



Savez
editorial

LA INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA UNIVERSIDAD
PRIVADA

David Elías Ignacio Santa Cruz
Abraham Guillermo Ygnacio Santa Cruz
Manuel Jesús Sánchez Chero
Carmen Elvira Rosas Prado
Carla Angélica Reyes Reyes
José Arturo Rodríguez Kong



La influencia de la motivación en la
productividad laboral en el personal
administrativo de una universidad
privada

La influencia de la motivación en la
productividad laboral en el personal
administrativo de una universidad
privada

David Elías Ignacio Santa Cruz
Abraham Guillermo Ygnacio Santa Cruz
Manuel Jesús Sánchez Chero
Carmen Elvira Rosas Prado
Carla Angélica Reyes Reyes
José Arturo Rodríguez Kong



David Elías Ignacio Santa Cruz
Abraham Guillermo Ygnacio Santa Cruz
Manuel Jesús Sánchez Chero
Carmen Elvira Rosas Prado
Carla Angélica Reyes Reyes
José Arturo Rodríguez Kong

La influencia de la motivación en la productividad laboral en el personal administrativo de una universidad privada

ISBN: 978-9942-8957-2-1

Savez editorial

Título: La influencia de la motivación en la productividad laboral en el personal administrativo de una universidad privada

Primera Edición: Agosto 2021

ISBN: 978-9942-8957-2-1

Obra revisada previamente por la modalidad doble par ciego, en caso de requerir información sobre el proceso comunicarse al correo electrónico
editor@savezeditorial.com

Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros), sin la previa autorización por escrito del titular de los derechos de autor, bajo las sanciones establecidas por la ley. El contenido de esta publicación puede ser reproducido citando la fuente.

El trabajo publicado expresa exclusivamente la opinión de los autores, de manera que no compromete el pensamiento ni la responsabilidad del Savez editorial

Índice

Introducción	6
La motivación en la productividad laboral.....	7
Desarrollo de la investigación.....	29
Operacionalización de variables	30
Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
Presentación de resultados.....	34
Referencias.....	56

Introducción

En los últimos años, a nivel mundial se están haciendo esfuerzos por cambiar la administración habitual del capital humano, en una costumbre que produzca y aumente el importe de las organizaciones por intermedio del aumento del rendimiento laboral, a nivel mundial. En algunas instituciones, sobresale el enanismo organizacional traducido por la ausencia de motivaciones, falta de reconocimientos, e insatisfacción laboral, estas circunstancias traen consigo que no exista productividad en las empresas lo cual generan pérdidas irreparables, es por ello que se debe diseñar técnicas de motivación para aumentar el rendimiento; así mismo, las empresas deben motivar e incentivar muy a menudo y de manera creativa a sus colaboradores, unido el estímulo personalizado.

En varias organizaciones estatales y particulares, el motivar a los colaboradores de estas empresas aún no es una inquietud prioritaria de los gerentes, para definir el escalón de satisfacción que estos perciben, esta problemática se nota en algunas instituciones de educación superior universitaria, percibiéndose descontento en los trabajadores de las organizaciones por la poca motivación que reciben por intermedio de los directivos

Igualmente, los conflictos presentados y derivados de esta problemática de algunas universidades, han provocado que, los colaboradores no brinden un servicio de calidad perjudicando grandemente la rentabilidad de la organización; esta forma de situación problemática ya ha sido revisada en diversos estudios por autores que han dado sus puntos de

vistas vinculando a las dos variables; por este entendimiento la maniobra de la motivación es imprescindible en las empresas para que los colaboradores de éstas se desempeñen efectivamente en su trabajo; sin embargo, la motivación debe ser especial, ya que los colaboradores son un gremio difícil que unidos deben desempeñarse efectivamente, pero no desprenderse sus características de cada uno.

La motivación en la productividad laboral

Los estudios de motivación en las organizaciones, constituyen un instrumento significativo para aumentar la productividad, como se evidencia en diversas investigaciones. En España Gelabert (2014), menciona que el colaborador con baja motivación desencadena poco interés a las actividades laborales debido a que cuando un individuo no consigue lograr un objetivo, se producirá una situación de desengaño que podrá ser duradero o no, desencadenando desilusión y presión; así como, lo manifiesta los estudios en Brasil de (Lacu, 2017), que señala que incentivar la motivación laboral trajo como resultado que las pequeñas y microempresas españolas en Brasil mejoren sus habilidades y destrezas con el patrón establecido; se comprobó que al aplicar estos modelos influenció en la productividad organizacional; sin embargo, según las investigaciones anteriores finalizamos que los medios de estímulos y clima laboral se acentúa más en el desempeño del trabajo de la organización al servicio de los colaboradores a un aproximado de cinco años a más de prestación.

En la capital ecuatoriana. Chicaiza (2011), concluyó que los

estímulos en los colaboradores son de mucha utilidad no solo para el departamento, para el colaborador en sí o solo para producir, sino que a la compañía lo incentiva a ser más rentable en el mercadeo, haciendo más eficaz en las entregas y teniendo siempre al personal estimulado; además concluyó que los factores que principalmente generaron motivación en los colaboradores fueron esencialmente el aumento de sueldos y el premio por los jefes de áreas. La compensación económica serviría para cubrir esencialmente los deseos del colaborador y sus parientes, por eso, este fue el motor principal de la motivación. Se une a lo dicho la investigación realizada en México, por Zamora (2008), concluyendo que los colaboradores consideran que el desempeño laboral depende de la motivación que ellos cuenten para complacer sus obligaciones, en tal caso no todas las motivaciones crean el mismo tipo de resultados en los colaboradores; entonces no se trata solo de que el colaborador desee alcanzar un reconocimiento, pero éste tendrá que esforzarse a conciencia para obtener ese reconocimiento, por lo tanto la estimación en el círculo del trabajo lleva a complacer las obligaciones de los colaboradores de la organización, guiando su forma de dirigir en la organización, tratando poner en marcha su fortaleza, identificándose con la meta de la empresa, laborando con mucho sacrificio.

El colaborador que no crea estar estimulado laborará sin proporcionar más utilidades en su área, además sin lograr a obtener las mínimas metas de la productividad. Se une a estos trabajos la investigación de Cequea (2010), concluyendo que la motivación, la Participación y la Satisfacción Laboral, forman parte de los Factores Individuales que inciden en la productividad.

Asimismo, aumentar la productividad en una empresa conlleva al aumento de la rentabilidad tal como se demuestra en la investigación realizada en Costa Rica por Leandro (2007), el cual concluye que, en el enfoque del país Nipón su surgimiento del rendimiento, indica que la perduración y sostenibilidad de un consorcio en los años depende de los productos y servicios de calidad que sirva tal a los consumidores, porque la satisfacción de los consumidores satisfechos es la razón del trabajo de los colaboradores y por supuesto esto trae beneficios en la empresa. En este sentido, para aumentar las utilidades es muy importante disminuir costos implicando que el área laboral representa un nuevo proyecto para aumentar el rendimiento, alabando la actitud y la democratización de tecnologías apropiadas de la gestión, que implican dispensablemente al capital humano trayéndole alegría al colaborador con el éxito y con ello brindar un bienestar para su vida. Por otro lado, Masis (2014), concluye que Incrementar los niveles de riqueza con una alta productividad requiere mayor eficiencia por parte de toda la organización en la utilización de los recursos con los que cuentan las empresas.

Resalta los estudios de productividad entendiéndose como un proceso rentable en costos tal como concluye Balaguer (2009), que la organización tiende a la mejor combinación posible de los elementos de producción para alcanzar los insumos al bajo valor probable, con la alta calidad, el efectivo servicio al consumidor y alcanzar la máxima utilidad que se espera. Asimismo, la indagación de Tolentino (2004), concluye que el rendimiento es el efecto de la consonancia y organización entre la técnica, el capital humano, la administración y los sistemas. Sin embargo, la conclusión de Delgadillo (2003),

Destaca a la idea que el recurso humano está presente en todos los tiempos de los actos productivos, por lo que es el más relevante, asimismo considera, que la preparación y el incentivo destacan en forma positiva en el rendimiento. Peña (2016), Corroboración la indagación finalizando que hay prueba significativa en señalar que: Las competencias laborales se relacionan con la preparación y productividad en los Servicios Postales del Perú. A esta afirmación se une la investigación de Alvaron (2017), el cual concluye que existe una relación positiva y significativa entre la cultura organizacional de Cameron-Quinn y la productividad de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Ancash, 2014.

Por otro lado, Arana (2000), concluye que el acto de la productividad demanda de la actitud de los colaboradores, de una estable unión gremial, el cual señala que en su actuación está activo un factor psicológico. Por lo tanto, pues un consorcio es rentable cuando logra sus objetivos en forma cualitativa y cuantitativa. Igualmente, para el mejor entendimiento del capital humano, en el ambiente profesional, es relevante saber las causas que inician el comportamiento humano. La conducta es dado, incentivado y guiado hacia metas; de tal forma, con la guía de la estimulación, el gerente debe operar estos factores a fin de que su empresa trabaje más exitosamente y los colaboradores se sientan más complacidos, después de esto se monitorean las demás variables de la producción. Reafirma esta indagación Stoner y James (1996), que el estímulo es una particularidad de la psicología del hombre que aporta el nivel de voluntad de los colaboradores. Los gerentes retan un desafío grande: incentivar a los colaboradores para que desarrollen los resultados obtenidos, con efectividad y competitividad.

Existe un vínculo directo en la administración del cargo y la estimulación por lo que el cargo es deficiente y que los grados de estimulación de los colaboradores son en gran parte negativos. (Gonzales, 2014), se corrobora con otra investigación confirmando el vínculo positivo entre la satisfacción del oficio y la actitud de los colaboradores. (Delgado, 2016), por otro lado, la indagación de Barnett, et, al. (2012), definen que existen elementos motivacionales endógenos y exógenos que inciden en el desempeño de los gerentes tales como el poder, elogios, descuentos y sueldo respectivamente, compartiendo la posición anterior y considerando importante los elementos de estimulación actual que son los vínculos entre individuos, elogios y la situación laboral, el sueldo que son los elementos dados en mérito de relevancia. A su vez refuerza esta investigación Velásquez (2015), concluyendo que los elementos que les genera motivación son: estructura laboral, vínculo de líder a colaborador, trabajo en equipo, situación laboral, crecimiento profesional, pero el gran ausente es el incentivo económico. Se une a estas investigaciones. Cabrera (2018), el cual concluye que se encuentran pruebas estadísticas para señalar que existe un vínculo significativo entre el desempeño del profesor y la calidad educativa en la casa superior de estudios en la Región San Martín.

Se ha atraído primordialmente por examinar la correlación entre la motivación y productividad. En algunas oportunidades se refiere a investigaciones predictivos que dan a saber la aportación diferencial de un grupo de variables de la personalidad a la productividad profesional. Por lo tanto, la estimulación es ajustada como otra variable más de identidad.

Tal como se afirma en Madrid, con la investigación de (Barberá y Mateos, 1997), por otro lado, los estudios realizados en la capital peruana por Carrillo (2017), trajo como resultados grados de promedios de motivación y ambiente de trabajo y diferenciadas sólo en cuanto a la motivación empresarial en atención de los docentes y de colaboradores con más de cinco años de prestación; no así en relación a ambiente de trabajo en donde no se descubrieron desigualdades en ninguna de las variables de análisis. Sin embargo, los resultados de la investigación del vínculo entre autoeficacia y felicidad en el trabajo en los colaboradores administrativos de la Casa superior de estudios de Zulia indicaron que el vínculo integral entre autoeficacia y complacencia gremial es negativa y baja. Además, reveló en la indagación una alta sensación de autoeficacia y la complacencia gremial un grado medio en la empresa. (Abreu, 2003).

En Colombia existe una investigación que señala que la motivación extrínseca relacionado a los beneficios económicos está estrechamente relacionado con el clima de comunicación y la satisfacción laboral, trayendo consigo el incremento del rendimiento en las empresas (Bustamante, 2011), en otra investigación realizada en Venezuela se concluyó que hay un vínculo ajustado entre los factores y las peculiaridades de la Cultura Organizacional y los elementos de estimulación. (Añez, 2006), estos estudios También fueron llevado al campo de la educación, corroborando los estudios realizados por Romero (2011), el cual se puede analizar que la terminación más fundamental recae en la relevancia de las expectativas de monitoreo sobre la productividad académica que aspira argumentar los resultados de las investigaciones de estimulación del profesor.

La técnica y la tecnología es un instrumento fundamental en toda organización, para el perfeccionamiento del contacto interno y externo, asimismo por este mecanismo se motiva al colaborador, tal como lo resalta en su trabajo Asalinas (2012), señalando que, mediante el blog empresarial, los beneficios de la organización son más beneficiosos a nivel mundial como lo es la empresa de aerolínea Lam, quien publica los beneficios de los colaboradores y de sus parientes, otorgándoles paquetes completos de viaje, según el trabajo del colaborador, condiciones y desempeños logrados otorgándole estos incentivos que ayudan a aumentar el ego y satisfacción de la plana administrativa. Se une a este trabajo la investigación de Wilson (2015), administrador de Travelocity, señalando que sus trabajadores son fidelizados de varias maneras y se comprometen con su labor, les envía mensajes de saludos, y organiza actividades en grupo para compartir, esto trae consigo que estos se sientan satisfechos y rindan más de lo esperado. Para reforzar a estos trabajos se une la investigación de Olivos (2014), concluyendo en su investigación como estos colaboradores se perciben ellos mismos ofreciendo el servicio, finalizando, que hay mucha comunicación informal y eso perjudica a el logro de las metas empresariales, ya que es de interés del trabajador el informarse de temas vinculados a los procesos de la administración.

El emprendimiento que realiza el colaborador es producto de la motivación tal como lo demuestra la investigación realizada en el Ecuador. Villacres (2017), concluyendo que la administración del emprendimiento incide beneficiosamente en la calidad de las mipymes manufactureras, de la Región Bolívar, en el País norteño. Por otro lado, En España surge una

investigación que el emprendedor tiene una iniciativa innata propia tal como lo demuestra en su trabajo Freire (2017), llegando a concluir que “emprendedor nace”, ósea, el posible y futuro emprendedor tiene una inclinación a ello, ya sea por habito de los parientes o por la aparición de iniciativa innata propia, Sin embargo, surge otra investigación que concluye que la premisa de partida que las cualidades emprendedoras pueden ser aprendidas. (Vallejo, 2017), se une estas investigaciones el trabajo realizado por Dávila (2017), que concluye que se identifica el papel de la competencia del liderazgo del emprendedor y que se encuentra un vínculo con uno de los indicadores de desempeño de los emprendedores. Asimismo, Escobedo (2019), en su investigación concluye que la deseabilidad percibida está más fuertemente relacionada con la intención de emprendimiento de los estudiantes de las universidades públicas de la macro región sur del Perú. Por otro lado, en Lima en una investigación se concluyó que el Clima Organizacional depende significativamente del Desempeño Laboral del ISTP CAP. FAP. José Abelardo Quiñones. (Reyes, 2018).

En toda institución privada o pública cuando un colaborador se siente satisfecho es porque existe un buen ambiente del trabajo tal como finaliza en Lima, el autor Luza (2017), que el ambiente del trabajo y la satisfacción del trabajo inciden expresivamente en la calidad del colegio “María Auxiliadora” de Lima. Asimismo, en la misma ciudad, Rivas (2018), finaliza que existe una incidencia expresivamente entre el ambiente organizacional incide en un 78.4 % con la satisfacción laboral y un 96% en el desempeño del profesor. Por otro lado, en otra investigación, el vínculo entre el estímulo de logro y ganancia académico es positivo en el entorno de aprendizaje de seminario de complementación práctica. No existe vinculo

significativa en los ambientes de aprendizaje práctico en la organización ni en la creación de la ciencia. A esto se suma las investigaciones de Ramírez, et al (2008), manifestando estar totalmente de acuerdo, al considerar que la estimulación en el trabajo es imprescindible para la obtención de objetivos de la organización. A estas investigaciones se une el trabajo de Ordoñez (2019), finalizando que hay un vínculo relevante positivo y alto entre la administración del director y la satisfacción del trabajo de los docentes de los colegios secundarios urbano marginales de la ciudad de puno.

Cuando un colaborador está satisfecho en su trabajo es más productivo, esto lo demuestra Deza (2017), concluyendo que en la satisfacción laboral hay un vínculo directo y de importancia, de magnitud controlada entre la satisfacción laboral y el rendimiento de los piscicultores de Castrovirreyna, Huancavelica. A lo anteriormente mencionado se suma los aportes de Mario (2009), concluyendo que evidentemente hay una interferencia positiva en el rendimiento de las Pymes ocasionadas por conflictos en el ambiente laboral dominante. A su vez Moreira (2018), Comparte la postura anterior concluyendo que el ambiente empresarial si incide en el rendimiento del gremio del recurso humano en las organizaciones Superiores (IES) estatales de la región de Manabí. Por otro lado, en la investigación de Bueno (2001), concluye que una mejor gestión de este recurso influye de manera segura en la productividad de la organización informativa, aumentando su productividad, en definitiva. Y en España surge una investigación que el tamaño empresarial incide positivamente en la inteligencia de la organización para perfeccionar su rendimiento como consecuencia del progreso técnico. (Sellers, 2005), por otro lado, se ha hallado que hay un vínculo directo y relevante entre la satisfacción del trabajo y el

ambiente empresarial en profesores de los colegios de la UGEL 2 de un distrito limeño. (Flores, 2015).

La calidad se relaciona muchas veces con la motivación, tal como lo demuestra Abarca (2012), concluyendo en su investigación que el grado de la estimulación de los trabajadores de los docentes se vincula en forma significativa con la pasión en la calidad de aprendizaje de los alumnos de la especialidad profesional de Turismo de la UNSAAC. Asimismo, en otra investigación la motivación se relaciona con el liderazgo tal como lo demuestra Félix (2016), existe incidencia de la estimulación y el liderazgo en la demostración de respuesta al beneficiario evaluado. Finalmente, no existe incidencia de la estimulación y el liderazgo sobre los aspectos tangibles al beneficiario del seguro médico de la Unidad Desconcentrada Regional Lima Metropolitana Sur.

La Institución Superior Abastos (2004), llevo a cabo una indagación para saber los indicadores de satisfacción y estimulación de sus docentes, administrativos de la gestión y de servicios, logrando los resultados integrados, poniendo valores desde el uno al cinco: En relación a la satisfacción del capital humano en gestión y de asistencias, lo que se aprecia es un bajísimo grado de complacencia contrastado con el del capital humano del cuerpo de profesores. La motivación del colaborador en gestión y asistencias es el que demuestra un valor más alarmante en contrastación demostrado por el profesor. Esta información está entrañablemente enlazada con la ausencia de satisfacción declarada con los éxitos obtenidos en el lugar. Se piensa que talvez estos trabajadores querrán obtener más egocentrismo o intervención en definidas acciones u objetivos en los que aumentara su grado de

compromiso. Esta aseveración se complementa en Chimbote por la investigación de Portales (2009), Concluyendo que todos los grupos de los colaboradores nombrados de la Casa superior de estudios se ubican en el grado de muy estimulados, destacando el grupo de las autoridades y el indicador sueldo y existe vínculo directo relevante entre las variables estimulación y calidad de prestación de los colaboradores de trabajadores nombrados. A medida que se incrementa la motivación, incrementará el grado de calidad del servicio. Quedando constituido que la universidad es manejada como una institución y que, por consiguiente, los trabajadores que trabajan en dicha institución, en sus diversos grados jerárquicos, deberían tener aceptables grados de estimulación y complacencia para ejecutar efectivamente sus tareas; de igual forma, que los alumnos deben sentirse contentos con la atención que obtienen los colaboradores de la casa superior de estudio.

La motivación y la productividad, como se ha evidenciado son dos variables que han sido estudiadas, cada una en forma independiente incluso buscando su vínculo con otros elementos. Sin embargo, esta investigación busca fundar un vínculo concreta entre ambas. La motivación son las motivaciones que recibe el colaborador que lo orientan a desempeñarse de manera productiva o no productiva en su centro laboral. Sin embargo, no basta cualquier estímulo. Los colaboradores son un equipo difícil que de manera grupal debe producir efectiva, pero sin dejar de lado sus características propias; en este contexto, todos tenemos diferentes tipos de gustos, ocupando sus horas de ocio de otra manera; por estas circunstancias, es relevante incentivar siempre en función de las preferencias de cada individuo. Actualmente hay diferentes maneras de innovar

tácticas, una de las más extendidas trata de plataformas de estimulación basadas en el obsequio de reconocimiento, premios que debe identificar al mismo colaborador; para ello, hay fórmulas como el acaparamiento de puntos y su posterior canje por artículos a seleccionar entre un gran ofrecimiento de elementos de ocio.

De esta manera, la recompensa hay que dependerlo en el desempeño, es importante acostumbrarse los estímulos a las expectativas personales, y la organización debe ser imaginativo con estos planes, de manera que todas las plataformas de estímulos requieren una verificación periódica; ya que sin unos trabajadores estimulados o un canal motivado tampoco es posible mantener una base de consumidores fieles. La motivación es, en resumen, lo que hace que una persona actúe y tenga una conducta de forma particular. Es una transformación de etapas intelectuales, biológicas y psicológicas que delibera, en un sentido dado, con qué fuerza acciona y en qué camino se encauza el vigor (Solana, 1993), asimismo, son etapas que dan cuenta del tamaño, dirección y perseverancia del sacrificio de un individuo por obtener un objetivo; de tal forma, enseña que la estimulación en el trabajo es una etapa que va a requerir del coraje del colaborador por obtener un objetivo, además de depender de la rigidez que pueda ser el trabajador para obtenerla. (Robbins, 2004).

El prototipo de las funciones y los cargos en el interior de una institución quedó atrás, hoy en día, las nuevas generaciones que se agregan a los colaboradores de un consorcio tienen otros gustos y otras generaciones y, así como dominan la plaza del consumo con sus gustos y dictámenes sobre sus marcas favoritas, además lo realizan en el entorno del trabajo,

afectando antiguas acciones de mandato; unido a este estímulo personal, menos aún hay que desconocer el reconocimiento de equipo. Actualmente se incentiva en gran escala trabajar en grupo, una práctica que tendrá su retribución en caso de excelencia; aunque uno y otro elogio deberían estar notoriamente diferenciados; de esta manera, las tácticas de estimulación van juntas a planes de elogios personal y estímulos, que autoricen valorar y recompensar no sólo la habilidad sino además la acción de la integración de la empresa.

Por consecuente, en las empresas existen instrumentos que lo respaldan a los colaboradores como: el M.O.F que es un manual técnico normativo de gestión empresarial en donde se redacta y determina la función principal, las funciones detalladas, las relaciones de jerarquía, subordinación y coordinación, así como los requisitos de los puestos laborales, el reglamento organizacional (R.O.F) de una entidad, que se constituye en un manual técnico normativo de gestión empresarial que determina; el manual de procedimientos (MAPRO) es un manual de procedimientos que integra la explicación de acciones que deben seguirse en la ejecución de los cargos de una o más unidades administrativas.

También existen otros software como: el Workmeter, el cual ayuda a como incrementar la rentabilidad de tu empresa mediante la promoción del compromiso, de la motivación y de la autogestión de los trabajadores; gracias a Workmeter los individuos son conscientes de las metas estratégicas de la institución y tienen la probabilidad de proponer innovaciones y perfecciones. El ambiente del trabajo perfecciona y el vínculo de confianza con la organización se incrementa. Todo ello,

deriva en un aumento de la motivación y del engagement de los colaboradores el cual permite la mejora de la productividad empresarial. El siguiente Software es el PQRS, es una aplicación de entorno web, que genera el cumplimiento con los deseos de las instituciones estatales y particulares en función al método de malestares, pleitos, rumores y solicitudes que está constituido en el componente de Tic para servicios de la táctica de la dirección en línea; además, existen entidades cursos de preparación, capacitación y seminarios como la institución SERVIR Ley N° 30057, entidad que mejoran los ingresos de la mayoría de los funcionarios del estado y motivar su desarrollo laboral. Existe otra Norma que da motivación al colaborador como CONIDA, escala de incentivo laboral Ley N° 28411.

Definitivamente para todo trabajador de una institución el motor central fue, es y sigue siendo la motivación, sin ella nunca tendríamos los importantes resultados de costo beneficio en las empresas.

En conclusión, la motivación en todas perspectivas posibles juega un rol muy relevante para cualquier institución sea del giro que sea, ya que sin ella el colaborador sólo cumpliría sus labores como un deber y no como un incentivo para estar dentro de la misma; de esta manera nos convencemos de que el rendimiento es el grado de uso eficiente de cada elemento de producción; es sobre todo un gesto mentalizado, además debe haber sacrificios continuados para acondicionar las acciones económicas a las condiciones cambiantes y adaptar nuevas metodologías; es el coeficiente entre cantidad producida y la cantidad de recursos, estos materiales deben ser: tierra, materiales, instalaciones maquinarias, y mano de obra.

La productividad se conceptualiza en su manifestación más fundamental como la relación entre insumo y producto. Al mejorar esta relación, nos llevaría teóricamente a aumentar los grados de bienestar. En las organizaciones puede darse a la consecución de muchas metas o un buen clima de trabajo con el uso de tomar ciertas acciones y el uso de elementos como el periodo y los materiales. Para obtener un mejor rendimiento organizacional es fundamental llevar a cabo un perfeccionamiento en la gestión de la organización cruzada con las estrategias más oportunas de esta manera, obtener la sostenibilidad y rentabilidad del futuro de la organización. Globalmente la productividad se delimita como la maximización del valor real de la producción alcanzada en una dotación dada de elementos de transformación. Lo ideal es obtener el alto nivel del PBI con un grado dado de inversión, lo que determinaría un alto grado de rendimiento (Burga, 2004). Como lo señala Schroeder (2011), es el vínculo que existe entre la materia prima y los productos de un sistema rendidor, con frecuencia es efectivo medir este vínculo como el cociente de la producción entre los insumos.

El incremento del rendimiento es la mejor forma de aumentar el verdadero tesoro de un país. En forma particular, el incremento en el rendimiento es imprescindible para incrementar la calidad de vida actual y para obtener un ideal uso de los insumos disponibles para el mejoramiento del desarrollo de las personas. A un incremento flujo de efectivo, a una buena productividad sobre los activos y a mejores beneficios. (Bain, 1985); sin embargo, también existen otros indicadores que ayudan a incrementar la productividad como es la destreza grupal de los colaboradores, la proactividad, el

ambiente laboral, y el aviso asertivo.

Por otro parte, afirma Marta Ruiz-Arranz, especialista en economía del Área de naciones del grupo andino del banco interamericano de desarrollo (B.I.D) en el largo plazo, el resultado neto muestra una paralización temporal en el rendimiento; ello es el motivo fundamental de la falta de afluencia de su ingreso per cápita comparado con las economías más destacadas, la especialista especifica que la región andina, incluyendo a nuestro país, se caracteriza por la presencia de algunos síntomas de baja rendimiento y paralización que se distinguen por su dimensión y cierta variabilidad de nación a nación. Entre estos indicios, sobresale el enanismo empresarial, las economías sumergidas, el autoempleo, los altos costos gremiales y las leyes gremiales. Los motivos de las desigualdades de rendimiento son varias; tal es el caso de un empresario en nuestro país debe abonar alrededor de 30% del valor del rendimiento de un colaborador en gastos de trabajo, mientras que en la organización para la cooperación y el desarrollo económicos (O.C.D.E) solo debe abonar el 20%; de igual manera, existen leyes y normas que respaldan la productividad laboral como es el Texto Único Ordenado, LEG. N° 728.

La productividad es el vínculo entre los resultados y el periodo usado para alcanzarlos: a menor sea el periodo que lleve conseguir el resultado adquirido, más eficiente es la técnica; a decir verdad, la productividad se definiría como la señal de eficiencia que vincula el exceso de materia prima usados con el exceso de producción obtenida. En conclusión, la productividad es en forma habitual, una actitud mental. Ella encuentra siempre ser mejor incesantemente. Está

fundamentada en la certeza de que una persona debe realizar sus funciones mejor hoy que ayer y mejor mañana que hoy.

La productividad se explica a la posición global de una persona a su trabajo; se debe considerar que el trabajo de un colaborador es más que las acciones o tareas normales, como organizar documentos o aguardar consumidores. Cada tarea necesita la vinculación entre los jefes y los colaboradores que faltan para promover una mejora en el clima del trabajo y obtener las metas buscadas; además, la satisfacción en el trabajo tiene un vínculo con el desempeño: “un colaborador feliz es un colaborador rendidor” (Robbins, 2005). Mientras el colaborador se encuentre satisfecho y dichoso con las tareas que desarrolla y con el clima laboral, pondrá mayor compromiso en sus acciones y conseguirá buenos éxitos. Gerencialmente, el rendimiento es constituido como la razón output/input, ósea es una variable orientada a efectos positivos y se basa del comportamiento de los colaboradores y demás elementos extras al entorno del trabajo (Fernández y Sánchez, 1997).

Asimismo, Robbins y Coutler (2000), lo señalan a la productividad como el volumen total de bienes producidos, divididos entre la cantidad de recursos utilizados para obtener esa producción. Se puede agregar que la producción sirva para evaluar los rendimientos de los talleres, las maquinarias, los equipos de trabajo y la mano de obra, se debe considerar, que la productividad está condicionada por el avance de los medios de producción y todo tipo de adelanto ya sea técnico o tecnológico, además del perfeccionamiento de las habilidades y destrezas del recurso humano.

Un tema más de atracción para los elementos de la satisfacción-rendimiento es la dirección de la causalidad. Gran parte del análisis del vínculo partía de diseños que no podían exhibir la causa y la consecuencia. Las investigaciones que han monitoreados esta posibilidad señalan que la terminación más representativa es que la productividad lleva a la satisfacción y no al contrario. Si se hace un buen trabajo, se conseguirá una impresión interna de comodidad. Asimismo, en la hipótesis de que la empresa premie el rendimiento, el individuo con alta productividad alcanzará más reconocimiento verbal, de igual forma mayor remuneración y posibilidad de escalamiento. Además, estas compensaciones aumentan el nivel de ser complacidos a nivel gremial (Robbins, 2005).

Robbins (2009), señalo a la motivación como “etapas que influye en la fuerza sentido y perseverancia del sacrificio que hace una persona para la obtención de una meta”, abarcando factores relevantes como son fuerza, persistencia y sacrificio. Donde esa fuerza la define como una medida del esfuerzo que una persona hace para obtener sus metas, el sacrificio lo canaliza en un objetivo; la persistencia se determina como el periodo que avala este sacrificio.

Chiavenato (2009), precisó a la motivación como “Algo que estimula al ser humano a actuar de forma única o que da inicio, por lo menos a una forma de inclinación, a una determinada conducta”. Por su parte, (Ramírez et al., 2008), señala que el estímulo se vincula con los deseos del individuo; cuando tiene el deseo siente la estimulación de complacerla y cuando lo obtiene deja de estimularse. El estímulo lo confronta como un motor interno que está en nuestro interior lo que nos motiva a obtener los objetivos en donde en algunas situaciones lo

obtenemos por nosotros mismos o a en algunas oportunidades queremos el apoyo de otros. No debemos esperar que nuestro entorno nos apoye en la motivación interior, sino que nosotros deberíamos tomar la automotivación individual.

Chang (2010), define que la motivación: "Es la interacción del ser humano con la realidad y que la teoría de la estimulación en su grado puede cambiar dentro de la misma gente como dentro de un conjunto de personas en varios escenarios". Asimismo, Martínez (2003), Indica para obtener una buen estímulo en el trabajo "tendríamos que conocer intensamente los elementos relacionados con los deseos del ser humano". Sin embargo, Arias (2006), señala como "Esos elementos capaces de incitar, mantener y guiar el comportamiento a una meta". Ejemplo si tenemos hambre hallaremos comida.

Fischman (2014), indica que la estimulación es un elemento relevante en la conducta empresarial y nos lleva a realizar acciones distintas y a desempeñarnos de la mejor forma. Contrasta a la estimulación como el aire caliente de un globo aerostático que hace que vuele por los confines. Otro con el aire frío que están estáticos aguardando ser arrastrados. Gonzales (2006), señaló que la motivación "Es un transcurso que parte de un objetivo a obtener o de un deseo a ser complacida e incita la realización y mantenimiento de un comportamiento dado".

La Teoría de Taylor: Martínez (2003), señala que Históricamente Frederick Taylor se interesó por la motivación, por la forma del trabajo. La comprueba que la generación de la ineficiencia de una organización es la ociosidad, el laborar

menos; los intereses de la organización y los del empleado se complementan; dar encargos definidas a los trabajadores en forma personal; la planificación y organización debe ser administrada por los altos jefes. Los factores indispensables para llevar a cabo estas ideas son: determinar una mejor forma de labor mediante investigaciones científicas realizadas; definición científica de los periodos y movimientos más adecuados; separación de las acciones de planificación y ejecución; selección de los empleados; fragmentación de las labores para determinar los periodos estándar; sueldo debe ser directamente proporcional al rendimiento. Martínez (2003), indicó a E. Mayo y sus trabajadores como los pioneros en conformar la necesidad de considerar el ambiente social en las labores, así como sus deseos individuales de cada persona. Ellos observaron las variables vinculadas con las condiciones de las labores (luz natural, aire acondicionado, calefacción, etc.) y monitorearon las variaciones en la transformación. Donde la conducta de los personajes está determinada por varios elementos y no solo un intercambio mecánico tal como lo sostenía la teoría de Taylor.

La siguiente Teoría es la de X Y el cual Robbins (2013), propuso que esta teoría fue iniciada por Douglas McGregor. Determinando que los individuos son uno negativo X que no les apasiona las labores, ociosos, irresponsables y que deben ser obligados a trabajar; el otro positivo Y que les apasiona la labor son innovadores, responsables y solos se pueden dirigir. Se agrega a esta la Teoría de los dos factores que también Robbins (2013), señaló que la teoría fue desarrollada por Frederick Herzberg. Que vincula los: (a) elementos motivadores o intrínsecos con la satisfacción en el trabajo y (b) Factores de Higiene o extrínsecos con la insatisfacción.

Se encuentran otras teorías como las Teorías contemporáneas de la motivación. En ellas encontramos la Teoría de la autodeterminación que acentúa Robbins (2013), señaló que brindar “Los reconocimientos extrínsecos por una conducta que antes le generaba satisfacción al trabajo hecho, tiende a bajar en un grado general de estímulo. Además, la Teoría de establecimiento de metas, según Robbins (2013), menciona que “Cuando una persona se fija objetivos específicos que son las que requieren más sacrificio que han sido dificultoso y que se realimentan va a llevar una elevada productividad a aquel que no se fija objetivos”. Por su parte la Teoría de las expectativas, también Robbins (2013), señala que La fuerza de una inclinación depende de la fuerza de la expectativa de que el acto dependerá del resultado dado que es atractivo para el individuo. Sin embargo, la Teoría del reforzamiento, acentuada por Robbins (2013), planteó que “la conducta depende de sus efectos donde el reforzamiento condiciona la conducta y es originada por el entorno”. Fischman (2014), indicó que “La motivación de mejor calidad es la intrínseca, aquella que se da en la actividad en sí misma”.

Frente a lo anterior el autor plantea el siguiente problema.

¿Cuál es la relación que existe entre motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de instituciones de educación superior universitaria?

Podemos justificar por la relevancia del estudio desde cuatro perspectivas. En primer lugar, el presente estudio posee una justificación práctica, porque toda la comunidad universitaria

(directivos, docentes, administrativos, técnicos, alumnos) se beneficiará, ya que al detectar la problemática que se percibe en estas áreas, se propondría mejoras para que el colaborador administrativo brinde un servicio efectivo.

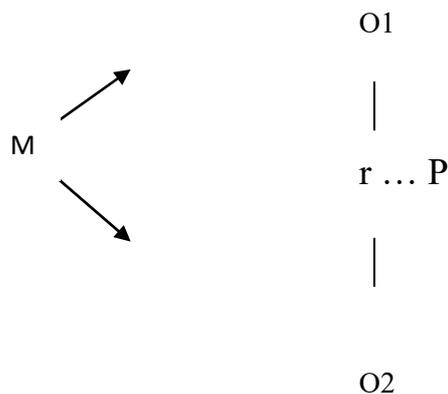
Asimismo, se justifica la investigación en forma teórica, puesto que, para la ejecución del estudio e interpretación de los datos, se presenta un marco teórico con las principales fuentes de información que brindarán un aporte a la sistematización teórica de las dos variables presentes en el estudio. Este sustento teórico puede, asimismo, servir de base para futuras investigaciones que pretendan abordar esta temática desde otros contextos y otro tipo de investigaciones.

Desde otro ángulo, se prueba la investigación socialmente, pues los resultados de esta investigación no solo mejoran las condiciones laborales de los colaboradores de la casa superior de estudios, sino que también mejorarán la calidad de vida de los involucrados, en sus diversas relaciones sociales.

Desarrollo de la investigación

El método es mixto, es decir cualitativo y cuantitativa. Cuantitativo porque se focaliza en aspectos observables y medibles. (Landeau, 2007). El diseño del estudio según Hernández, (2010) es correlacional, ya que define el nivel de relación de las variables de investigación

Esquema:



Donde:

M = Muestra de colaboradores administrativos de la Casa superior de estudios

O1 = Datos alcanzados de la variable 1 de la Casa superior de estudios

O2 = Datos alcanzados de la variable 2 de la Casa superior de estudios

r = Relación entre las dos variables de investigación.

p = Propuesta de mejora según los resultados

Operacionalización de variables

	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala medición
V1. Motivación	"La motivación es el gusto de realizar mucho sacrificio por obtener los objetivos de la empresa, condicionado por el deseo de complacer algún deseo personal". (Robbins, 1997).	El esfuerzo y el emprendimiento conllevan a alcanzar las metas. Donde el emprendimiento es un sacrificio que un individuo hace para obtener sus objetivos y este sacrificio se canaliza en la obtención de una meta; estos factores conllevan a que los trabajadores se sientan complacidos en sus labores.	Emprendimiento	Nominal
			Satisfacción Laboral	
			Desempeño Laboral	
			Logro de metas	
V2. Productividad	"En el Modelo mecanicista comprende al ser humano	La maquinaria no funcionaría eficientemente si la mano de obra del hombre no es	Recursos Utilizados	

<p>como un soporte para el uso de las máquinas, en donde la productividad, agilidad y permanencia son elementos valorados principalmente las variables condicionantes para el rendimiento del trabajo que menciona Taylor están singularizadas por fisiológicas, medios laborales, sistemas ideales y método retributivo". (Gil, 2013).</p>	<p>competitiva y además en la organización debe existir un clima laboral positivo, todo ello contribuirá a incrementar las utilidades de la organización.</p>	Cantidad de producción	Nominal
		Reducción de costos	
		Efectividad	

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Las técnicas, son los instrumentos empleados para la recolección de datos, entre las más relevantes sobresalen: las encuestas, las entrevistas, la guía de observación, el análisis de datos, entre otras". (Rodríguez, 2008, p.56).

Se puede aplicar la encuesta como una técnica para recolectar y obtener datos, la adaptación será positiva y personal mediante cuestionarios, lo que permitirá medir cada variable de estudio; también se aplican las entrevistas y la guía de observación.

Tabla 1. *Técnicas e Instrumentos*

Variable	Técnica	Instrumento
Motivación	Encuesta	Cuestionario (20 ítems)
	Entrevista	Guía de entrevista (4 ítems)
	Guía de Observación	Guía de observación
Productividad laboral.	Encuesta	Cuestionario (20 ítems)
	Entrevista	Guía de entrevista (4 ítems)
	Guía de Observación	Guía de observación.

Para Arias, (1999) los instrumentos "son los medios materiales que se usan para obtener y guardar los datos".

Para el presente estudio se utilizó dos instrumentos: los cuestionarios de preguntas cerradas. Que permite obtener datos de la variable motivación laboral y de la productividad laboral.

Cuestionarios sobre motivación y productividad laboral:

Instrumento formulado por el investigador, en un cuestionario que comprenden cuatro dimensiones de la primera variable, los ítems del cuestionario están escritos con cinco alternativas de respuesta: nunca; casi nunca; a veces; casi siempre y siempre. Y sus puntuaciones son: 1, 2, 3, 4, 5

Identificar el problema de estudio; elaborar la matriz de consistencia; elaborar la realidad problemática siguiendo el proceso deductivo; búsqueda de antecedentes internacionales, nacionales, regionales, locales; búsqueda de las teorías; enfoque conceptual; determinar la justificación desde el aspecto epistemológico, social, metodológica y práctica; selección de la muestra; elaboración de los instrumentos de recolección de datos; determinar el método de análisis de los datos, en coherencia con la matriz de consistencia y determinar los aspectos administrativos.

Presentación de resultados

Objetivo General: Describir la relación que existe entre la Motivación laboral y la productividad laboral de la universidad privada AB.

Tabla 2 *Tabla de la variable motivación y la variable productividad laboral*

		PRODUCTIVIDAD LABORAL							
		Deficiente Nivel		Regular Nivel		Buen Nivel			
		f	%	f	%	f	%		
MOTIVACION LABORAL	Deficiente Nivel	Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		Contratado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
		Genero	Masculino	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
			Femenino	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		Estado Civil	Casado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
			Soltero	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		Edad (años)	21 a 30	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
			31 a 40	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
			41 a 50	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
			51 a mas	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
			Total		0	0.0%	0	0.0%	0
		Regular Nivel	Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	1
	Contratado		0	0.0%	0	0.0%	5	2.8%	
	Genero		Masculino	0	0.0%	0	0.0%	4	2.3%
			Femenino	0	0.0%	0	0.0%	2	1.1%
	Estado Civil		Casado	0	0.0%	0	0.0%	5	2.8%
			Soltero	0	0.0%	0	0.0%	1	.6%
	Edad (años)		21 a 30	0	0.0%	0	0.0%	1	.6%
			31 a 40	0	0.0%	0	0.0%	2	1.1%
			41 a 50	0	0.0%	0	0.0%	2	1.1%
			51 a mas	0	0.0%	0	0.0%	1	.6%
			Total		0	0.0%	0	0.0%	11
	Buen Nivel		Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	49
		Contratado	0	0.0%	2	1.1%	119	67.6%	
Genero		Masculino	0	0.0%	1	.6%	74	42.0%	
		Femenino	0	0.0%	1	.6%	94	53.4%	
Estado Civil		Casado	0	0.0%	1	.6%	108	61.4%	
		Soltero	0	0.0%	1	.6%	60	34.1%	
Edad (años)		21 a 30	0	0.0%	1	.6%	40	22.7%	
		31 a 40	0	0.0%	1	.6%	69	39.2%	
		41 a 50	0	0.0%	0	0.0%	43	24.4%	
		51 a mas	0	0.0%	0	0.0%	16	9.1%	
		Total		0	0.0%	3	1.7%	226	127.7%
Total		Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	50	28.4%
	Contratado	0	0.0%	2	1.1%	124	70.5%		
	Genero	Masculino	0	0.0%	1	.6%	78	44.3%	
		Femenino	0	0.0%	1	.6%	96	54.5%	
	Estado Civil	Casado	0	0.0%	1	.6%	113	64.2%	
		Soltero	0	0.0%	1	.6%	61	34.7%	
	Edad (años)	21 a 30	0	0.0%	1	.6%	41	23.3%	
		31 a 40	0	0.0%	1	.6%	71	40.3%	
		41 a 50	0	0.0%	0	0.0%	45	25.6%	
		51 a mas	0	0.0%	0	0.0%	17	9.7%	
		Total		0	0.0%	3	1.7%	226	127.7%

Interpretación de resultados: Según la tabla 2, el 40.3% de los colaboradores que consideran un buen nivel en la productividad laboral, señalan un buen nivel en la motivación laboral, el cual están contratados (70.5%), de sexo femenino (54.5%) y se encuentran casados (64.2%).

Tabla 3. Nivel de Correlación entre la Productividad Laboral y la Motivación laboral

	MOTIVACION	PRODUCTIVIDAD	
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	,655**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	176	176
	Coeficiente de correlación	,655**	1.000
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Sig. (bilateral)	.000	
	N	176	176

Interpretación de resultados: Según la Tabla 3, revela que el factor de relación de Spearman es $Rho = 0.655$ (constando una media alta) con grado de relevancia $p = 0.000$ siendo este menor al 5% ($p < 0.05$) lo que accedió tomar la iniciativa de contradecir la Hipótesis nula, lo cual significa que la motivación se relaciona en forma significativa con la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019.

Tabla 4. Nivel de Motivación Laboral

	Niveles	Frecuencia		porcentaje		Porcentaje válido		Porcentaje acumulado	
		f	%	f	%	f	%	f	%
válido	Regular Nivel	6		3.4		3.4		3.4	
	Buen Nivel	170		96.6		96.6		100.0	
	Total	176		100.0		100.0			
Dimensión	Niveles	Deficiente nivel		Regular nivel		Buen nivel		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Emprendimiento	Deficiente Nivel	0	0.0%	0	0.0%	2	1.1%	2	1.1%
	Regular Nivel	0	0.0%	2	1.1%	34	19.3%	36	20.5%
	Buen Nivel	0	0.0%	4	2.3%	134	76.1%	138	78.4%
Satisfacción	Deficiente Nivel	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Regular Nivel	0	0.0%	4	2.3%	68	38.6%	72	40.9%
	Buen Nivel	0	0.0%	2	1.1%	102	58.0%	104	59.1%
Desempeño	Deficiente Nivel	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Regular Nivel	0	0.0%	4	2.3%	79	44.9%	83	47.2%
	Buen Nivel	0	0.0%	2	1.1%	91	51.7%	93	52.8%
Logro de metas	Deficiente Nivel	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Regular Nivel	0	0.0%	4	2.3%	53	30.1%	57	32.4%
	Buen Nivel	0	0.0%	2	1.1%	117	66.5%	119	67.6%

De acuerdo a la tabla 4, los colaboradores encuestados de una universidad privada, tienen un buen nivel en motivación laboral que representa un 96.6% y regular nivel de motivación laboral, que representa un 3.4%. No se encontró personal con motivación laboral con nivel deficiente.

En cada dimensión de la variable se acentúa más el porcentaje en el buen nivel, por lo cual se puede percibir que los trabajadores están muy bien motivados, Asimismo en la dimensión de emprendimiento se puede percibir que existe el mayor grado de motivación laboral, por lo cual se puede señalar que los trabajadores laboran a gusto, entendiéndose con ello, que sus funciones lo desarrollan en condiciones favorables en una universidad privada.

En la tabla 5, observamos que el 39.8 %, son colaboradores con edades que están comprendidos desde los 31 a 40 años, quienes observan un buen nivel de motivación laboral y que son del sexo femenino las que están más motivadas, comprendidos en un 54%, asimismo, estas féminas están casadas comprendiendo el 61.9% y éstas laboran en la modalidad de contrato correspondiendo el 68.8% del buen nivel; por otro lado, los trabajadores que están menos motivados son de 51 años a más.

Tabla 5. Nivel de Motivación Laboral caracterizado

Dimensión		Deficiente nivel		Regular nivel		Buen nivel		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	1	.6%	49	27.8%	50	28.4%
	Contratado	0	0.0%	5	2.8%	121	68.8%	126	71.6%
Genero	Masculino	0	0.0%	4	2.3%	75	42.6%	79	44.9%
	Femenino	0	0.0%	2	1.1%	95	54.0%	97	55.1%
Estado Civil	Casado	0	0.0%	5	2.8%	109	61.9%	114	64.8%
	Soltero	0	0.0%	1	.6%	61	34.7%	62	35.2%
Edad (años)	21 a 30	0	0.0%	1	.6%	41	23.3%	42	23.9%
	31 a 40	0	0.0%	2	1.1%	70	39.8%	72	40.9%
	41 a 50	0	0.0%	2	1.1%	43	24.4%	45	25.6%
	51 a mas	0	0.0%	1	.6%	16	9.1%	17	9.7%

Se puede percibir en la tabla 6, que el 100% de los encuestados identifican el nivel de la productividad laboral en buen nivel correspondiendo un 98.9% y regular nivel correspondiendo un 1.1 %, con tendencia a un buen nivel, entendiéndose que existe que en la Universidad existe una alta productividad de los colaboradores, por lo tanto, se debe mantener este rendimiento, beneficiando a la universidad.

Tabla 6. Nivel de la Productividad laboral

válido	Niveles	Frecuencia		porcentaje		Porcentaje válido		Porcentaje acumulado	
		f	%	f	%	f	%	f	%
	Regular Nivel	2	0.0%	2	1.1%	2	1.1%	2	1.1%
	Buen Nivel	174	0.0%	174	98.9%	174	98.9%	174	100.0%
	Total	176	0.0%	176	100.0%	176	100.0%	176	100.0%
Dimensión	Niveles	Deficiente nivel		Regular nivel		Buen nivel		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Recursos utilizado	Deficiente Nivel	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Regular Nivel	0	0.0%	2	1.1%	62	35.2%	64	36.4%
	Buen Nivel	0	0.0%	0	0.0%	112	63.6%	112	63.6%
Cantidad de produccion	Deficiente Nivel	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Regular Nivel	0	0.0%	2	1.1%	156	88.6%	158	89.8%
	Buen Nivel	0	0.0%	0	0.0%	18	10.2%	18	10.2%
Reducción de costos	Deficiente Nivel	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Regular Nivel	0	0.0%	2	1.1%	150	85.2%	152	86.4%
	Buen Nivel	0	0.0%	0	0.0%	24	13.6%	24	13.6%
Efectividad	Deficiente Nivel	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Regular Nivel	0	0.0%	2	1.1%	149	84.7%	151	85.8%
	Buen Nivel	0	0.0%	0	0.0%	25	14.2%	25	14.2%

De todas las dimensiones, tres de ellas (cantidad de producción, reducción de costos y efectividad) presentan porcentajes en el regular nivel y buen nivel, siendo la tendencia mayoritaria el regular nivel, solo en la dimensión de recursos utilizados existe un buen nivel (63.6%) entendiéndose que los colaboradores utilizan en forma efectiva los recursos de la Universidad.

Según la tabla 7, los trabajadores más productivos están entre las edades de 31 a 40 años que representan el 40.3% y son del sexo femenino las que producen más, comprendidos en un 54.5%. Asimismo, estas féminas están casadas comprendiendo

el 64.2% y éstas trabajan en la modalidad de contrato correspondiendo el 70.5% del buen nivel. Por otro lado, los colaboradores que están menos motivados son de 51 años a más.

Tabla 7. Nivel de la Productividad laboral caracterizado

Dimensión		Deficiente nivel		Regular nivel		Buen nivel		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	50	28.4%	50	28.4%
	Contratado	0	0.0%	2	1.1%	124	70.5%	126	71.6%
Genero	Masculino	0	0.0%	1	.6%	78	44.3%	79	44.9%
	Femenino	0	0.0%	1	.6%	96	54.5%	97	55.1%
Estado Civil	Casado	0	0.0%	1	.6%	113	64.2%	114	64.8%
	Soltero	0	0.0%	1	.6%	61	34.7%	62	35.2%
Edad (años)	21 a 30	0	0.0%	1	.6%	41	23.3%	42	23.9%
	31 a 40	0	0.0%	1	.6%	71	40.3%	72	40.9%
	41 a 50	0	0.0%	0	0.0%	45	25.6%	45	25.6%
	51 a mas	0	0.0%	0	0.0%	17	9.7%	17	9.7%

Según la tabla 8, de los encuestados (31.3%) están comprendidos entre los 31 a 40 años de edad, señalan un buen nivel en la dimensión emprendedor; estos colaboradores son féminas (43.8%); son contratadas (53.4%) y están casadas resaltando un buen nivel en la productividad laboral y en la dimensión emprendimiento; se entiende que en la institución existe iniciativa propia de cada colaborador que ama su trabajo y por ello es más efectivo.

Tabla 8. Tabla cruzada Productividad Laboral y Dimensión Emprendimiento

			PRODUCTIVIDAD LABORAL							
			Deficiente Nivel		Regular Nivel		Buen Nivel			
			f	%	f	%	f	%		
EMPRESARIOS	Deficiente Nivel	Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
			Contratado	0	0.0%	0	0.0%	2	1.1%	
		Genero	Masculino	0	0.0%	0	0.0%	1	.6%	
			Femenino	0	0.0%	0	0.0%	1	.6%	
		Estado Civil	Casado	0	0.0%	0	0.0%	1	.6%	
			Soltero	0	0.0%	0	0.0%	1	.6%	
			Edad (años)	21 a 30	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
				31 a 40	0	0.0%	0	0.0%	1	.6%
				41 a 50	0	0.0%	0	0.0%	1	.6%
			51 a mas	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
		Regular Nivel	Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	7	4.0%
				Contratado	0	0.0%	1	.6%	28	15.9%
	Genero		Masculino	0	0.0%	0	0.0%	17	9.7%	
			Femenino	0	0.0%	1	.6%	18	10.2%	
	Estado Civil		Casado	0	0.0%	0	0.0%	18	10.2%	
			Soltero	0	0.0%	1	.6%	17	9.7%	
	Edad (años)		21 a 30	0	0.0%	1	.6%	9	5.1%	
			31 a 40	0	0.0%	0	0.0%	15	8.5%	
			41 a 50	0	0.0%	0	0.0%	10	5.7%	
				51 a mas	0	0.0%	0	0.0%	1	.6%
			Buen Nivel	Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	43
				Contratado	0	0.0%	1	.6%	94	53.4%
	Genero	Masculino		0	0.0%	1	.6%	60	34.1%	
		Femenino		0	0.0%	0	0.0%	77	43.8%	
Estado Civil	Casado	0		0.0%	1	.6%	94	53.4%		
	Soltero	0		0.0%	0	0.0%	43	24.4%		
Edad (años)	21 a 30	0		0.0%	0	0.0%	32	18.2%		
	31 a 40	0		0.0%	1	.6%	55	31.3%		
	41 a 5	0		0.0%	0	0.0%	34	19.3%		
		51 a mas		0	0.0%	0	0.0%	16	9.1%	

Según la tabla 9, se observa que el factor de relación de Spearman es $Rho = 0.616$ (constando una media alta) con grado de relevancia $p = 0.000$ siendo este menor al 5% ($p < 0.05$) lo que aprobó tomar la iniciativa de contradecir la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se vincula significativamente con el emprendimiento de los

colaboradores de la casa superior de estudios, los encuestados (25.6%) están comprendidos entre Los 31 a 40 años de edad, señalan un buen nivel en la dimensión satisfacción; estos colaboradores son féminas.

Tabla 9. Nivel de Correlación entre la Productividad Laboral y la dimensión Emprendimiento

		Emprendimiento	Productividad Laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000
			,616**
	Emprendimiento	Sig. (bilateral)	.000
		N	176
		Coefficiente de correlación	,616**
	Productividad laboral	Sig. (bilateral)	.000
	N	176	

Según la tabla 10, el (25.6%) de los encuestados están comprendidos entre los 31 a 40 años de edad, señalan un buen nivel en la dimensión satisfacción; estos colaboradores son féminas (34.7%); son contratadas (38,1%) y están casadas resaltando un buen nivel en la productividad laboral y en la dimensión satisfacción. Se entiende que cada colaboradora está a gusto y satisfechas con su trabajo y es por ello es más productivo y rentable para la empresa.

Tabla 10. Tabla cruzada Productividad laboral y Dimensión Satisfacción

			PRODUCTIVIDAD LABORAL						
			Deficiente Nivel		Regular Nivel		Buen Nivel		
			f	%	f	%	f	%	
SATISFACCION	Deficiente Nivel	Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		Contratado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
		Genero	Masculino	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
			Femenino	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		Estado Civil	Casado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
			Soltero	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		Edad (años)	21 a 30	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
			31 a 40	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
			41 a 50	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	51 a mas		0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
	Regular Nivel	Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	14	8.0%
		Contratado	0	0.0%	1	.6%	57	32.4%	
		Genero	Masculino	0	0.0%	0	0.0%	36	20.5%
			Femenino	0	0.0%	1	.6%	35	19.9%
		Estado Civil	Casado	0	0.0%	0	0.0%	47	26.7%
			Soltero	0	0.0%	1	.6%	24	13.6%
		Edad (años)	21 a 30	0	0.0%	1	.6%	19	10.8%
			31 a 40	0	0.0%	0	0.0%	26	14.8%
			41 a 50	0	0.0%	0	0.0%	21	11.9%
	51 a mas		0	0.0%	0	0.0%	5	2.8%	
	Buen Nivel	Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	36	20.5%
Contratado		0	0.0%	1	.6%	67	38.1%		
Genero		Masculino	0	0.0%	1	.6%	42	23.9%	
		Femenino	0	0.0%	0	0.0%	61	34.7%	
Estado Civil		Casado	0	0.0%	1	.6%	66	37.5%	
		Soltero	0	0.0%	0	0.0%	37	21.0%	
Edad (años)		21 a 30	0	0.0%	0	0.0%	22	12.5%	
		31 a 40	0	0.0%	1	.6%	45	25.6%	
		41 a 50	0	0.0%	0	0.0%	24	13.6%	
	51 a mas	0	0.0%	0	0.0%	12	6.8%		

Según la Tabla 11, revela que el factor de relación de Spearman es $Rho = 0.491$ (constando una media baja) con grado de relevancia $p = 0.000$ siendo este menor al 5% ($p < 0.05$) lo que accedió tomar la iniciativa de contradecir la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se vincula

relevante con la satisfacción laboral de los colaboradores de la casa superior de estudios.

Tabla 11. Nivel de Correlación entre la Productividad Laboral y la dimensión Satisfacción

			SATISFACCION	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	SATISFACCION	Coeficiente de correlación	1.000	,491**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	176	176
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,491**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	176	176

Según la tabla 12, el (21.0%) de los encuestados están comprendidos entre los 31 a 40 años de edad, señalan un buen nivel en la dimensión desempeño; estos colaboradores son féminas (29.0%); son contratadas (35.2%) y están casadas, resaltando un buen nivel en la productividad laboral y en la dimensión desempeño. Se entiende que cada colaborador cumple sus objetivos propuestos y se puede observar el empeño que les ponen en sus actividades día a día

Tabla 12. Tabla cruzada Productividad laboral y Dimensión Desempeño

			PRODUCTIVIDAD LABORAL						
			Deficiente Nivel		Regular Nivel		Buen Nivel		
			f	%	f	%	f	%	
DESEMPEÑO	Deficiente Nivel	Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		Contratado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
		Genero	Masculino	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
			Femenino	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		Estado Civil	Casado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
			Soltero	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		Edad (años)	21 a 30	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
			31 a 40	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	41 a 50		0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
	51 a mas		0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
	Regular Nivel	Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	19	10.8%
		Contratado	0	0.0%	2	1.1%	62	35.2%	
		Genero	Masculino	0	0.0%	1	.6%	36	20.5%
			Femenino	0	0.0%	1	.6%	45	25.6%
		Estado Civil	Casado	0	0.0%	1	.6%	59	33.5%
			Soltero	0	0.0%	1	.6%	22	12.5%
		Edad (años)	21 a 30	0	0.0%	1	.6%	14	8.0%
			31 a 40	0	0.0%	1	.6%	34	19.3%
	41 a 50		0	0.0%	0	0.0%	24	13.6%	
	51 a mas		0	0.0%	0	0.0%	9	5.1%	
	Buen Nivel	Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	31	17.6%
		Contratado	0	0.0%	0	0.0%	62	35.2%	
		Genero	Masculino	0	0.0%	0	0.0%	42	23.9%
			Femenino	0	0.0%	0	0.0%	51	29.0%
Estado Civil		Casado	0	0.0%	0	0.0%	54	30.7%	
		Soltero	0	0.0%	0	0.0%	39	22.2%	
Edad (años)		21 a 30	0	0.0%	0	0.0%	27	15.3%	
		31 a 40	0	0.0%	0	0.0%	37	21.0%	
	41 a 50	0	0.0%	0	0.0%	21	11.9%		
	51 a mas	0	0.0%	0	0.0%	8	4.5%		

En la tabla 13, se observa que el factor de relación de Spearman es $Rho = 0.566$ (constando una media alta) con grado de relevancia $p = 0.000$ siendo este menor al 5% ($p < 0.05$) lo que accedió tomar la iniciativa de contradecir la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se vincula

en forma relevante con el desempeño laboral de los trabajadores de la Casa superior de estudios.

Tabla 13. Nivel de Correlación entre la Productividad Laboral y la dimensión Desempeño

		DESEMPEÑO	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	,566**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	176
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,566**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	176

En la tabla 14, el (27.8%) de los encuestados están comprendidos entre los 31 a 40 años, señalan un buen nivel en la dimensión de logro de metas; estos colaboradores son féminas (39.2%); son contratadas (45.5%) y están casadas, resaltando un buen nivel en la productividad laboral y en la dimensión logro de metas. Se entiende que cada colaborador logra obtener sus metas propuestas.

Tabla 14. Tabla cruzada Productividad Laboral y logro de metas

			PRODUCTIVIDAD LABORAL							
			Deficiente Nivel		Regular Nivel		Buen Nivel			
			f	%	f	%	f	%		
LOGRO DE METAS	Deficiente Nivel	Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
		Contratado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%		
		Genero	Masculino	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
			Femenino	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
		Estado Civil	Casado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
			Soltero	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
		Edad (años)	21 a 30 años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
			31 a 40 años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
			41 a 50 años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
			51 a más años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
		Regular Nivel	Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	12	6.8%
			Contratado	0	0.0%	1	.6%	44	25.0%	
	Genero		Masculino	0	0.0%	0	0.0%	29	16.5%	
			Femenino	0	0.0%	1	.6%	27	15.3%	
	Estado Civil		Casado	0	0.0%	0	0.0%	34	19.3%	
			Soltero	0	0.0%	1	.6%	22	12.5%	
	Edad (años)		21 a 30 años	0	0.0%	1	.6%	13	7.4%	
			31 a 40 años	0	0.0%	0	0.0%	22	12.5%	
			41 a 50 años	0	0.0%	0	0.0%	15	8.5%	
			51 a más años	0	0.0%	0	0.0%	6	3.4%	
	Buen Nivel		Modalidad Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	38	21.6%
			Contratado	0	0.0%	1	.6%	80	45.5%	
		Genero	Masculino	0	0.0%	1	.6%	49	27.8%	
			Femenino	0	0.0%	0	0.0%	69	39.2%	
Estado Civil		Casado	0	0.0%	1	.6%	79	44.9%		
		Soltero	0	0.0%	0	0.0%	39	22.2%		
Edad (años)		21 a 30 años	0	0.0%	0	0.0%	28	15.9%		
		31 a 40 años	0	0.0%	1	.6%	49	27.8%		
		41 a 50 años	0	0.0%	0	0.0%	30	17.0%		
		51 a más años	0	0.0%	0	0.0%	11	6.3%		

En la tabla 15, se observa que el factor de relación de Spearman es $Rho = 0.697$ (constando una media alta) con grado de relevancia $p = 0.000$ siendo este menor al 5% ($p < 0.05$) lo que permitió tomar la iniciativa de contradecir la

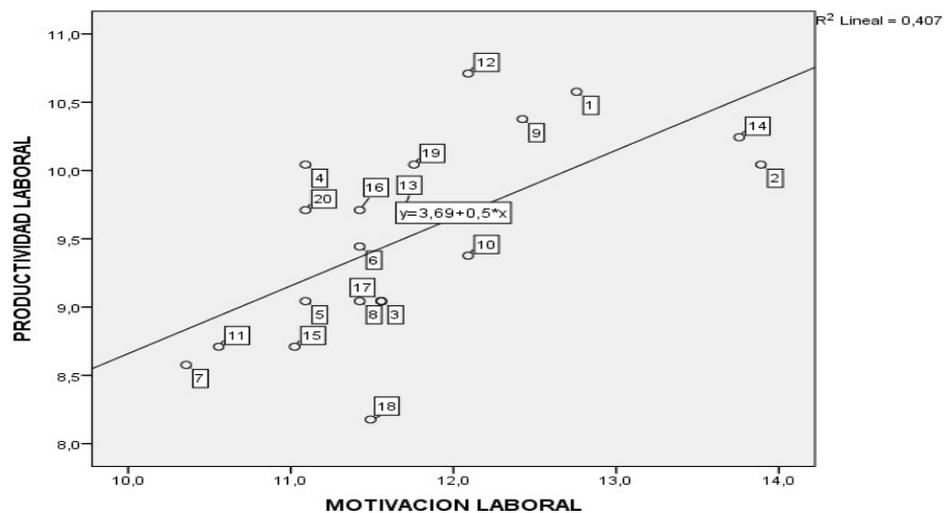
hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se vincula en forma relevante con el logro de objetivos de los colaboradores de la Casa superior de estudios.

Tabla 15. Nivel de Correlación entre la Productividad Laboral y la dimensión Logro de metas

		LOGRO DE METAS	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	LOGRO DE METAS	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,697**
		N	176
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,697**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	176

Se busca proponer un plan de mejora según los resultados de la relación de motivación laboral y productividad laboral

Figura 1 Diagrama de la variable Motivación y la variable Productividad laboral



Fuente: Base de datos de Productividad laboral

Interpretación de resultados: Según la gráfica se puede observar que el punto 12 es el más disperso con características (de 31 a 40 años de edad, femenino, casada y contratada), con un cuantitativo de (12.09) de los tres instrumentos aplicados en la motivación laboral y una productividad laboral alta de (10.71). Asimismo, en el punto 18 también se puede observar que es el más disperso, pero la productividad es más baja (8.18) que la motivación (11.49). De acuerdo a lo descrito se mantendrá esta política de motivación al trabajador para que éste se sienta satisfecho y aumente su productividad. Por lo tanto, se debe siempre realizar la motivación extrínseca e intrínseca.

Según los resultados, en cuanto al objetivo general de la investigación, se percibe que existe una correlación directa entre la motivación laboral y la productividad laboral de los trabajadores de la Casa superior de estudios. Estos son parecidos a los logrados por Deza, (2017). Concluyendo que cuando un colaborador está satisfecho en su trabajo es más productivo, es decir que existe un vínculo relación positiva y relevante de magnitud moderada entre la satisfacción laboral y la productividad. Asimismo, la satisfacción laboral tiene un vínculo con el desempeño: "un colaborador contento es un colaborador rendidor" porque mientras el colaborador se encuentre satisfecho y dichoso con las tareas que desarrolla y con el clima laboral, pondrá mayor compromiso en sus acciones y conseguirá mayores éxitos. (Robbins, 2005). Por lo tanto, en dicha casa superior de estudios los resultados indican un grado de relevancia $p = 0.000$ siendo este menor al 5%

($p < 0.05$) lo que permitió tomar la decisión de contradecir la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se vincula en forma relevante con la motivación laboral, el cual es muy rentable para la Casa superior de estudio.

En relación al objetivo; Identificar el nivel de la motivación laboral en la Universidad San Pedro, 2019. Se percibe que el nivel de la motivación laboral está en un buen nivel con un 96.6%, mientras que el porcentaje restante se ubica en regular nivel, estos se encuentran entre 31 a 40 años de edad. De igual manera, la mayor población se acentúa en las féminas representando un 54.0% y estas son de condición laboral de contrato con Buen nivel resaltando que buen nivel se refiere que existe una buena política de motivación en dicha institución y que los colaboradores están muy bien motivados en forma intrínseca y extrínseca. Dicho resultado es coherente con los de Gelabert, (2014). En donde el estudio analiza que la motivación incide significativa en la productividad. Concluyendo que el colaborador con baja motivación desencadena poco sacrificio e interés a las actividades laborales. Se suma la investigación de Portales, (2009). Finalizando que en forma general los grupos de los colaboradores nombrados de la Casa superior de estudios se encuentran en el grado de muy estimulados, resaltando el estrato de las autoridades y el indicador sueldo y existe vínculo directo significativo entre las variables motivación y calidad de la prestación de los colaboradores nombrados de la Casa superior de estudios. Asimismo, otra investigación arrojó resultados parecidos que motivar trae como resultado que las Pymes mejoren sus habilidades y destrezas comprobándose que al aplicar estos modelos influyen significativa en la productividad. Complementando estas investigaciones, Carrillo, (2017). Analiza que los recientes cabecillas de los

círculos de trabajo tendrán que buscar la forma de ser verdaderos guías cuasi espirituales para agrupar gremios de profesionales muy motivados, que logren los objetivos planteados. Le corrobora los autores Stoner y James, (1996, p.95), donde señala que la estimulación es una peculiaridad de la psicología humana que aporta el nivel de voluntad del ser humano. Sin embargo, Chicaiza, (2011). Considera que al colaborador también se le debe motivar en forma extrínseca (retribución monetaria) e intrínseca (reconocimientos).

Al respecto, se percibe que el grado de la productividad laboral se ubica en los niveles de buen y regular nivel, resaltando el buen nivel con 98.1% resaltando que buen nivel se refiere que existe una buena política de rendimiento de la producción en dicha institución y que los colaboradores producen muy bien aumentando la producción y reduciendo costos. Se desprende también que la mayoría de los que perciben son mujeres que oscilan entre 31 a 40 años de edad. Estos datos son similares a las investigaciones de Zamora, (2008). Quienes concluyen que el trabajador que no está estimulado laborará sin dar mejores utilidades para su área, e incluso sin obtener los mínimos objetivos de productividad. Además, Leandro, (2007). En este contexto, para aumentar las ganancias es urgente disminuir costos implicando que el área laboral representa un nuevo proyecto para aumentar la productividad. Además, en esta investigación se finaliza que la productividad el efecto de la consonancia y unión entre la ciencia, el capital humano, la organización y los métodos. (Tolentino, 2004). Y lo corrobora Delgadillo, (2003), señala, que la preparación y el estímulo contribuyen directamente en el rendimiento. Y Peña, (2013). Afirma que las competencias laborales se relacionan con la preparación y productividad.

Se desprende que hay una correlación entre la productividad laboral y la dimensión emprendimiento de los trabajadores de la Universidad San Pedro, Chimbote. Ellos guardan correspondencia con las conclusiones de Villacres, (2017). Que la Gestión del emprendimiento incide en forma positiva en la competitividad de las MiPymes manufactureras. Asimismo, el emprendedor tiene una iniciativa innata propia tal como lo demuestra en su trabajo Freire, (2017). Sin embargo, surge otra investigación en España que concluye que la premisa de partida que las cualidades emprendedoras pueden ser aprendidas. (Vallejo, 2017).

Así mismo hay una correlación directa entre la productividad laboral y la dimensión satisfacción laboral de los colaboradores de la Casa superior de estudios. Estos resultados son similares a los alcanzados por Bustamante, (2011). Quien señala que la motivación extrínseca relacionado a los beneficios económicos está estrechamente relacionado con el ambiente comunicativo y la satisfacción laboral, trayendo consigo el incremento del rendimiento de las organizaciones. Por otro lado, Abarca, (2012). Concluye en su investigación que el grado de la estimulación laboral de los docentes se vincula en forma significativa con la satisfacción en la calidad de enseñanza de los universitarios de la especialidad de Turismo de la UNSAAC. Asimismo, Gonzales, (2014). Se corrobora con otra investigación confirmando el vínculo entre la satisfacción del servicio y el desempeño del personal. Pero en otra investigación los resultados del vínculo entre autoeficacia y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la Casa superior de estudios del Zulia e indicaron que el vínculo integral entre autoeficacia y complacencia laboral es inversa y

baja. (Abreu, 2003).

Se desprende una correlación directa entre la productividad laboral y la dimensión del desempeño de los colaboradores de la Casa superior de estudios. Estos resultados son similares a los alcanzados por Gonzales, (2014). Que existe un vínculo directo entre la administración del desempeño y la motivación laboral donde el desempeño no es eficiente y que los grados estímulos de los colaboradores en gran parte negativos, se corrobora con otra investigación confirmando el vínculo entre la satisfacción del servicio y el desempeño del personal. (Delgado, 2016). Asimismo, la indagación de Barnett, et, al (2012). Definen que existen elementos motivacionales internos y externos que inciden en el desempeño de los altos jefes tales como el poder, elogios, descuentos y sueldo respectivamente. Comparten la posición anterior y consideran importante los elementos de estimulaciones actuales fueron las relaciones sociales, elogios y la situación laboral, el sueldo son los elementos resultantes en orden de relevancia.

Hay una correlación entre la productividad laboral y la dimensión del logro de metas de la Casa superior de estudios. Ellos son idénticos a los alcanzados en el trabajo de Olivos, (2014), de cómo perciben los mismos trabajadores el servicio que ellos mismos brindan concluyendo, que existe mucha comunicación informal y eso perjudica a la obtención de las metas empresariales. Por otro lado, motivación son las etapas que dan en cuenta de la magnitud, dirección y perseverancia del impulso de una persona por obtener un objetivo. De tal forma, indica que la motivación son etapas que va a requerir de la energía del colaborador por conseguir un objetivo, asimismo de depender de la rigidez del colaborador para conseguirla. Robbins, (2005). Por otro lado, Gelabert, (2014).

Explica que cuando una persona no consigue obtener un objetivo, se produce un estado de desengaño que podrá ser duradero o no, desencadenando desengaño y tensión.

En relación al plan de mejora entre la productividad laboral y todas las dimensiones están en entre el buen nivel y regular nivel, siendo la tendencia mayoritaria el buen nivel; por lo tanto, se debe de mantener este patrón motivando al personal y controlando la productividad encontrándose que los grupos ocupacionales más acentuados están comprendidos entre los 31 40 años de edad, de género femenino, casadas y contratadas. Observando que los más dispersos está en el punto 12 con un cuantitativo de la motivación laboral de (12.09) y (10.71) de la productividad laboral. Asimismo, en el punto 18 también se puede observar que es el más disperso, pero la productividad es más baja (8.18) que la motivación (11.49), de acuerdo a estos resultados se mantendrá esta política de motivación al colaborador para que éste se sienta satisfecho y aumente su productividad. Por lo tanto, se debe siempre realizar la motivación extrínseca e intrínseca.

El grado promedio de la motivación laboral de la universidad privada AB, está en el buen nivel en un 96.6%, encontrándose que la dimensión más desarrollada es la del emprendimiento y la menos desarrollada es el desempeño. Además, los colaboradores que se encuentran en este nivel cuentan con edades 31 a 40 años, son mujeres casadas, en condición laboral de contrato.

El nivel promedio de la productividad laboral de la universidad privada estudiada, es alto en un 98.9%, encontrándose que la

dimensión más desarrollada corresponde a los recursos utilizados y la menos desarrollada es la cantidad de producción. Además, los trabajadores que captan este nivel de productividad están entre los 31 y 40 años, de sexo femenino, con condición laboral contratada y casadas.

Se encontró una correlación positiva media alta (Spearman es $Rho = 0.616$ y con grado de significancia $p = 0.000$ por lo tanto es menor al 5%) entre la productividad laboral y la dimensión emprendimiento autorizando la determinación de impugnar la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se relaciona significativamente con el emprendimiento de los colaboradores de la universidad.

Se encontró una correlación positiva media baja (Spearman es $Rho = 0.491$ y con grado de significancia $p = 0.000$ por lo tanto es menor al 5%) entre la productividad laboral y la satisfacción laboral lo que permitió la iniciativa de impugnar la hipótesis nula, quiere decir que la productividad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Casa superior de estudios.

Se encontró correlación positiva media alta (Spearman es $Rho = 0.566$ y con grado de significancia $p = 0.000$ por lo tanto es menor al 5%) entre la productividad laboral y la dimensión desempeño autorizando la determinación de impugnar la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se vincula en forma relevante con la dimensión de desempeño de los colaboradores de casa superior de estudios.

Se encontró correlación positiva media alta (Spearman es Rho

= 0.697 y con grado de significancia $p = 0.000$ siendo este menor al 5%) entre la productividad laboral y el logro de metas el cual permitió tomar la iniciativa de impugnar la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se relaciona significativamente con la dimensión de del logro de metas de los colaboradores de la casa superior de estudios.

Se encontró una correlación positiva media alta (Spearman es $Rho = 0.655$ y con grado de relevancia $p = 0.000$ siendo este menor al 5%) entre la motivación laboral y la productividad laboral autorizando la determinación de impugnar la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se vincula significativamente con motivación laboral de los colaboradores de la casa superior de estudio.

Referencias

- Abarca, R. (2012). *Motivación de los docentes y su relación con la satisfacción en la calidad de la formación profesional en la carrera de turismo de la UNSAAC Cuzco* 2012.
- Abreu, G. (2011). Autoeficacia y satisfacción laboral en la Universidad de Zulia.
- Aliaga, A y Salinas, E. (2014). Motivación laboral y Desempeño laboral en los trabajadores de servicio Parlamentario del congreso de la república, servicio de Lima (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4609>.
- Alvaron, D. (2017). Cultura organizacional de Cameron Quim y la productividad de los servidores de la corte superior de justicia de Ancash 2014.
- Arana, A. (2000). La productividad y su incidencia en los colaboradores de una empresa de servicios.
- Asalinas, H. (2009). Programa de Beneficios LAN – Endomarketing. http://portafolioasalinas.blogspot.com/2009/09/programa-beneficios-lan-endomarketing_18.html. (2012)
- Bain, D. (1985). Productividad, la solución a los problemas de la empresa. Mexico: Mac graw hill.
- Barnett, R. Berny, S., Cardenas, K. & Loza, T. (2012). Análisis de los factores motivacionales de los funcionarios de sector bancario peruano. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4596>

- Bueno, M. (2001). La productividad del capital humano en la empresa informática. (Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid). <http://webs.ucm.es/BUCM/tesis/inf/ucm-t25599.pdf>
- Burga, D. M. (2004). Productividad Total, Teoría básica de medición. (Tesis doctoral, Mercados y Norandina).
- Cabrera, C. (2018). Desempeño docente y calidad educativa en la Universidad Nacional de San Martín. (Tesis Doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2500?show=full>
- Carrillo L., S. (2017). Actitudes hacia la profesión docente y condiciones de bienestar: ¿Una década de cambios y continuidades?. *Revista Peruana De Investigación Educativa*, 9(9), 5–30. <https://doi.org/10.34236/rpie.v9i9.56>
- Cequea, M. (2010). Los factores humanos que inciden en la productividad y sus dimensiones.
- Chang, A. (2010). Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos) <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/2513>.
- Chicaiza, R. (2011). La motivación laboral y su relación con el clima laboral. (Tesis doctoral, Universidad Central del Ecuador, Quito). <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/1897>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (3a

ed.). México

Chiavenato, I (2009). Administración de los recursos humanos (8ª ed.). México: Edit. McGraw-Hill

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (3ª ed.). México: McGraw-Hill.

Contreras, A. (2014). Grado de motivación y su relación con el nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería del policlínico Pablo Bermúdez. (Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Perú.

Da Silva, M. (2015). Motivación y desempeño laboral en el área de carnet de la Gerencia de Salud MML 2015. Universidad César Vallejo. Perú.

Delgado, A. (2016). Desempeño laboral y satisfacción de usuarios que acceden al Gobierno regional de Ayacucho. (Tesis doctoral, Universidad Cesar vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20292>

Deza, A. (2017). Satisfacción laboral y su valuación en la productividad de los piscicultores de la comunidad de pacocoha, Huancavelica. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica). <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1404>

Escobedo, R. (2019). Emprendimiento empresarial en las universidades públicas del macrorregión sur del Perú. (Tesis doctoral, Universidad Nacional del Altiplano). <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/12626>

Félix, E. (2016). Motivación y Liderazgo en la calidad de atención al usuario del Seguro Integral de Salud. (Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6040>

- Flores, N. (2015). Satisfacción laboral y clima organizacional en docentes de educación básica alternativa, San Martín de Porres 2015. (Tesis doctoral, Universidad César Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4839>
- Freire, M. (2017). Formación para el emprendimiento en la enseñanza de las escuelas de negocios. (Tesis Doctoral, Universidad Complutense). <https://eprints.ucm.es/id/eprint/40779/>
- Gelabert, M. P. (2014). Gestión de personas: manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. Madrid: ESIC
- Gonzales, P. (2013). Satisfacción laboral en nivel de dos facultades de psicología
- Jaén, M. (2010). Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. (Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid). <http://www.eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>.
- Lacu, M. (2017). El incremento de la productividad organizacional a través del uso de la gestión del conocimiento. (Tesis doctoral, Universidad pontificia corillas). <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/123210/retrieve>
- Landeau, R (2007). Elaboración de trabajos de investigación (1ª Ed.) Venezuela: Editorial Alfa.
- Leandro, J. (2014). Diseño de un modelo integral para analizar la salud financiera de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica, como herramienta para facilitar la identificación y

- administración de riesgos financieros. (Tesis doctoral, Universidad de Costa Rica).
<https://www.kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/15634>
- López Más, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio*, 8(15), 25–36.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v8i15.9692>
- Luza, F. (2017). El clima laboral, la satisfacción laboral y la calidad educativa de una institución educativa de Lima. (Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5311>
- Martin, P. (2011). La gestión de la motivación organizacional en el enfoque de la teoría de Herzberg, (Tesis Maestría, Universidad Nacional de la Plata, Argentina).
<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/22438>
- Martínez, M. (2003). La gestión empresarial equilibrando objetivos y valores (3ºed.). España: Díaz de Santos S.A.
<https://books.google.com.pe/books?isbn=8499694489>.
- Masis, A. (2014). La medición de la productividad del valor agregado.
- Moreira, L. (2018). El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las I.E.S.P. de la provincia de Manabí, Ecuador. UNMSM. Lima, Perú.
- Olivos, J. (2014) La comunicación interna y la percepción de la calidad de servicio por los socios de la cooperativa de ahorro y crédito parroquia san Lorenzo del distrito de Trujillo. (Tesis doctoral, Universidad Antenor Orrego).
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/366>

- Ordoñez, E. (2018). Gestión del director y satisfacción laboral del docente en la institución educativa secundaria urbano marginal. Puno Perú.
- Pablos, M. (2016). Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambios de las enfermeras de los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres. (Tesis doctoral, Universidad de Extremadura).
https://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf
- Peña, I. (2016). Las competencias laborales y su relación con la productividad en los servicios postales del Perú. (Tesis Doctoral, Universidad Cesar Vallejo).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5049>
- Portales, M. (2009). Relación de la motivación y satisfacción laboral con la calidad del servicio de los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote. (Tesis doctoral, Universidad Nacional de Trujillo).
<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/4927>
- Ramírez, R, Abreu, J.L. & Badii, M.H. (2008). La Motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *International Journal of Good Conscience*, 3(1), 143-185.
- Reyes, J. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del I.E.S.T. Capitán FAP. Juan A. Quiñones. (Tesis Doctoral, Universidad Cesar Vallejo).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39401>
- Rivas, L. (2018). Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE. (Tesis Doctoral,

- Universidad Nacional Mayor de San Marcos).
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/8215>
- Robbins, S. & Judge, A. (2013). Comportamiento organizacional (15a ed.). Pearson Education. México
- Robbins, S. (2004). Administración. Ciudad de México: Editorial Pearson.
- Romero, M. (2001). Motivación, atribuciones, expectativas y rendimiento académico en la enseñanza secundaria obligatoria (Tesis Doctoral, Universidad de Oviedo).
<https://digibuo.uniovi.es/dspace/handle/10651/16957>
- Ruiz, M. (2005). Asesora económica del Banco Interamericano de Desarrollo
- Sanchez, S. (2017). Las competencias de los emprendedores egresados universitarios, su impacto en las aspiraciones de crecimiento y en el éxito de sus empresas. (Universidad Autónoma de Barcelona).
<http://hdl.handle.net/10803/403765>
- Sellers, R. (2008). Productividad y eficiencia en la distribución comercial minorista española. (Tesis Doctoral, Universidad de Alicante).
<http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/13261>
- Solana, R. F. (1993). Administración de organizaciones: En el umbral del tercer milenio.
Buenos Aires, Argentina.
- Stoner y James (2005). Administración. Edit. Pearson 6ta. Edición. México
- Vallejos, M. (2017). Propuesta de un Modelo Formativo Integral de Emprendimiento Prospectivo a través de la Validación de los Emprendizajes de la Carrera de Emprendimiento

de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
(Tesis Doctoral, Universidad Nebrija).
10.13140/RG.2.2.24058.34244

Velásquez, N. (2013). Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de empresas industriales de Chimbote. (Tesis Doctoral, Universidad Nacional de Trujillo).

<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/5994>

Venutolo, E. (2009). Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical de Buenos Aires. Argentina. (Tesis Doctoral, Universidad Politécnica de Valencia).

<http://hdl.handle.net/10251/6561>



David Elías Ignacio Santa Cruz
Universidad Nacional del Santa
<https://orcid.org/0000-0003-0465-7344>
dignacio@uns.edu.pe

Doctor en Administración, Magister en Gestión Pública y Economista. Docente adscrito al Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional del Santa, con experiencia en docencia superior universitaria y superior tecnológica.



Abraham Guillermo Ygnacio Santa Cruz
Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
<https://orcid.org/0000-0002-8013-8178>
aygnacio@unprg.edu.pe

Doctor en Educación, Magister en Educación, Magister en Gestión de la calidad e inocuidad de alimentos, Licenciado en educación e Ingeniero en industrias alimentarias; Docente principal, adscrito al Departamento de Industrias alimentarias de la Facultad de Ingeniería Química e Industrias Alimentarias de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Investigador RENACYT con código de registro P0019640, con experiencia en docencia superior universitaria y superior tecnológica; así como, en investigaciones de tecnología de alimentos.



Manuel Jesús Sánchez Chero
Universidad Nacional de Frontera
<https://orcid.org/0000-0003-1646-3037>
msanchezch@unf.edu.pe

Ingeniero de Sistemas, Magister en docencia universitaria, doctorado en educación, Director del instituto de investigación para el desarrollo del turismo sostenible de la Universidad Nacional de Frontera, Investigador Renacyt con registro P0011796, en el grupo de Carlos Monge Medrano, Nivel III. Con amplia experiencia en proyectos de investigación en el área de Ingeniería, con publicaciones en las áreas de Ingeniería y Ciencias Sociales.



Carmen Elvira Rosas Prado
Universidad Señor de Sipán

<https://orcid.org/0000-0002-7924-3157>
celvirarp@gmail.com
Contador Público y Licenciada en Administración, Maestra en Ciencia Económicas mención en Tributación -Universidad Nacional de Trujillo. Magister en Docencia Universitaria y Doctora en Educación -Universidad César Vallejo. Investigadora Renacyt con registro PO035144 en el grupo de María Rostworoski, nivel I. Docente y asesora de tesis de pre y postgrado, con amplia experiencia en proyectos de investigación y publicaciones en el área de Ciencias Sociales.



Carla Angélica Reyes Reyes
Universidad Señor de Sipán

<https://orcid.org/0000-0002-7333-383X>
rreyesca@crece.uss.edu.pe
Licenciada en Administración de la Universidad Señor de Sipán, Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Diplomado en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Docente de la Universidad Señor de Sipán, con conocimientos y habilidades para la elaboración de proyectos de emprendedurismo y proyección social.



José Arturo Rodríguez Kong
Universidad Señor de Sipán

<https://orcid.org/0000-0002-9526-8231>
arturokong@gmail.com
Ingeniero Industrial de la Universidad Privada del Norte, Maestría en Ciencias Económicas mención en Gestión Empresarial de la Universidad Nacional de Trujillo. Especialización en Gestión del Talento Humano, Diplomado en Estrategias didácticas en la enseñanza de educación superior en la Universidad Nacional de Trujillo. Docente Universitario con amplia experiencia en proyectos de investigación y publicaciones en el área de las Ciencias Sociales.



ISBN: 978-9942-8957-2-1

