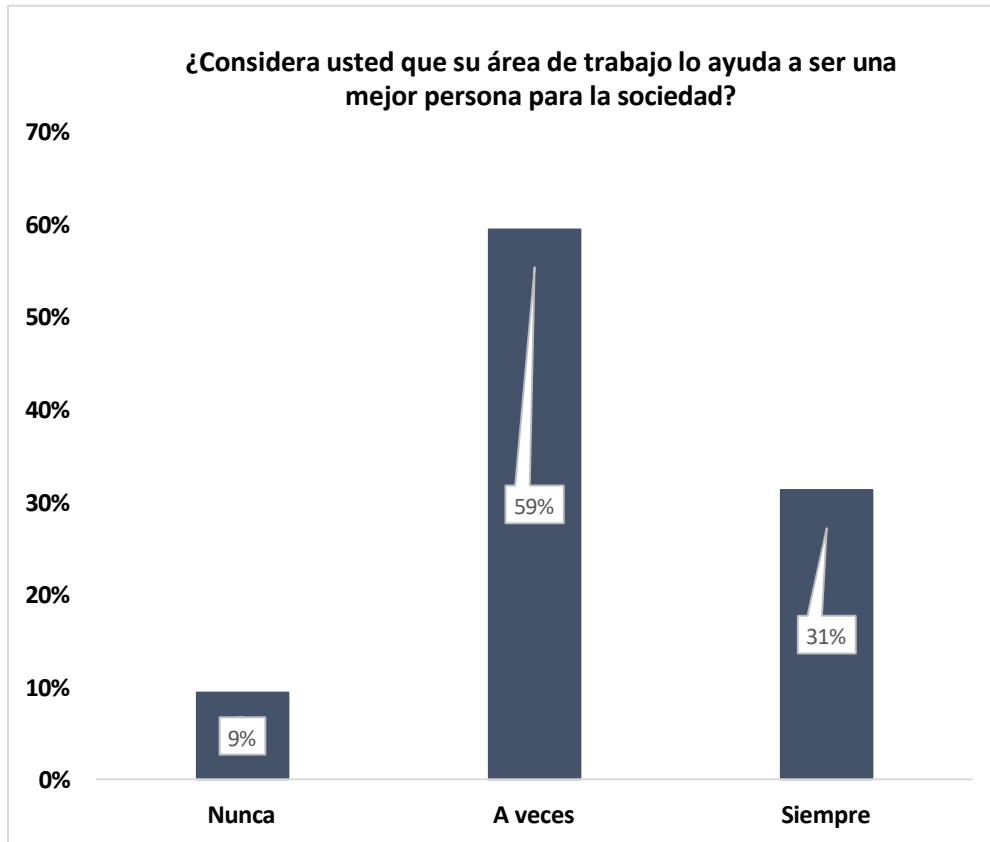


Figura 7: ¿Considera usted que su área de trabajo lo ayuda a ser una mejor persona para la sociedad?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 32 trabajadores quienes indicaron que; el 9% nunca su área de trabajo lo ayuda a ser una mejor persona para la sociedad, el 59% a veces su área de trabajo lo ayuda a ser una mejor persona para la sociedad y el 31% siempre su área de trabajo lo ayuda a ser una mejor persona para la sociedad.

Tabla 8

¿Considera que recibe beneficios considerados justos para usted?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	8	25%
A veces	6	19%
Siempre	18	56%
TOTAL	32	100%

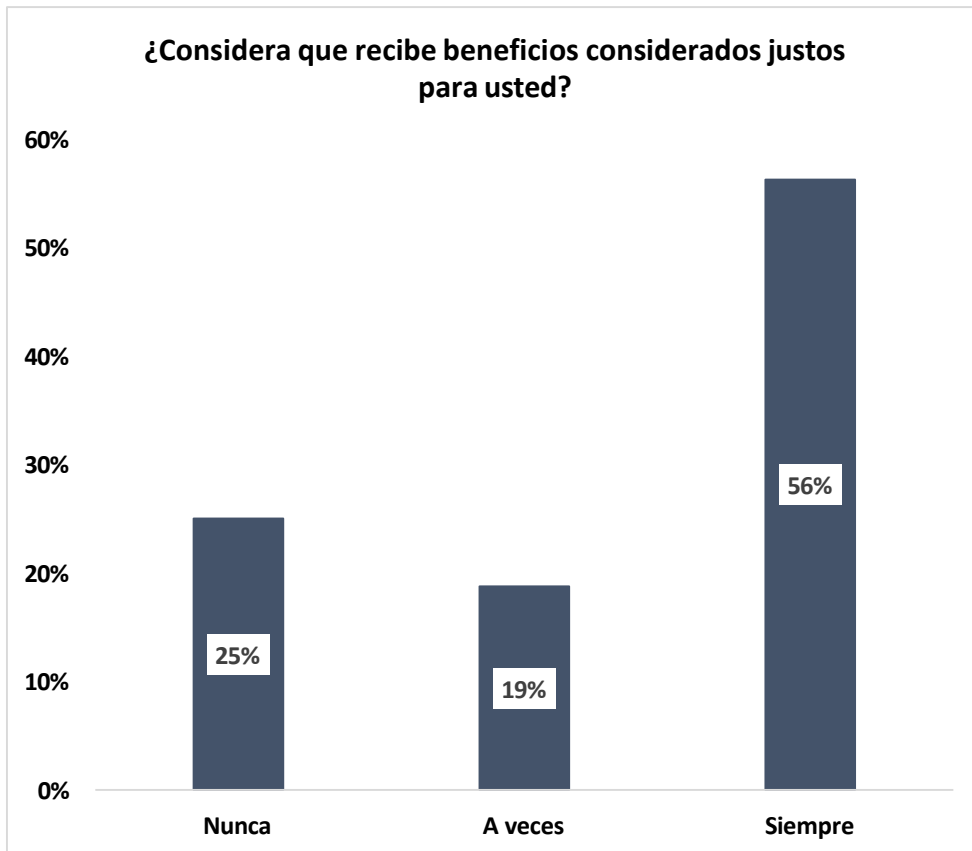


Figura 8 ¿Considera que recibe beneficios considerados justos para usted?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 32 trabajadores quienes indicaron que; el 25% nunca recibe beneficios considerados justos para usted, el 19% a veces recibe beneficios considerados justos para usted y el 56% siempre recibe beneficios considerados justos para usted.

Tabla 9

¿Usted asume la responsabilidad que demanda su área laboral?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	2	6%
A veces	19	59%
Siempre	11	34%
TOTAL	32	100%

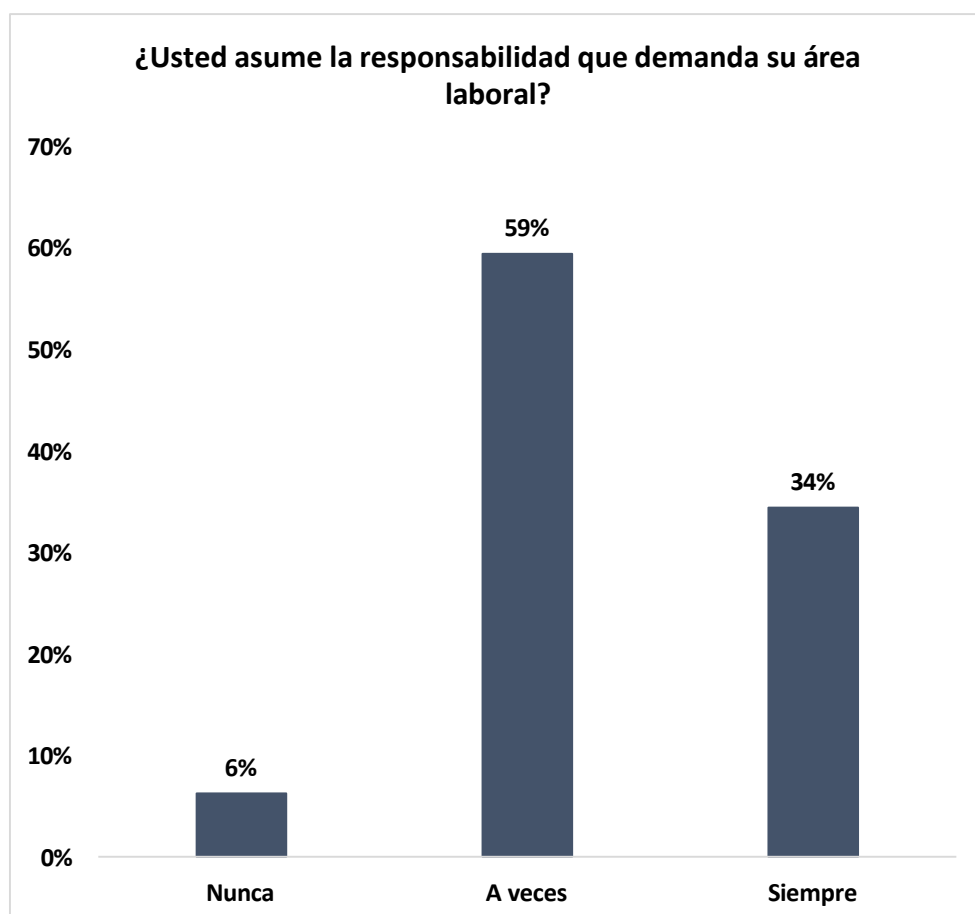


Figura 9 ¿Usted asume la responsabilidad que demanda su área laboral?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 32 trabajadores quienes indicaron que; el 6% nunca asume la responsabilidad que demanda su área laboral, el 59% a veces asume la responsabilidad que demanda su área laboral y el 34% siempre asume la responsabilidad que demanda su área laboral.

Tabla 10

¿Considera usted que atiende correctamente a los usuarios teniendo acciones positivas con su persona?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	2	6%
Siempre	30	94%
TOTAL	32	100%

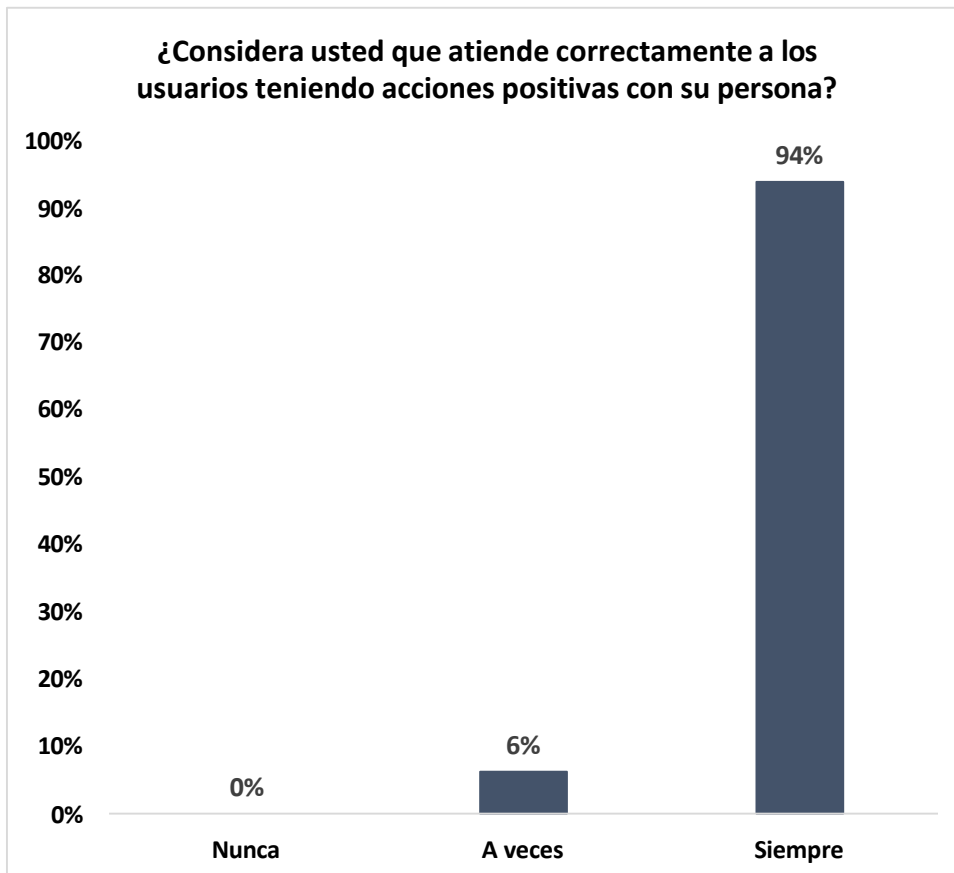


Figura 10 ¿Considera usted que atiende correctamente a los usuarios teniendo acciones positivas con su persona?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 32 trabajadores quienes indicaron que; el 6% a veces atiende correctamente a los usuarios teniendo acciones positivas con su persona y el 94% siempre atiende correctamente a los usuarios teniendo acciones positivas con su persona.

Tabla 11

¿Considera usted que las decisiones que se toman dentro del horario laboral son beneficiosas para usted?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	3%
A veces	20	63%
Siempre	11	34%
TOTAL	32	100%

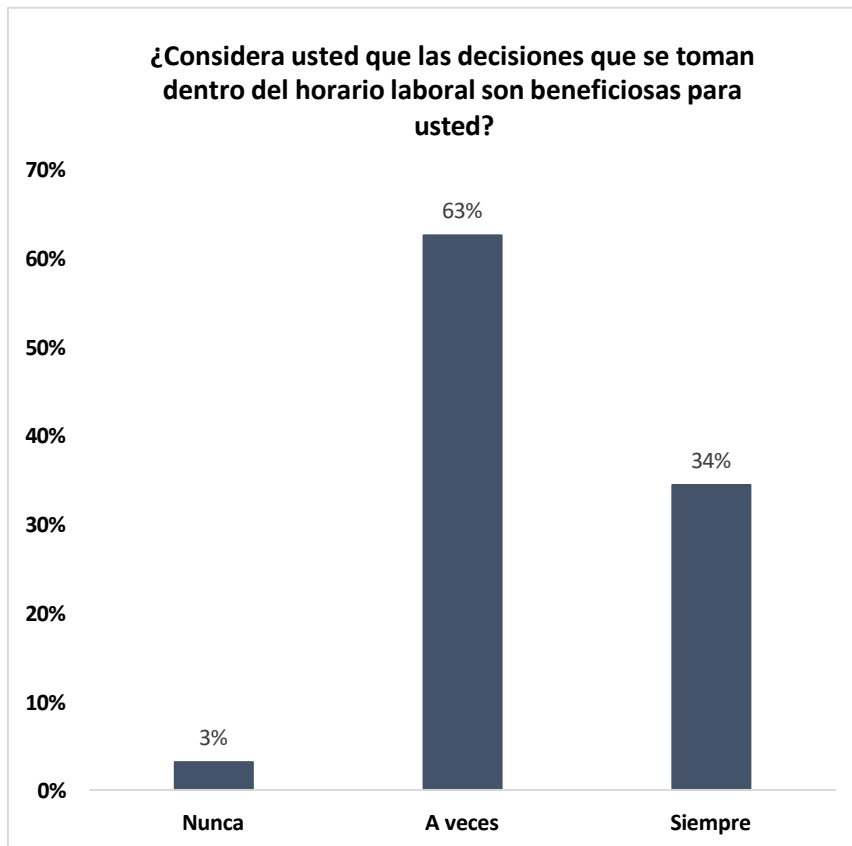


Figura 11 ¿Considera usted que las decisiones que se toman dentro del horario laboral son beneficiosas para usted?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 32 trabajadores quienes indicaron que; el 3% nunca las decisiones que se toman dentro del horario laboral son beneficiosas, el 63% a veces las decisiones que se toman dentro del horario laboral son beneficiosas y el 34% siempre las decisiones que se toman dentro del horario laboral son beneficiosas.

Tabla 12

¿Considera usted que cumple con las tareas diarias que se le designa?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	4	13%
Siempre	28	88%
TOTAL	32	100%

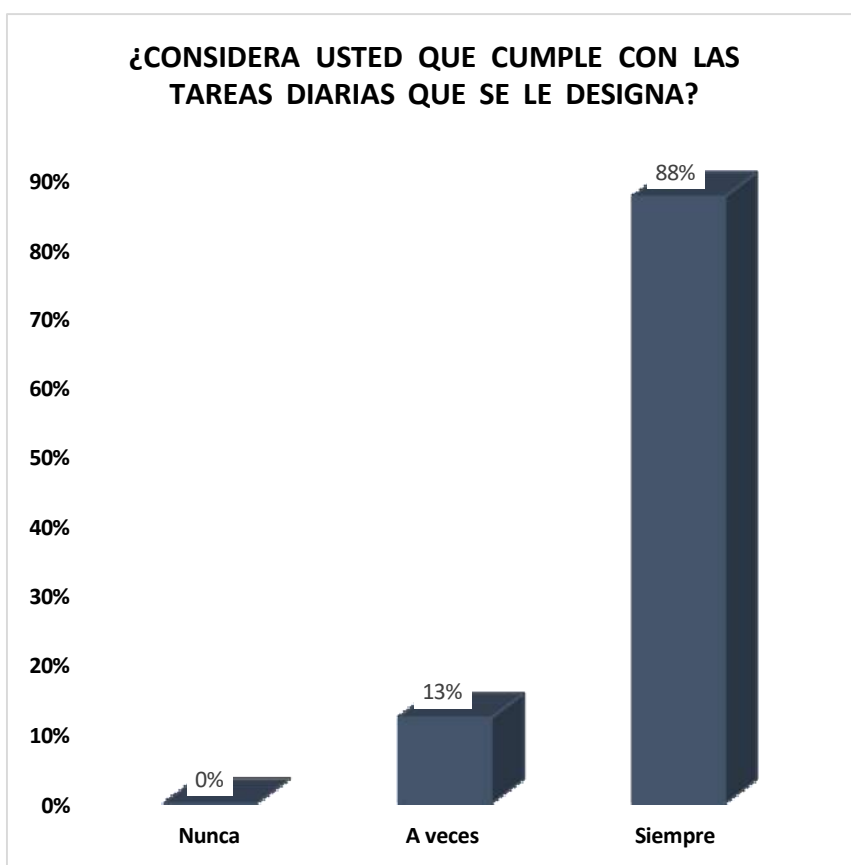


Figura 12 ¿Considera usted que cumple con las tareas diarias que se le designa?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 32 trabajadores quienes indicaron que; el 13% a veces cumple con las tareas diarias que se le designa y el 88% siempre cumple con las tareas diarias que se le designa.

Tabla 13

¿Considera usted que tiene calidad en su trabajo brindando lo mejor a los usuarios?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	3	9%
Siempre	29	91%
TOTAL	32	100%

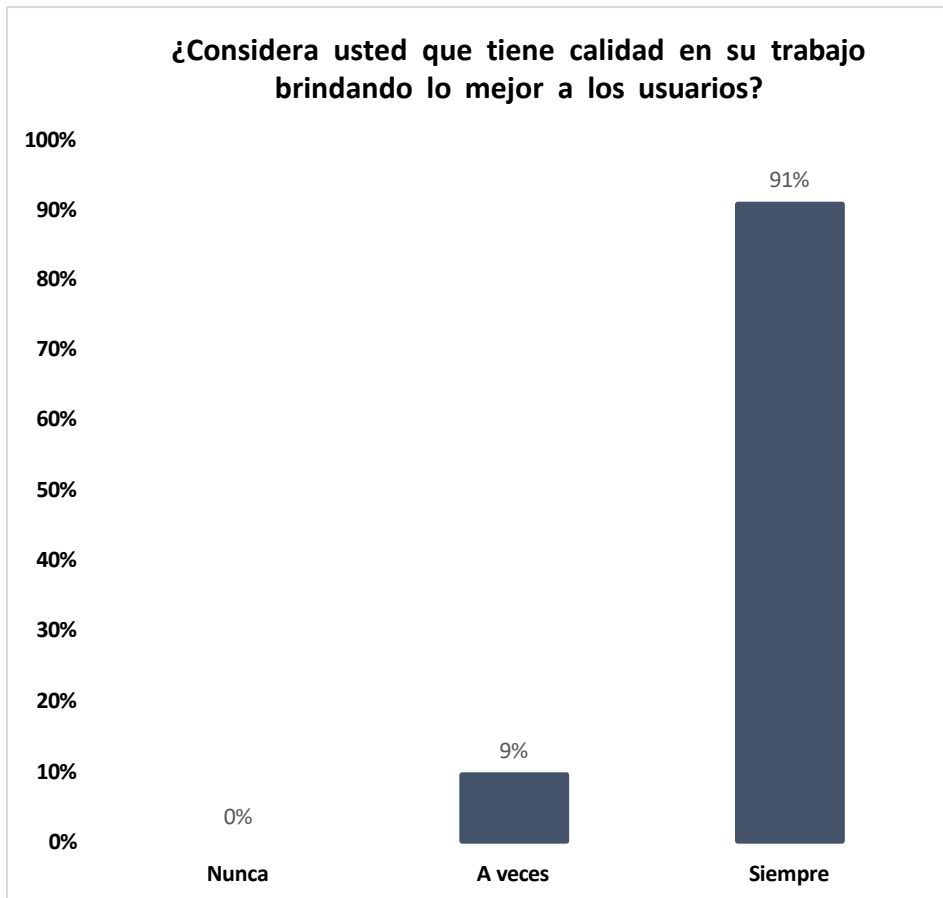


Figura 13 ¿Considera usted que tiene calidad en su trabajo brindando lo mejor a los usuarios?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 32 trabajadores quienes indicaron que; el 9% a veces tiene calidad en su trabajo brindando lo mejor a los usuarios y el 91% siempre tiene calidad en su trabajo brindando lo mejor a los usuarios.

Tabla 14

¿Considera que las funciones que usted cumple no van en contra de su salud siendo esta lo más importante?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	19	59%
A veces	12	38%
Siempre	1	3%
TOTAL	32	100%

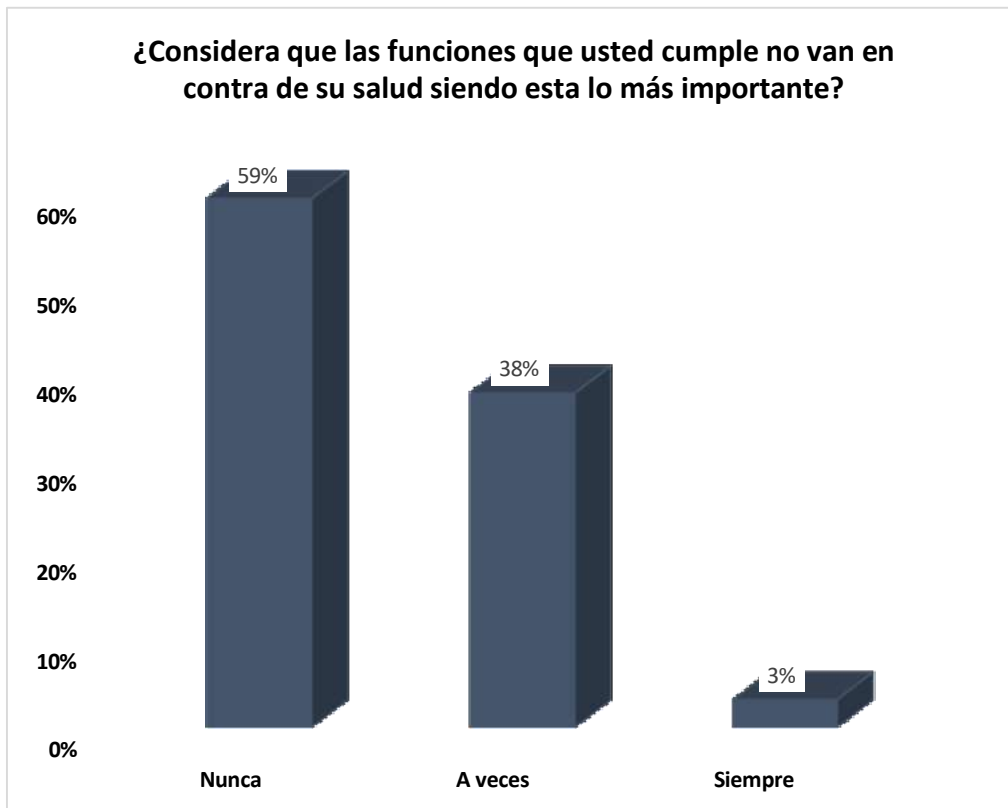


Figura 14 ¿Considera que las funciones que usted cumple no van en contra de su salud siendo esta lo más importante?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 32 trabajadores quienes indicaron que; el 59% nunca las funciones que cumple no van en contra de su salud siendo esta lo más importante, el 38% a veces las funciones que cumple no van en contra de su salud siendo esta lo más importante y el 3% siempre las funciones que cumple no van en contra de su salud siendo esta lo más importante.

Tabla 15

¿Considera usted que la institución le brindan las mejores condiciones de trabajo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	3%
A veces	13	41%
Siempre	18	56%
TOTAL	32	100%

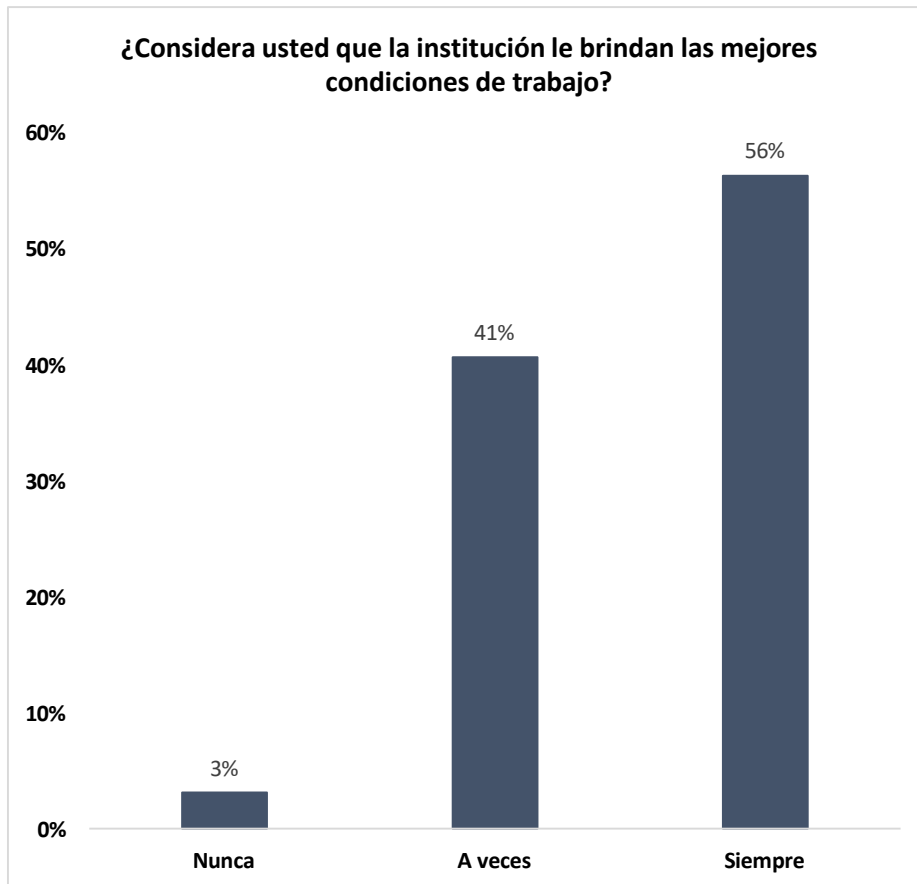


Figura 15 ¿Considera usted que la institución le brindan las mejores condiciones de trabajo?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 32 trabajadores quienes indicaron que; el 3% nunca la institución le brindan las mejores condiciones de trabajo, el 41% a veces la institución le brindan las mejores condiciones de trabajo y el 56% siempre la institución le brindan las mejores condiciones de trabajo.

Tabla 16

¿Considera usted que se siente bien dentro de su área de trabajo y realizando las funciones que se le brindan?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	3%
A veces	6	19%
Siempre	25	78%
TOTAL	32	100%

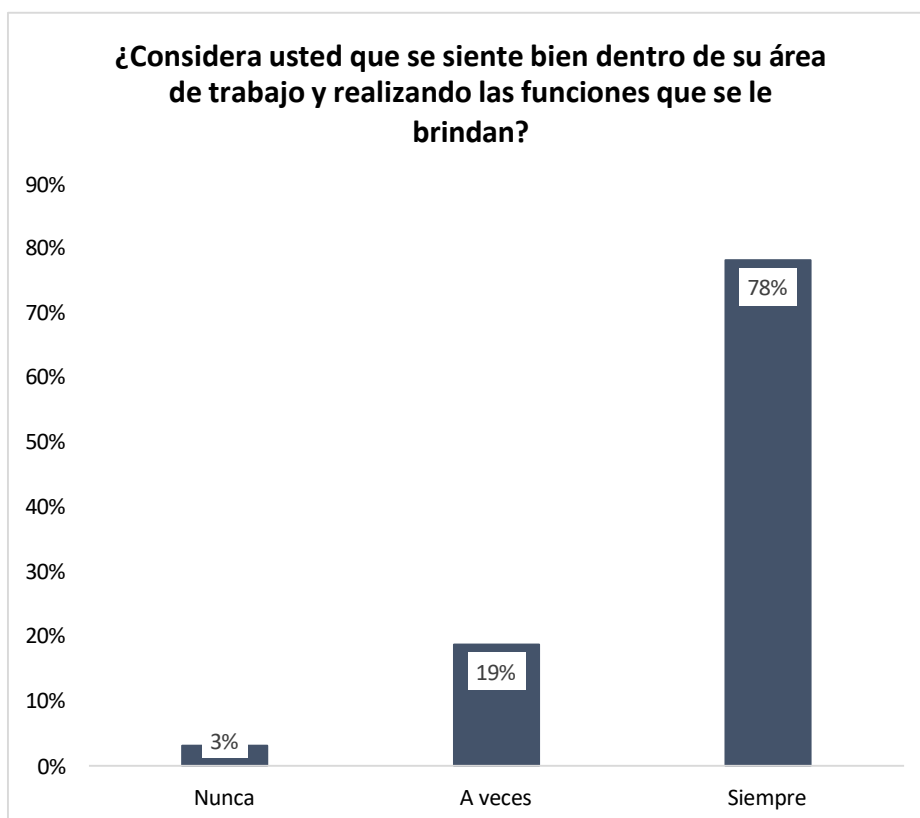


Figura 16 ¿Considera usted que se siente bien dentro de su área de trabajo y realizando las funciones que se le brindan?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a los 32 trabajadores quienes indicaron que; el 3% nunca se siente bien dentro de su área de trabajo y realizando las funciones que se le brindan, el 19% a veces se siente bien dentro de su área de trabajo y realizando las funciones que se le brindan y el 78% siempre se siente bien dentro de su área de trabajo y realizando las funciones que se le brindan.

4.2 Contrastación de hipótesis

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS GENERAL

H₀: La motivación no se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores de la Facultad de Educación, UNJFSC, Huacho – 2023.

H₁: La motivación si se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores de la Facultad de Educación, UNJFSC, Huacho – 2023.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 17
Correlación entre la motivación y productividad

		motivación	productividad
motivación	Correlación de Pearson	1	0,523*
	Sig. (bilateral)		0,019
	N	32	32
productividad	Correlación de Pearson	0,523*	1
	Sig. (bilateral)	0,019	
	N	32	32

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

INTERPRETACIÓN:

La relación entre Pearson y Bisquerra es de 0.522, que corresponde a la escala de Bisquerra y es positiva moderada.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 1

H₀: El factor intrínseco de la motivación no se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores de la Facultad de Educación, UNJFSC, Huacho – 2023.

H₁: El factor intrínseco de la motivación si se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores de la Facultad de Educación, UNJFSC, Huacho – 2023.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 18
Correlación entre el factor intrínseco y la productividad

		factor	
		intrínseco	productividad
factor intrínseco	Correlación de Pearson	1	0,466*
	Sig. (bilateral)		0,040
	N	32	32
productividad	Correlación de Pearson	0,466*	1
	Sig. (bilateral)	0,040	
	N	32	32

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

INTERPRETACIÓN:

La correlación de Pearson es 0.466 por lo que es positiva y baja.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

H₀: El factor extrínseco de la motivación no se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores de la Facultad de Educación, UNJFSC, Huacho – 2023.

H₁: El factor extrínseco de la motivación si se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores de la Facultad de Educación, UNJFSC, Huacho – 2023.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 19

Correlación entre el factor extrínseco y la productividad

		factor	
		extrínseco	productividad
factor extrínseco	Correlación de Pearson	1	0,578*
	Sig. (bilateral)		0,009
	N	32	32
productividad	Correlación de Pearson	0,578*	1
	Sig. (bilateral)	0,009	
	N	32	32

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

INTERPRETACIÓN:

La relación entre Pearson y Bisquerra es de 0.578, que corresponde a la escala de Bisquerra y es moderada positiva.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Se los resultados que se han obtenido se afirma que la motivación si se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores de la Facultad de Educación, UNJFSC, Huacho – 2023, estos resultados tienen relación con:

Ramirez (2021) en su tesis titulada *“la motivación laboral y su relación con la productividad en la industria de Hidrocarburos en Colombia”*, llegó a la siguiente conclusión: Seis de las ocho empresas evaluadas indicaron que la metodología y los supuestos de trabajo de la encuesta eran sólidos y que sus interpretaciones y análisis eran consistentes con las teorías y premisas presentadas en la encuesta. Esta teoría y otras encuestas de consultoría muestran que la motivación en el trabajo está directamente relacionada con la productividad de los empleados, ya que los empleados desmotivados no trabajan satisfactoriamente y no realizan las tareas con agilidad y calidad, por lo que dichas encuestas son necesarias para mejorar la Conciencia en la industria de hidrocarburos de la importancia de mantener a los empleados motivados si quieren seguir siendo competitivos en un mercado cambiante (p. 60).

Además guarda concordancia con Piscoya & Urpeque (2022) en su tesis titulada *“El estímulo laboral y su influencia sobre la calidad del trabajo de los empleados de la compañía Hiperbodega, ubicada en la ciudad de Ferreñafe, durante el 2021”*, Se trata de un estudio descriptivo y correlacionado, de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, que involucró a 47 empleados dentro de la muestra, los

cuales concluyeron que la motivación laboral tiene una gran influencia en la producción de los empleados de Hiperbodega Precio One Fereñafe, ya que existe una correlación de alta magnitud entre las dos variables estudiadas, con $r=0.820$ utilizando el parámetro de Spearman (P. 65).

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se tiene como conclusión que la motivación se relaciona con la productividad de los trabajadores que son la muestra de estudio de la presente investigación teniendo como resultado que los trabajadores que están mayormente motivado son aquellos que tienen una buena productividad.

Se tiene como conclusión que el factor intrínseco de la motivación se relaciona con la productividad de los trabajadores indicando además que los trabajadores no se sienten autorrealizados en su puesto de trabajos además indican que no reciben reconocimientos teniendo como consecuencia que no se planteen metas ni obtengan logros personales y laborales.

Se tiene como conclusión que el factor extrínseco de la motivación se relaciona con la productividad de los trabajadores indicando que los trabajadores en su mayoría no están conformes con sus salarios, indican que no tienen una seguridad laboral optima y además no tienen beneficios adicionales que los hagan sentir motivados dentro de sus áreas de trabajo.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda al decano de la Facultad realizar reconocimientos cada trimestre a los mejores trabajadores con el fin de motivar a los demás para poder tener trabajadores eficientes y productivos siendo esto lo que se necesita en toda empresa o institución.

Se recomienda que el Decano de Facultad coordine con el área de recursos humanos para realizar sesiones personalizadas guiadas por un profesional especializado en salud mental para reforzar la autorrealización laboral de los trabajadores y por ende fortalecer su motivación personal.

Se recomienda analizar la situación salarial de cada uno de los trabajadores y proponer al área de planificación un incremento parcial para tener contentos y motivados a los trabajadores o en otro caso ver la manera de brindar bonificaciones extras a los reconocidos en el mes. Se recomienda tener un plan anual de las actividades que se llevarán a cabo empoderando a los trabajadores para que sientan que su trabajo es importante además de valorar los aportes que hagan como parte de la facultad sintiéndose siempre identificados.

REFERENCIAS

7.2 Fuentes bibliográficas

- bbva. (2019). *¿Qué es la productividad en una empresa?* Obtenido de <https://www.bbva.mx/educacion-financiera/blog/que-es-la-productividad-en-una-empresa.html>
- Ceolevel. (15 de 02 de 2016). *Las 4 teorías motivacionales que deberías conocer.* Obtenido de <https://www.ceolevel.com/las-4-teorias-motivacionales>
- confidencial, e. (18 de 10 de 2013). *Qué es la motivación y qué podemos hacer para aumentarla todos los días.* Obtenido de https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias_42710/
- Consulting, G. B. (2022). *¿Qué es la productividad?* Obtenido de <https://marketing.wearedrew.co/que-es-la-productividad>
- Echevarria, J., Porras, F., & Tomas, G. (2022). *la motivación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Hernandez de Pampas Tayacaja, 2022. Posgrado.* Universidad Continental, Huancayo, Perú.
- Etecé, E. e. (30 de 04 de 2021). *¿Qué es la motivación?* Obtenido de <https://concepto.de/motivacion/>
- Etecé, E. e. (05 de 08 de 2021). *Productividad.* Obtenido de <https://concepto.de/productividad/>
- Gonzales, G., & Loro, K. (2019). *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Maestranza Diesel S.A.C Callao - 2018. Pregrado.* Universidad Tecnológica del Perú, Lima, Perú.
- Halanocca, S., Palomino, L., & Rupay, K. (2019). *La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud. Posgrado.* Esan Bussines, España.
- Huamani, R. (2019). *Análisis e importancia de la motivación laboral en la productividad de los agronegocios: Caso empresa agropecuaria La Escondida. Pregrado.* Universidad de Buenos Aires, Buenos aires, Argentina.
- Huamani, R., & Gavilan, Y. (2021). *Motivación Laboral y Productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C.– Ayacucho, 2020. Pregrado.* Universidad peruana de los Andes, Huancayo, Perú.
- Lucian, F. (2018). *la motivación y su impacto en la productividad en la empresa bancaria. Posgrado.* Universidad Autónoma de Sinaloa, Mexico.
- Mora, G. (2020). *La influencia de la motivación laboral y su incidencia en la productividad empresarial. Pregrado.* Universidad Miguel de Cervantes, España.
- Narvaez, M. (2023). *Motivación laboral: Qué es y cómo impulsarla.* Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/motivacion-laboral/>

- Nivela, J. (2019). *La motivación y su influencia en la productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos, 2016. Posgrado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.*
- Peiró, R. (04 de 12 de 2020). *Motivación*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/motivacion-2.html>
- Piscoya, P., & Urpeque, A. (2022). *la motivación laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021. Pregrado. Universidad Señor de Sipan, Pimentel, Perú.*
- Pursell, S. (2023). *Qué es la productividad: tipos, características y fórmula*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/marketing/maximizar-tu-productividad>
- Ramirez, Y. (2021). *la motivación laboral y su relación con la productividad en la industria de Hidrocarburos en Colombia. Pregrado. Fundación Universidad de América, Bogotá, Colombia.*
- Sandoval, J. (16 de 08 de 2022). *¿Qué es la productividad, cómo se calcula y qué efectos tiene sobre la empresa?* Obtenido de <https://economia3.com/que-es-productividad-empresa-como-calcularlo/>
- Serna, M. (2021). *motivación laboral y su efecto en la productividad del personal en Pymes: caso Panadería de la abuela, 2021. Pregrado. Universidad autónoma de Ica, Chíncha, Perú.*
- Spain, U. (2020). *La motivación laboral: ¿Qué es y cómo implementarla?* Obtenido de <https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20hace%20referencia,empresariales%20marcados%20por%20la%20organizaci%C3%B3n.>
- Valdés, C. (07 de 04 de 2020). *Qué es la motivación, su importancia y sus principales teorías*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>

ANEXOS



Universidad Nacional
José Faustino Sánchez Carrión
ESCUELA DE POSGRADO



ENCUESTA SOBRE MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

I. INSTRUCCIONES

Todas las interrogaciones poseen 3 posibilidades de contestación. Elija la que más se adecue a su concepto, únicamente hay una alternativa, haga de manera muy específica la selección que hizo con una " X".

1= Nunca; 2= A veces; 3= Siempre

MOTIVACIÓN				
I. Factor Intrínseco		Calificación		
		1	2	3
1.	¿Considera usted que dentro de su trabajo se siente autorrealizado laboralmente?			
2.	¿Dentro de su centro de labores hacen reconocimientos a los trabajadores del mes?			
3.	¿Considera usted que su trabajo lo ayuda a cumplir con sus metas personales?			
4.	¿Considera usted que tiene logros labores y que estos son reconocidos por sus jefes?			
II. Factor Extrínseco		Calificación		
		1	2	3
5.	¿Considera usted que el salario que recibe es justo?			
6.	¿Considera que dentro de su área de trabajo se siente seguro y protegido?			
7.	¿Considera usted que su área de trabajo lo ayuda a ser una mejor persona para la sociedad?			
8.	¿Considera que recibe beneficios considerados justos para usted?			
PRODUCTIVIDAD				
III. Desarrollo humano		Calificación		
		1	2	3
9.	¿Usted asume la responsabilidad que demanda su área laboral?			
10.	¿Considera usted que atiende correctamente a los usuarios teniendo acciones positivas con su persona?			
11.	¿Considera usted que las decisiones que se toman dentro del horario laboral son beneficiosas para usted?			
12.	¿Considera usted que cumple con las tareas diarias que se le designa?			

IV. Condiciones de Trabajo		Calificación		
		1	2	3
13.	¿Considera usted que tiene calidad en su trabajo brindando lo mejor a los usuarios?			
14.	¿Considera que las funciones que usted cumple no van en contra de su salud siendo esta lo más importante?			
15.	¿Considera usted que la institución le brindan las mejores condiciones de trabajo?			
16.	¿Considera usted que se siente bien dentro de su área de trabajo y realizando las funciones que se le brindan?			

Muchas gracias por su participación

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN, UNJFSC, HUACHO – 2023.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo se relaciona la motivación y la productividad en los trabajadores de la Facultad de Educación, UNJFSC, Huacho – 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS: ¿Cómo se relaciona el factor intrínseco de la motivación y la productividad en los trabajadores de la Facultad de Educación, UNJFSC, Huacho – 2023? ¿Cómo se relaciona el factor extrínseco de la motivación y la productividad en los trabajadores de la Facultad de Educación, UNJFSC, Huacho – 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar cómo se relaciona la motivación y la productividad en los trabajadores de la Facultad de Educación, UNJFSC, Huacho – 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: Determinar cómo se relaciona el factor intrínseco de la motivación y la productividad en los trabajadores de la Facultad de Educación, UNJFSC, Huacho – 2023. Determinar cómo se relaciona el factor extrínseco de la motivación y la productividad en los trabajadores de la Facultad de Educación, UNJFSC, Huacho – 2023.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL: La motivación se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores de la Facultad de Educación, UNJFSC, Huacho – 2023.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICOS: El factor intrínseco de la motivación se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores de la Facultad de Educación, UNJFSC, Huacho – 2023. El factor extrínseco de la motivación se relaciona significativamente con la productividad en los trabajadores de la Facultad de Educación, UNJFSC, Huacho – 2023.</p>	<p>VARIABLE X Motivación</p> <p>VARIABLE Y Productividad</p>	<p>X1= Factor Intrínseco</p> <p>X2= Factor Extrínseco</p> <p>Y1= Desarrollo humano</p> <p>Y2= Condiciones laborales</p>	<p>NIVEL DE INVESTIGACION: correlacional</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACION No experimental</p> <p>TIPO DE INVESTIGACION Básica</p> <p>ENFOQUE DE LA INVESTIGACION: Cuantitativo</p> <p>POBLACION: 32 trabajadores</p> <p>MUESTRA: 32 trabajadores</p> <p>ESTADISTICO DE PRUEBA: Spss</p> <p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario</p> <p>8 preguntas para medir la variable X</p> <p>8 Preguntas para medir la variable Y</p>

Dra. Norvina Marlena Marcelo Anggulo
ASESOR

Dr. Elvis Richar Sanchez Garcia
PRESIDENTE

M(a). Tania Tafur Pittman
SECRETARIO

M(o). Pedro Yovera Rodríguez
VOCAL