



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE ADMINISTRACION

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENTIFICA
EVALUACION DE ORIGINALIDAD



CONSTANCIA

El que, suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de Similitud al documento cuyo título es:

“LA MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA, AÑO 2020”.

Presentado por el Bachiller:

ANTHONY JUAN AUGUSTO SALAS HURTADO

Estudiante del nivel de Pregrado de la Facultad de Administración. El resultado obtenido es (Porcentaje similitud es del 13%) por el cual se otorga el calificativo de: APROBADO, según Reglamento de evaluación de Originalidad.

Observaciones: (NINGUNO)

Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

Ica, 29 de abril de 2022.

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA
FACULTAD DE ADMINISTRACION



Dr. LUIS A. PECHO TATAJE
Director de la Unidad de Investigación

LAPT/eag.

Administración.investigación@unica.edu.pe

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**“LA MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA, AÑO
2020”**

Línea de Investigación:

Sociedad, Desarrollo Sostenible, Políticas Públicas y Ambientales

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

AUTOR:

ANTHONNY JUAN AUGUSTO SALAS HURTADO

ASESOR:

Dr. ORLANDO TERRY GABRIEL HERNÁNDEZ

ICA- PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios que siempre está junto a mí, me protege y me bendice en todo momento.

A mis padres que siempre me apoyan incondicionalmente y un ejemplo a seguir como persona y profesionalmente.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Facultad de Administración – UNICA por impartir sus sabios consejos y conocimientos

A mi asesor Dr. Orlando H. Gabriel Hernández, por guiarme en el desarrollo del presente trabajo y a la vez lograr la culminación.

A mis padres que siempre han estado pendientes de mis logros, apoyándome incansablemente en todo momento.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE	4
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
CONTRA CARATULA	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I	11
MARCO TEÓRICO	11
1.2.1. Motivación Laboral	13
1.2.2. Productividad	15
CAPITULO II	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
a. Objetivo General.	18
b. Objetivo Específico.	18
CAPÍTULO III	21
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	21
3.1.1. Tipo de investigación	21
3.1.2. Nivel de investigación	21
3.1.3. Diseño de investigación	21
3.2.1. Población	22
3.2.2. Muestra	22
CAPITULO IV	24
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	24
A. Validez Interna	25
B. Validez de constructo	25
CAPITULO V	27
CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	27
CAPITULO VI	33
PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	33
CONCLUSIONES	52
RECOMENDACIONES	53
FUENTES DE INFORMACIÓN	54

ANEXOS

57

Anexo1. Instrumentos de recolección de información

57

RESUMEN

El propósito de la investigación fue determinar la Motivación Laboral en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020. Método: fue una investigación de enfoque cuantitativa, tipo básica, el nivel descriptivo – explicativo y el diseño no experimental de corte transversal; población de 860 trabajadores administrativos y muestra de 266. Los resultados de acuerdo a la comprobación estadística de las hipótesis planteadas, a una confiabilidad del 95% y un margen de error del 5%.; ya que el resultado obtenido de 1401.28 supera al valor crítico de 46.1942. Asimismo, la comprobación de las hipótesis específicas en cuanto a: motivación intrínseca (16.03%), motivación extrínseca (70.74), comunicación (65.72) y el ambiente laboral (82.22) influyen directa y significativamente en la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, ya que los resultados arribados son superiores a los valores críticos establecidos oportunamente (5.9915 y 9.4877). Por lo tanto, se concluye confirmando que sí existe una relación directa entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga

Palabras claves: Motivación Laboral, satisfacción laboral, productividad.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the Labor Motivation in the productivity of the administrative workers of the San Luis Gonzaga National University, year 2020. Method: it was a quantitative approach research, basic type, the descriptive - explanatory level and the non-experimental design cross-sectional; population of 860 administrative workers and a sample of 266. The results according to the statistical verification of the hypotheses raised, at a reliability of 95% and a margin of error of 5%.; since the obtained result of 1401.28 exceeds the critical value of 46.1942. Likewise, the verification of the specific hypotheses regarding: intrinsic motivation (16.03%), extrinsic motivation (70.74), communication (65.72) and the work environment (82.22) directly and significantly influence the productivity of administrative workers at the University Nacional San Luis Gonzaga, since the results obtained are higher than the critical values established in a timely manner (5.9915 and 9.4877). Therefore, it is concluded confirming that there is a direct relationship between work motivation and the productivity of administrative workers at the San Luis Gonzaga National University.

Keywords: Work Motivation, job satisfaction, productivity.

CONTRA CARATULA

Título: Licenciado en Administración

- Título del trabajo
LA MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA, AÑO 2020
- Autor.
Bach. ANTHONNY JUAN AUGUSTO SALAS HURTADO
- Asesor
Dr. ORLANDO TERRY GABRIEL HERNÁNDEZ

INTRODUCCIÓN

La investigación tiene como propósito principal determinar la Motivación Laboral en la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, uno de los elementos básicos para un desarrollo institucional y logro de los objetivos como institución académica. La motivación interviene en todos los ámbitos de la vida como componente para alcanzar determinadas metas y logros institucionales, ya que representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad.

La motivación es un elemento principal del comportamiento institucional y/o organizacional, ya que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del colaborador, permitiéndole sentirse mejor respecto a lo que hace y estimulándolo a que realice sus actividades con mayor frecuencia para el logro de los objetivos que interesan a toda institución.

La motivación laboral es un instrumento muy valioso a la hora de aumentar y optimizar el desempeño de los colaboradores, ya que facilita la posibilidad de incentivarlos a que desarrollen sus actividades con mayor gusto, y refleje la eficiencia institucional.

El gran desafío de las instituciones es lograr colaboradores comprometidos y apasionados con la actividad que desarrollan para lograr sus objetivos en la productividad de servicios y productos. Es decir, colaboradores que se preocupan por el futuro de la institución y/o empresa y están dispuestos a invertir un esfuerzo adicional para que la organización tenga éxito en la comunidad. Por tal razón los líderes o jefes necesitan motivar permanentemente a sus trabajadores y generar un sentimiento de pertenencia y compromiso.

La Universidad Nacional San Luis Gonzaga, no es ajena a lo que pasa en toda institución, los trabajadores son la base principal para el desarrollo institucional y sobre todo mantenerse en vías de mejoramiento cada día, pero esté acompañado de una buena motivación de las personas que dirigen la institución.

La pandemia de coronavirus COVID-19, los ha alejado últimamente del trabajo presencial a trabajo remoto, donde los trabajadores poco o nada sienten sobre la motivación laboral, asimismo el problema social, económica es incertidumbre y necesita la buena acción de las autoridades para seguir el desarrollo de la universidad.

Hoy en día la motivación laboral representa una preocupación constante y a la vez una alternativa de las autoridades, administradores o líderes de cualquier institución para el continuo de la productividad y desarrollo institucional, ya que la enfermedad es latente y el contagio cada vez se masifica.

En consecuencia, la tesis se ha dividido en: Capítulo I: Marco Teórico, Capítulo II: Planteamiento del problema, Capítulo III: Metodología de la investigación, Capítulo IV: Técnicas e instrumentos de investigación, Capítulo V: Comprobación de las Hipótesis, Capítulo VI: Presentación, interpretación y discusión de resultados; además de las conclusiones, recomendaciones, fuentes de información y los anexos pertinentes.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes (Internacional, Nacional y Local)

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Teniendo en cuenta a **Ochoa**, (2014) hizo un estudio sobre "Motivación y Productividad Laboral (Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX)". (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango - Guatemala, el estudio formaron 50 de los 86 colaboradores de la empresa entre ellos directores, subdirector, jefes inmediatos, trabajadores de oficina y trabajadores de campo, el instrumento utilizado fue escala de Likert, diseño investigación descriptivo; según resultados estadísticos un 75%, es la motivación con la que se cuenta para lograr una productividad laboral efectiva, eficaz y de alto grado; concluye que si es necesario fortalecer el entusiasmo de los empleados de la empresa, hace las recomendaciones de manera metódica, lo que informa sobre un método que se puede tomar para aumentar el entusiasmo dentro de la empresa (p.44).

Desde el punto de vista de **Montenegro**, (2016) en su trabajo de investigación titulada: Influencia de la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la empresa "Panadería y Repostería Belén" en el municipio de Matagalpa en el II semestre del año 2015. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN- Managua); propósito de la investigación analizar la influencia que ejerce la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la "Panadería y Repostería Belén" en el Municipio de Matagalpa durante el segundo semestre del año 2015; es un estudio descriptiva y analítica. Brindar el pago justo de salario y beneficios no salariales por el trabajo realizado por los empleados, como los subsidios de oftalmología y odontología brindados en conjunto por la empresa y otras empresas, los gastos diarios de alimentación y transporte, y el equipo de toma de decisiones de los empleados en el área de producción. La motivación que ha aplicado la empresa, ha influido significativamente durante la jornada laboral, mostrando trabajadores más eficientes y dispuestos a asumir nuevas tareas, además promoviendo en ellos el trabajo en equipo, que ha ayudado en la mejoría del ambiente laboral, del área de producción de la panadería, aumentando significativamente la productividad de los trabajadores y la empresa, resultando este en un aumento del 30% en ventas (p.107).

1.1.2. Antecedentes Nacionales

Como señala Rojas (2017) en su trabajo de investigación titulada: Los Efectos de la Motivación en la Productividad de los Trabajadores en CYJ Constructores y Contratistas S.A.C., Lima 2017, (Tesis de grado). Universidad San Ignacio Loyola, Lima – Perú; es un estudio descriptivo, diseño correlacional, población y muestra de 300 trabajadores. Se concluye que la motivación es un factor de mejora significativa de la productividad de los trabajadores de CYJ Constructores y Contratistas SAC; en el primer semestre del año 2017; destacando con mayor intensidad los factores motivadores externos debido al carácter temporal de la actividad laboral en construcción. (p.69).

Desde la posición de Corcino & Espinoza (2018), en su investigación titulada: "La Motivación y la Productividad de los Colaboradores de la Empresa Arcor S.A - Chancay, 2018" (Tesis de grado) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - Perú. tiene como objetivo general Determinar en qué medida la Motivación se relaciona con la Productividad de los colaboradores de la empresa Arcor S.A. Chancay, 2018. El tipo de investigación es básica, nivel es correlacional y el diseño no experimental - transversal. La población estuvo conformada por 279 colaboradores de la empresa Arcor S.A. y la muestra conformada por 162 colaboradores. Se utilizó la Prueba de Rho de Spearman con un nivel de significancia $p = 0,000 < 0,05$ y una correlación positiva alta $r = 0,901$. Se concluye que la Motivación influye significativamente en la productividad de los colaboradores de la empresa Arcor S.A. Chancay, 2018. Los cuales son pilares fundamentales para mejorar el desempeño y la productividad en la empresa (p.11).

Como señala Pizarro (2017), en su investigación titulada "Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016". (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo Lima Perú. Tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación y productividad laboral en los colaboradores de admisión de una institución privada 2016; tiene un enfoque cuantitativo, hipotético deductivo, aplicativo, es de diseño no experimental, tipo descriptivo correlacional y transversal. El resultado es una correlación significativa ($p= 0.000$ indica que es menor a $\alpha=0.05$) de la variable motivación con la variable productividad laboral. De acuerdo a la tabla de contrastación hay una relación positiva entre la variable motivación y la variable productividad de los colaboradores de la oficina de admisión de una Institución privada (relación rho de Spearman= 0.618) (p.12).

1.1.3. Antecedentes Locales

Como dicen Núñez, Cárdenas & Apolaya (2020); en su investigación titulada: "Motivación y el Rendimiento del personal que labora en un Casino en la ciudad de Ica - 2019" (Trabajo de investigación). Universidad Autónoma de Ica – Chincha - Perú. Propósito de determinar cómo repercute la motivación en el rendimiento laboral de los trabajadores en el Casino Richard's. relacionado con los resultados de trabajo de campo y con la prueba de hipótesis demostrada en el proceso de investigación. La muestra es de treinta trabajadores de ambos sexos, seleccionados a través de un muestreo no probabilístico, para el recojo de datos se ha utilizado como instrumento el cuestionario de encuestas aplicadas directamente a los trabajadores del Casino Richard's. En relación a los resultados obtenidos en dicho trabajo se concluye que la motivación repercute significativamente en el rendimiento laboral del Casino Richard's en el año 2019 (p.3).

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Motivación Laboral

Concepto

La motivación laboral es un factor en la vida diaria de un empleado que representa un cambio cualitativo y una forma de mantener un ambiente agradable y proactivo a la hora de realizar el trabajo (Velaz, 996).

Desde la posición de Chiavenato (2001) sostiene que

La motivación es uno de los factores internos que requiere una mayor atención. De manera amplia, motivo es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o, por los menos que origina una propensión hacia un comportamiento específico. (p. 68)

La motivación laboral se refiere a la capacidad de una empresa para mantener a los empleados comprometidos para ofrecer un rendimiento óptimo y así alcanzar los objetivos comerciales establecidos por la organización (Stoner et al., 1996). Es decir, que cada integrante se sienta satisfecho en su trabajo e identificado con los valores de la empresa, esta será fundamental para la productividad empresarial y el trabajo en equipo en las diferentes actividades que realizan. Esta es la mejor manera para que los empleados se vean a sí mismos como una parte importante de la empresa y hagan todo lo posible para hacerlo.

Crear una cultura sólida sería mejor para los que dirigen los recursos humanos en las empresas, ya que ayuda a los empleados a ser ellos mismos en el trabajo. Como dice Arte

Nathan (2001) "Permita que las personas sean ellas mismas. La gente quiere ser GRANDE, las grandes compañías les permiten ser GENIAL" (p. 43).

El aumento de la motivación laboral tiene un seguimiento creciente como área de desarrollo y mejora interna dentro de la empresa. Las empresas son conscientes de la importancia de este factor y del impacto de la motivación laboral en el desempeño de la empresa. Es por esto que debes preocuparte por mantener a tus empleados motivados para lograr objetivos generales y específicos y crear un excelente ambiente de trabajo.

Los incentivos son la forma más efectiva para que las empresas aumenten la productividad. Los empleados son los activos más valiosos de la empresa, son las personas que hacen la empresa con su dedicación, trabajo duro y talento.

Tipos de motivación

Las motivaciones se presentan de distintas formas:

- ✓ **Motivación intrínseca:** Motivación que surge de factores humanos internos, como la propia satisfacción personal del empleado. En este tipo de motivación, la empresa no puede influir.
- ✓ **Motivación extrínseca:** es la motivación laboral provocada por factores externos, como un aumento de salario o reconocimiento público. Es en este tipo de motivación donde las empresas deben actuar para incentivar la motivación de los empleados utilizando diferentes técnicas de motivación.

Comunicación motivacional. Una buena comunicación dentro de la empresa ayuda a motivar a los empleados y se logra un mejor ambiente de trabajo, asimismo, aumenta la productividad. Para motivar a los empleados, las comunicaciones empresariales deben ser flexibles, en lugar de centralizar la toma de decisiones por completo en la directiva que dirige.

Ambiente Laboral. Como la vida, se trata de encontrar constantemente la mejor versión de nosotros mismos. Cada experiencia, buena o mala, nos deja una lección que apunta en la misma dirección: mejorar cada día, mejorar en todos los sentidos. Lo mismo ocurre con las organizaciones, que se esfuerzan continuamente por mejorar los procesos, mejorar las métricas, la experiencia del cliente y las audiencias internas. Este último es uno de los factores más importantes en el normal funcionamiento y desarrollo de una empresa.

1.2.2. Productividad

La productividad corresponde a una métrica que define cuánto de un producto o servicio se produce en un período de tiempo determinado por cada recurso (mano de obra, tiempo, capital, etc.) utilizado en su producción. De esta forma, a través del cálculo de la productividad se puede determinar la productividad de una organización.

Como señala Requejo (2013) donde define que

La productividad laboral es una variable económica clave en la competitividad y un instrumento útil de las tendencias del empleo y salarios. La definición más usual de la productividad laboral del trabajo es mediante una ratio entre una medida de output y una medida de input del factor trabajo. (p. 11)

La productividad es la capacidad de realizar el trabajo, buscando siempre el bajo aprovechamiento de los recursos (materiales, tiempo) y la máxima eficiencia y buenos resultados, el mayor indicador de los resultados del trabajo de una empresa.

Importancia de la productividad.

Desde el punto de vista de Rivilla & Tayupanda (2014) indican en que “es el resultado de un sistema inteligente que permite a las personas en los centros de trabajo optimizar la contribución de todos los recursos materiales, financieros y tecnológicos dentro de una empresa para producir bienes y/o servicios” (p. 13). Es decir, la finalidad es promover la competitividad entre las empresas para el desarrollo sostenible y por ende el aumento de sus remuneraciones hacia los colaboradores.

Características.

La mayor parte de las empresas, la productividad del trabajo se evalúa en términos de las unidades producidas en relación con las horas-hombre aplicadas en su proceso de producción (Rivilla & Tayupanda, p. 15), en otras palabras, considerando el número de unidades que fabrica un trabajador en un tiempo determinado, e indexado contra un tiempo estándar.

Hoy en día la productividad laboral está íntimamente relacionada con el avance tecnológico y la innovación que existe dentro de una empresa y así competir con otras empresas en cuanto a la productividad y/o servicio. En cuanto a la productividad laboral, se necesitan recursos materiales, financieros y técnicos relacionados con el recurso humano de la empresa para que los ingresos obtenidos por los trabajadores sean proporcionales al trabajo realizado.

CAPITULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. **Situación Problemática.**

En la actualidad las instituciones se enfocan con mayor relevancia al capital humano, se considera que en las organizaciones son múltiples las variables emocionales o psicológicas que día a día muestran en los colaboradores y son de gran influencia para cada institución (De la Puente, 2017).

La motivación laboral y la productividad son primordiales para el desarrollo institucional y esto a la vez genera clima laboral saludable y más en estos tiempos de desarrollo y de crisis (Hernández et al, 2018).

La motivación laboral en esto tiempo de crisis sanitaria, social económico y político un papel fundamental para la conducción de una institución u organización. Indistintamente del tipo, modelo u enfoque de la institución, la adaptación del capital humano enfoca al buen funcionamiento y buen clima organizacional de las instituciones, más aún, cuando las organizaciones tienen un enfoque educativo o de enseñanza, el capital humano suma más relevancia, por lo que nace la necesidad de mantener un personal motivado y comprometido con los objetivos y la misión de la institución.

La universidad San Luis Gonzaga como institución educativa en esta época de pandemia año 2020, poco o nada se ha realizado en cuanto a la motivación de sus trabajadores, ya que la ausencia presencial ha influido en la disminución motivacional, sin embargo, se realizan las capacitaciones virtuales con la finalidad de actualizar los conocimientos y actitudes frente a los nuevos retos que atraviesa la sociedad a nivel mundial; a este problema se suma la no licenciamiento de la universidad San Luis Gonzaga, lo cual, involucra a todos los miembros trabajar organizadamente para lograr los objetivos deseados como es el ansiado licenciamiento de la universidad.

En consecuencia, la motivación laboral en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga es importante desarrollar para los objetivos que pretende lograr, asimismo, muchas familias han perdido familiares y amistades por lo que se sienten tristes y acongojados, por lo que es imprescindible motivar para la continuidad del desarrollo institucional.

La pandemia de coronavirus COVID-19, los ha cambiado últimamente del trabajo presencial a trabajo remota, donde desarrollan sus trabajos remotamente y semipresenciales; los trabajadores realizan sus trabajos en cumplimiento de sus obligaciones con la finalidad de lograr el objetivo de licenciamiento. Asimismo como motivación se realizan capacitaciones virtuales, sobre temas relevantes de la actualidad como tecnología, gestión y entre otros.

2.2. Formulación del Problema

a. Problema General.

P.G.: ¿De qué manera incide la motivación laboral en la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020?

b. Problema Específico

P.E. 1: ¿De qué manera incide la motivación intrínseca en la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020?

P.E. 2: ¿De qué manera incide la motivación extrínseca en la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020?

P.E. 3: ¿De qué manera incide la comunicación en la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020?

P.E. 4: ¿De qué manera incide el ambiente laboral en la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020?

2.3. Justificación e importancia de la investigación

2.3.1. Justificación de la investigación

Se justifica la investigación para fortalecer la motivación laboral en los colaboradores en tiempos de pandemia y licenciamiento de la institución, dejando las diferencias políticas y otros factores que no favorecen el desarrollo institucional.

Dentro del contexto, la motivación laboral y la productividad son importantes para el desarrollo y el logro de los objetivos institucionales, por ello el comportamiento humano de los trabajadores y otros factores influyentes hacia las variables, se convierten en prioridad de estudiarlo, entenderlo y atenderlo para beneficio de los colaboradores y toda la institución.

En consecuencia, las instituciones para tener un desarrollo ordenado y próspero se deben orientar a la motivación intrínseca y extrínseca hacia sus colaboradores; para el caso de la institución en estudio fortalecer la motivación laboral más que nunca en estos tiempos de pandemia para la continuidad y colaboración de los integrantes en el desarrollo y pronto licenciamiento de la institución San Luis Gonzaga.

2.3.2. Importancia de la investigación

La relevancia del estudio considera principalmente en analizar (estudiar) la motivación laboral, cómo influye en la productividad de los trabajadores administrativos en la universidad nacional San Luis Gonzaga. Las diversas motivaciones son importantes para mejorar el desarrollo de la institución, por ende la investigación es importante, porque nos permitió demostrar la influencia de la motivación laboral en la productividad, para la toma de decisiones y así puedan desarrollar eficientemente sus actividades para superar la crisis sanitaria y económica que atraviesa nuestra región, país y el mundo.

2.4. Objetivos de la Investigación.

a. Objetivo General.

O.G.: Analizar la incidencia de la motivación laboral en la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020

b. Objetivo Específico.

O.E. 1: Determinar la incidencia de la motivación intrínseca en la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020.

O.E. 2: Determinar la incidencia de la motivación extrínseca en la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020.

O.E. 3: Determinar la incidencia de la comunicación en la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020.

O.E. 4: Determinar la incidencia del ambiente laboral en la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020.

2.5. Hipótesis de la Investigación.

a. Hipótesis General.

H.G.: La motivación laboral incide significativamente en la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020.

b. Hipótesis Específica.

H.E. 1: La motivación intrínseca incide significativamente en la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020.

H.E. 2: La motivación extrínseca incide significativamente en la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020.

H.E. 3: La comunicación incide significativamente en la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020.

H.E. 4: El ambiente laboral incide significativamente en la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020.

2.6. Variables de la Investigación

- **Variable independiente**

- Motivación Laboral.

- **Variables dependientes**

- Productividad de los trabajadores administrativos.

2.7. Operacionalización de variables.

Variables	Definición conceptual	Indicadores
Motivación Laboral (V.I.)	Según (Robbins, 2013) la motivación son proceso que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un propósito (p. 202).	<ul style="list-style-type: none">• Motivación intrínseca• Motivación extrínseca• Comunicación• Ambiente laboral
Productividad de los trabajadores administrativos (V.D.)	Según (Chiavenato, 2007) el efecto de la administración de varios recursos, es la relación mensurable que existe entre el producto obtenido y recursos empleados para su producción (p. 179)	<ul style="list-style-type: none">• Eficiencia y Eficacia• Competitividad• Recursos utilizados

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo, Nivel y diseño de la investigación.

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación de acuerdo a su naturaleza fue de enfoque cuantitativa, de tipo Básica, ya que permitió analizar el conocimiento y proponer soluciones a la realidad de estudio.

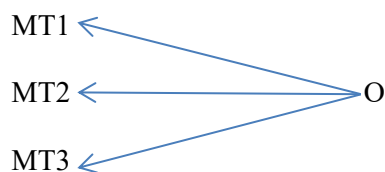
Según la ciencia fue una Investigación de tipo Fáctica, ya que trabajó con hechos concretos, relacionados al quehacer de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.

3.1.2. Nivel de investigación

La investigación realizada fue de nivel explicativa, porque nos permitió detallar la relación causa – efecto entre las variables de estudio.

3.1.3. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es de carácter No Experimental, de corte transaccional



Dónde: M representa la muestra de estudio por régimen laboral

O representa la observación realizada

T representa el tiempo de estudio (año 2020)

3.2. Población y Muestra.

3.2.1. Población

La población estuvo conformada por los trabajadores administrativos: nombrados, contratados plazo fijo y CAS de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga. Un total de 860 trabajadores administrativos.

3.2.2. Muestra

La muestra se determinó utilizando la fórmula estadística para poblaciones finitas, siendo la fórmula la siguiente:

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Desarrollo de la fórmula:

n= Muestra.

E= Error máximo permisible.

Z= Valor ajustado de la distribución normal.

N= Tamaño de la población.

p= Proporción de población que tienen característica de interés.

q= (1 – p) proporción de la población que no tiene la característica de interés.

Siguiente información:

E = 0.05

z = 1.96

N = 860

p = 0.5

q = 0.5

Delegando en la fórmula:

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{E^2 * (N - 1) + z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 860}{0.05^2 * (860 - 1) + (1.96^2 * 0.5 * 0.5)}$$

$$n = \frac{825.94}{3.1079}$$

$$n = 266$$

La muestra estuvo conformada por 266 trabajadores administrativos, de las cuales los trabajadores brindaron información referente a la motivación laboral y su incidencia en la productividad.

CAPITULO IV

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.1. Técnicas de recolección de datos.

Para obtener la información de la presente investigación se emplearon las siguientes técnicas:

a) La Observación.

Se recurrió a la técnica de observación directa, la misma que se apoyó en la utilización de nuestros sentidos y la observación indirecta apoyada en determinados instrumentos que complementaron los datos requeridos.

b) La Encuesta

Es el medio que permitió obtener la información necesaria, a fin conocer la relación existente entre la motivación laboral y productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga. Como señala Hernández (2014), esta técnica consiste en la indagación, exploración y recolección de datos, mediante ítems o preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis de estudio de investigación.

c) Análisis documental.

Es la técnica que permitió revisar documentos (fuentes) acerca de la realidad de estudio; para el caso se consideró: Leyes, reglamentos, Libros, Revistas, Investigaciones realizadas anteriormente, directivas entre otros.

4.2. Instrumentos de recolección de datos.

Los instrumentos utilizados fueron los siguientes:

a) Para la observación, el instrumento que corresponde es la ficha de observación, que conllevaron a establecer las notas referentes a la evolución del tema materia de estudio.

b) Para la encuesta; el instrumento que permitió recolectar datos, es el cuestionario que se consolida mediante el formato de preguntas; el mismo que refleja aspectos relacionados a las variables, indicadores, objetivos e hipótesis.

c) Para el análisis documental su instrumento implicó la lectura o revisión de libro, investigaciones, leyes, reglamentos, entre otros documentos acerca de la problemática de estudio.

4.3. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados.

a) De organización de datos

Consistió en depurar la información analizando y revisando los datos contenidos en los instrumentos de trabajo, con la finalidad de reajuste de los datos primarios y agruparlos de acuerdo a las variables de estudio.

b) De tabulación de datos

Sirvió para agrupar cada uno de los ítems en grupos establecidos (por indicadores de la variable independiente) mediante la distribución de frecuencias.

c) Cuadros y representaciones estadísticas

Haciendo uso del paquete estadístico SPSS se presentaron en cuadros y gráfica los resultados del estudio, como consecuencia de la tabulación de datos y al mismo tiempo sirvieron para interpretar y explicarlos.

d) De análisis e interpretación de datos.

Para probar si existe relación entre las variables y posterior validación o rechazo de las hipótesis de Investigación se hizo uso de las herramientas estadísticas del análisis de las pruebas no paramétricas como Chi Cuadrado.

4.4. Validez y confiabilidad de los instrumentos

a) Validación a través de juicios de expertos

Se verificó la eficacia de la encuesta de motivación laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga:

A. Validez Interna

Se verificó que el instrumento sea construido de la concepción técnica desglosando en indicadores e ítems, así como el establecimiento de su sistema de evaluación de base al objetivo de investigación, logrando medir lo que realmente se indica en la investigación.

B. Validez de constructo

Este proceso se efectuó a la hipótesis de acuerdo con Hernández (2014) especifica que las herramientas de motivación laboral y productividad de los trabajadores

administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga. Se operacionaliza en zonas, indicadores e ítems.

C. Confiabilidad del instrumento

Es el grado en que un instrumento genera resultados coherentes y consistentes, mediante el Coeficiente del Alfa de Cronbach. Quiere decir que su aplicación en forma repetida al mismo objetivo o sujeto, genere resultados iguales (Hernández, 2014).

CAPITULO V

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

5.1. Contrastación de Hipótesis General.

✓ **Hipótesis Alterna (H₁)**

Sí existe una relación directa entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020.

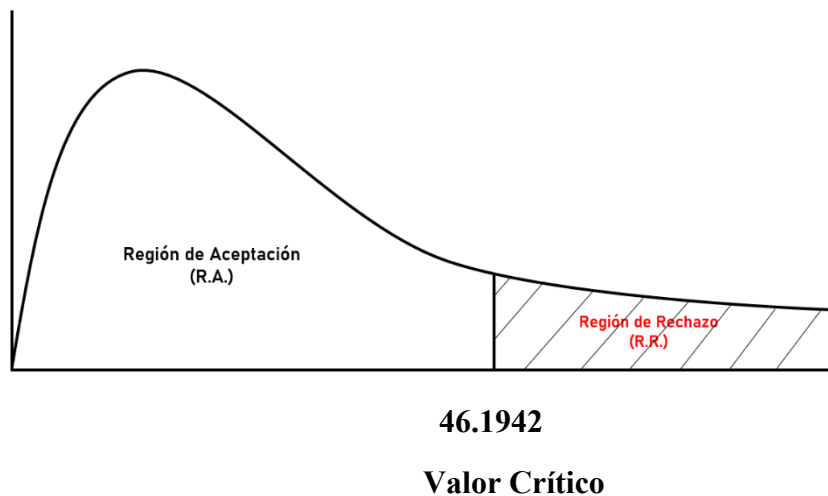
✓ **Hipótesis nula (H₀)**

No existe una relación directa entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020

Luego, para comprobar la Hipótesis en función a los resultados obtenidos, a un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, se aplicó la técnica del CHI-

CUADRADO mediante la siguiente fórmula
$$X^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$
, teniendo en cuenta los grados de libertad que resultaron de las filas por columnas $(17 - 1) (3 - 1) = 16 \times 2 = 32$ obteniendo el valor crítico de 46,1942 según tabla.

Por lo consiguiente, en gráfica se determinó la Región de Aceptación (R.A) y la Región de Rechazo (R.R).



APLICACIÓN DEL CHI – CUADRADO SEGÚN FRECUENCIAS OBSERVADAS

FÓRMULA:
$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Dónde: $x^2 =$ CHI CUADRADO

$f_o =$ Frecuencias Observadas

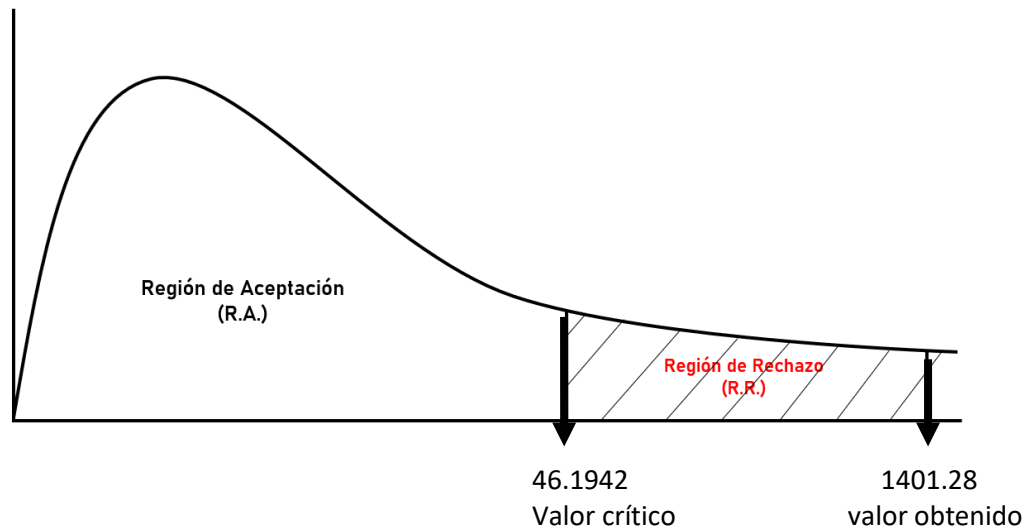
$f_e =$ Frecuencias Esperadas

Respuesta Nº Tabla	1			2			3			TOTAL
	f_o	f_e	x^2	f_o	f_e	x^2	f_o	f_e	x^2	
1	167	175.00	0.37	56	36.00	11.11	43	55.00	2.62	266
2	121	175.00	16.66	81	36.00	56.25	64	55.00	1.47	266
3	201	175.00	3.86	22	36.00	5.44	43	55.00	2.62	266
4	164	175.00	0.69	35	36.00	0.03	67	55.00	2.62	266
5	246	175.00	28.81	6	36.00	25.00	14	55.00	30.56	266
6	29	175.00	121.81	56	36.00	11.11	181	55.00	288.65	266
7	206	175.00	5.49	8	36.00	21.78	52	55.00	0.16	266
8	126	175.00	13.72	54	36.00	9.00	86	55.00	17.47	266
9	153	175.00	2.77	37	36.00	0.03	76	55.00	8.02	266
10	263	175.00	44.25	3	36.00	30.25	0	55.00	55.00	266
11	137	175.00	8.25	42	36.00	1.00	87	55.00	18.62	266
12	217	175.00	10.08	19	36.00	8.03	30	55.00	11.36	266
13	103	175.00	29.62	18	36.00	9.00	145	55.00	147.27	266
14	263	175.00	44.25	2	36.00	32.11	1	55.00	53.02	266
15	197	175.00	2.77	67	36.00	26.69	2	55.00	51.07	266
16	178	175.00	0.05	85	36.00	66.69	3	55.00	49.16	266
17	204	175.00	4.81	21	36.00	6.25	41	55.00	3.56	266
TOTAL	2975		338.26	612		319.77	935		743.25	4522

Cálculo de frecuencias esperadas (f_e)

$$f_{e(1)} = \frac{2975 \times 266}{4522} = 175 \quad f_{e(2)} = \frac{612 \times 266}{4522} = 36 \quad f_{e(3)} = \frac{935 \times 266}{4522} = 55$$

$$X^2 = 338.26 + 319.77 + 743.25 = 1401.28$$



Toma de decisión

Como el valor del Chi-cuadrado $X^2 = 1401.28$ es mayor que el obtenido de la tabla = 46.1942. Entonces pertenece a la Región de Rechazo. Esto indica que se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, donde se afirma que sí existe una relación directa entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020.

5.2. Contrastación de Hipótesis Específicas.

5.2.1. Hipótesis Alterna (H_1).

Sí existe una relación directa entre la motivación intrínseca y la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020

Hipótesis nula (H_0).

No existe una relación directa entre la motivación intrínseca y la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020

Grados de Libertad (GL) = (2-1) (3-1) = 1 x 2 = 2 → Valor crítico de tabla es de 5.9915.

Respuestas	1			2			3			TOTAL
Nº Cuadro	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
1	167	144.00	3.67	56	68.50	2.28	43	53.50	2.06	266
2	121	144.00	3.67	81	68.50	2.28	64	53.50	2.06	266
TOTAL	288		7.35	137		4.56	107		4.12	532

$$X^2 = 7.35 + 4.56 + 4.12 = 16.03$$

Toma de decisión

Como el valor del Chi-cuadrado $X^2 = 16.03$ es mayor que el obtenido de la tabla = 5.99146. Entonces pertenece a la Región de Rechazo. Esto indica que se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, donde se afirma que si existe una relación directa entre la motivación intrínseca y la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020

5.2.2. Hipótesis Alterna (H₂)

Sí existe una relación directa entre la motivación extrínseca y la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020.

Hipótesis Nula (H₀)

No existe una relación directa entre la motivación extrínseca y la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020.

Grados de Libertad (GL) = (3-1) (3-1) = 2 x 2 = 4 → Valor crítico de tabla es de 9.4877.

Respuestas	1			2			3			TOTAL
Nº Cuadro	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
4	201	203.67	0.03	22	21.00	0.05	43	41.33	0.07	266
5	164	203.67	7.73	35	21.00	9.33	67	41.33	15.94	266
6	246	203.67	8.80	6	21.00	10.71	14	41.33	18.08	266
TOTAL	611		16.56	63		20.10	124		34.08	798

$$X^2 = 16.56 + 20.10 + 34.08 = 70.74$$

Toma de decisión

Como el valor del Chi-cuadrado $X^2 = 70.74$ es mayor que el obtenido de la tabla = 9.4877. Entonces pertenece a la Región de Rechazo. Esto indica que se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, donde se afirma que sí existe una relación directa entre la motivación extrínseca y la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020.

5.2.3. Hipótesis Alterna (H₃)

Sí existe una relación directa entre la comunicación y la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020.

Hipótesis nula (H₀)

No existe una relación directa entre la comunicación y la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020.

Grados de Libertad (GL) = (2-1) (3-1) = 1 x 2 = 2 → Valor crítico de tabla es de 5.9915.

Respuestas	1			2			3			TOTAL
Nº Cuadro	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
3	201	232.00	4.14	22	12.50	7.22	43	21.50	21.50	266
10	263	232.00	4.14	3	12.50	7.22	0	21.50	21.50	266
TOTAL	464		8.28	25		14.44	43		43.00	532

$$X^2 = 8.28 + 14.44 + 43 = 65.72$$

Toma de decisión

Como el valor del Chi-cuadrado $X^2 = 65.72$ es mayor que el obtenido de la tabla = 5.9915. Entonces pertenece a la Región de Rechazo. Esto indica que se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, donde se afirma que sí existe una relación directa entre la comunicación y la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020.

5.2.4. Hipótesis Alterna (H₄)

Sí existe una relación directa entre el ambiente laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020.

Hipótesis nula (H₀)

No existe una relación directa entre el ambiente laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020.

Grados de Libertad (GL) = (3-1) (3-1) = 2 x 2 = 4 → Valor crítico de tabla es de 9.4877.

Respuestas	1			2			3			TOTAL
Nº Cuadro	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
3	201	181.33	2.13	22	31.67	2.95	43	53.00	1.89	266
8	126	181.33	16.88	54	31.67	15.75	86	53.00	20.55	266
12	217	181.33	7.02	19	31.67	5.07	30	53.00	9.98	266
TOTAL	544		26.03	95		23.77	159		32.42	798

$$X^2 = 26.03 + 23.77 + 32.42 = \mathbf{82.22}$$

Toma de decisión

Como el valor del Chi-cuadrado $X^2 = 82.22$ es mayor que el obtenido de la tabla = 9.4877. Entonces pertenece a la Región de Rechazo. Esto indica que se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, donde se afirma que Sí existe una relación directa entre el ambiente laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020.

CAPITULO VI

PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Presentación e Interpretación de Resultados.

Tabla 1.

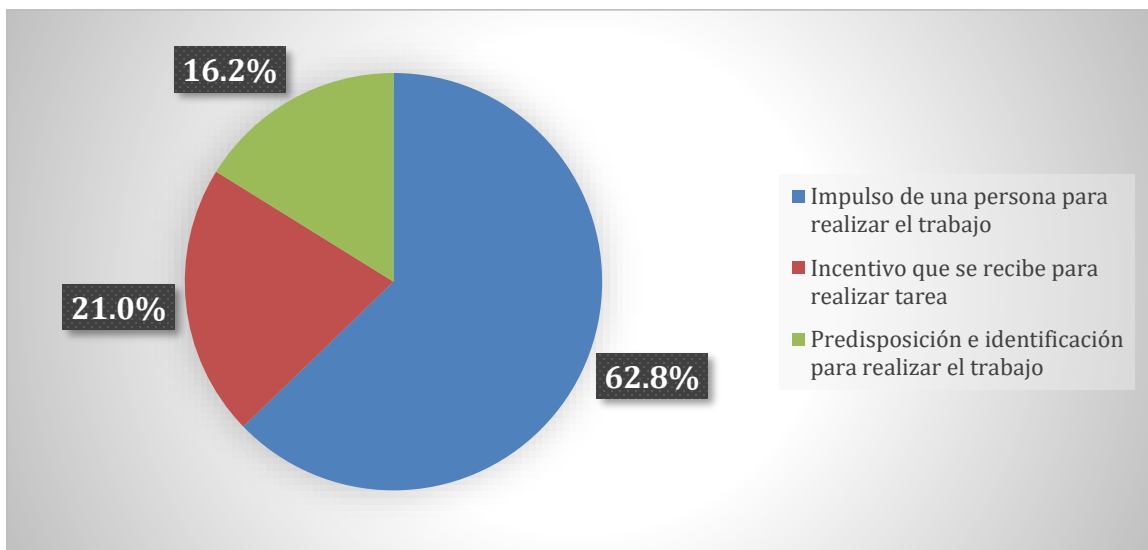
Para usted la motivación en el trabajo es:

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Impulso de una persona para realizar el trabajo	167	62.8%	62.8%	62.8%
Incentivo que se recibe para realizar tarea	56	21.0%	21.0%	83.8%
Predisposición e identificación para realizar el trabajo	43	16.2%	16.2%	100.0%
Total	266	100.0%	100.0%	

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por el tesista

Figura 1

Para usted la motivación en el trabajo es:



Interpretación: Se observa en la gráfica el resultado de cómo conceptualizan la motivación en el trabajo está el 62.8% respondieron como impulso de una persona para realizar el trabajo, el 21% como incentivo que se recibe para realizar tarea y el 16.2% como predisposición e identificación para realizar el trabajo.

Tabla 2.

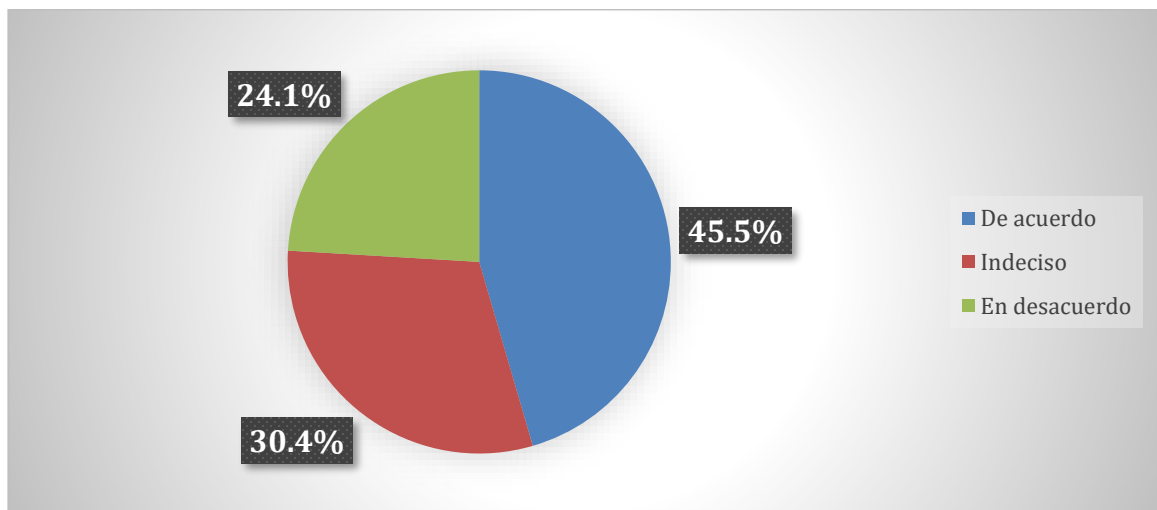
La motivación que recibe en su trabajo, conlleva a mejorar la calidad en el desarrollo de sus tareas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	121	45.5%	45.5%	45.5%
Indeciso	81	30.4%	30.4%	75.9%
En desacuerdo	64	24.1%	24.1%	100.0%
Total	266	100.0%	100.0%	

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por el tesista

Figura 1

La motivación que recibe en su trabajo, conlleva a mejorar la calidad en el desarrollo de sus tareas



Interpretación: En la figura 2 se aprecia el resultado de la pregunta la motivación que recibe en su trabajo, conlleva a mejorar la calidad en el desarrollo de sus tareas, el 45.5% respondieron de acuerdo, el 30.4% se encuentran indeciso y el 24.1% indican en desacuerdo. Existiendo diferencia significativa sobre motivación que recibe en su trabajo.

Tabla 3.

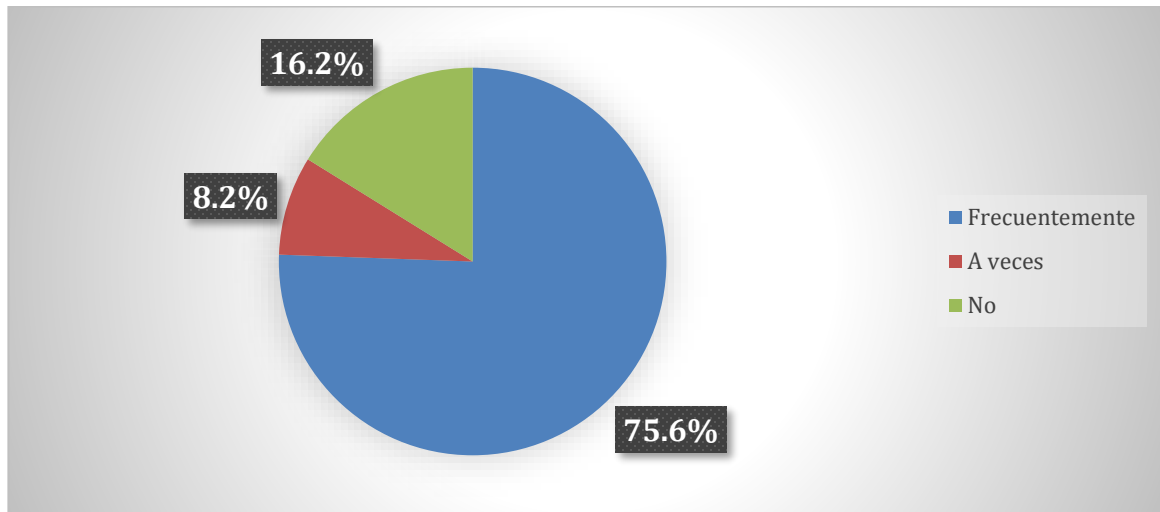
La interacción entre compañeros y jefe le brinda confianza para desarrollar el trabajo adecuadamente:

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Frecuentemente	201	75.6%	75.6%	75.6%
A veces	22	8.2%	8.2%	83.8%
No	43	16.2%	16.2%	100.0%
Total	266	100.0%	100.0%	

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por el tesista

Figura 3

La interacción entre compañeros y jefe le brinda confianza para desarrollar el trabajo adecuadamente:



Interpretación: Al respecto de acuerdo a los resultados el 75.6% respondieron que frecuentemente hay interacción entre compañeros y jefe, el 16.2% indican lo contrario al respecto y 8.2% manifiestan que a veces tienen interacción entre compañeros y jefe para desarrollar el trabajo. Existiendo diferencia significativa en la interacción.

Tabla 4.

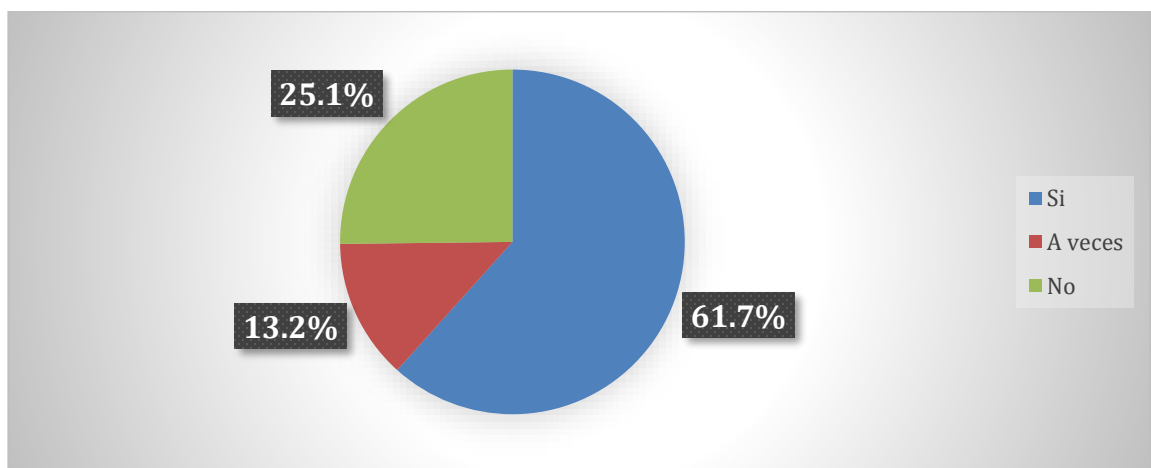
El trabajo que realiza esta acorde con su vocación y capacidad

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	164	61.7%	61.7%	61.7%
A veces	35	13.2%	13.2%	74.9%
No	67	25.1%	25.1%	100.0%
Total	266	100.0%	100.0%	

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por el tesista

Figura 4

El trabajo que realiza esta acorde con su vocación y capacidad



Interpretación: Según los resultados obtenidos, el 61.7% indican que el trabajo que realizan está acorde con su vocación y capacidad, porque se encuentran en su área de profesión y se sienten cómodos al realizar su trabajo, el 25.1% indican lo contrario al respecto y el 13.2% indican que el trabajo que realizan está acorde con su vocación y capacidad.

Tabla 5.

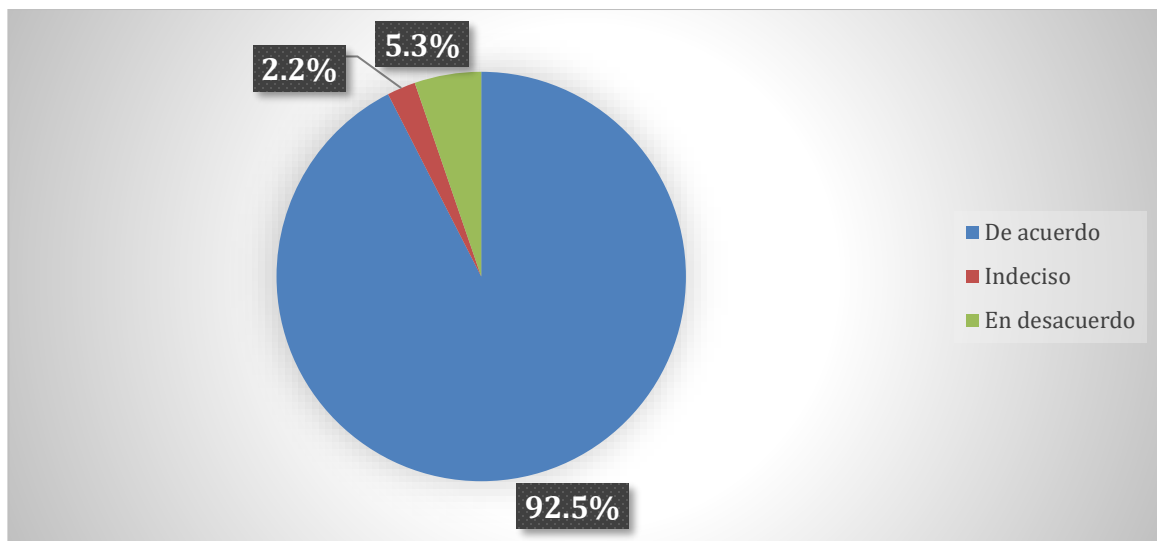
Cree Ud. que el horario de trabajo que le ofrecen es adecuado

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	246	92.5%	92.5%	92.5%
Indeciso	6	2.2%	2.2%	94.7%
En desacuerdo	14	5.3%	5.3%	100.0%
Total	266	100.0%	100.0%	

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por el tesista

Figura 5

Cree Ud. que el horario de trabajo que le ofrecen es adecuado



Interpretación: En la figura 5 se observa el resultado de que el horario de trabajo que le ofrecen es adecuado, donde el 92.5% respondieron que está de acuerdo, el 5.3% opina lo contrario al respecto y el 2.2% se encuentra indeciso, no responde. Existiendo diferencia significativa en que si el horario es adecuado.

Tabla 6.

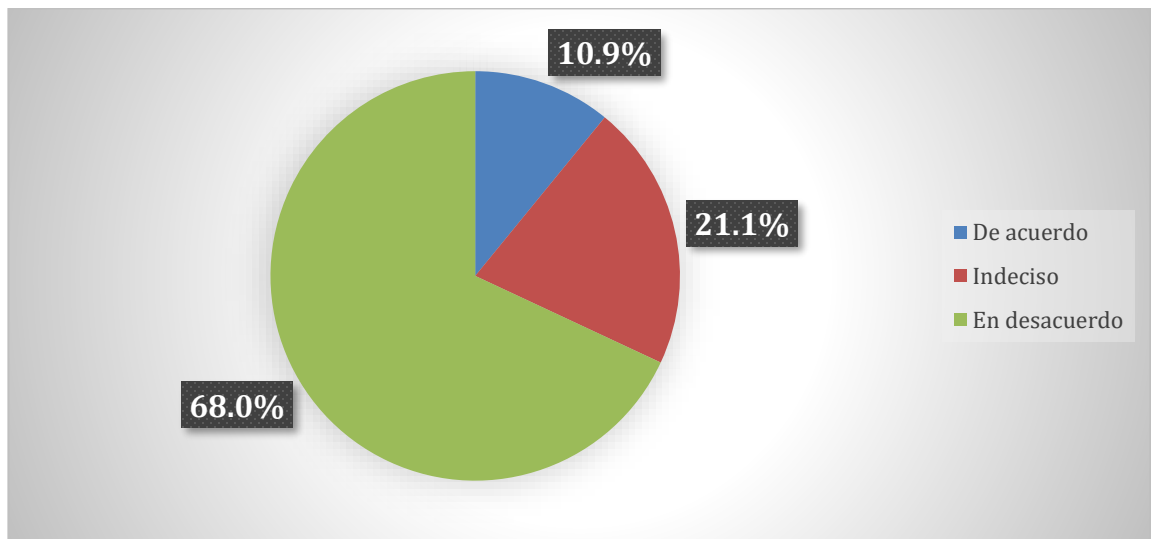
Cree Ud. que las horas extras son recompensadas adecuadamente

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	29	10.9%	10.9%	10.9%
Indeciso	56	21.1%	21.1%	32.0%
En desacuerdo	181	68.0%	68.0%	100.0%
Total	266	100.0%	100.0%	

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por el tesista

Figura 6

Cree Ud. que las horas extras son recompensadas adecuadamente



Interpretación: En la figura 6 se observa el resultado respecto a las horas extras son recompensadas adecuadamente; el 68% indican en desacuerdo, porque no son considerados sus beneficios extras, el 21.1% se encuentra indeciso, no responde con claridad y un 10.9% están de acuerdo al respecto.

Tabla 7.

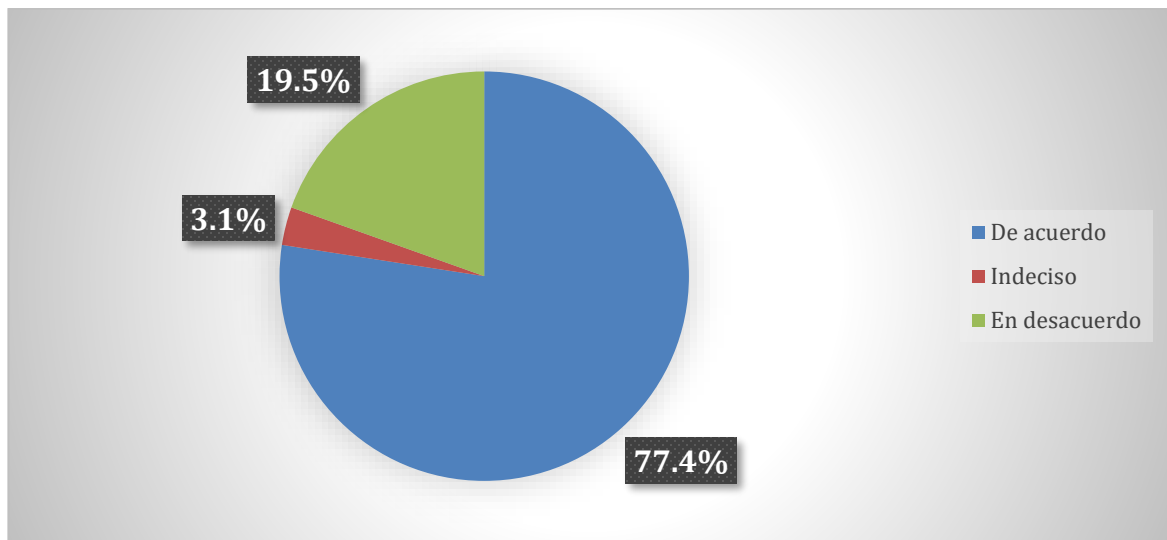
A su entender son adecuados los periodos de descanso

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	206	77.4%	77.4%	77.4%
Indeciso	8	3.1%	3.1%	80.5%
En desacuerdo	52	19.5%	19.5%	100.0%
Total	266	100.0%	100.0%	

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por el tesista

Figura 7

A su entender son adecuados los periodos de descanso



Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos se observa, el 77.4% respondieron de acuerdo que los periodos de descanso son adecuados, porque programan de acuerdo a su necesidad sus vacaciones, el 19.5% indican en desacuerdo al respecto y el 3.1% se encuentran en indeciso no responden con claridad.

Tabla 8.

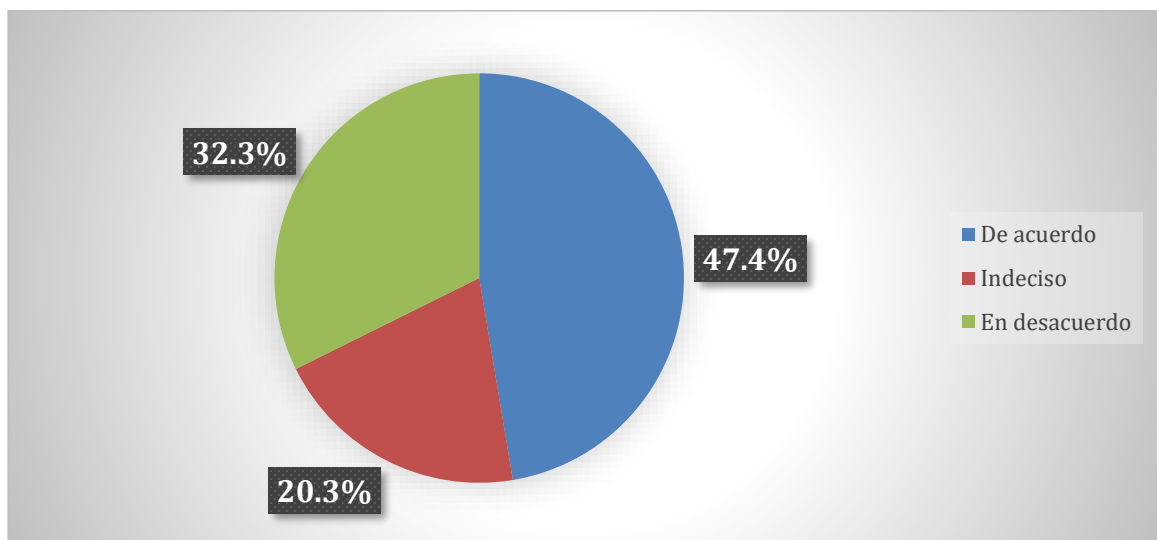
Cree Ud. la seguridad laboral depende de su desempeño en su centro de labores

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	126	47.4%	47.4%	47.4%
Indeciso	54	20.3%	20.3%	67.7%
En desacuerdo	86	32.3%	32.3%	100.0%
Total	266	100.0%	100.0%	

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por el tesista

Figura 8

Cree Ud. la seguridad laboral depende de su desempeño en su centro de labores



Interpretación: En la figura 8 se observa el resultado de la pregunta ¿cree Ud. la seguridad laboral depende de su desempeño en su centro de labores?, donde el 47.4% respondieron de acuerdo, el 32.3% respondieron en desacuerdo al respecto y un 20.3% se encuentran en indeciso, no responden con claridad frente a la pregunta indicada.

Tabla 9.

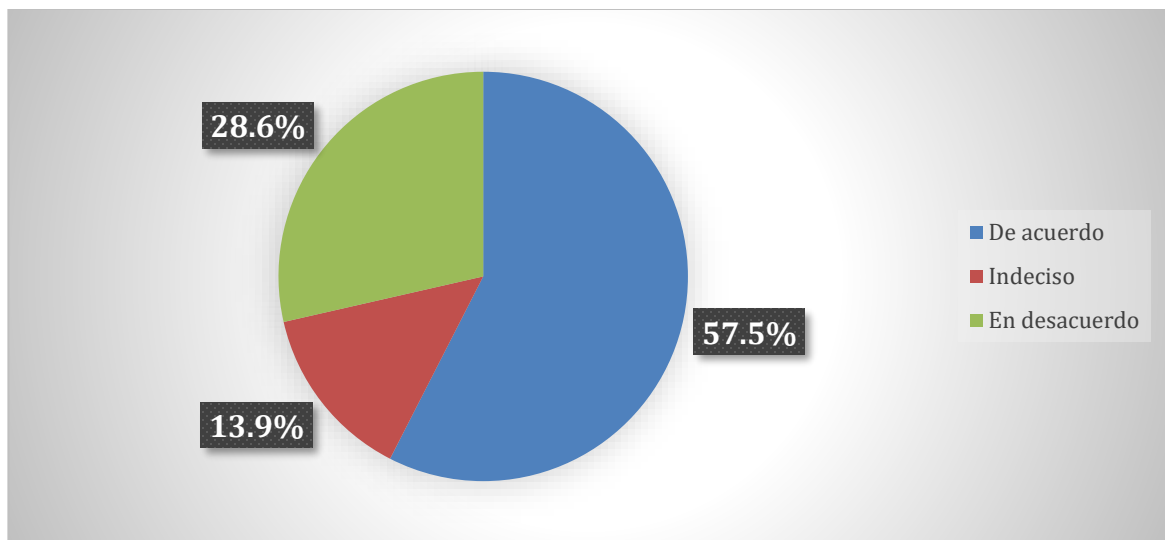
A su entender es adecuada la remuneración por el trabajo realizado

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	153	57.5%	57.5%	57.5%
Indeciso	37	13.9%	13.9%	71.4%
En desacuerdo	76	28.6%	28.6%	100.0%
Total	266	100.0%	100.0%	

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por el tesista

Figura 9

A su entender es adecuada la remuneración por el trabajo realizado



Interpretación: Al respecto de acuerdo a los resultados obtenidos el 57.5% manifiestan de acuerdo a la remuneración adecuada por el trabajo realizado, el 28.6% respondieron en desacuerdo al respecto y un 13.9% se encuentran en indeciso frente a la pregunta indicada.

Tabla 10.

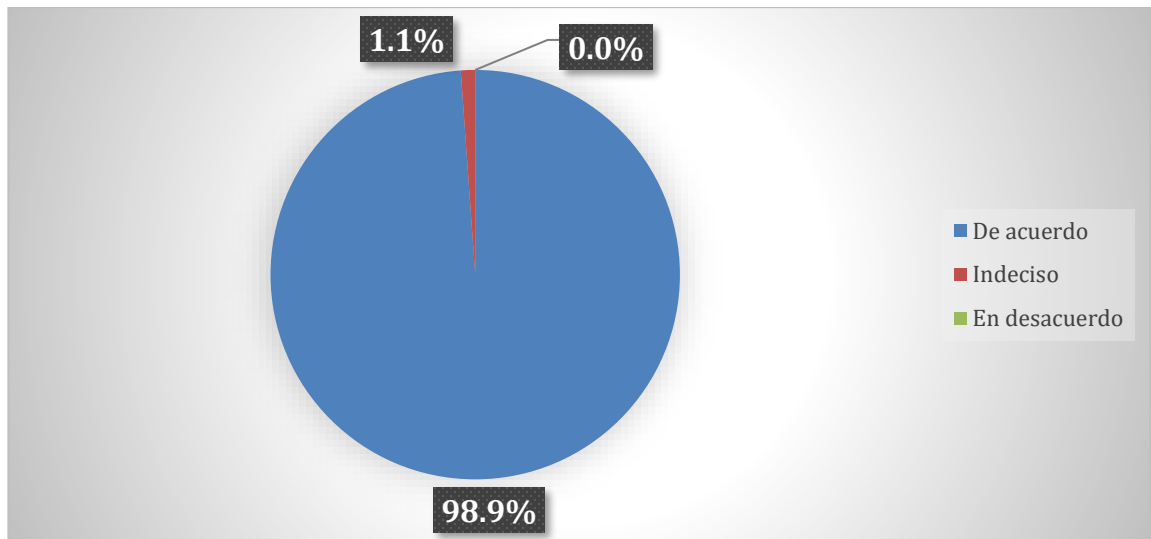
A su criterio, cumple con las jornadas diarias de trabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	263	98.9%	98.9%	98.9%
Indeciso	3	1.1%	1.1%	100.0%
En desacuerdo	0	0.0%	0.0%	100.0%
Total	266	100.0%	100.0%	

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por el tesista

Figura 10

A su criterio, cumple con las jornadas diarias de trabajo



Interpretación: En la figura 10 se observa el resultado de la pregunta el cumplimiento con las jornadas diarias de trabajo, donde el 98.9% respondieron que están de acuerdo al respecto y 1.1% de los encuestados están en indeciso ante la pregunta formulada.

Tabla 11.

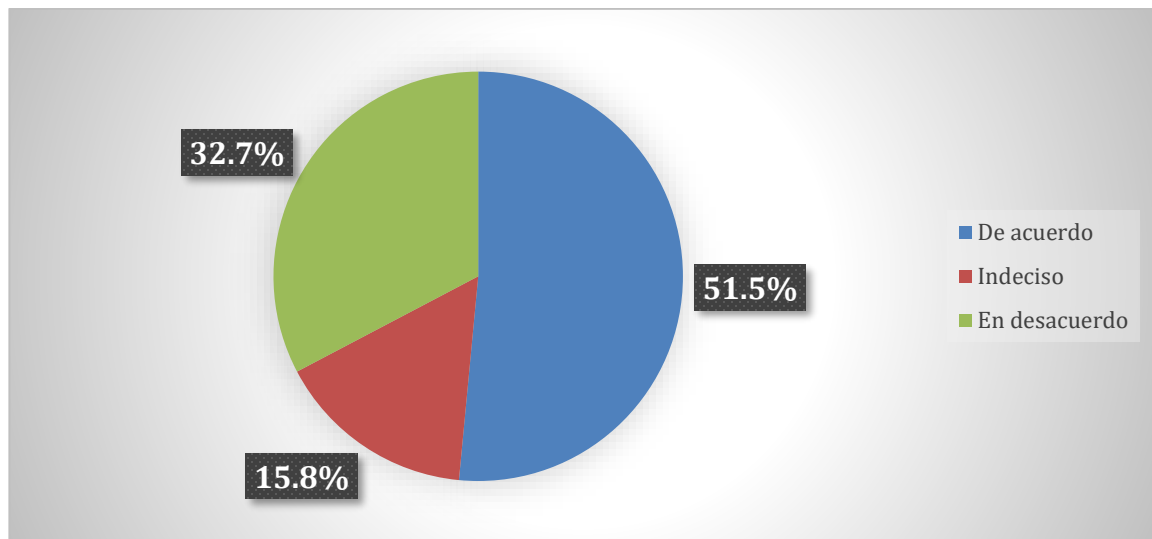
Cree Ud. es adecuado el horario laboral en tiempo de campaña

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	137	51.5%	51.5%	51.5%
Indeciso	42	15.8%	15.8%	67.3%
En desacuerdo	87	32.7%	32.7%	100.0%
Total	266	100.0%	100.0%	

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por el tesista

Figura 11

Cree Ud. es adecuado el horario laboral en tiempo de campaña



Interpretación: Según los resultados obtenidos el 51.5% respondieron de acuerdo frente a la pregunta formulada, el 32.7% indican en desacuerdo y un 15.8% se encuentran en indeciso respecto a la pregunta formulada.

Tabla 12.

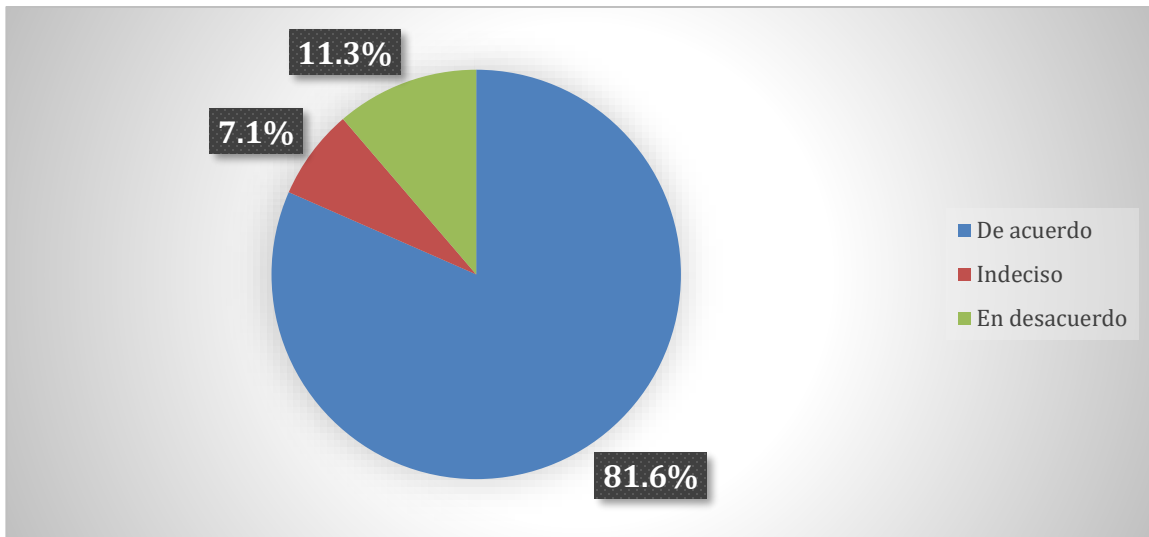
A su criterio, está de acuerdo que los aumentos de sueldo estén acordes al puesto que ocupa

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	217	81.6%	81.6%	81.6%
Indeciso	19	7.1%	7.1%	88.7%
En desacuerdo	30	11.3%	11.3%	100.0%
Total	266	100.0%	100.0%	

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por el tesista

Figura 12

A su criterio, está de acuerdo que los aumentos de sueldo estén acordes al puesto que ocupa



Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos el 81.6% respondieron de acuerdo frente a la pregunta está de acuerdo que los aumentos de sueldo estén acordes al puesto que ocupa, es decir a las responsabilidades y las actividades que realiza, el 11.3% indican lo contrario a la pregunta respectiva y el 7.1% se encuentran indecisos al no responder coherentemente al respecto.

Tabla 13.

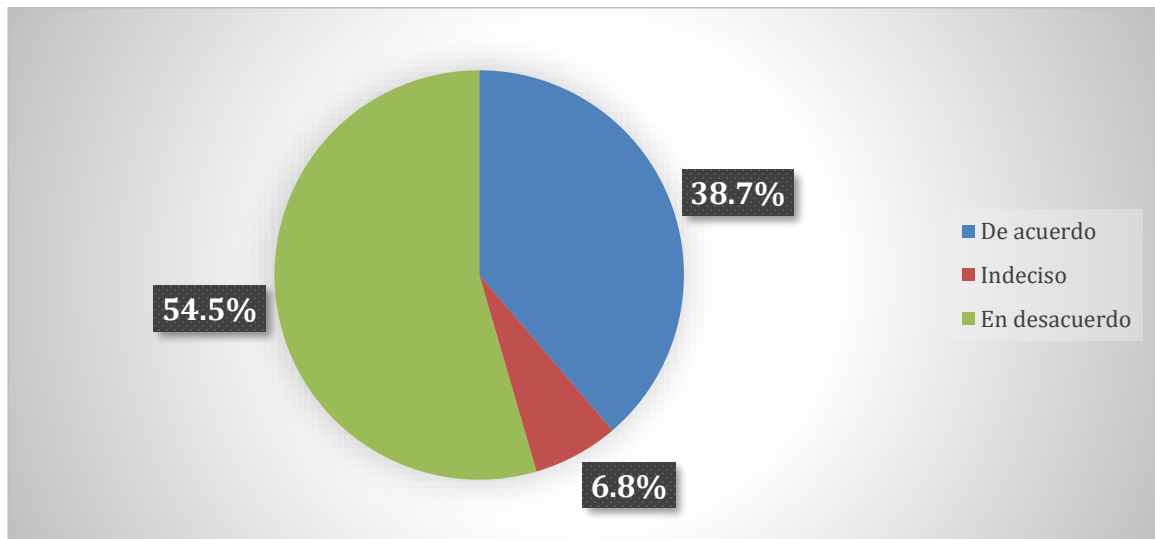
Cree Ud. el sueldo que recibe es acorde a su grado académico

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	103	38.7%	38.7%	38.7%
Indeciso	18	6.8%	6.8%	45.5%
En desacuerdo	145	54.5%	54.5%	100.0%
Total	266	100.0%	100.0%	

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por el tesista

Figura 13

Cree Ud. el sueldo que recibe es acorde a su grado académico



Interpretación: En la figura 13 se observa el resultado de la encuesta donde el 54.5% respondieron que el sueldo que recibe no es acorde a su grado académico, es decir el sueldo no está considerado por grado académico si no de acuerdo al cargo; el 38.7% indicaron que si reciben su sueldo acorde a su grado académico, porque nivel de educación sólo son estudios universitarios completos y otros son técnicos (institutos) y el 6.8% se encuentran indecisos, no tienen con claridad su respuesta.

Tabla 14.

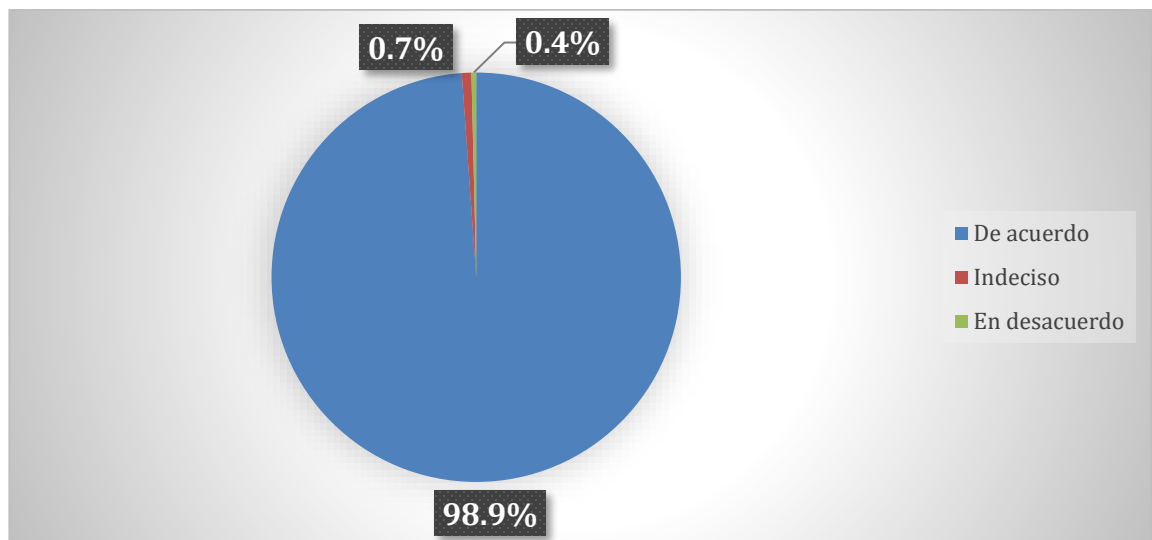
Ud. se siente orgulloso de trabajar en este centro de labores

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	263	98.9%	98.9%	98.9%
Indeciso	2	0.7%	0.7%	99.6%
En desacuerdo	1	0.4%	0.4%	100.0%
Total	266	100.0%	100.0%	

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por el tesista

Figura 14

Ud. se siente orgulloso de trabajar en este centro de labores



Interpretación: los resultados demuestran el 98.9% respondieron estar de acuerdo que se sienten orgulloso trabajar en la universidad, 0.7% se muestran indecisos al no precisar a la pregunta formulada y el 0.4% opinan lo contrario, porque de acuerdo a su capacidad y profesión prefieren estar en otras entidades.

Tabla 15.

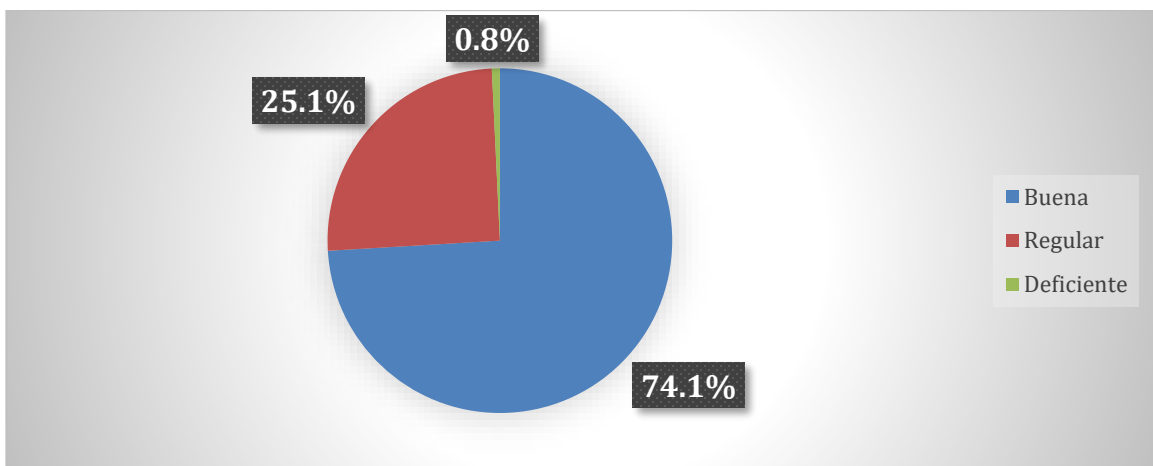
La relación entre compañeros para cumplir la tarea asignada es:

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Buena	197	74.1%	74.1%	74.1%
Regular	67	25.1%	25.1%	99.2%
Deficiente	2	0.8%	0.8%	100.0%
Total	266	100.0%	100.0%	

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por el tesista

Figura 15

La relación entre compañeros para cumplir la tarea asignada es:



Interpretación: A la pregunta sobre la relación entre compañeros para realizar las actividades asignadas, el 74.1% considera buena, ya que comparten los trabajos y se apoyan mutuamente; el 25.1% se encuentran indecisos porque hay ciertos recelos entre los trabajadores pero el cumplimiento de las tareas es óptimo y el 0.8% responden lo contrario es decir la relación es deficiente entre compañeros por diferentes problemas.

Tabla 16.

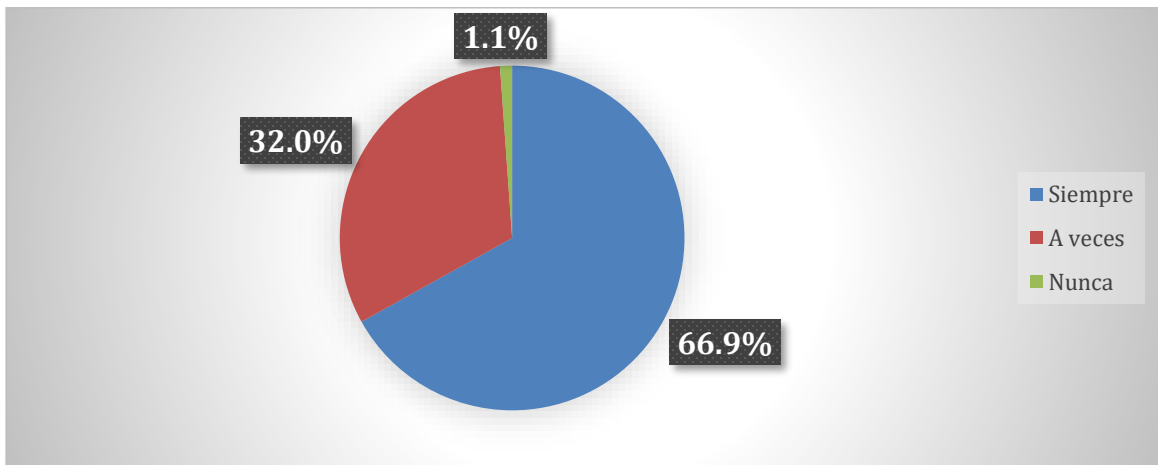
Los jefes orientan para realizar con eficiencia el trabajo asignado

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	178	66.9%	66.9%	66.9%
A veces	85	32.0%	32.0%	98.9%
Nunca	3	1.1%	1.1%	100.0%
Total	266	100.0%	100.0%	

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por el tesista

Figura 16.

Los jefes orientan para realizar con eficiencia el trabajo asignado



Interpretación: En la figura 16 se observa el resultado de los jefes que orientan para realizar con eficiencia el trabajo asignado, donde 66.3% respondieron que siempre lo realizan la orientación; el 32% están indecisos, no definen claramente sobre la pregunta planteada y el 1.1% señalan que los jefes nunca orientan para realizar con eficiencia el trabajo asignado.

Tabla 17.

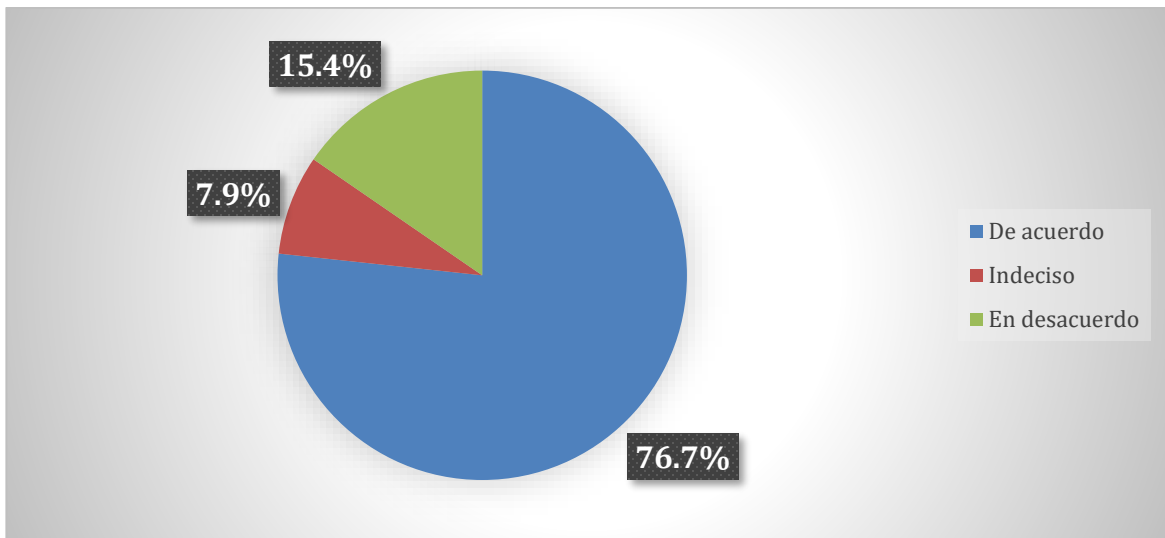
Las condiciones de trabajo son adecuadas para lograr la productividad de los trabajadores en la UNICA

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	204	76.7%	76.7%	76.7%
Indeciso	21	7.9%	7.9%	84.6%
En desacuerdo	41	15.4%	15.4%	100.0%
Total	266	100.0%	100.0%	

Fuente: Datos de la encuesta
Elaborado por el tesista

Figura 17

Las condiciones de trabajo son adecuadas para lograr la productividad de los trabajadores en la UNICA



Interpretación: Al respecto, de los resultados obtenidos el 76.7% consideran de acuerdo sobre las condiciones de trabajo son adecuadas para lograr la productividad, mientras el 15.4% indican su desacuerdo sobre la pregunta planteada, aduciendo que no reúne las condiciones necesarias para el logro de la productividad de los trabajadores de la UNICA, ya que falta materiales e infraestructura y por último 7.9% están en indeciso sobre la pregunta formulada.

6.2. **Discusión de Resultados**

De análisis de los resultados de la investigación donde se ha tenido como objetivo general establecer la relación entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en la universidad nacional San Luis Gonzaga, año 2020, los encuestados señalan que el 62.8% indican como impulso de una persona para realizar el trabajo sobre concepto de la motivación en el trabajo, asimismo el 45.5% señalan de acuerdo la motivación que reciben en su trabajo para mejorar la calidad de realizar su actividad.

El 61.7% indican que el trabajo que realizan está acorde con su vocación y capacidad, por otro lado el horario de trabajo que ofrece la universidad es adecuado (92.5%) y 68% están en desacuerdo por las horas extras que no son recompensados adecuadamente.

La interacción entre compañeros y jefes, un 75.6% le brinda confianza para desarrollar el trabajo; asimismo, 98.9% cumplen con su jornada diaria de trabajo de acuerdo a su horario de trabajo.

El 47.4% de encuestados indican que la seguridad laboral depende de su desempeño en su centro de labores y un 81.6% manifiestan estar de acuerdo que los aumentos de sueldos y salarios estén acordes al puesto que ocupa. Lo que demuestra que existe relación significancia entre las variables con un nivel de significancia (bilateral) de 0,000 menor a 0,05, se rechazando las hipótesis nulas y aceptándose las hipótesis alternas planteadas en la investigación.

En consecuencia, los resultados hallados concuerdan con Montenegro (2016) quien concluye que la motivación que ha aplicado la empresa, ha influido significativamente durante la jornada laboral, mostrando trabajadores más eficientes y dispuestos a asumir nuevas tareas. Por otro lado, Núñez, Cárdenas & Apolaya (2020) en su investigación concluye que la motivación repercute significativamente en el rendimiento laboral del Casino Richard's en el año 2019.

Por las razones antes mencionadas, los resultados se confirman con la comprobación estadística de las hipótesis planteadas, a una confiabilidad del 95% y un margen de error del 5%. Dicha hipótesis principal establece que: sí existe una relación directa entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en la

Universidad Nacional San Luis Gonzaga; ya que el resultado obtenido de 1401.28 supera al valor crítico de 46.1942. Asimismo, la comprobación de las hipótesis específicas en cuanto a: motivación intrínseca (16.03%), motivación extrínseca (70.74), Comunicación (65.72) y el ambiente laboral (82.22) influyen directa y significativamente en la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, ya que los resultados arribados son superiores a los valores críticos establecidos oportunamente (5.9915 y 9.4877).

En efecto, todo lo expresado anteriormente se corrobora o contrasta con los resultados de otras investigaciones consideradas como antecedentes de la investigación a nivel Internacional, Nacional y Local, en las cuales se considera que la motivación laboral del trabajador es prioridad para un buen desarrollo empresarial, ya de ello depende el adecuado ambiente laboral, la eficacia organizacional, el trabajo en equipo, etc. Es decir, la motivación laboral contribuye a la adaptación del trabajador y satisfacción de sus necesidades en relación al desarrollo y eficacia de la gestión empresarial.

CONCLUSIONES

1. La motivación laboral en cuanto a las nuevas tendencias de mercado, empleo de tecnología, eficiencia, gestión del cambio y adaptar al trabajador inciden en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.
2. La motivación intrínseca son los que surge desde el interior de cada individuo y es independiente de cualquier tipo de estímulo externo; cultivando esta motivación, las recompensas que recibirás son puramente de intimidad: amor propio, satisfacción personal, independencia, fortaleza interior, confianza en uno mismo, etc. para lograr la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.
3. La motivación extrínseca son acciones que realiza para ganar recompensas externas y busca la aprobación personal de un tercero: el elogio o refuerzo psicológico es un aspecto clave de la motivación para la productividad de los trabajadores administrativos.
4. La comunicación entre los trabajadores y jefes inciden en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.
5. El ambiente laboral es un factor fundamental para el desarrollo empresarial, ya que permite la comodidad para realizar su trabajo y mejorar la calidad de servicio que brinda la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.

RECOMENDACIONES

1. La motivación laboral en las instituciones y/u organizaciones deben ser una política permanente en la que los empresarios y directivos asuman el compromiso de motivar, capacitar a los trabajadores para maximizar sus intereses personales y con ello el beneficio de la empresa.
2. Se recomienda que la organización y/o institución debe motivar intrínsecamente a su colaborador apoyado en la parte extrínseca de tal forma que las metas y objetivos de ambos componentes vayan de la mano.
3. La motivación extrínseca debe darse a través de programas recompensas y reconocimientos, donde se puede premiar por realizar su trabajo eficientemente (elogios, compensación económica entre otros).
4. La comunicación muy importante se debe implementar de forma permanente programas de socialización para integrar, orientar y adecuar al trabajador a las necesidades y perfiles del cargo, a su cultura, contexto y sistema administrativo para que puedan actuar en función a las expectativas del centro laboral, logrando de esa manera la eficacia de la gestión empresarial.
5. El medio ambiente debe ser adecuado motivador para el ejercicio de sus actividades y lograr la eficacia empresarial, mediante una política de cultura organizacional en la cual los trabajadores entienden y aceptan los valores, políticas, principios, normas, objetivos, conductas, conocimientos, entre otros factores, requeridos para la eficiencia, productividad laboral y organizacional.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Ávila, R.B. (2001). *Cómo Elaborar Tesis y/o Investigación*; Editorial Estudios y Ediciones R.A.
- Becker, Brian, (2001). *Gestión estratégica de personas*. Ed. Rio de Janeiro campus.
- Bernal, C. A. (2006): *Metodología de la Investigación*; Editorial Prentice-Hall.
- Cuesta, A. (2005). *Tecnología de Gestión de Recursos Humanos*. 2da. Edición, Revisada y Ampliada. Editorial Academia.
- Hernández, R., Fernández, L., y Batista, L. (2010). *Metodología de la investigación* (6° ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fé de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Editorial Prentice Hall, Bogotá, Colombia.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos* (5ª ed.). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- García, A. (2012). *Productividad y reducción de costos: para la pequeña y mediana Industria*. México D.F., México: Trillas.
- García, A. & Uscanga, T. (2008). *Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo*. https://issuu.com/econoboy_conde/docs/dmt
- Fleitas, S. (2002). *Recursos humanos en las filosofías gerenciales y tendencias de la GRH en el mundo*, La Habana. Ed. ISPAJE.
- Gismera, V. (2002). Invertir en Personas, en revista *Capital Humano*, Número 144, 2002, Editorial Capital Humano.
- Stoner, J., Freeman, R. & Gilbert, D. (1996). *Administración*. Sexta Edición. Prentice Hall – Pearson.

- Vélaz, J. I. (1996). *Motivos y motivación en la empresa*. Ediciones Díaz de Santos, S.A. Madrid - España
- Werther y Davis, K. (2001) *Administración de personal y Recursos Humanos*. Editorial McGraw-Hill. México.
- Zayas, P. (2001). *¿Cómo seleccionar al personal de la empresa?*, Editorial Academia, La Habana, Cuba.

Tesis y trabajos de investigación

- Ochoa, K. (2014) Motivación y Productividad Laboral (Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX)" (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>
- Montenegro, J. (2016) Influencia de la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la empresa "Panadería y Repostería Belén. en el municipio de Matagalpa en el II semestre del año 2015. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN- Managua). <https://repositorio.unan.edu.ni/1875/1/5347.pdf>
- Rojas, V. (2017) Los Efectos de la Motivación en la Productividad de los Trabajadores en CYJ Constructores y Contratistas S.A.C., Lima 2017, (Tesis de grado). Universidad San Ignacio Loyola, Lima – Perú. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3340/1/2017_Rojas-Juli%C3%A1n.pdf
- Rivilla, C. & Tayupanda, J. (2014). Análisis de factores que inciden en la productividad laboral de empresas dedicadas a la producción y distribución de productos de consumo masivo en el distrito metropolitano de Quito. (Tesis de grado). Universidad Politécnica Salesiana sede Quito. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/6581>
- Corcino, M. y Espinoza, N. (2018), La Motivación y la Productividad de los Colaboradores de la Empresa Arcor S.A - Chancay, 2018" (Tesis de grado) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – Perú. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2803/CORCINO%20SOTO%20y%20ESPINOZA%20SALAZAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Pizarro, M. (2017), Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016". (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo Lima Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8719/Pizarro_TMO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Núñez, K., Cárdenas, M. y Apolaya, R. (2020); Motivación y el Rendimiento del personal que labora en un Casino en la ciudad de Ica – 2019. (Trabajo de investigación). Universidad Autónoma de Ica – Chincha – Perú.
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/684>

ANEXOS

Anexo1. Instrumentos de recolección de información

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA” DE ICA

FACULTAD DE ADMINISTRACION

TESIS

“LA MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA, AÑO 2020”

ENCUESTA

INSTRUCCIONES: Se le solicita su participación marcando con una X la alternativa que usted considere oportuna en relación a las preguntas formuladas, teniendo en consideración que la encuesta es totalmente anónima y su valor solo es académico, agradeciendo su participación.

Preguntas:

1. Para usted la motivación en el trabajo es:
 - a) Impulso de una persona para realizar el trabajo
 - b) Incentivo que se recibe para realizar tarea
 - c) Predisposición e identificación para realizar el trabajo

2. La motivación que recibe en su trabajo, conlleva a mejorar la calidad en el desarrollo de sus tareas.
 - a) De acuerdo
 - b) Indeciso
 - c) En desacuerdo

3. La interacción entre compañeros y jefe le brinda confianza para desarrollar el trabajo adecuadamente:
 - a) Frecuentemente

- b) No
- c) A veces

4. El trabajo que realiza esta acorde con su vocación y capacidad
a) Si b) A veces c) No
5. Cree Ud. que el horario de trabajo que le ofrecen es adecuado
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
6. Cree Ud. que las horas extras son recompensadas adecuadamente
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
7. A su entender son adecuados los periodos de descanso
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
8. Cree Ud. la seguridad laboral depende de su desempeño en su centro de labores
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
9. A su entender es adecuada la remuneración por el trabajo realizado
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
10. A su criterio, cumple con las jornadas diarias de trabajo
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
11. Cree Ud. es adecuado el horario laboral en tiempo de campaña
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
12. A su criterio, está de acuerdo que los aumentos de sueldo estén acordes al puesto que ocupa
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
13. Cree Ud. el sueldo que recibe es acorde a su grado académico
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

14. Ud. se siente orgulloso de trabajar en este centro de labores
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
15. La relación entre compañeros para cumplir la tarea asignada es:
Buena () Regular () Deficiente ()
16. Los jefes orientan para realizar con eficiencia el trabajo asignado
Siempre () A veces () Nunca ()
17. Las condiciones de trabajo son adecuadas para lograr la productividad de los trabajadores en la UNICA.
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Nombre del encuestador: _____

Lugar: _____ Fecha: _____ Hora: _____

Observaciones: _____

ANEXO N° 02
MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores	Metodología de la Investigación	Técnica e Instrumentos
<p>Problema principal ¿De qué manera incide la motivación laboral en la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020?</p> <p>Problema Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera incide la motivación intrínseca en la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020? • ¿De qué manera incide la motivación extrínseca en la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020? • ¿De qué manera incide la comunicación en la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020? • ¿De qué manera incide el ambiente laboral en la productividad de los 	<p>Objetivo Principal. Analizar la incidencia de la motivación laboral en la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020</p> <p>Objetivo Específicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la incidencia de la motivación intrínseca en la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020. • Determinar la incidencia de la motivación extrínseca en la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020. • Determinar la incidencia de la comunicación en la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020. • Determinar la incidencia del ambiente laboral en la 	<p>Hipótesis principal. La motivación laboral incide significativamente en la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020.</p> <p>Hipótesis Específicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La motivación intrínseca incide significativamente en la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020. • La motivación extrínseca incide significativamente en la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020. • La comunicación incide significativamente en la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020. • El ambiente laboral incide significativamente en la productividad de los 	<p>Variable independiente: Motivación Laboral.</p> <p>Indicadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación intrínseca • Motivación extrínseca • Comunicación • Ambiente laboral <p>Variable Dependiente: Productividad de los trabajadores administrativos</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia y Eficacia • Competitividad • Recursos utilizados 	<p>• Tipo de investigación La investigación es cuantitativa y de acuerdo a su naturaleza será de tipo básica</p> <p>• Nivel de la investigación La investigación a realizar será de nivel explicativa.</p> <p>• Diseño: No experimental – transeccional o transversal</p> <p>• Población y/o muestra Población: La población estuvo conformada por todos los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga. Muestra: 266 trabajadores administrativos</p>	<p>• Técnicas de recolección de datos: La observación Encuesta Análisis documental</p> <p>• Instrumentos de recolección de datos: Ficha de observación Cuestionario Revisión de documentos Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados Organización de datos Tabulación de datos Cuadros y representaciones estadísticas</p>

trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020?	productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020.	trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020.			Análisis e interpretación de datos
---	--	---	--	--	------------------------------------