

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Relación existente entre la motivación y la productividad de los
colaboradores de la empresa Hallmark S.A. en el periodo 2019**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en
Administración y Negocios Internacionales

Autor:

Jessica Kimberly Cueva Chilón
Milenka Alexandra Ramírez Cabrera

Asesor:

Mtra. Danny Lita Alomía Lozano

Lima, agosto 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

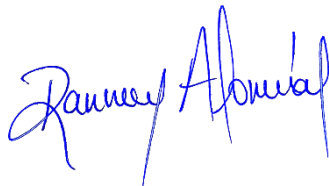
Danny Lita Alomía Lozano, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LA MOTIVACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA HALLMARK S.A. EN EL PERIODO 2019”** constituye la memoria que presenta las Bachiller(es) Jessica Kimberly Cueva Chilón y Milenka Alexandra Ramírez Cabrera para obtener el título de Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 09 días del mes de septiembre del año 2021



Mtra. Danny Lita Alomía Lozano

ACTA DE SUSTENTACIÓN

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a ...31... día(s) del mes de.....agosto.....del año 2021..... siendo las...09:00...horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a): Mg. Gloria Ivon Luy Medina....., el (la) secretario(a): Lic. Luis Alberto Geraldo Campos y los demás miembros: : Mtro. David Junior Elías Aguilar Panduro,.....y el (la) asesor(a) Mtra. Danny Lita Alomia Lozano..... con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: "Relación existente entre la motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa Hallmark S.A. en el periodo 2019."..... del(los) bachiller/es:

- a) Jessica Kimberly Cueva Chilón.....
- b) Milenka Alexandra Ramirez Cabrera..
- c).....

conducente a la obtención del título profesional de: de Licenciada(o) en Administración y Negocios Internacionales...

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Jessica Kimberly Cueva Chilón

| CALIFICACIÓN | ESCALAS | | | Mérito |
|--------------|-----------|---------|-------------|---------------|
| | Vigesimal | Literal | Cualitativa | |
| Aprobado | 18 | A- | Muy Bueno | Sobresaliente |

Bachiller (b): Milenka Alexandra Ramirez Cabrera




| CALIFICACIÓN | ESCALAS | | | Mérito |
|--------------|-----------|---------|-------------|---------------|
| | Vigesimal | Literal | Cualitativa | |
| Aprobado | 18 | A- | Muy Bueno | Sobresaliente |

Bachiller (c):

| CALIFICACIÓN | ESCALAS | | | Mérito |
|--------------|-----------|---------|-------------|--------|
| | Vigesimal | Literal | Cualitativa | |
| | | | | |

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

| | | |
|---|--|----------------------|
| <p>Presidente/a</p>  |  <p>Secretario/a</p> | |
| <p>Asesor/a</p>  | <p>Miembro</p>  | <p>Miembro</p> |
| <p>Bachiller (a)</p> | <p>Bachiller (b)</p> | <p>Bachiller (c)</p> |

Resumen

Resulta de gran importancia para las organizaciones alcanzar el nivel de productividad óptimo que buscan para poder lograr ser una empresa de alto nivel competitivo en el mercado, por esto es primordial saber de qué forma podemos conseguir que nuestros colaboradores sean más productivos y generen más, es decir; qué es aquello que causa en los seres humanos que busquen mejorar su trabajo y posteriores resultados. Esta investigación tuvo como objetivo conocer y describir la relación existente entre la motivación y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Hallmark S.A., que distribuye productos médico veterinarios y de puericultura, se aplicó una investigación de tipo no experimental – correlacional y se trabajó con una población de 120 trabajadores que fueron sometidos a la aplicación de 2 cuestionarios: de motivación y de productividad respectivamente. Dentro de los resultados podremos encontrar que un 79.3% de los colaboradores se encuentran medianamente motivados por los factores intrínsecos, mientras que un 27.6% está completamente motivado por los factores extrínsecos; es decir, tienen mayor productividad cuando se obtienen una recompensa como, aumento de sueldos, asensos, ayuda financiera entre otros, así mismo pudimos observar que un 60.3% es eficientemente productivo.

Palabras clave: motivación, productividad, competitividad, factores extrínsecos, factores intrínsecos

Abstract

It is of great importance for organizations to achieve the optimum level of productivity they are looking for in order to be a highly competitive company in the market, therefore it is essential to know how we can get our employees to be more productive and generate

more, that is, what is it that causes human beings to seek to improve their work and subsequent results. The objective of this research was to know and describe the relationship between motivation and labor productivity of the workers of the company Hallmark S.A., which distributes medical, veterinary and childcare products. A non-experimental - correlational research was applied and we worked with a population of 120 workers who were submitted to the application of 2 questionnaires: motivation and productivity respectively. Among the results we can find that 79.3% of the collaborators are moderately motivated by intrinsic factors, while 27.6% are completely motivated by extrinsic factors; that is, they have higher productivity when they obtain a reward such as salary increase, promotions, financial aid, among others, and we could also observe that 60.3% are efficiently productive.

Keywords: motivation, productivity, competitiveness, intrinsic factors, intrinsic factors

Introducción

El propósito de toda empresa es alcanzar el éxito y mantener la fidelización de los consumidores, para lo cual es importante mantener el correcto funcionamiento dentro de esta, es decir; que el recurso humano que tenemos se sienta satisfecho al desarrollar sus tareas en un entorno laboral agradable en el cual todos se apoyen mutuamente en las adversidades y cada miembro se sienta valorado por el trabajo que realiza de forma que se logre el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

El valor de una organización tiene como base a sus activos intangibles, capital humano, siendo este la piedra fundamental para el éxito de las organizaciones (Chiavenato, 2009), puesto que toda organización es básicamente una obra humana por el conjunto de talentos que actúan en un contexto organizacional, todo estudio que se realice dentro de la misma debe comenzar por el estudio del hombre (Rodríguez, 2005).

Se debe lograr que el capital humano que tenemos bajo nuestro mando se encamine hacia determinados objetivos que tiene la organización para sobresalir, buscando que estas personas permitan que sus decisiones y comportamientos sean influidos por la organización (García y Fundación Confemetal., 2007). Para poder conseguir esto se debe tener en cuenta que los motivos humanos se basan en necesidades, las cuales buscan ser satisfechas en diversos ámbitos de la rutina diaria (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012), de esta forma cada individuo comienza un proceso que incide en la intensidad, dirección y persistencia para conseguir satisfacer dichas necesidades, ya sean personales o laborales. (Robbins y Judge, 2009). Aquellos colaboradores que se encuentran comprometidos con las tareas que realizan son quiénes se preocupan por el bienestar y

buen rendimiento de la organización, ya que buscan dar su mayor esfuerzo para asegurar el éxito empresarial (Carhuas y Gonzales, 2019).

Es así que esta investigación surge con el propósito abordar a nivel correlacional la relación existente entre la motivación y productividad que hay en los trabajadores, recurso humano, de la empresa Hallmark S.A., de forma que se pueda estudiar las estrategias utilizadas y a la vez mejorar aquellas que no están teniendo un impacto positivo.

Revisión de la literatura

Motivación Laboral

Es el proceso que parte de una necesidad a satisfacer, compuesto por factores que los impulsan hacia una conducta y objetivo determinado, como la retribución económica y el reconocimiento empresarial o social, la motivación es el motor de los trabajadores dentro de las organizaciones.

Para Chiavenato (2007), es aquello que nos impulsa a actuar de una manera determinada, estos impulsos pueden ser provocados por estímulos internos o externos, por otro lado Arpi (2017), considera que es el proceso de estimular a un individuo para que realice una acción y satisfaga alguna necesidad y también alcanzar alguna meta deseada, Bruno Wong (2017), añade que la motivación es un proceso que involucra tres elementos importantes la intensidad, dirección y persistencia con los tres en conjunto se podrá alcanzar las metas y objetivos de la organización.

Para Linares (2017), la motivación es un aspecto interno que activa , dirige y mantiene la conducta de una persona dándole el impulso necesario para lograr sus objetivos, Salazar (2016) sus responsabilidades dentro de ella, por consiguiente, Salas (2017), considera que

un trabajador motivado busca alcanzar los objetivos de la organización puesto que también pasan a ser sus objetivos personales.

Por otro lado, Pizarro (2017), plantea su teoría de dos factores donde una persona puede ser motivado por factores de higiene (motivación extrínseca) y factores motivacionales (motivación intrínseca). Para Aguilar et. al (2016), la motivación intrínseca se define como el interés que se tiene por una actividad, características personales que derivan de sentimientos de satisfacción o fastidio de la experiencia que tienen con personas o situación (Marin y Velasco, 2005), que (Ledesma, 2008) generan sentimientos positivos en él trabajador, que se relacionan con el reconocimiento, la responsabilidad, los ascensos y logros obtenidos (Tito y Acuña, 2015), además de la necesidad de autonomía (Linares, 2017), seguridad, competencia y orgullo (Herrero, 2008). Romani (2017), considera que para tener una ventaja competitiva y facilitar el proceso de aprendizaje se debe mejorar la predisposición del trabajador y poner en común su conocimiento con otros miembros de la organización y así el trabajo se tornara interesante y agradable (Amaya, 2018). Este tipo de motivación también se relaciona con la necesidad de autoestima y desarrollo personal (Osorio, 2018).

Para Aguilar et al. (2016), la motivación intrínseca se define como el interés que se tiene por una actividad, características personales que derivan de sentimientos de satisfacción o fastidio de la experiencia que tienen con personas o situación (Marin y Velasco, 2005), que generan sentimientos positivos en él trabajador, que se relacionan con el reconocimiento, la responsabilidad, los ascensos y logros obtenidos (Tito y Acuña, 2015). Según Ledesma (2008) , la motivación intrínseca son los impulsos que siente una persona y que brinda satisfacción al momento de ejecutar el trabajo, por otro lado Olvera (2013), considera que este tipo de motivación genera satisfacción en las necesidades

superiores que de acuerdo a Maslow son necesidades sociales, de estima y autorrealización, además Fernández (2017), añade que la satisfacción por un trabajo bien hecho se refleja en el valor de la recompensa recibida, ya que la satisfacción influye en el rendimiento de los empleados (Herrero, 2008), las personas buscan satisfacción en factores inherentes a la actividad como ponerse retos, usar su creatividad, tener responsabilidades y aprender (Osorio, 2018), por lo cual se logra el efecto de satisfacción duradera y un aumento en la productividad.

Por otro lado, De la Mora (2003), explica que la motivación extrínseca se produce cuando se realiza una tarea por razones externas, por ejemplo; estudiar una carrera para agradar a los padres, en vez de hacerlo por interés personal, estarían experimentando motivación extrínseca. Los individuos se movilizan por los efectos positivos que observan en reacción a la acción ejecutada (Varo, 1994), es decir; el sujeto se mueve por los resultados que espera obtener, como un aumento de sueldo (Rodríguez, 2005). La motivación extrínseca es la recompensa externa que reciben los empleados (Ledezma, 2008), que suele darse como motivación salarial, social o colectiva (Amaya, 2018). Olvera (2013), considera que los factores externos son las retribuciones económicas, de su desempeño en el trabajo. Además es importante tener en cuenta la personalidad y necesidades de cada trabajador para garantizar la motivación (Berardi, 2015).

Productividad Laboral

Es la relación obtenida del conjunto de bienes, insumos y servicios producidos o salidas. Es la ratio entre los outputs y conjunto de inputs de la producción, que progresa cuando el crecimiento del producto es mayor que el crecimiento de las horas de trabajo que se utilizaron en su producción (Mas & Robledo, 2010).

Para Nemur (2016), es la relación de ingresos, conversión y egresos. Un promedio de eficiencia de la producción que se expresa en relación a entradas y salidas (Tejada, 2007).

Para Koontz, Weihrich & Cannice (2012), esta se define como el cociente de producción-insumos en un determinado tiempo, donde se considera la calidad. Tiene una fórmula y según esta se deduce opciones para mejorar la productividad como incrementar la producción con la misma cantidad de insumos, disminuir insumos conservando el nivel de producción e incrementar la producción disminuyendo insumos para así cambiar el resultado/cociente favorablemente.

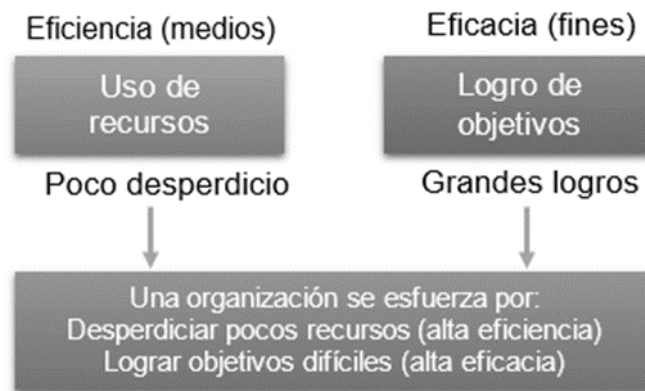
Una organización es productiva cuando cumple sus objetivos al transformar sus entradas en resultados al costo más bajo (Chiavenato, 2009).

Ya que productividad es la relación obtenida entre producción de bienes y las cantidades de insumos que se utilizan, el concepto de productividad es aplicable a una organización de servicios, industrial a un comercio, a una industria o a la economía (INEGI, 1996).

Entre 1890 y 1930 surgió la Teoría de la Administración Científica cuya meta era aumentar la productividad de las empresas, donde se buscaba mejores métodos para realizar las tareas y motivar a los trabajadores (Reyes, 2004). La manera de aumentar la productividad era aumentando la eficiencia y eficacia, de esta forma Frederick W. Taylor formuló ese enfoque de la administración y luego, Henry L. Gantt y Frank & Lilian Gilbertch lo dieron a conocer como teoría (Stoner, Freeman, & Gilbert, 2009). Robbins y Coulter (2014), consideran que la productividad refiere a todos los bienes y servicios producidos, dividido en la cantidad de recursos utilizados. Por esa razón, la productividad

abarca eficiencia y eficacia. Así mismo, Koontz et al. (2012), dice que la productividad supone eficacia y eficiencia en la productividad organizacional e individual.

Figura 1. Eficacia y eficiencia en la administración



Fuente: (Robbins & Coulter, 2014)

Para Robbins & Judge (2009), una institución es productiva si llega a alcanzar sus objetivos mediante producción de insumos al costo más bajo, por eso implica eficiencia y eficacia.

Stoner et al. (2009), sostienen que la eficiencia mide cuán bien o cuán productivamente están siendo aprovechados los recursos. La eficiencia busca alcanzar resultados óptimos usando la menor cantidad de recursos posibles (Robbins & Coulter, 2014). Chiavenato (2009), considera que la eficiencia significa “hacer las cosas bien” y poner énfasis en la relación entre entradas y salidas, costos y beneficios, es decir; lo que se tiene y lo que se puede obtener teniendo en cuenta los métodos usados para conseguirlo.

Un gerente debe lograr que una institución tenga un desempeño lo más eficiente posible para alcanzar un nivel óptimo de productividad y satisfacción de los consumidores. Por ejemplo, desarrollar una freidora más eficiente que reduzca el 30% de aceite y acelere la cocción de las papas (G. Jones & George, 2009).

La eficiencia se basa en el adecuado uso de los recursos que se poseen, por lo cual se debe de realizar una correcta distribución del trabajo y el capital. La clave de la eficiencia es la innovación y el cambio, la reorganización de recursos y la flexibilidad de su uso (Banco Central de Reserva del Perú, 2016).

Por otro lado, Jones & George (2009), explican que la eficacia es un medidor para determinar si las metas de una organización son las adecuadas y el grado en que logra alcanzarlas. Robbins & Coulter (2014), agregan que suele definirse la eficacia como “hacer lo correcto”, es decir; realizar aquellas acciones adecuadas permitan que una organización logre cumplir sus objetivos.

Si una se escoge una meta errónea, se es ineficaz, aún si produce bienes con eficiencia, como se dio para General Motors en el año 1970 donde hubo gran demanda de autos pequeños que consumían menos gasolina, pero no tomaron en cuenta a la competencia japonesa y alemana, confiando en que su mercado actual se iba a mantener, sin embargo; el consumidor estadounidense prefirió el modelo extranjero, lo cual ocasionó que GM perdiera gran parte de mercado ante estos rivales (Stoner et al., 2009).

De acuerdo con Chiavenato (2009), la eficacia indica la medida en que se obtuvieron los objetivos de la organización y la capacidad de la misma para satisfacer las necesidades de su entorno y de sus consumidores.

Figura 2. Eficacia y eficiencia en una organización

| | | EFICIENCIA | |
|-----------------|--------------|--|--|
| | | POCA | MUCHA |
| EFICACIA | MUCHA | <p>Poca eficiencia/ Mucha eficacia</p> <p>El administrador escoge las metas correctas, pero aprovecha mal los recursos para alcanzarlas. Resultado: Un producto que los consumidores quieren, pero que es demasiado caro para que lo compren.</p> | <p>Mucha eficiencia/ Mucha eficacia</p> <p>El administrador escoge las metas correctas y aprovecha bien los recursos para alcanzarlas. Resultado: Un producto que los consumidores quieren, con calidad y al precio que pueden pagar.</p> |
| | POCA | <p>Poca eficiencia/ Poca eficacia</p> <p>El administrador escoge las metas incorrectas y aprovecha mal los recursos. Resultado: Un producto de mala calidad que los consumidores no quieren.</p> | <p>Mucha eficiencia/ Poca eficacia</p> <p>El administrador escoge las metas inapropiadas, pero aprovecha bien los recursos para perseguirlas. Resultado: Un producto de calidad que los consumidores no quieren.</p> |

Fuente: (Jones & George, 2010)

Así como la eficiencia está relacionada con el correcto uso de los medios para llevar a cabo la producción de bienes o servicios, la eficacia tiene que ver con los fines o en otros términos con el logro de los objetivos (Robbins & Coulter, 2014), de esta forma una organización se considera eficaz cuando escoge las correctas metas organizacionales y al mismo tiempo tiene la capacidad de utilizar los recursos con eficiencia (G. Jones & George, 2009).

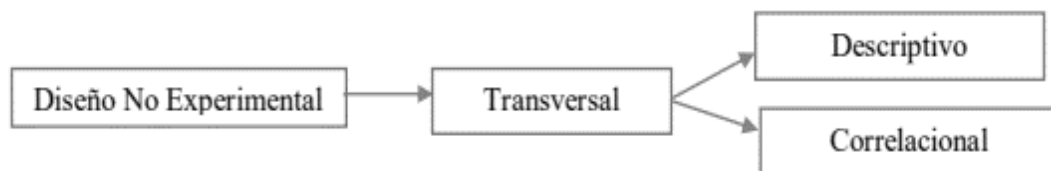
Metodología

Esta investigación es de tipo correlacional buscando determinar la relación que existe entre motivación y productividad, al saber la forma en que dos variables o conceptos se encuentran relacionados aporta información explicativa (Díaz, 2006), explicando asociaciones o relaciones, donde un cambio en un factor o variable influye directamente en un cambio en el otro (Bernal, 2006). Se medirá cada variable de motivación y

productividad y luego se analizará la correlación que expresan las hipótesis que sometidas a pruebas (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2010).

El diseño metodológico del presente estudio es de tipo no experimental porque ninguna variable fue manipulada de forma intencional ya que todas las situaciones existentes en la empresa Hallmark S.a. fueron observadas en su ambiente natural. Toro & Parra (2006), explican que una investigación no experimental es aquel dónde no se modifican de forma intencional las variables, simplemente nos limitamos a la observación y posterior análisis.

Figura 3 Diseño de la Investigación



Fuente: Hernández et al (2018)

Podemos identificar las variables de la siguiente forma:

- Variable principal: Motivación

La motivación son los impulsos psicológicos que tiene una persona para realizar una tarea con el fin de alcanzar un objetivo, (Zavaleta, 2017).

Dimensiones de la variable principal: Motivación Extrínseca y Motivación Intrínseca

Dentro de la motivación según la teoría de los factores de Herzberg encontramos la motivación intrínseca y motivación extrínseca, (Vilchez, 2018).

- Variable secundaria: productividad

La productividad es el ratio entre los outputs y el conjunto de inputs empleados en la producción, progresando cuando el crecimiento del producto es mayor que el crecimiento de las horas de trabajo utilizadas en su producción (Mas Ivars & Robledo Domínguez, 2010).

Dimensiones de la variable secundaria: Eficiencia y Eficacia

Dentro de la motivación según la teoría científica de la administración de Taylor encontramos eficiencia y eficacia.

La población

El estudio fue aplicado en una empresa ubicada en la zona de Lima Este, Huachipa, denominada HALLMARK S.A., la cual posee 20 años de experiencia en la importación de productos médico veterinarios y de puericultura los cuales posteriormente distribuye a Pet Shops Veterinarias y Retails a nivel local y nacional. El instrumento se aplicó a empleados de la empresa Hallmark, durante el año 2019.

Para Hernández (2010), la población es el conglomerado de aquellos casos que coincidan con una serie de especificaciones que serán delimitadas y estudiadas procurando diversificar los resultados. Por otro lado, nos indica que la muestra es un sub – grupo que representa a la población, del cual se recogen datos.

Teniendo en cuenta esto se tiene que la población de estudio para esta investigación fue considerada finita por conocerse el total de la población, siendo aproximadamente 120 colaboradores pertenecientes a la empresa Hallmark S.A., siendo el total de los empleados encuestados 116, por lo tanto; es una muestra poblacional intacta y por conveniencia.

Tabla 1. Información sociodemográfica

| | | Frecuencia | % |
|------|-----------|------------|--------|
| Edad | 20 a 25 | 25 | 21.6% |
| | 26 a 33 | 54 | 46.6% |
| | 34 a más | 37 | 31.9% |
| Sexo | Femenino | 46 | 39.7% |
| | Masculino | 70 | 60.3% |
| | Total | 116 | 100.0% |

En la Tabla 1, se presenta la información sociodemográfica de los 116 trabajadores que participaron en la investigación de la empresa Hallmark S.A., en el periodo 2019. Donde el 21.6% tiene entre 20 a 25 años, el 46.6% tiene entre 26 a 33 años y el 31.9% tiene de 34 años a más. Mientras que, con respecto al sexo, el 39.7% son mujeres y el 60.3% son varones, por lo tanto, la mayoría tienen entre 26 a 33 años, y son varones, relativamente una población laboralmente joven

Instrumento

Durante el proceso de recolección de datos fueron empleadas dos encuestas, para motivación (20 preguntas) y productividad (10 preguntas) respectivamente, ambos cuestionarios fueron de tipo Likert en una escala del 1 al 5. Los instrumentos fueron tomados de anteriores trabajos que realizaron estudios similares al nuestro, adaptándolos conforme a las necesidades de nuestra investigación. El instrumento para la variable motivación consta de 20 preguntas tomada de la tesis de Pizarro Torres Melissa (2017) , y

el instrumento de productividad con 10 preguntas siendo el autor Vilchez Martinez Percy (2018).

Las encuestas permiten explorar la opinión pública y los valores vigentes de una sociedad, temas de significación científica y de importancia en las sociedades democráticas (Grasso, 2006), con el principal propósito de obtener información de forma oral o escrita (G. Arias, 2012).

Para proceder con la recolección de datos, se solicitó el permiso respectivo a la empresa Hallmark S.A. mediante una carta de presentación otorgada por la Facultad de Ciencias Empresariales, pidiendo acceso a toda la empresa y al total de trabajadores que posee. Una vez que se tuvo la aprobación por parte del Gerente General de la empresa se procedió a encuestar a los colaboradores.

Para determinar la confiabilidad del instrumento fue establecida mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, para medir la consistencia interna del instrumento.

Las encuestas fueron aplicadas a una muestra piloto de 20 trabajadores pertenecientes a la empresa Hallmark S.A, ubicada en Huachipa, Lima; demostrando así tener una fuerte confiabilidad como se observa en la tabla 2, teniendo así la variable motivación un coeficiente de 0.878 para los 20 ítems con que cuenta, así como para productividad con un coeficiente de 0.710 para los 10 ítems.

Tabla 2. Nivel de confiabilidad

| Estadístico de fiabilidad | Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|---------------------------|------------------|-----------------|
| Motivación | 0.878 | 20 |

Procesamiento de datos

Para el procesamiento de los datos fue usado el programa Microsoft Excel (hojas de cálculo) y la versión 22 del programa estadístico informático IBM SPSS Statics, con la finalidad de obtener datos estadísticos vía correlación de Rho Serman, de forma que se pueda analizar, medir e interpretar cual es el grado de relación de las dimensiones de cada una de las variables del presente estudio. Se utilizará la coeficiencia de correlación correspondiente de acuerdo a los resultados de normalidad.

Resultados

Este apartado resulta de gran importancia ya que cómo nos indica Carmelo Álvarez (2005), son la base para posteriormente realizar nuestras conclusiones, siempre en concordancia con nuestros objetivos.

Tabla 3. Resultado de la variable motivación y sus dimensiones

| | Desmotivado | | Medianamente motivado | | Motivado | |
|-----------------------|-------------|------|-----------------------|-------|----------|-------|
| Motivación Extrínseca | 3 | 2.6% | 81 | 69.8% | 32 | 27.6% |
| Motivación Intrínseca | 2 | 1.7% | 92 | 79.3% | 22 | 19.0% |
| Motivación | 3 | 2.6% | 88 | 75.9% | 25 | 21.6% |

En la tabla 3, se presenta los resultados descriptivos de la variable Motivación y sus dimensiones de los trabajadores de la empresa Hallmark S.A. Los resultados en las dimensiones, la motivación extrínseca, el 2.6% está en el nivel desmotivado, el 69.8% está en un nivel medianamente motivado, y el 27.6% está totalmente motivado, en cuenta la dimensión, motivación intrínseca, el 1.7% esta desmotivado, el 79.3% esta medianamente motivado y 19.0% está motivado, esta dimensión tiene le puntaje más alto en cuanto a estar medianamente motivado de la variable Motivación tiene un 2.6% como desmotivado, el 75.9% esta medianamente motivado, lo que es delicado, dado que puede caer hacia la desmotivación o estar completamente motivado, y el 21.6% se encuentra motivado, en resumen, gran parte de los trabajadores están medianamente motivados, con una leve tendencia hacia la completa motivación.

Tabla 4. Resultados de la variable productividad y sus dimensiones

| | Improductivo | | Medianamente productivo | | Productivo | |
|---------------|--------------|------|-------------------------|-------|------------|-------|
| Eficiencia | 0 | 0.0% | 70 | 60.3% | 46 | 39.7% |
| Eficacia | 0 | 0.0% | 49 | 42.2% | 67 | 57.8% |
| Productividad | 0 | 0.0% | 50 | 43.1% | 66 | 56.9% |

Se presenta, los resultados de la variable Productividad en los trabajadores de la empresa Hallmark S.A. Con respecto a la dimensión eficiencia, el 0.0% se encuentra improductivo, el 60.3% medianamente productivo, mientras que solo el 39.7% lo percibe como productivo. Por consiguiente, la dimensión eficacia tiene que el 0.0 % de los trabajadores son improductivos, el 42.2 están medianamente productivos y que el 57.8%

son productivos, finalmente la variable productividad, tiene como resultado que el 0.0%, se encuentra improductivo, el 43.1% esta medianamente productivo y el 56.9 está completamente productivo.

Tabla 5. Prueba de normalidad de las variables de la empresa Hallmark S.A

| Pruebas de normalidad | | | | | | |
|------------------------------|---------------------------------|-----|-------|--------------|-----|-------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Es tadíst ico | gl | Sig. | tico | gl | Sig. |
| M. Extrínseca | 0. 108 | 116 | 0.002 | 0.892 | 116 | 0.000 |
| M. Intrínseca | 0. 110 | 116 | 0.001 | 0.917 | 116 | 0.000 |
| Motivación | 0. 130 | 116 | 0.000 | 0.881 | 116 | 0.000 |
| P. Eficiencia | 0. 119 | 116 | 0.000 | 0.963 | 116 | 0.003 |
| P. Eficacia | 0. 143 | 116 | 0.000 | 0.941 | 116 | 0.000 |
| Productivid ad | 0. 148 | 116 | 0.000 | 0.926 | 116 | 0.000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se observa la prueba de normalidad, de Kolmogorov – Smirnov, los resultados de la variable Motivación tiene un p valor de 0.00 ($p < 0.05$), lo que indica que tiene una distribución no normal. La variable Productividad tiene un p valor de 0.00 ($p < 0.05$) lo que indica que la distribución de los datos no tiene una distribución normal, por lo tanto, para poder responder a las hipótesis planteadas, se hará uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman, para comprobar las relaciones, la cual es la adecuada para correlaciones de distribuciones no paramétricas, como nuestras variables no pertenecen a una distribución normal, se tiene que procesar con la correlación de Rho de Spearman.

Regla de decisión.

Si el p valor es mayor a 0.05 ($p > 0.05$), se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Si el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 6. Correlación de Rho de Spearman entre variable motivación y productividad

| | Motivación | Productividad |
|-----------------------------|------------|---------------|
| Rho de Spearman | 1.000 | ,640** |
| Coefficiente de correlación | | |
| Sig. (bilateral) | | 0.000 |

| | | | |
|---------------|-----------------------------|--------|-------|
| | N | 116 | 116 |
| Productividad | Coefficiente de correlación | ,640** | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | N | 116 | 116 |

En la tabla 6 se presenta la relación de ambas variables, el resultado del Coeficiente de correlación Rho de Spearman, es de 0.640 lo que indica que es una relación positiva y directa, mientras que el p valor es igual a 0.000 ($p < 0.05$), por lo que la relación es altamente significativa, lo que indica que, si motivación se mejorará, se estima que la productividad también mejorará

Tabla 7. Correlación entre motivación extrínseca y productividad

| | | |
|---------------|-----------------------------|--------|
| | Productividad | |
| | ad | |
| M. Extrínseca | Coefficiente de correlación | ,637** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 116 |

En la tabla 7, se puede apreciar que existe una relación positiva entre motivación extrínseca y productividad, teniendo un 0,637 y un nivel de significancia de 0.000, dando

a conocer que la motivación externa (premios, aumento de sueldo, títulos, etc.) si favorece la productividad.

Tabla 8. Correlación entre motivación intrínseca y productividad

| | | Productivi dad |
|------------|-------------------------------|-------------------|
| M. | Coeficiente de correlación | ,498** |
| Intrínseca | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 116 |

En la tabla 8 se encuentra la correlación entre motivación intrínseca y productividad con un coeficiente de correlación de 0.498 y un nivel de significancia de 0.000, llegando a la conclusión que la motivación interna en la empresa Hallmark también influye, pero en un nivel más bajo que la motivación extrínseca.

Tabla 9. Correlación entre motivación extrínseca y eficiencia.

| P. Eficiencia | | | |
|------------------|--------------------------------|---------------------|-----|
| | Coefficiente de correlación | Sig. (bilateral) | N |
| M. Extrínseca | ,590** | 0.000 | 116 |

El cuadro que estamos observando nos muestra un nivel de significancia menor a 0.05, lo que significa que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Por lo que encontramos que la motivación extrínseca tiene una correlación moderada con la eficiencia de los trabajadores de la empresa Hallmark S.A.

Tabla 10. Correlación entre motivación extrínseca y eficacia

| P. Eficacia | | | |
|-------------|-------------------------------|---------------------|-----|
| | Coeficiente de correlación | Sig. (bilateral) | N |
| M. | ,451** | 0.000 | 116 |
| Extrínseca | | | |

En el caso de la motivación extrínseca y la eficacia de los colaboradores podemos indicar que el nivel de correlación igualmente es moderado; esto significa que la motivación externa que perciben si afecta directamente es su desempeño, como los incentivos económicos y la posibilidad de ascender en base a sus resultados y desempeño. El cuadro nos permite observar que se obtiene un p-valor de 0.000 menor a 0.05 por ende se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna

Tabla 11. Correlación entre motivación intrínseca y eficiencia

| P. Eficiencia | | | |
|---------------|-------------------------------|---------------------|---|
| | Coeficiente de correlación | Sig. (bilateral) | N |

| | | | |
|----|--------|-------|-----|
| M. | ,416** | 0.000 | 116 |
|----|--------|-------|-----|

Intrínseca

Siguiendo con la motivación interna y la eficiencia, los resultados muestran que los trabajadores también responden de manera positiva a los reconocimientos y la sensación de sentir que su trabajo y ellos mismo son valorados. En este caso hay una correlación moderada y un p valor de 0.000.

Tabla 12. Correlación entre motivación intrínseca y eficacia

| P. Eficacia | | | |
|-------------|-------------------------------|---------------------|-----|
| | Coeficiente de correlación | Sig. (bilateral) | N |
| M. | ,410** | 0.000 | 116 |

intrínseca

Finalmente, se contempla que la motivación intrínseca y la eficacia en el trabajo es indispensable. El cuadro nos permite observar que existe una correlación positiva, lo que quiere decir que la motivación intrínseca impulsa a nuestros colaboradores a realizar de manera adecuada sus labores.

Discusión

Según los resultados encontrados se llega a la conclusión que existe una relación significativa, positiva directa entre las variables motivación y productividad de los trabajadores de la empresa Hallmark S.A con un coeficiente de correlación de 0.640 y un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05 lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Los resultados de la presente investigación se asemejan con lo de Ajalie et al. (2020), donde estudió el efecto de la motivación intrínseca en la productividad laboral, y se encontró que la motivación intrínseca tiene un efecto significativo en el nivel de eficiencia de los trabajadores, y cuya relación entre las variables es positiva y directa $R=0.336$. Así también los resultados de Vilchez (2018) en su estudio realizado en la empresa Vilmar S.A.C en el Callao – Perú, encontró que la productividad y motivación se relaciona fuerte, directa, positiva ($\rho=0.877$) y significativamente ($\text{Sig.}=0.000$). Otros estudios tales como Cássia Martinelli & de Grecci Sassi (2010), identificaron que la motivación y la eficacia se relaciona significativamente ($\text{Sig.}=0.039$) en académicos de una escuela de la red pública del estado de São Paulo. Yanac Campos (2017), tuvo como resultado $r=0.573$ en la relación entre motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de una municipalidad, lo que indica que la correlación entre ambas variables es moderada. Por otro lado, Rojas (2017), identificó que el 90% de los colaboradores de C y J Constructores Y Contratistas S.A.C., Lima se siente satisfecho y motivado en su centro labor, y por tal motivo el nivel de productividad es del 92.4%.

Como menciona Vásquez (2018), es de gran importancia la manera en que los factores externos afectan al colaborador, como los reconocimientos por parte de sus superiores, logran que éste sea vuelva consciente de sus funciones y se logre el sentido del trabajo,

logrando así que sean eficientes ya que entienden que ellos son el factor humano preciso para realizar el cumplimiento adecuado de las funciones delimitadas.

Es por esto que la motivación es crucial en una empresa y determina el nivel de desempeño y productividad de sus trabajadores, los resultados de nuestro estudio no revelaron que tanto la motivación extrínseca e intrínseca afectan la eficacia y la eficiencia de los trabajadores

Los resultados también revelaron que la motivación intrínseca también tiene un efecto significativo en el nivel de efectividad y eficiencia de los trabajadores.

Conclusión

El recurso humano es un elemento vital en las organizaciones por lo que se debe asegurar su bienestar en todo momento, tanto interna como externa los puntos principales, la relación con sus compañeros, seguridad en su centro de trabajo, y también la parte económica, con los resultados obtenidos se llegó a la conclusión:

- En la investigación realizada se determinó que si existe relación positiva alta entre motivación y productividad de los colaboradores de la empresa Hallmark S.A. en el periodo 2019.
- En cuanto a los factores que afectan a la productividad, se encontró que la motivación extrínseca influye de manera moderada la eficiencia de los trabajadores, lo que los impulsa en cierto modo a cumplir adecuadamente sus tareas son a los bonos, mejores remuneraciones, entre otros factores externos.
- También se encontró la motivación extrínseca y eficacia de los trabajadores que del mismo modo que el punto anterior esta tiene una relación positiva moderada, lo que nos permite decir que los factores externos si tienen influencia en el desempeño y la capacidad que tiene cada trabajador al momento de ejecutar sus labores.
- Pasando a la motivación intrínseca se detalla en la investigación que dicho factor afecta de manera positiva en la eficiencia y eficacia de los trabajadores, esto demuestra que ambos factores de la motivación son punto importante dentro de las organizaciones, estas deben mantener adecuadamente motivados a sus trabajadores ya que son parte integral y fundamental.

Referencias

- Aguilar, J., González, D., & Aguilar, A. (2016). Un modelo estructural de motivación intrínseca. *Acta de Investigación Psicológica*, 6(3), 2552–2557. <https://doi.org/10.1016/j.aiprr.2016.11.007>
- Ajalie, S., Nwannebuife, Ogunnaike, O., Oluseye, Ofuonyebuzor, D., Chucks, & Onayemi, O. (2020). Empirical Examination of Intrinsic Motivation as a Predictor of Organizational Productivity. *The International Journal of Business & Management*, 8, 173–180. <https://doi.org/10.24940/theijbm/2020/v8/i9/BM2009-055>
- Amaya, F. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los profesionales de educación de la oficina regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016*.
- Arpi, E. V. (2017). “*Motivación laboral y Satisfacción laboral en jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao.*” Lima.
- Banco Central de Reserva del Perú. (2016). *Revista Estudios Economicos*. 32, 88. Retrieved from <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/estudios/article/view/22912/23129>
- Berardi, A. (2015). *Motivación Laboral y Engagement*.
- Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Segunda Ed). México: Pearson Educación.
- Bruno, A. M. (2017). *Motivación Laboral y Desempeño Docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL N° 07 – 2016*.
- Carhuas, V. K., & Gonzales, A. F. (2019). *Motivación y productividad laboral de los colaboradores de la Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión, Lima, 2019*. Universidad Peruana Unión.
- Carmelo, I. (2005). *Como hacer una Tesis en Bachillerato* (Primera Ed). Retrieved from [https://books.google.com.pe/books?id=Ovnyquiu_vEC&pg=PA75&dq=resultados+en+una+tesis&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwinu9L_zM7wAhVmGbkGHRvNCjoQ6AEwAXoECAEQAg#v=onepage&q=resultados en una tesis&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=Ovnyquiu_vEC&pg=PA75&dq=resultados+en+una+tesis&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwinu9L_zM7wAhVmGbkGHRvNCjoQ6AEwAXoECAEQAg#v=onepage&q=resultados+en+una+tesis&f=true)
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda Ed). México: Mc Graw Hill.
- de Cássia, S., & de Grecci, A. (2010). Relações entre Autoeficácia e Motivação Acadêmica. *Artigo*. Retrieved from <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pcp/v30n4/v30n4a09.pdf>
- De la Mora, J. G. (2003). *Psicología del Aprendizaje* (8va Edició). Retrieved from [https://books.google.com.pe/books?id=yUBLJn5EFdsC&pg=PA33&dq=motivación+extrínseca&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjb1rP55LrIAhVIFLkGHWbpB7wQ6AEIPDAD#v=onepage&q=motivación extrínseca&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=yUBLJn5EFdsC&pg=PA33&dq=motivación+extrínseca&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjb1rP55LrIAhVIFLkGHWbpB7wQ6AEIPDAD#v=onepage&q=motivación+extrínseca&f=false)
- Díaz, V. P. (2006). *Metodología de la investigación científica y bioestadística* (1ra Edició). Chile: RIL Editores.
- Evaristo, B. C. (2017). *Influencia de la motivación laboral en la gestión de retención del personal de los centros comerciales de la ciudad de Huaraz - 2017*.
- Fernández, G. (2017). *La motivación extrínseca e intrínseca de los empleados como éxito para las organizaciones laborales: Un estudio en el sector siderometalúrgico de La Rioja*.
- G. Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación* (Sexta Edic). Venezuela: Episteme.
- García, J., & Fundación Confemetal. (2007). *Motivación : haga que lo hagan*. Retrieved from

- <https://books.google.com.pe/books?id=q3oshEQMcxIC&pg=PT6&dq=motivacion+y+productividad&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiDpYid8oDjAhXSGLkGHW3EDRkQ6AEINDAC#v=onepage&q=motivacion+y+productividad&f=false>
- Grasso, L. (2006). *Encuestas: Elementos para su diseño y análisis* (1ra Edició). Argentina: Encuentro Grupo Editor.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta Ed.). Retrieved from [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia de la investigación 5ta Edición.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2018). *Metodología de la investigación* (4th ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Herrero, L. (2008). *Motivación Intrínseca*.
- INEGI. (1996). El abc de la productividad. Retrieved July 29, 2019, from <https://books.google.com.pe/books?id=jiBHDQAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=true>
- Jones, G., & George, J. (2009). *Administración Contemporánea* (6ta Ed.). México: McGraw Hill.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2010). *Administración contemporánea* (6ª ed.). México: McGrawHill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial* (14 edición). México: McGraw Hill.
- Ledesma, N. (2008). *La motivación como elemento determinante para incrementar la productividad del personal en las organizaciones*.
- Linares, J. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017*.
- Marin, A., & Velasco, M. (2005). *Condiciones motivacionales y desarrollo de carrera*. 61–82.
- Mas Ivars, M., & Robledo Domínguez, J. C. (2010). *Productividad : una perspectiva internacional y sectorial*. Retrieved from https://books.google.com.pe/books?id=Da7xwAdQaIYC&printsec=frontcover&dq=PRODUCTIVIDAD&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiRpNippo_iAhX-J7kGHRJdDj8Q6AEISDAG#v=onepage&q=PRODUCTIVIDAD&f=false
- Nemur, L. (2016). *Productividad: consejos y atajos de productividad para personas ocupadas*. Retrieved from https://books.google.com.pe/books?id=sh0aDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=PRODUCTIVIDAD&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjluv63po_iAhUTKLkGHbCXDRM4ChDoAQhTMAg#v=onepage&q=PRODUCTIVIDAD&f=false
- Olvera, Y. (2013). *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*. Guayaquil.
- Osorio, M. (2018). *Motivación laboral y desempeño organizacional en los colaboradores de la corporación de industrias Standford S.A.C. de Lurin Lima 2016*. Lima.
- Pizarro, Melisa. (2017). *Motivacion y productividad laboral de los colaboradores de la oficina de admision de una institucion privada, 2016*. Universidad César Vallejo.
- Pizarro, Melissa. (2017). *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016*. Perú.
- Reyes Ponce, A. (2004). *Administración moderna*. Retrieved from <https://books.google.com.pe/books?id=TwnmLLyBJIYC&pg=PA112&dq=administración+científica&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi0oaj0moTpAhV9F7kGHRtMBvUQ6AEIUTAF#v=onepage&q&f=false>

- age&q=administración científica&f=true
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (12va Ed.). Retrieved from http://www.ghbook.ir/index.php?name=های رسانه و فرهنگ&option=com_dbook&task=readonline&book_id=13650&page=73&chckhashk=ED9C9491B4&Itemid=218&lang=fa&tmpl=component
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13 ra. Ed.; Pearson Educación, Ed.). México.
- Rodríguez, J. M. (2005). *El factor humano en la empresa*. Retrieved from <https://books.google.com.pe/books?id=29pt8F8szxC&pg=PA21&dq=motivación+extrínseca&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjb1rP55LrIAhVIFLkGHWbpB7wQ6AEIXDAH#v=onepage&q=motivación extrínseca&f=false>
- 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.
- Romani, G. (2017). *Ánisis 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*.
- Salazar, M. B. (2016). *La motivación laboral en el sector de servicios ¿Qué hace que un trabajador se realice más de lo que se espera? Work motivation in the service industry what make a a worker to do more than what is expected*.
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2009). *Administración* (6ta Ed.). México: Pearson Educación.
- Tejada, B. D. (2007). *Administracion de servicios de alimentacion : calidad, nutricion, productividad y beneficios*. (2da Edició). Retrieved from <https://books.google.com.pe/books?id=GxTF74WTNAYC&pg=PA289&dq=definición+de+productividad&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi00bmrw5HiAhViF7kGHRhKAiwQ6AEIKDAA#v=onepage&q=definición de productividad&f=false>
- Tito, P. L., & Acuña, P. (2015). *Impacto de la motivación en la productividad empresarial*. 18, 51–59.
- Toro, I. D., & Parra, R. D. (2006). *Método y conocimiento: metodología de la investigación* (Primera Ed). Colombia: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Varo, J. (1994). *Gestión estratégica de la calidad en los servicios sanitarios: un modelo de gestión hospitalaria* (3a Edición). Retrieved from https://books.google.com.pe/books?id=gtvXJ_yogIYC&pg=PA396&dq=motivación+extrínseca&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjb1rP55LrIAhVIFLkGHWbpB7wQ6AEIazAJ#v=onepage&q=motivación extrínseca&f=false
- Vásquez, M. L. (2018). *Motivación Intrínseca y Productividad Laboral* (Universidad Rafael Landívar). Retrieved from <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Vasquez-Mayra.pdf>
- Vilchez, P. (2018). *Motivacion Y Productividad De Los Trabajadores De La Empresa Vilmar Sac Callao – 2017*. Universidad César Vallejo.
- Yanac, J. E. (2017). *La Motivación Organizacional y el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura periodo 2017* (Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). Retrieved from <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/658/TFCE-01-13.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Zavaleta, J. L. (2017). *Motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote 2017*. Universidad César Vallejo.

