



Uleam
UNIVERSIDAD LAICA
ELOY ALFARO DE MANABÍ



UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIATURA DE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación laboral y productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de
Manta 2020

Autor:

Kevin Ricardo Navarrete Parrales

Tutora:

Evelyn Cano Lara, PhD

PERIODO ACADÉMICO ORDINARIO – PAO 2022 (2)

Aprobación del trabajo

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación denominado: "Motivación laboral y productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020", elaborado por el egresado Kevin Ricardo Navarrete Parrales, el mismo que cumple con lo estipulado por los reglamentos y disposiciones que fueron determinadas por la facultad de ciencias Administrativas en la carrera administración de empresas de la Universidad Laica "ELOY ALFARO" de Manabí.

JURADO

Presidente del Tribunal

Miembro tribunal

Miembro tribunal

Dedicatoria


El presente trabajo de titulación se lo dedico a mi familia cuyo apoyo me llevado a este momento ha sido mi guía, mi inspiración y mi fuerza.

A mis padres que con la constancia y perseverancia de la importancia del estudio me lleno de sabiduría y a guiarme para tomar la mejor decisión de estudiar, gracias a sus consejos soy mejor persona tanto en lo personal como en lo profesional.

A mi hermana que siempre puedo contar con ella para cualquier inquietud sus palabras de inspiración y motivación hicieron que yo pudiera llegar aquí y realizar este trabajo por ello en especial le doy las gracias por estar siempre a mi lado para apoyarme tanto en lo bueno como en lo malo.

Finalmente, a todos mis docentes que me han impartido sabiduría a lo largo en toda mi carrera me han llenado de fuerzas y motivación, para seguir paso a paso y pudiera culminar con éxito mi titulación.

Certificado del tutor

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-01-F-010
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO.	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor de la Facultad Ciencias Administrativas de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, certifico:

Haber dirigido y revisado el trabajo de titulación, cumpliendo el total de 400 horas, bajo la modalidad del proyecto de investigación , cuyo tema del proyecto es “Motivación laboral y productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.”, el mismo que ha sido desarrollado de acuerdo a los lineamientos internos de la modalidad en mención y en apego al cumplimiento de los requisitos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico, por tal motivo CERTIFICO, que el mencionado proyecto reúne los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometido a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

La autoría del tema desarrollado corresponde al señor Navarrete Parrales Kevin Ricardo estudiante de la carrera de Administración de empresas, período académico 2021-2022, quien se encuentra apto para la sustentación de su trabajo de titulación.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Lugar, Manta
18/06/2022.

Lo certifico,



PHD. Evelyn Cano Lara
Docente Tutor(a)
Área: Administración

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por la fuerza que me ha dado para cumplir, uno de mis grandes objetivos, culminar mi carrera profesional.

A mi familia compuesta por mis padres, mi hermana y mis perros, gracias a ellos he tenido la comprensión, el cariño y el amor brindado desde el comienzo hasta el final de mi formación profesional.

A la Universidad Laica “Eloy Alfaro de Manabí”, por abrirme las puertas de su institución, así mismo a cada uno de los docentes de la Facultad ciencias Administrativas, por el conocimiento brindado, la ayuda, la paciencia y cariño hacia mi persona.

Finalmente, al apoyo de mi tutora la Dra. Evelyn Cano Lara, por guiarme a culminar con éxito esta etapa final de mi trabajo de titulación por instruirme, sacarme de cualquier duda y poder aportarme los conocimientos necesarios para lograr culminar mi trabajo de grado.

Kevin Ricardo Navarrete Parrales

Índice

Aprobación del trabajo	I
Dedicatoria	II
Certificado del tutor	III
Agradecimiento.....	IV
Índice	V
Índice de figuras	VIII
Resumen ejecutivo	IX
Abstrac	X
Capítulo I	1
1. Introducción.....	1
1.1. Antecedentes.....	2
1.2 Diseño teórico	8
1.2.1 Formulación del problema	8
1.2.1.1. Problemas específicos.....	8
1.2.2. Objeto y campo de acción	8
1.2.3. Objetivo.....	9
1.2.4. Objetivos específicos.....	9
1.2.5. Hipótesis.....	9
1.2.5.1. Hipótesis específicas	9
1.2.5.2. Definición de variables	10
1.2.5.3. Operacionalización de las variables	10
1.2 Diseño metodológico	13
1.3.1. Alcance	13
1.3.2. Diseño	13
1.3.3. Población y muestra.....	13
1.3.4. Instrumentos de medición y recolección de datos	14
Capitulo II	14
2. Marco teórico.....	14
2.1 Motivación laboral.....	14
2.2 Teorías de la motivación laboral	15
2.3 Productividad	20
2. Teorías de la productividad.....	22
Capitulo III	22
3. Diagnóstico.....	22
3.1 Análisis de fiabilidad	22
3.2 Resultados de la encuesta – estadística descriptiva.....	23

3.3	Variable independiente: Motivación laboral	23
3.3.1	Variedad de la tarea.....	23
3.3.2	Autonomía para la realización de la tarea	24
3.3.3	Identidad de tareas	26
3.3.4	Importancia de las tareas.....	27
3.3.5	Retroalimentación sobre el desempeño	28
3.4	Variable dependiente: Productividad	30
3.4.1	Competencias.....	30
3.4.2	Trabajo en equipo y cohesión.....	32
3.4.3	Cultura organizacional.....	33
3.4.4	Liderazgo.....	35
3.5	Comprobación de hipótesis	36
3.5.1	Hipótesis general.....	37
3.5.2	Hipótesis específicas	37
Capítulo IV	41
4.	Propuesta	41
Conclusiones	48
Recomendaciones	49
Anexos	51
Bibliografía	58

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de consistencia, Fuente Kevin Navarrete	10
Tabla 2 Operacionlización de las variables Fuente: Kevin Navarrete	12
Tabla 3 Población de estudio Fuente: Empresa Eminsalv s.a.....	14
Tabla 4. Análisis de fiabilidad. Fuente: encuesta	22
Tabla 5. Variedad de tarea. Fuente: encuesta.....	23
Tabla 6. Autonomía para la tarea. Fuente: encuesta	24
Tabla 7. Identidad de tareas. Fuente: encuesta	26
Tabla 8. Importancia de las tareas. Fuente: encuesta	27
Tabla 9. Retroalimentación sobre el desempeño. Fuente: encuesta	29
Tabla 10. Competencias. Fuente: encuesta	30
Tabla 11. Trabajo en equipo y cohesión. Fuente: encuesta	32
Tabla 12. Cultura organizacional. Fuente: encuesta	33
Tabla 13. Liderazgo. Fuente: encuesta.....	35
Tabla 14:Correlaciones de motivación laboral sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.Fuente: Kevin Navarrete	37
Tabla 15: Correlaciones de la variedad de la tarea sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.Fuente: Kevin Navarrete	38
Tabla 16: Correlaciones de la autonomía para la realización de la tarea sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.Fuente: Kevin Navarrete.....	38
Tabla 17: Correlaciones de la identidad de tareas sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.Fuente:Kevin Navarrete	39
Tabla 18: Correlaciones de la importancia de las tareas sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.Fuente: Kevin Navarrete.....	40
Tabla 19: Correlaciones de la retroalimentación desempeño sobre de la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.Fuente: Kevin Navarrete.....	41
Tabla 20. Propuesta de mejora empresa Eminsalv S.A de Manta. Fuente : Kevin Navarrete.....	43

Índice de figuras

Figure 1. Jerarquía de las necesidades humanas de Maslow. Obtenido de https://robertoespinosa.es/	16
Figure 2. Modelo bifactorial de Herzberg. Motivos y Motivación en la empresa. Madrid, Spain: Ediciones Díaz de Santos. Recuperado de https://elibro.net/es/ereader/ulearn/52920?page=159	18
Figure 3. Consecuencias del logro de metas. Extraído de (Vélaz Rivas, 1996)	20
Figure 4. Variedad de la tarea. Fuente: encuesta	23
Figure 5. Autonomía para la realización de la tarea. Fuente: encuesta	25
Figure 6. Identidad de tareas. Fuente: encuesta	26
Figure 7. Importancia de las tareas. Fuente: encuesta	28
Figure 8. Retroalimentación sobre el desempeño. Fuente: encuesta.....	29
Figure 9. Competencias. Fuente: encuesta.....	31
Figure 10. Trabajo en equipo y cohesión. Fuente: encuesta.....	32
Figure 11. Cultura organizacional. Fuente: encuesta.....	34
Figure 12. Liderazgo. Fuente: encuesta	35
Figure 13. Niveles de medición de las variables. Fuente: Hernández, Fernández, & Baptista (2014, pág. 305)	36
Figure 14. Fuente: Manuel Rodenas Adam y José Onofre Montesa Andrés, 1999.	42

Resumen ejecutivo

El presente trabajo de titulación consta de cuatro capítulos en los cuales se desarrolló la introducción, el marco teórico, el diagnóstico y la propuesta. El objetivo de la investigación determinar la influencia de la motivación laboral sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020. Para el desarrollo metodológico se realizó una investigación correlacional con el diseño de ser no experimental, transversal donde la población de estudio se constituyó de los 124 empleados de la empresa Eminsalv S.A; a las que se le aplicó un cuestionario basado en la operacionalización de las variables motivación laboral y productividad con la correlación de los factores de la variedad de la tarea, la autonomía para la realización de la tarea, la identidad de tareas, la importancia de las tareas, la retroalimentación sobre el desempeño, las competencias, el trabajo en equipo y cohesión, la cultura organizacional, y el liderazgo.

Como resultado de la investigación se determinó la relación de la motivación laboral sobre la productividad con un nivel de razón rho (0,416). Se estableció la relación de la variedad de la tarea sobre la productividad, la identidad de tareas sobre la productividad, la importancia de las tareas sobre la productividad y la retroalimentación sobre el desempeño en la productividad. Se rechazó la relación de la autonomía para la realización de la tarea sobre la productividad con un nivel de razón rho (0,095).

Palabras claves: Correlación, motivación laboral, productividad, desarrollo metodológico, resultado.

Abstrac

This degree work consists of four chapters in which the introduction, the theoretical framework, the diagnosis and the proposal were developed. The objective of the research to determine the influence of work motivation on the productivity of workers in the company Eminsolv SA de Manta 2020. For the methodological development a correlational research was carried out with the design of being non-experimental, cross-sectional where the study population it was constituted of the 124 employees of the company Eminsolv SA; To which a questionnaire was applied based on the operationalization of the variables work motivation and productivity with the correlation of the factors of the variety of the task, the autonomy to carry out the task, the identity of tasks, the importance of the tasks, feedback on performance, competencies, teamwork and cohesion, organizational culture, and leadership.

As a result of the research, the relationship of work motivation on productivity with a level of rho ratio (0.416) was determined. The relationship of the variety of the task on productivity, the identity of tasks on productivity, the importance of the tasks on productivity and feedback on productivity performance was established. The relationship of autonomy to perform the task on productivity with a ratio level rho (0.095) was rejected.

Keywords: Correlation, labor motivation, productivity, methodological development, result.

Capítulo I

1. Introducción

En los últimos años las empresas han visto como los factores de motivación y productividad laboral han influido en todos los sectores de la empresa, repercutiendo en los diversos elementos de producción, económicos, talento humano y administración pudiendo lograr alcanzar sus objetivos. Es por ello que en este proyecto de investigación vamos a desarrollar la relación entre la motivación laboral y la productividad en una determinada empresa, dando a conocer lo que puede implementar un buen jefe, donde debe reconocer que sus colaboradores son personas y que, como tales, tienen muchas necesidades que cubrir. Vamos a ver cuáles son las técnicas y elementos de los que nos podemos valer para poder, alcanzar los objetivos empresariales mediante la motivación a los colaboradores, llegando analizar las variables con sus respectivas dimensiones, donde conoceremos los resultados, para dar una respuesta a la investigación, y proponiendo acciones en la empresa que nos permita incrementar la motivación laboral y con ello la productividad.

1.1. Antecedentes

Para Torres (2017) quien realizó un trabajo investigativo denominado “*Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la oficina de admisión de una institución privada*”, realizada en la Universidad César Vallejo escuela de posgrado de Perú, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y productividad laboral en los colaboradores de admisión de una institución privada, para lograr dicho objetivo se estableció los siguientes objetivos específicos, primero identificar el nivel de productividad según el género, edad y grado de instrucción, seguido de establecer la conexión entre la motivación y eficacia de los colaboradores de una institución privada y por último establecer la relación entre motivación y eficiencia en una institución privada. En su metodología aplicada en su investigación fue de un enfoque cuantitativo estableciendo un diseño no experimental de carácter descriptivo correlacional y transversal, para realizar su trabajo investigativo y aplicar su metodología se estipularon las siguientes variables de motivación con sus respectivas dimensiones de factores higiénicos y motivacionales, en la variable de la productividad laboral se usaron los siguientes factores de eficacia y eficiencia, de las cuales en los resultados obtenidos se comprobaron las siguientes hipótesis, la relación entre la variables de motivación y productividad, la relación entre la motivación y eficacia y por último la relación entre la motivación y la eficiencia. En los resultados que se obtuvieron, comprobaba que se estableció una relación positiva entre las variables de motivación y productividad laboral en los colaboradores de la institución privada de dicha investigación.

En el siguiente trabajo de investigación por Icaza, Velasco, & Chong (2019) que lleva por título “*La motivación laboral como herramienta para elevar la productividad en las Empresas Bananeras de la provincia de los Ríos*” esta investigación estableció como objetivo principal de aumentar la motivación para conseguir elevar la productividad laboral para las empresas bananeras. Para lograr alcanzar el objetivo general de dicha investigación los autores establecieron los siguientes objetivos específicos potenciar, elevar, analizar y evaluar la productividad laboral con la relación de una motivación en todos los departamentos de la empresa, para ello tuvieron que llevar la acción de analizar y describir las variables y los resultados de su incidencia. Para llevar a cabo dicha investigación los autores determinaron los siguientes factores de la variable de motivación laboral que eran las siguientes: la auto estimulación y la estimulación proporcionada por el medio natural. en cuanto a la variable de productividad se establecieron los siguientes factores de la

remuneración, premios y estímulos morales percibidos en los que influye la motivación,

Así mismo en el artículo desarrollado por la autor López (2019) integrante de la facultad de estudios de posgrado de la Universidad Tecnológica empresarial de Guayaquil, su artículo titula "*Estrategias administrativas para mejorar la productividad laboral a través de la motivación en las empresas familiares del sector de la construcción en la ciudad de Guayaquil*" señalaba que hay que implementar la motivación como estrategia administrativa para mejorar la productividad laboral en las organizaciones, por lo que su objetivo primordial era establecer estrategias administrativas para obtener una buena producción laboral mediante la motivación en las empresas de construcción ubicadas en Guayaquil. Este artículo investigativo permite conocer la relación que existe entre las variables de motivación y productividad laboral en las diversas empresas establecidas en el mercado, ya que el autor describió que la motivación es una técnica clave en todas las empresas y la influencia que esta tenía en el desarrollo de sus actividades donde esta repercutió en las ganancias para la organización. Por ello esta investigación utilizaba una metodología de carácter cuantitativo y cualitativo, midiendo las dimensiones de la variable de productividad laboral las cuales son eficiencia y eficacia. también midiendo los niveles de la variable de motivación las cuales son recurso humano, el nivel de compromiso y la satisfacción laboral las cuales ofrecieron la oportunidad de realizar encuestas y entrevistas al personal de las compañías para la recolección de la información, para poder obtener esta información se estableció una investigación exploratoria, descriptiva y de campo, para demostrar el desarrollo de la motivación en la administración mejorara la productividad laboral de las empresas familiares constructoras en la ciudad de Guayaquil. Los resultados obtenidos fueron los siguientes, la técnica de la motivación apenas se aplica en los trabajadores y esta escasez repercutió en la productividad laboral dando como resultado el deseo que las empresas generen mejores ganancias, esto se debió a que diversas empresas reportaron que no poseían las herramientas de analizar la productividad laboral para implementar la motivación en sus organizaciones esto provoco la falta de personal y altos índices de desempleo en el sector de la construcción por lo que el método de motivación para los colaboradores de las empresas familiares es necesario implantarlo y relacionarlo con la productividad laboral.

En el artículo desarrollado por el autor Flores (2018) , "*La motivación como fuente de productividad*" hace referencia en explicar la motivación de los colaboradores como principal fuente productiva en una empresa, donde su objetivo fue

analizar los diferentes factores de participación, satisfacción, compromiso e intención de renunciar, que ayudaron a los trabajadores a estar constantemente motivados para que consiguieran una permanente productividad, señalando las acciones que pudieron obtener un equilibrio personal y laboral logrando resultados exitosos en las organizaciones, por ello la motivación fue un factor que incidió en el desempeño laboral, ya que el autor señaló que las organizaciones valoraron más el reconocimiento, aprecio y los vínculos que tuvo con la empresa, los empleados porque estos reflejaron la productividad, generando un alto compromiso por la empresa. En los resultados obtenidos de la investigación fueron para que una organización mejore su motivación debe cumplir con todos los impulsos de adquirir, formar lazos, comprender y defenderse para obtener un desempeño de la productividad laboral exitoso. En la conclusión del autor definió para que una empresa sea productiva tiene que desarrollar los indicadores emocionales en la motivación del personal.

La investigación de Pérez (2016) "*Relación de productividad, motivación y la satisfacción laboral de los empleados de una empresa de seguros y su líder*" donde las empresas buscaban implementar estrategias laborales que ayude a enfrentarse a los problemas y mejore su productividad, por ello en los últimos tiempos las empresas tienen como elementos esenciales, la productividad y los recursos humanos, de estas dependen de la satisfacción laboral que tengan con la relación de su motivación repercutirá en la productividad de los empleados, para comprobar esta hipótesis en su metodología se desarrolló los siguientes procedimientos, donde la recolección de información fue destinada a los empleados de las áreas de trabajo de la empresa de seguros. Se aplicaron test diseñados para analizar la productividad, motivación y satisfacción laboral y al gerente de la organización un test de dirección para detallar la influencia del gerente en la motivación. Para poder medir las variables de motivación las cuales son salarios, prestaciones, seguridad laboral, ambiente laboral, aspiraciones personales, exigencias de trabajo, esfuerzo, desempeño, sentido de posición y reconocimiento. Las variables de productividad que son los siguientes: cumplimiento de objetivos, logro, comunicación, interés, ascenso, reconocimiento, autoridad. En las áreas de administración, emisión, seguros, finanzas y atención de la fuerza de ventas. Los resultados obtenidos demostraron que el gerente de la organización repercutió en la motivación y satisfacción laboral de los empleados por lo consiguiente obtuvieron una baja productividad ya que sus indicadores de motivación no se estuvieron cumpliendo. En la conclusión del autor señala que la motivación repercutió en los empleados de una empresa en el cual se verá influenciado la productividad con un desempeño laboral eficiente o defectuoso.

El trabajo doctoral realizado por ICAZA (2019) de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos del Perú, titulado "*La motivación y su influencia en la productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos, 2016*" tuvo como objetivo principal establecer un sistema de acciones de motivación que influya positivamente los niveles de productividad laboral de las haciendas bananeras de las provincias de los Ríos. Para conseguir respaldar la investigación estableció los siguientes objetivos particulares: primero delimitar los niveles de motivación de los empleados de las haciendas bananeras de la provincia de los Ríos, para el desarrollo de la actividad laboral y, por último, señalar la influencia de los incentivos económicos, morales y la capacitación continua de la productividad laboral en las haciendas bananeras pequeñas de la provincia de los Ríos. El marco metodológico aplicado en esta investigación consistió en buscar la finalidad central de correlacionar las variables de motivación y productividad, determinando la medición de las dimensiones de motivación intrínseca y extrínseca de la variable de motivación y estableciendo la medición de las dimensiones de eficacia y eficiencia de la variable de productividad, donde se utilizaron metodologías teóricas y empíricas con el fin de obtener la información de constatar las propiedades inherentes a la producción y motivación de las haciendas seleccionadas donde se realizaron el cuestionario tipo test a los empleados y expertos. Entre los resultados obtenidos destacó señalar que un sistema de acciones influido por resultados logrados garantiza una motivación adecuada para el aumento de la productividad en las haciendas bananeras pequeñas de la provincia de los Ríos. En las conclusiones del autor cabe mencionar que los incentivos mencionados con anterioridad influyeron significativamente para el incremento de la productividad por tanto a la rentabilidad de estas.

En la investigación de la tesis de magister de Alejo (2017) titulada "*Análisis de la motivación y productividad como factores relevantes en la eficiencia de la calidad de servicio al cliente en entidades financieras de la ciudad de Puno*" tuvo como objetivo desarrollar un análisis del grado de relación en la motivación y productividad como variables relevantes en la eficiencia de la calidad de servicio al cliente de las entidades financieras. Para lograr la investigación se plantearon los siguientes objetivos específicos, primero especificar la influencia de la motivación de la calidad de servicio al cliente, segundo establecer la influencia de la productividad en la calidad de servicio al cliente y por último evaluar los elementos para facilitar la eficiencia de la calidad de servicio al cliente, todos estos objetivos estuvieron destinados a las entidades financieras de la ciudad de Puno durante el año 2015. Para el desarrollo de la investigación se planteó la siguiente hipótesis: la motivación y productividad se

relacionan con la eficiencia de la calidad de servicio al cliente en las entidades financieras. El autor estableció los indicadores de la variable de productividad las cuales son eficiencia, eficacia y efectividad. En la variable de motivación los indicadores que se determinaron de acuerdo al autor son los siguientes factores motivacionales y los factores higiénicos para desarrollar su marco metodológico se definió de acuerdo a la obtención y comprobación de sus hipótesis y objetivos, donde se postula que tuvo un diseño no experimental y de carácter descriptivo donde se destinaron las encuestas para la obtención de la información a los empleados de las entidades financieras de la ciudad Puno. Los resultados obtenidos para la comprobación de los objetivos fueron los siguientes la confirmación de una relación significativa entre la motivación y productividad con la eficiencia de la calidad de servicio de las entidades financieras de la ciudad de Puno. A modo de conclusión el autor revela la existencia de una relación de la motivación y productividad, ya que las correlaciones obtenidas fueron de 0.689 representando una correlación moderada.

Por otra parte el trabajo investigativo de maestría de Pereda (2019) titulado "*Motivación en la productividad de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019*" cuyo objetivo de estudio estuvo basado en determinar la incidencia de la motivación en la productividad de los colaboradores del parque de la Leyendas ubicado en Lima, para poder llevar acabo su principal objetivo asimismo se definió los siguientes objetivos específicos, establecer incidencia significativa de la motivación en la eficiencia, seguido de determinar incidencia significativa de la motivación en la eficacia y por ultimo especificar la incidencia significativa de la motivación en la efectividad, todos estos objetivos esta dirigidos a los trabajadores del Parque de las Leyendas, ubicado en la ciudad de Lima. Para poder realizar el trabajo investigativo se determinó la variable de motivación con sus respectivas dimensiones de motivación intrínseca y la motivación extrínseca con sus respectivos indicadores de logros, autoestima, responsabilidad, independencia laboral, políticas, supervisión, interrelación, entorno físico y bonificaciones. Por otra parte, también se determinó la variable de productividad con las siguientes dimensiones de eficiencia, eficacia y efectividad con sus respectivos indicadores de capacidad, tiempo, materiales, insumos, objetivos, recursos, resultados y recursos. La metodología que se aplicó en el trabajo investigativo de maestría fue de un diseño no experimental, de un método deductivo y alcance correlacional de enfoque cuantitativo, donde se aplicó un cuestionario Likert a los empleados del Parque de Las Leyendas. Los resultados obtenidos de dichas encuestas fue la siguiente se comprobó que existe incidencia de la variable motivación y la variable productividad en los empleados de dicho parque,

presentando un nivel de significancia inferior al α 0.05, lo que permitió concluir que la variable motivación incidió sobre la eficiencia, eficacia y efectividad de los trabajadores del Parque de las leyendas ubicado en Lima.

Así mismo en el trabajo investigativo de la tesis de magister de Azabache (2017) titulado "*Motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote*" donde quiso demostrar la correlación entre las variables de motivación y productividad laboral, por lo que decidió implantar el siguiente objetivo principal es definir la relación entre la motivación y productividad laboral en los empleados de las dependencias policiales del distrito de nuevo Chimbote. Para lograr establecer sus objetivos específicos se delimitó las dimensiones de las variables de motivación y productividad laboral, las dimensiones de la variable de motivación son las siguientes: los factores higiénicos y los factores motivacionales, en la variable de productividad laboral se determinaron las siguientes dimensiones de remuneración, capacitación, desempeño y ambiente laboral. Por lo cual sus objetivos específicos que estableció fue de identificar los niveles de motivación y productividad laboral de los trabajadores de las dependencias policiales y de establecer la relación entre la motivación y la dimensión de remuneración, capacitación, desempeño y ambiente de la productividad laboral de los empleados de las dependencias policiales ubicado en el distrito de nuevo Chimbote. El marco metodológico aplicado en este trabajo investigativo consistió en un diseño correlacional para medir la relación de las dos variables de estudio, con un enfoque cuantitativo no experimental aplicando un cuestionario estructurado para medir las variables. Los resultados obtenidos de dicha investigación accedieron a determinar que no existió una relación significativa entre las variables de motivación y productividad laboral de los agentes de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote.

El autor Sosa (2018) en su investigación "*Motivación laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto*" donde estipuló el siguiente objetivo de determinar la relación entre la motivación laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento en la provincia de Mariscal Nieto, para desarrollar su objetivo principal el autor identificó las dimensiones de motivación laboral entre las que se encuentran la variedad de la tarea, autonomía para la realización de la tarea, identidad de las tareas, importancia de las tareas y la retroalimentación sobre el desempeño. En las dimensiones de la productividad de la investigación el autor señaló las siguientes: competencias, trabajo en equipo y

cohesión, cultura organizacional y liderazgo. Dada definas las variables con sus respectivas dimensiones se establecieron los siguientes objetivos específicos, el primero de determinar la relación entre motivación laboral y competencias, en segundo lugar, determinar la relación entre motivación laboral y el trabajo en equipo, en tercer lugar, determinar la relación entre motivación laboral y cultura organizacional, y por último fue de determinar la relación entre la motivación y el liderazgo, todos los objetivos específicos se establecieron en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, usando la siguiente metodología de un diseño no experimental con la característica transversal- correlacional, aplicando un cuestionario de la escala Likert para obtener la información de la muestra de 92 empleados. El resultado obtenido fue de un coeficiente de correlación significativo al nivel del 0.01 donde se indica que el 74.9% de motivación laboral está asociado a las competencias de la variable productividad. En las conclusiones del autor determinó una correlación positiva de la variable de motivación laboral con las dimensiones de la productividad estableciendo una relación bilateral. Como recomendaciones se destacó la implementación de actividades en los trabajadores reconociéndolos con logros para conseguir buenos resultados en el territorio de la Municipalidad Provincial Mariscal.

1.2 Diseño teórico

1.2.1 Formulación del problema

¿La motivación laboral influye en la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020?

1.2.1.1. Problemas específicos

- ¿La variedad de la tarea influye en la productividad en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020?
- ¿La autonomía para la realización de la tarea influye en la productividad en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020?
- ¿La identidad de tareas influye en la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020?
- ¿La importancia de las tareas influye en la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020?
- ¿La retroalimentación sobre el desempeño influye en la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020?

1.2.2. Objeto y campo de acción

Objeto: Los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta.

Campo de acción: La motivación laboral y productividad.

1.2.3. Objetivo

Determinar la influencia de la motivación laboral sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.

1.2.4. Objetivos específicos

- Determinar la influencia de la variedad de la tarea sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.
- Determinar la influencia de la autonomía para la realización de la tarea sobre la productividad en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.
- Determinar la influencia de la identidad de tareas sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.
- Determinar la influencia de la importancia de las tareas sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.
- Determinar la influencia de la retroalimentación sobre el desempeño en la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.

1.2.5. Hipótesis

Ho: No existe influencia directa y significativa de la motivación laboral sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.

Hi: Existe influencia directa y significativa de la motivación laboral sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.

1.2.5.1. Hipótesis específicas

- Existe influencia directa y significativa de la variedad de la tarea sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.
- Existe influencia directa y significativa de la autonomía para la realización de la tarea sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.
- Existe influencia directa y significativa de la identidad de tareas sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.

- Existe influencia directa y significativa de la importancia de las tareas sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsaly S.A de Manta 2020.
- Existe influencia directa y significativa de la retroalimentación sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsaly S.A de Manta 2020.

1.2.5.2. Definición de variables

Las variables de la investigación son las siguientes:

Variable 1: Motivación laboral

Conformado por las siguientes dimensiones:

- ✓ Variedad de la tarea
- ✓ Autonomía para la realización de la tarea
- ✓ Identidad de tareas
- ✓ Importancia de las tareas
- ✓ Retroalimentación sobre el desempeño

Variable 2: Productividad

Conformado por las siguientes dimensiones:

- ✓ Competencias
- ✓ Trabajo en equipo y cohesión
- ✓ Cultura organizacional
- ✓ Liderazgo

1.2.5.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1 Matriz de consistencia, Fuente Kevin Navarrete

MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿La motivación laboral influye en la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsaly S.A de Manta 2020?	Determinar la influencia de la motivación laboral sobre la productividad de los trabajadores en la empresa	Ho: No existe influencia directa y significativa de la motivación laboral sobre la productividad de los trabajadores en la empresa	VARIABLE #1 Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de variedad de tarea • Grado de autonomía para la realización de la tarea. 	Encuesta

	Eminsalv S.A de Manta 2020.	Eminsalv S.A de Manta 2020. Hi: Existe influencia directa y significativa de la motivación laboral sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.		<ul style="list-style-type: none"> • Grado de Identidad en la tarea • Nivel de importancia de la tarea • Grado de retroalimentación sobre su desempeño. 	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE #2		
<ul style="list-style-type: none"> • ¿La variedad de la tarea influye en la productividad en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020? • ¿La autonomía para la realización de la tarea influye en la productividad en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020? • ¿La identidad de tareas influye en la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020? • ¿La importancia de las tareas influye en la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020? • ¿La retroalimentación 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Determinar la influencia de la variedad de la tarea sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020. ➤ Determinar la influencia de la autonomía para la realización de la tarea sobre la productividad en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020. ➤ Determinar la influencia de la identidad de tareas sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020. ➤ Determinar la influencia de la importancia de las tareas sobre la productividad de los trabajadores en la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe influencia directa y significativa de la variedad de la tarea sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020. • Existe influencia directa y significativa de la autonomía para la realización de la tarea sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020. • Existe influencia directa y significativa de la identidad de tareas sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020. • Existe influencia directa y significativa de la importancia de las tareas sobre la productividad de los trabajadores en la empresa 	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Aptitudes • Rasgos de personalidad • Conocimientos • Unidad • Bien común • Creencias y valores • Visión y misión • Políticas • Influencia • Aceptación • Convocatoria 	

sobre el desempeño influye en la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsav S.A de Manta 2020?	<p>Eminsav S.A de Manta 2020.</p> <p>➤ Determinar la influencia de la retroalimentación sobre el desempeño en la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsav S.A de Manta 2020.</p>	<p>y significativa de la importancia de las tareas sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsav S.A de Manta 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe influencia directa y significativa de la retroalimentación sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsav S.A de Manta 2020. 			
---	---	--	--	--	--

Tabla 2 Operacionización de las variables Fuente: Kevin Navarrete

OPERALIZACIÓN DE LAS VARIABLES			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
V#1 Motivación laboral	Variedad de la tarea	Grado de variedad de tarea	G1-G2-G3-G4
	Autonomía para la realización de la tarea	Grado de autonomía para la realización de la tarea	G5-G6-G7-G8
	Identidad de tareas	Grado de Identidad en la tarea	G9-G10-G11-G12
	Importancia de las tareas	Nivel de importancia de la tarea	G13-G14-G15-G16
	Retroalimentación sobre el desempeño	Grado de retroalimentación sobre su desempeño	G17-G18-G19-G20

V#2 Productividad	Competencias	Aptitudes	G21-G22
		Rasgos de personalidad	G23-24
		Conocimientos	G25
	Trabajo en equipo y Cohesión	Unidad	G26-G27
		Bien común	G28-G29-G30
	Cultura Organizacional	Creencias y valores	G31-G32
		Visión y misión	G33-G34
		Políticas	G35
	Liderazgo	Influencia	G36-G37
		Aceptación	G38-G39
		Convocatoria	G40

1.2 Diseño metodológico

1.3.1. Alcance

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) el tipo de alcance de la presente investigación es correlacional puesto que: “Asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (pág. 93)

1.3.2. Diseño

El diseño de la presente investigación consta de ser no experimental, transversal.

Es un diseño no experimental, porque no se manipulan ninguna variable a propósito y solo consiste en la observación de los fenómenos en su contexto, y transversal ya que la recolección de datos de la muestra se realizó en un solo momento, en un tiempo único y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

1.3.3. Población y muestra

La población objeto de estudio son todos los empleados de la empresa Eminsalv S.A, distribuido de la siguiente manera:

Tabla 3 Población de estudio. Fuente: Empresa Eminsalv s.a

Áreas de empresa	Empleados
Área administrativa	10
Área operacional	103
Área de contabilidad y finanzas	6
Área de recursos humanos	5
Total	124

1.3.4. Instrumentos de medición y recolección de datos

El método utilizado para la recolección de datos fue una encuesta.

El instrumento de medición utilizado para esta investigación fue la operacionalización de las variables y su correlación de (Sosa, 2018)

Capítulo II

2. Marco teórico

2.1 Motivación laboral

Chiavenato (2000) señala que la motivación se asocia con la conducta del ser humano, y es una relación basada en el comportamiento del individuo donde este es causado por factores internos y externos esto causa que sus necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo.

Para Tito & Acuña (2015) describe la motivación laboral en las organizaciones como el proceso que incitan a los colaboradores a proceder de una determinada manera para alcanzar los objetivos a través de un alto desempeño en las organizaciones para ello estos tienen múltiples factores que inciden en sus motivaciones para conseguir dichos objetivos.

Para Lagos, como para diversos autores la motivación esta ligada en los cumplimientos de los objetivos pues de esta depende como se genera la productividad en una empresa ya que nos señala lo siguiente: "La motivación puede definirse como el énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo" (2014, pág. 28).

Para Robbins & Judge, definen la motivación con los pasos o procesos a seguir para conseguir un buen rendimiento en la elaboración de la actividad u objetivo por ello indican lo siguiente: “la motivación se define como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un apersona para alcanzar un objetivo” (2013, pág. 202).

Por otra parte López J.(2005) define que “la motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados” (pág. 26).

A modo de conclusión, la motivación se puede entender como la característica más persuasoria para realizar un objetivo tanto común o personal del ser humano, por lo tanto, la motivación puede inferir en las tareas u objetivos para realizarlos con éxito o con fracaso este es un proceso cuyo vinculo siempre ha estado presente en la vida del hombre tanto para la supervivencia hasta llegar a conseguir una calidad de vida mejor.

2.2 Teorías de la motivación laboral

Entre las teorías de motivación laboral hay que señalar las siguientes dignas de mención las cuales son:

El modelo de Maslow (1991), nos propone que la motivación es influida por el entorno del individuo en la que se encuentra tal como nos señala la “motivación humana raramente se realiza en la conducta, si no es en relación con una situación y unas personas. Cualquier teoría de la motivación debe, ante todo, tener en cuenta esta realidad, incluido el papel de la determinación cultural, tanto en el entorno como en el organismo mismo”. Esto nos permite señalar no solo el entorno físico sino también el entorno psicológico para que la persona pueda conseguir los objetivos correspondientes. En cuanto a la jerarquía de las necesidades motivacionales Maslow señala cinco niveles que cada individuo debe satisfacer para lograr una mayor motivación. Los niveles correspondientes son los siguientes:

El primer nivel trata de satisfacer las necesidades primarias de cada persona poder existir como ser humano en su entorno estos impulsos son los llamados necesidades fisiológicas, en este aspecto interactúan dos ámbitos para lograr cubrir esta necesidad como la homeostasis se refiere a los esfuerzos automáticos del cuerpo por mantener un estado normal y constante de la corriente de sangre, el segundo es el hallazgo de que los apetitos (elecciones preferenciales entre los alimentos); en lo laboral se considera un salario mínimo legal y condiciones de labor mínimas.

El segundo nivel corresponde a la necesidad de seguridad y protección que todo individuo debe tener; en el aspecto laboral equivale a las condiciones de seguridad laborales, estabilidad en el empleo, seguridad social y salario superior al mínimo.

El tercer nivel se vincula con las necesidades sociales de amistad, apego, cariño, etc., por otra persona ya que en este nivel se describe que el individuo siempre busca las relaciones para que pueda garantizar su motivación con un grupo personas cercanas. En el ámbito laboral son las posibilidades de vincular con otras personas, el compañerismo, relaciones laborales, el trabajo en equipo, etc.

El cuarto nivel corresponde a satisfacer las necesidades de establecer en consideración un estatus social que sea respetado. En el ámbito laboral se relaciona con los logros, éxitos, premios, responsabilidades y reconocimientos por su labor impartida.

El quinto nivel se establece con la autorrealización, esto comprende las necesidades humanas donde se exponen el esfuerzo de cada personal para alcanzar su máximo potencial y desarrollarse continuamente en su vida. En el aspecto laboral refleja la posibilidad de utilización plenamente la habilidad, capacidad y su creatividad.



Figure 1. Jerarquía de las necesidades humanas de Maslow. Obtenido de <https://robertoepinosa.es/>

La teoría de Maslow (1991) se consideró adecuada a la dirección y organización empresarial. Donde su estudio produjo un nivel óptimo de funcionalidad en lo que representa en los empleados, donde los resultados que se obtuvieron en distintas empresas la motivación laboral tuvo un gran impacto para aquellas organizaciones que siguen esta teoría que va dirigida a la satisfacción de los objetivos de las organizaciones en las personas, para que esto funcione Maslow diseño los siguientes puntos:

1) asumir en todo su personal el impulso de llevar algo a cabo, que están para fabricar bien y no para perder el tiempo; 2) asumir que las personas prefieren sentirse importantes, necesarias y respetadas; 4) que todo el mundo tiene que estar informado lo más posible; 5) en última instancia, asumir que hay una preferencia o tendencia a identificarse cada vez más con el mundo y un anhelo de valores como la verdad, la justicia, la perfección y cosas parecidas. Maslow (1991, pág. 391).

De acuerdo a Clay Alderfer citado en Amorós (2007) esta en concordancia con la Maslow en que las personas tienen una jerarquía de necesidades, pero desde su punto de vista y su respectiva teoría de Alderfer son tres dimensiones de necesidades fundamentales las cuales son:

- Las necesidades básicas que son las que satisfacen las necesidades más primarias como las remuneraciones, las prestaciones y las condiciones de trabajo adecuadas. Estas agrupan las necesidades fisiológicas y de seguridad de Maslow.
- Las necesidades de relación son las que establecen y mantienen relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, con los jefes, subordinados, amigos y la familia. Este grupo abarca las necesidades sociales de Maslow.
- Las necesidades de crecimiento son las que ofrecen las oportunidades para desarrollarse cuando hace contribuciones creativas o productivas al trabajo. Este grupo abarcar las necesidades de autorrealización y estima de Maslow.

Tal como podemos percibir las teorías se asemejan, pero en lo que respecta en las organizaciones estas teorías se difieren de acuerdo a su contexto, cultura, etc., por ello estas diferencias son más efectivas en unas organizaciones que en otras:

La teoría ERG propone que además de este proceso progresivo de satisfacción, opera uno de frustración-regresión, que nos indica que si un individuo se frustra constantemente en sus intentos por satisfacer las necesidades de crecimiento,

surgirá nuevamente en estos la necesidad de satisfacer las del nivel inferior en vez de intentar satisfacer necesidades de crecimiento. La teoría ERG es más consistente que la teoría de Maslow acerca del conocimiento de cada individuo de las diferencias entre los mismos. Las variables como la educación, los antecedentes familiares y el ambiente cultural, pueden alterar la fuerza de impulso que un grupo de necesidades posee para un individuo en particular. Si bien es cierto existe evidencia que apoya la teoría ERG, por ser más consistente que la de Maslow, existen también evidencia de que no funciona en algunas organizaciones. (Amorós, 2007, pág. 86).

Por otro lado Herzberg citado en Vélaz Rivas (1996) señala la teoría bifactorial, donde determina que hay factores que producen satisfacción son diferentes de los que producen insatisfacción. A los factores de insatisfacción se les denominó los factores higiénicos, pues su escasez o ausencia provoca una insatisfacción en los trabajadores, estos factores se componen por: salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, clima de las relaciones laborales, etc. Estos aspectos pueden provocar desmotivación si no se dan en la medida requerida.

Por lo opuesto los factores de crecimiento están vinculados estrechamente con el trabajo y la forma de realizarlo y como se puede animar a realizar la tarea impartida por parte del personal. Estos factores se caracterizan por: el logro, la responsabilidad, ascensos, reconocimientos, utilización de habilidades y que satisfacen en el tiempo y aumentan la productividad organizacional.

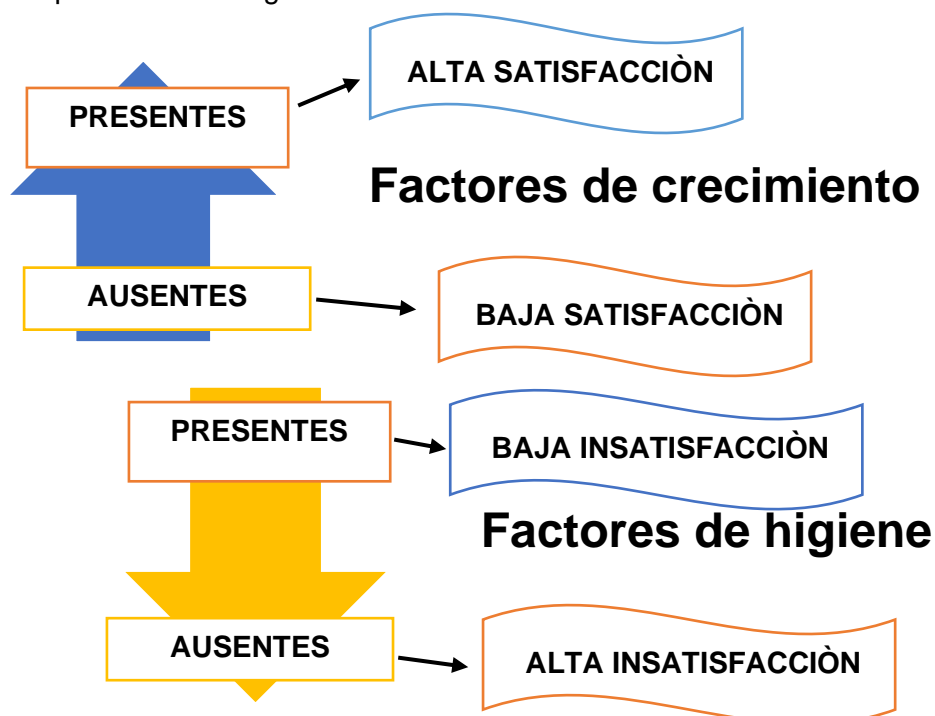


Figure 2. Modelo bifactorial de Herzberg. Motivos y Motivación en la empresa. Madrid, Spain: Ediciones Díaz de Santos. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/ulearn/52920?page=159>.

McGregor señala que los jefes se han ido formando una especie de filosofía E de la naturaleza humana, o si se quiere, una panorámica de las actitudes del hombre ante el trabajo. Presenta dos cuadros de relación laboral, muy empastados de elementos motivacionales. Estos puntos se las denomina teoría X donde su mayor desarrollo es que el trabajo no es agradable y tratan de realizar de forma rápida para poder evitarlo cometiendo errores, esto provoca que la mayoría de las personas no se motivan para los objetivos de la organización; hay que coaccionarlos o seducirlos. En la teoría Y se expone que para gran parte de los empleados les es agradable y deseable, los trabajadores están dispuestos, en tanto no haya condiciones negativas, a identificarse con los objetivos de la organización y a ser productivos y creativos. Su propósito radicaba en conciliar las teorías sobre dirección. (Rodríguez, 2014, págs. 22,23).

Por otra parte, David McClelland citado en González (2006). Estableció la teoría de las necesidades, donde dictaminó tres tipos de necesidades dependiendo de la organización y cultura en su ambiente. Estas son:

- ❖ La necesidad de logro se fundamenta en el esfuerzo que tiene que hacer el empleado para realizar sus actividades de la mejor manera posible, donde el individuo buscara tareas fáciles para desarrollarlas y obtener su mérito.
- ❖ La necesidad del poder se basa en el interés del empleado en ejercer la autoridad sobre los demás para cambiar situaciones, lograr el respeto, fama, por lo que no se centra en el correcto funcionamiento de la actividad.
- ❖ La necesidad de afiliación se determina en las relaciones sociales para involucrarse en situaciones de colaboración, y no de competitividad.

Mientras tanto Vroom citado en Peña & Villón (2017) desarrolla su teoría motivacional para producir, donde determina que en cada individuo existen factores que determinan la motivación para cumplir los objetivos individuales donde estos tienen un impacto en la fuerza de voluntad para lograr los objetivos; “la relación percibida por el individuo entre la productividad y el logro de los objetivos individuales y la capacidad del individuo para influir en su nivel de productividad. La importancia de la presente teoría reposa en el interés que se observa de la individualidad y la variabilidad de las fuerzas motivadoras.” (pág. 184).

Según E. Locke y D. Henne, citado en Vélaz Rivas (1996) establece la Teoría de las Metas también conocida como Teoría de la Finalidad, esto se hace especialmente notorio, puesto que parte de la convicción de que los individuos poseen unas metas conscientes que les orientan en el camino y les determinan los objetivos intermedios a alcanzar, puesto que las metas son similares a los motivos, pero resultan más específicas que éstos. A decir verdad, las metas vienen a ser el mecanismo por el que los motivos se traducen en acción. De este modo, las metas, al estar más próximas a la acción, explican y predicen la conducta mejor que los motivos, y, desde luego, mejor que las necesidades. En lo que respecta en el ámbito laboral se determina las siguientes características de esta teoría: el esfuerzo que el personal realiza en la realización de sus funciones está en función de las metas. El trabajador es consciente de que cuando más complicado sea lograr una meta, mayor será el esfuerzo del individuo por conseguirlo. Las metas específicas son cuanto mejor definida esté la meta, el esfuerzo del individuo será mayor y será mejor su comportamiento. La retroalimentación es cuanto mejor y más rápido sea la respuesta sobre el rendimiento del individuo en la consecución de las metas, más eficaz será el esfuerzo para su realización.



Figure 3. Consecuencias del logro de metas. Extraído de (Vélaz Rivas, 1996)

2.3 Productividad

La productividad tiene diversas definiciones por lo que nos dicen estos diversos autores:

Organización Internacional del Trabajo (2016) define la productividad como “el uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar el agregado añadido de productos y servicios” (pág. 1)

Para Robbins & Coulter (2010) es la actividad reflejada en la cantidad de bienes o servicios producidos dividido por los insumos necesarios para generar los resultados obtenidos.

La productividad tiene varios conceptos y en definitiva siempre están orientados en una misma dirección como nos dice el siguiente párrafo:

La productividad del trabajo es una relación entre la producción y el personal ocupado y reflejo que tan bien se está utilizando el personal en el proceso productivo; implica aspectos a gestionar en la persona tales como Competencias, Trabajo en equipo y Cohesión, Cultura Organizacional y Liderazgo, en la realización de las tareas. (Felsing, 2012, pág. 6)

Para Delgado (2010) la productividad laboral es la mejora continua del logro grupal y el modo de manejar la eficiencia y eficacia de los recursos humanos que tiene la empresa donde invertir en el capital humano conllevara a conseguir los objetivos y metas establecidas por las empresas en un menor tiempo posible. Así, la productividad empresarial es el resultado de las acciones que se deben llevar a cabo para conseguir los objetivos de la empresa y crear un buen ambiente laboral.

Por otra parte, Carro & González (2012) establece que la productividad implica la mejora del ciclo productivo donde esta determina una comparación favorable entre la cantidad de bienes y servicios producidos. Entonces la productividad es un índice que relaciona lo producido y los recursos utilizados.

De acuerdo con Vanden (2005) define la productividad laboral como una acción muy valiosa para la empresa en el capital humano que utilizan su experiencia y conocimientos en el cambio, la innovación continua, la calidad del trabajo, mejores productos y servicios lo cual conlleva a un incremento de la productividad de la organización. Por ello dictamina los siguientes principios de la productividad laboral:

“Despertar el sentido de pertenencia hacia la empresa, motivar al personal, considerar la importancia de cada cargo, permitir tomar decisiones, compensar salarialmente acorde con los resultados y aplicar la mega gerencia” (Vanden, 2005)

(Sladogna, 2017) señala que la productividad son los usos de los diversos factores que se relacionan entre los resultados, tiempo, cantidad, calidad de los bienes

o servicios producidos y para producirlos se fundamenta en la relación entre el producto generado y el trabajo utilizado en el proceso productivo.

En definitiva, la productividad guarda estrechamente una relación entre los recursos disponibles en las organizaciones para efectuar con eficiencia su producción de bienes o servicios, esto está muy ligado al valor más importante que tienen las empresas el capital humano, donde este tienen que estar motivado para cumplir con los requerimientos establecidos en un entorno laboral adecuado.

2. Teorías de la productividad

Las teorías de la productividad son diversas por ello hay que señalar las siguientes:

Rico (2014) señala que hay distintas teorías de la producción por ello hay que saber distinguirlas, las cuales son:

La teoría de la productividad marginal, esta teoría propone que la participación de los factores productivos y la renta nacional, están condicionados por el valor de la productividad marginal de los mismos. Los principios que rigen la teoría de la productividad marginal tienen su apoyo en dos nociones esenciales que son el de productividad marginal y el de imputación. El primero describe el aumento del producto debido a la última unidad aplicada a un factor. La importancia necesaria está otorgada a la categorización que se le atribuye a cada factor que incide en la producción y a lo desarrollado por cada trabajador (Rico, 2014, pág. 11).

Otra teoría señalada por Rico (2014) es la económica donde esta se enfoca en determinar las equivalencias de la actividad económica del ser humano considerado en abstracto de una sociedad hipotética, como aquella en la que la concurrencia fuese perfectamente libre y en que los hombres fueran guiados exclusivamente por su interés personal.

Capítulo III

3. Diagnóstico

3.1 Análisis de fiabilidad

Tabla 4. Análisis de fiabilidad. Fuente: encuesta

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	40

Se utilizó el instrumento de fiabilidad Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia de 40 ítems, el resultado de este coeficiente fue de 0,822, es decir, que el instrumento de recolección de datos es confiable.

3.2 Resultados de la encuesta – estadística descriptiva

3.3 Variable independiente: Motivación laboral

3.3.1 Variedad de la tarea

Tabla 5. Variedad de tarea. Fuente: encuesta

Variedad_de_la_tarea (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	24	19,4	19,4	19,4
	Siempre	100	80,6	80,6	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

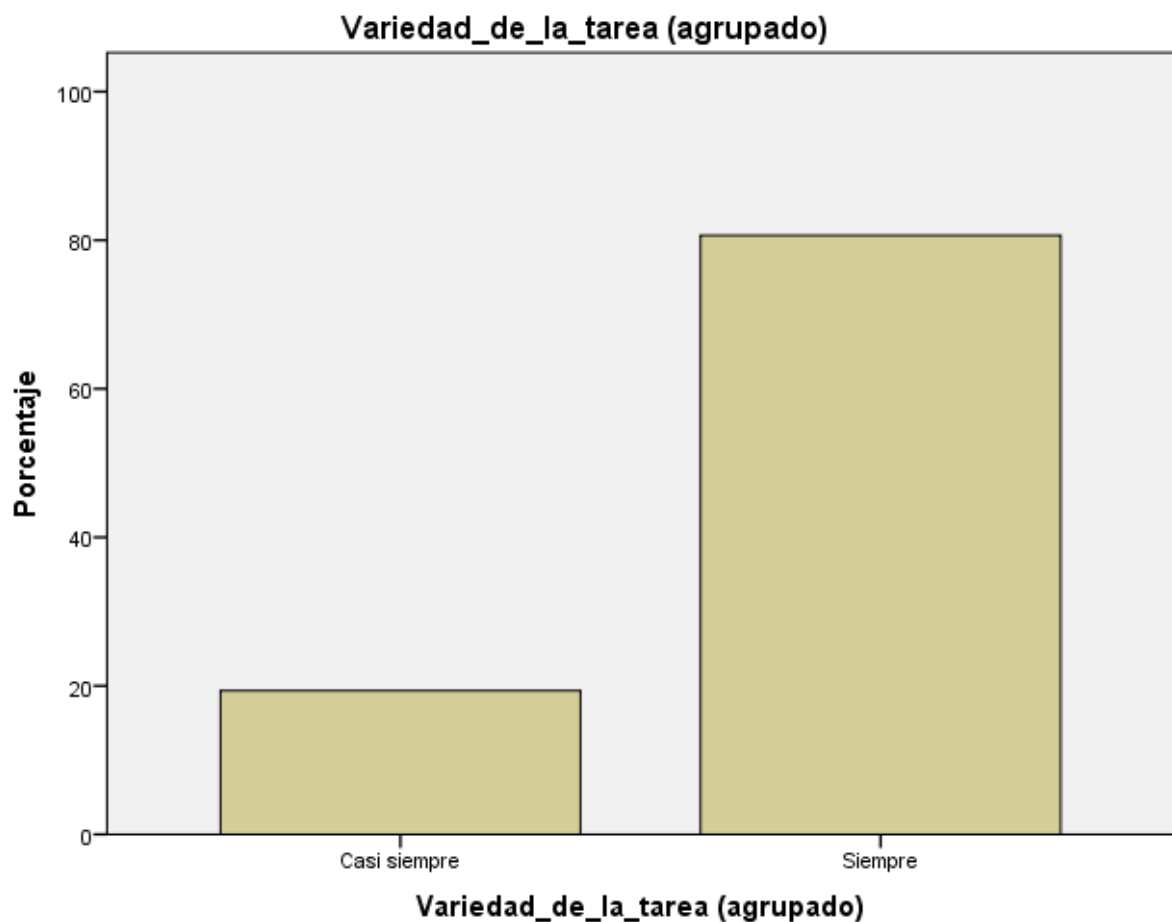


Figure 4. Variedad de la tarea. Fuente: encuesta

Análisis: Podemos observar que la gran mayoría de los empleados acepta la variedad de la tarea de la empresa donde sus respuestas obtienen el 80,6% de aceptación total, junto al 19,4% del personal que demuestra estar casi siempre de acuerdo con la oportunidad de emplear e implicar un número diferente de tareas, así mismo su labor no consiste en su rutina y previsibilidad, tal como refleja las respuestas obtenidas del cuestionario impartido entre los empleados de la empresa Eminsalv S.A. Estos resultados obtenidos nos muestran como la empresa tiene que estar en constante revisión, tal cual lo propone Maslow en sus cinco niveles de motivación, y la variedad de la tarea para que la empresa aumente su productividad, esto lo hizo Amazon donde (SANCHIS, 2021) propuso realizar una sección de juegos en su sección de almacenaje para obtener una mejor satisfacción y motivación entre los empleados donde los resultados fueron muy positivos, los comentarios de los empleados fueron los siguientes "Los empleados nos han dicho que disfrutaban al tener la opción de unirse a estos juegos en sus puestos de trabajo, y estamos entusiasmados de recibir sus comentarios y expandir el programa a más centros en nuestra red".

3.3.2 Autonomía para la realización de la tarea

Tabla 6. Autonomía para la tarea. Fuente: encuesta

Autonomía para la realización de la tarea (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	28	22,6	22,6	22,6
	A veces	32	25,8	25,8	48,4
	Casi siempre	40	32,3	32,3	80,6
	Siempre	24	19,4	19,4	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

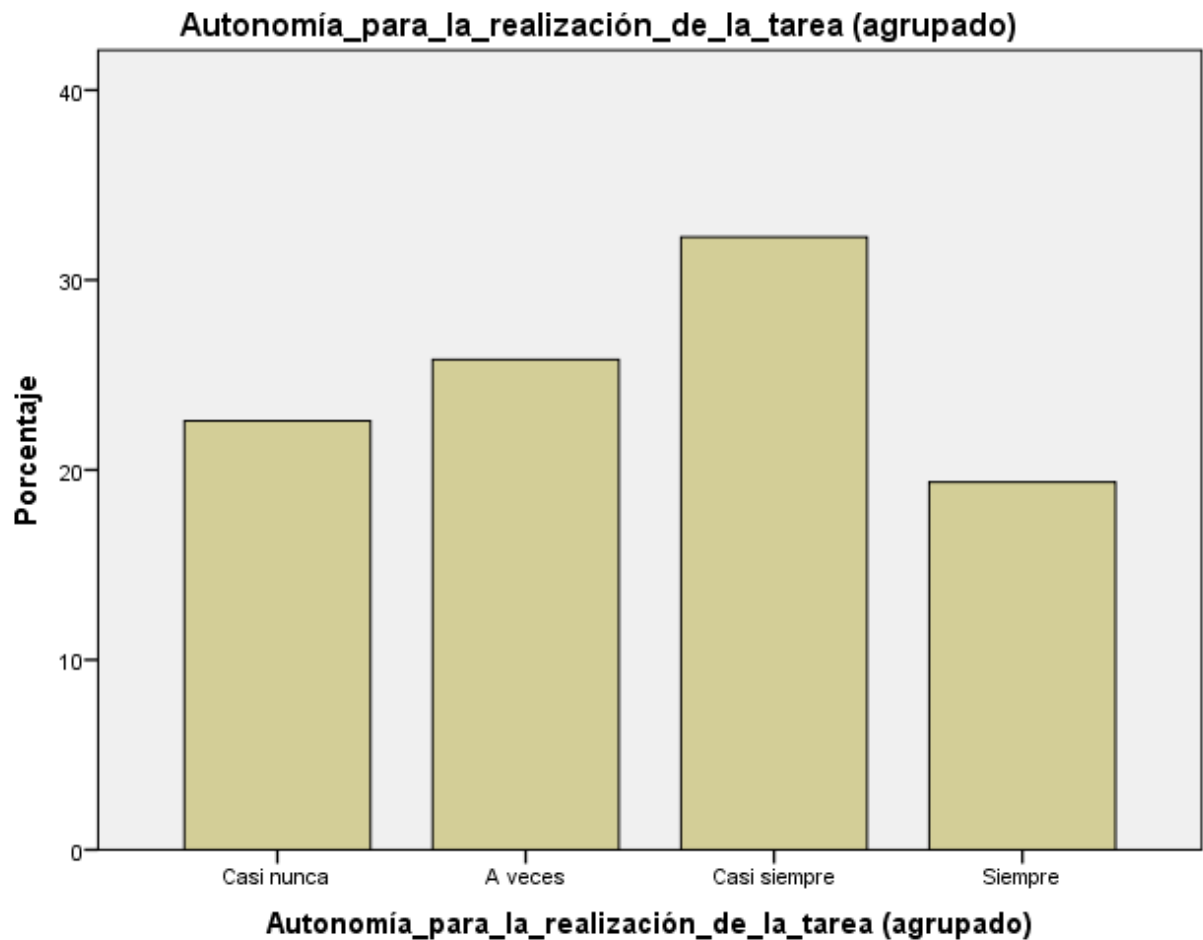


Figure 5. Autonomía para la realización de la tarea. Fuente: encuesta

Análisis: Como observamos la autonomía para la realización de la tarea tiene diversas respuestas entre los empleados donde estos reflejan que no a todos los empleados le dan, la completa responsabilidad de decisión de cómo y dónde se debe hacer el trabajo, la relativa libertad de decidir como el trabajo se puede realizar, no le da la oportunidad de emplear la discreción o participar en la toma de decisiones y concede libertad considerable para desarrollar su labor reflejado con 22,6% de casi nunca le permiten tener una gran autonomía de cómo realizar sus tareas, por otro lado el 25,8% puede tener a veces la libertad de la autonomía de cómo realizar sus tareas, mientras que la gran mayoría con el 32,3% y el 19,4% goza casi siempre o siempre de realizar la autonomía para realizar sus tareas en la empresa Eminsalv S.A.

Estos resultados nos señalan que los empleados y su relación con la autonomía de las tareas no es buena por consiguientes tienen que mantener la satisfacción con el grado de autonomía para la realización de la tarea, por ello estos resultados no reflejan la motivación necesaria. Por ello hay tener una plan de capacitación y entrenamiento para que los empleados obtengan esta autonomía,

según lo refleja el estudio de (Moorhead & Manager, 2021) “El dotar de mayor autonomía a los distintos núcleos de trabajo produce algo de vértigo a muchas compañías, al asociar este hecho con la pérdida de información y control. Sin embargo, si este cambio se produce de una manera organizada y apoyándose en soluciones tecnológicas culminará, precisamente, en un aumento de la transparencia y del control sobre las operaciones y resultados.”

3.3.3 Identidad de tareas

Tabla 7. Identidad de tareas. Fuente: encuesta

		Identidad de tareas (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	32	25,8	25,8	25,8
	Siempre	92	74,2	74,2	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

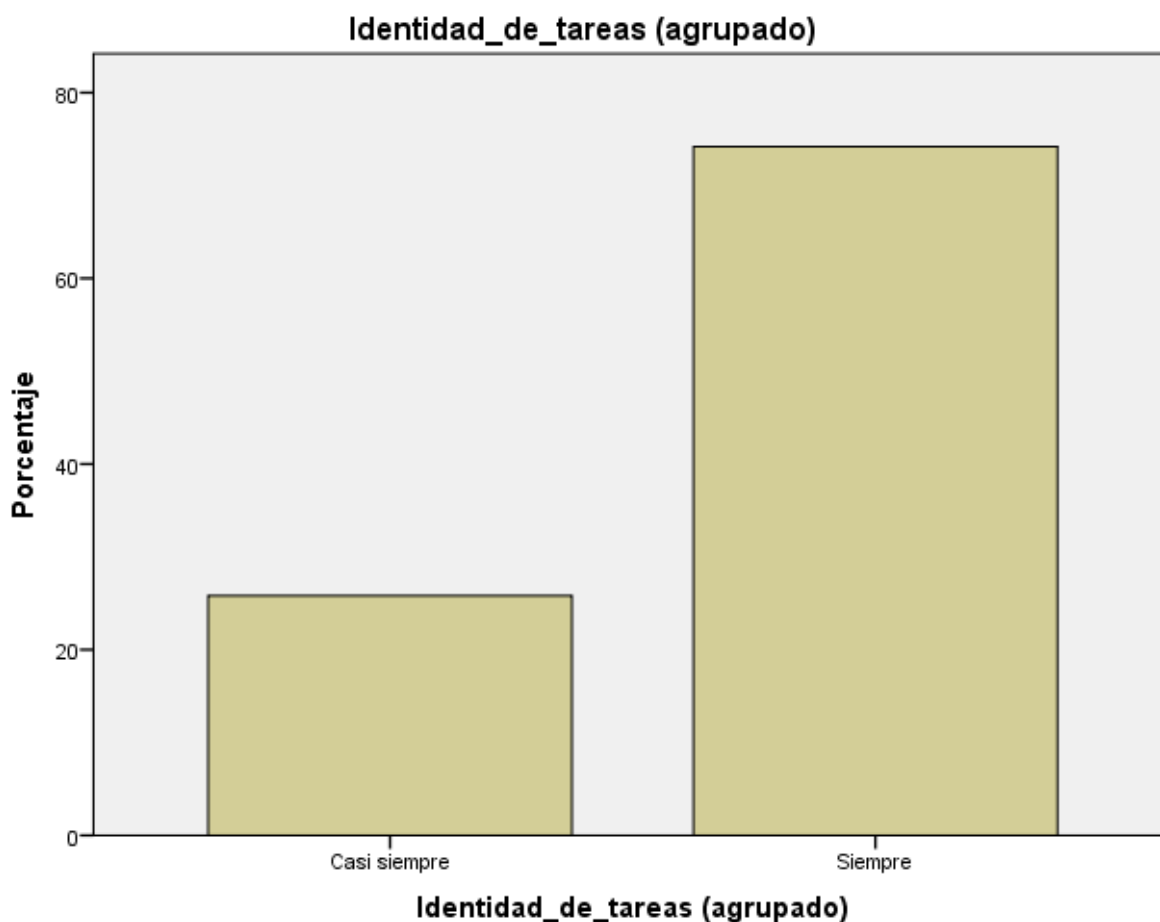


Figure 6. Identidad de tareas. Fuente: encuesta

Análisis: Observamos la identidad de las tareas tiene la aceptación por parte de todos los empleados encuestados donde este refleja con un 25,8% y 74,2% que casi siempre y siempre respectivamente, que los trabajadores logran obtener que los resultados de su esfuerzo son claramente visibles e identificables, así mismo realizan contribuciones insignificantes al servicio o producto final también aceptan que su trabajo esté bien organizado de modo que no tiene la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante todo el turno y le da la oportunidad para terminar totalmente cualquier labor que empieza. Esto nos hace entender que la empresa maneja de forma favorable la identidad de la tarea para los empleados de la empresa Eminsav S.A.

Los resultados obtenidos nos reflejan la importancia de la identidad de la tarea y en los diferentes aspectos que influyen en la tarea por ello siempre hay que tener el grado de satisfacción que nos señala Herzberg para obtener una motivación que repercute en la productividad.

3.3.4 Importancia de las tareas

Tabla 8. Importancia de las tareas. Fuente: encuesta

Importancia de las tareas (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	32	25,8	25,8	25,8
	Siempre	92	74,2	74,2	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

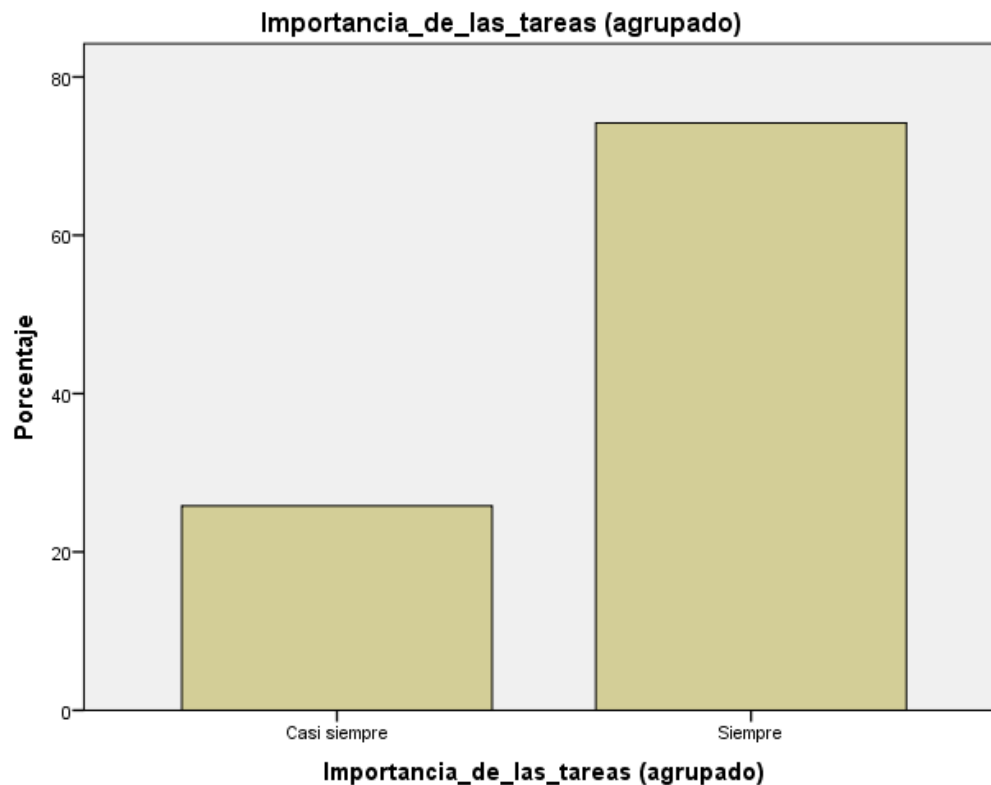


Figure 7. Importancia de las tareas. Fuente: encuesta

Análisis: Observamos que la importancia de las tareas para los empleados de la empresa encuestada tiene una gran aceptación reflejado en 25,8% y 74,2% que casi siempre y siempre respectivamente nos muestra que el personal acepta lo que realiza, afecta el bienestar de otras personas de muchas maneras importantes así mismo también tienen en cuenta es de consecuencias para las personas, porque ellos demuestran que su trabajo es muy importante para la institución y que muchas personas se ven afectadas por el trabajo realizado en la empresa Eminsalv S.A.

Los resultados obtenidos se deben reflejar en la productividad, es decir cada empleado tiene que saber que su actividad tiene una repercusión en la producción de la organización, esto se fundamenta en la teoría de Robbins & Coulter, donde determina que cada tarea, aunque sea insignificante con el paso del tiempo repercutirá en el resultado final, por ello siempre hay que dar a conocer lo importante que son las tareas para la empresa y su puesto de trabajo. Según (SABOGAL, 2021) “La importancia de una gestión de tareas dentro de una empresa es la que aumenta su productividad y le sacan más rendimiento al tiempo.”

3.3.5 Retroalimentación sobre el desempeño

Tabla 9. Retroalimentación sobre el desempeño. Fuente: encuesta

Retroalimentación_sobre_el_desempeño (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	32	25,8	25,8	25,8
	Siempre	92	74,2	74,2	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

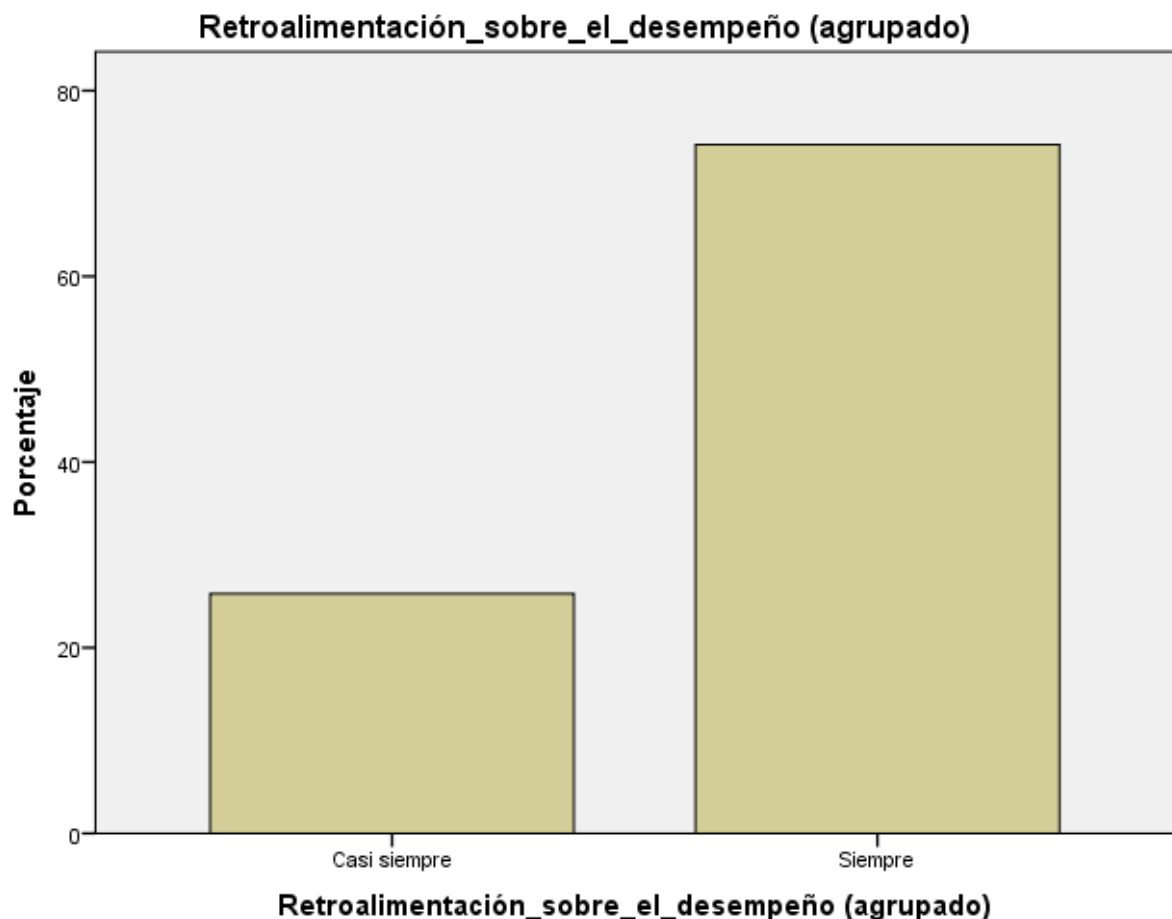


Figure 8. Retroalimentación sobre el desempeño. Fuente: encuesta

Análisis: Observamos que la retroalimentación sobre el desempeño de los empleados tiene una gran aceptación reflejado en 25,8% y 74,2% que casi siempre y siempre respectivamente nos muestra que el personal acepta que el trabajo por sí mismo le provee la información cuan bien lo está realizando, por otra parte también se ve reflejado que algún superior o compañero le da retroalimentación de cuan bien está realizando su trabajo, por consiguiente denota que su trabajo le provee pequeños indicios acerca si está desarrollándolo de forma adecuada, todas estas afirmaciones se ven reflejadas en la gestión de los empleados de la empresa Eminsalv S.A.

En los resultados obtenidos se refleja la aceptación de la retroalimentación sin embargo no todos están de acuerdo con los procedimientos llevados a cabo por ello (Ricourte, 2021) “La mayoría de los líderes temen cometer errores y también temen que sus empleados fracasen. Sin embargo, los errores son una de las formas en la que se aprende; las lecciones más dolorosas a veces son las más poderosas. Intentar controlar todo y proteger a los empleados para que no se equivoquen, es agotador e imposible. Hay que saber fomentar una mayor autonomía y ser consciente de que no se necesita controlar todo, aunque los resultados obtenidos sean diferentes a los imaginados. Adoptar una actitud de “déjalos hacer y confía en ellos” se consigue trabajando para estar presente en todas las interacciones importantes. Esto fomenta un mejor coaching y aumenta la confianza con los empleados. Los líderes tienden a asociar la retroalimentación con la crítica y se resisten a darla. Sin embargo, según investigaciones, el 65% de los empleados quieren más feedback del que reciben. La retroalimentación no es decirle a alguien que es lo que necesita hacer para mejorar, sino que la misma se debe focalizar en el desarrollo.”

3.4 Variable dependiente: Productividad

3.4.1 Competencias

Tabla 10. Competencias. Fuente: encuesta

Competencias (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	16	12,9	12,9	12,9
	Siempre	108	87,1	87,1	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

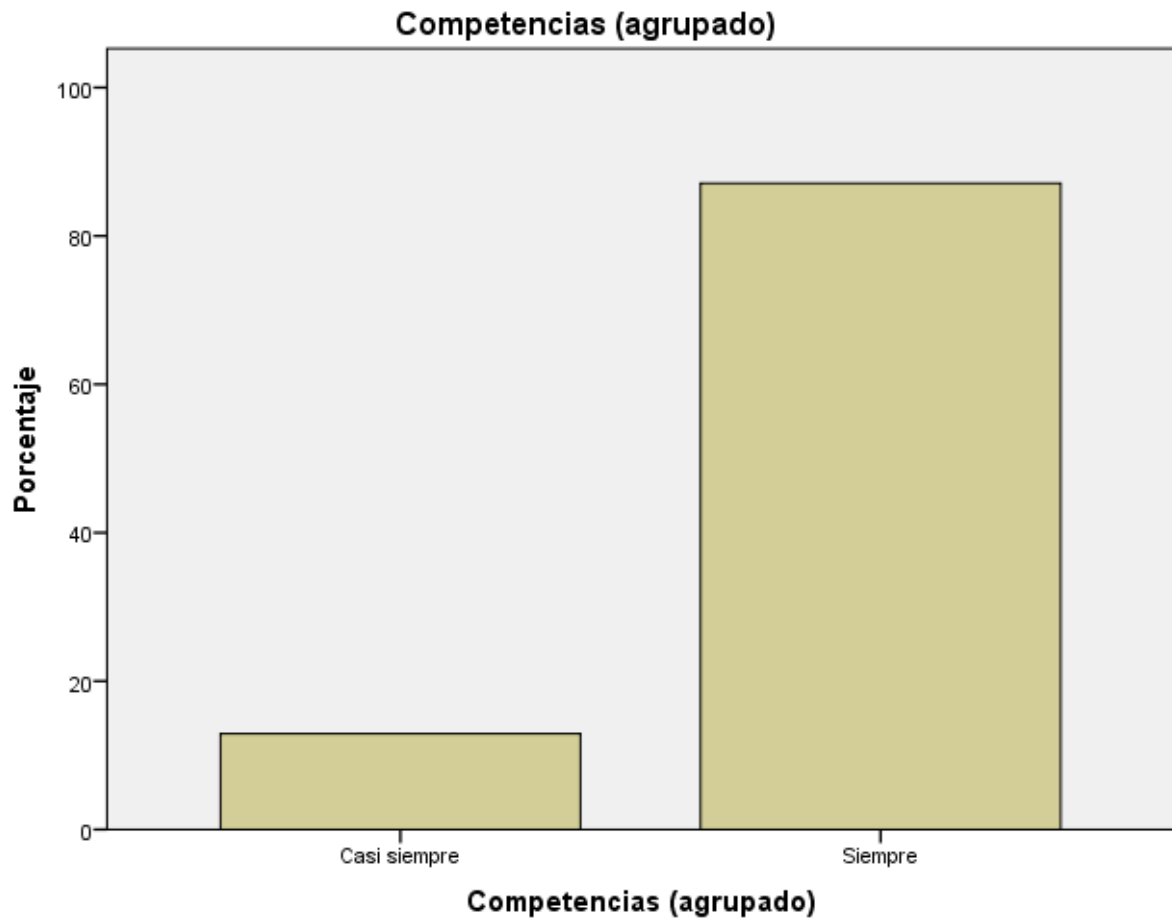


Figure 9. Competencias. Fuente: encuesta

Análisis: Observamos que las competencias en el grupo de empleados tienen una muy buena aceptación puesto que el 12,9% y el 87,1% casi siempre y siempre respectivamente tienen las capacidades para desarrollar la labor encargada, las aptitudes para la labor que realiza, demuestran dominio en las actividades que se le encomienda, constantemente retan su talento con tareas ambiciosas y lo suficientemente ejecutables para que sea posible llevarlas a la práctica y tienen los conocimientos para desarrollar la tarea encomendada en la empresa Eminsolv S.A.

En los resultados obtenidos las competencias tienen un gran éxito por parte de los trabajadores no obstante esto no quiere decir que se tenga que dejar de realizar o mejorar, las competencias ya que según el estudio realizado por (Ruiz., 2021) La convocatoria de este 2021, que se ha realizado adaptada a las nuevas circunstancias, ha posibilitado la participación de jóvenes no solo del municipio y la Región, sino que ha traspasado los límites del territorio nacional, registrándose conexiones desde Estados Unidos, Finlandia, Inglaterra, Holanda, Francia y Alemania para mejorar sus competencias laborales .

3.4.2 Trabajo en equipo y cohesión

Tabla 11. Trabajo en equipo y cohesión. Fuente: encuesta

Trabajo_en_equipo_y_cohesión (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	20	16,1	16,1	16,1
	Siempre	104	83,9	83,9	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

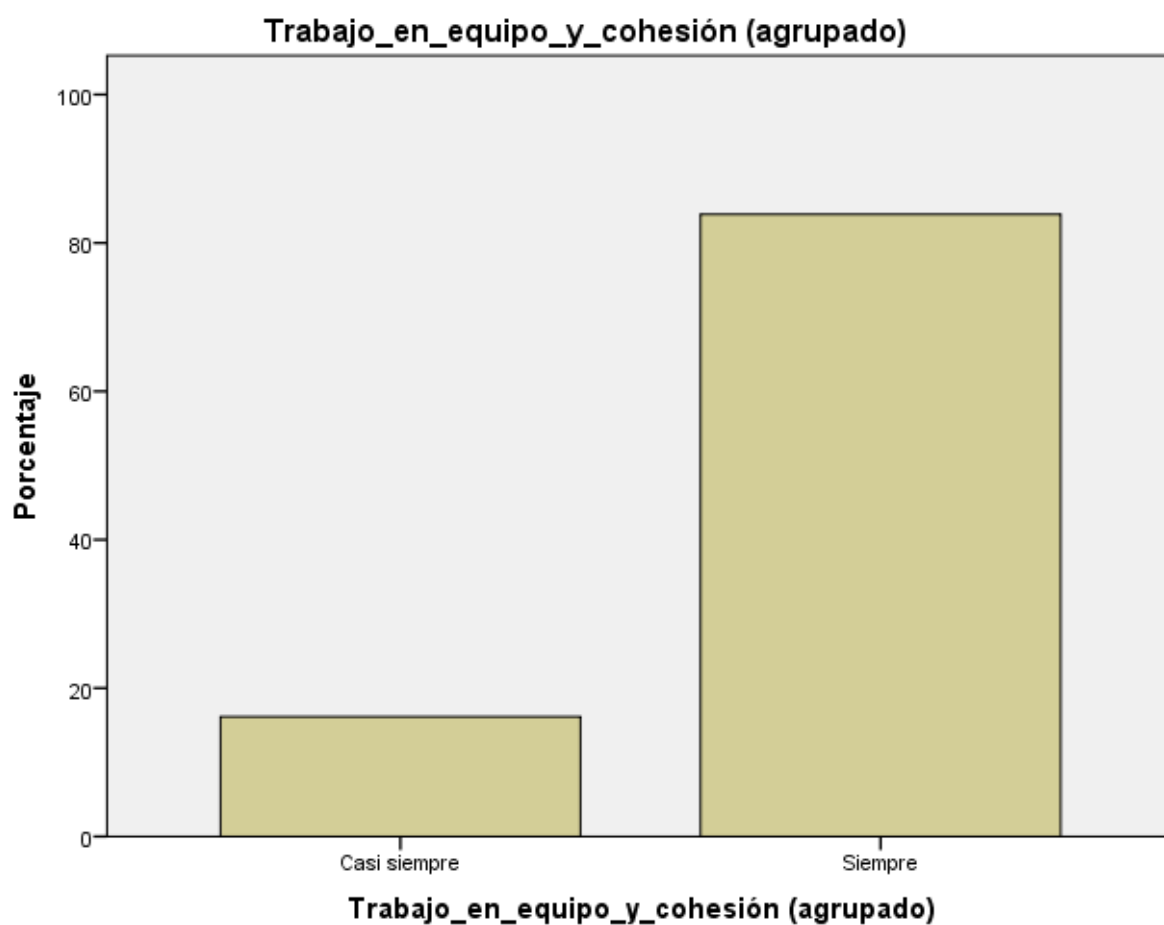


Figure 10. Trabajo en equipo y cohesión. Fuente: encuesta

Análisis: Observamos la gran aceptación del trabajo en equipo y cohesión que tienen los empleados donde se consideran han aportado lo que se espera de ellos en los equipos de trabajo en que he participado en la organización, se integran con facilidad al grupo de trabajo, participan con disposición en las tareas en grupo en su centro de trabajo, toman la iniciativa para colaborar en cada tarea encomendada como grupo y expresan su disposición a trabajar en equipo por el bien común con la empresa Eminsalv S.A.

Los resultados obtenidos repercuten en una gran aceptación, pero no en su totalidad por ello según (SALIDO, 2021) dice que “trabajar alineados en este sentido es básico, porque en equipo se consiguen resultados que, con el trabajo individual, no seríamos capaces. Dwight D. Eisenhower dijo que “es mejor tener una persona trabajando contigo que tres personas trabajando para ti”, expresando de este modo, la importancia de favorecer la cohesión, cuando de trabajar en equipo se trata.” Por ello tenemos que fomentar el trabajo en equipo anteponiendo nuestros propios intereses para fomentar una cohesión de éxito.

3.4.3 Cultura organizacional

Tabla 12. Cultura organizacional. Fuente: encuesta

Cultura_organizacional (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	44	35,5	35,5	35,5
	Siempre	80	64,5	64,5	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

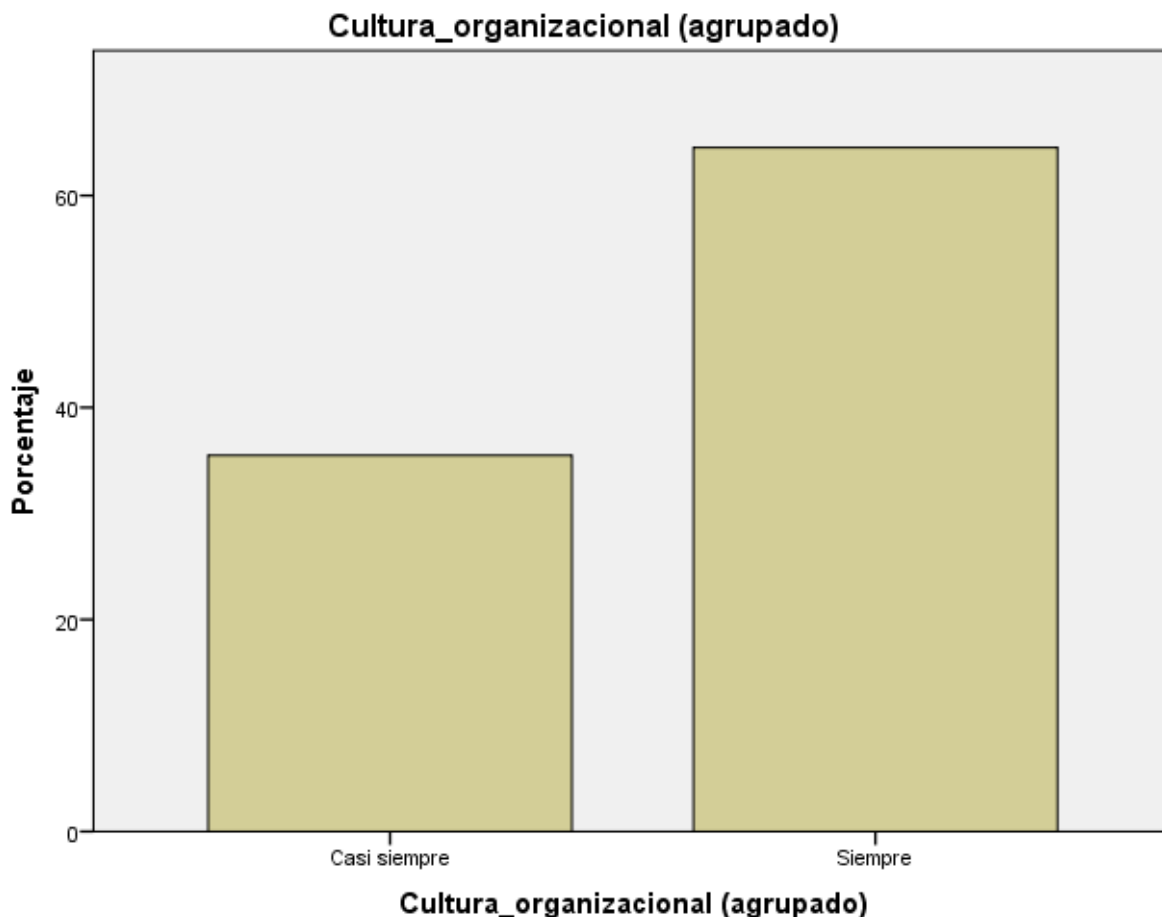


Figure 11. Cultura organizacional. Fuente: encuesta

Análisis: Observamos que la cultura organizacional está muy bien aceptada por parte de los empleados al tener un 35,5% y 64,5% donde casi siempre y siempre respectivamente es aceptada que existe un conjunto de valores claro, ético y consistente que rige la forma en que nos conducimos y nos ayuda a distinguir lo correcto, existe un proceso para superar las deficiencias y dificultades laborales donde los objetivos de la empresa están bien definidos, se realizan reuniones periódicas para debatir y compartir la información del trabajo y se realizan capacitaciones y actividades de integración en la empresa Eminsalv S.A.

Los resultados obtenidos son de gran importancia para el cumplimiento de los objetivos de la empresa como señala (Aparicio, 2021) “La cultura organizacional adecuada dentro de una compañía distingue como uno de sus principales atributos, la confianza entre todos sus integrantes para poder promover el compromiso y responsabilidad individual a todos los niveles, lo cual impulsa el hecho de que toda persona que la integra sea consistente con sus comportamientos.”

3.4.4 Liderazgo

Tabla 13. Liderazgo. Fuente: encuesta

Liderazgo (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	4	3,2	3,2	3,2
	Siempre	120	96,8	96,8	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

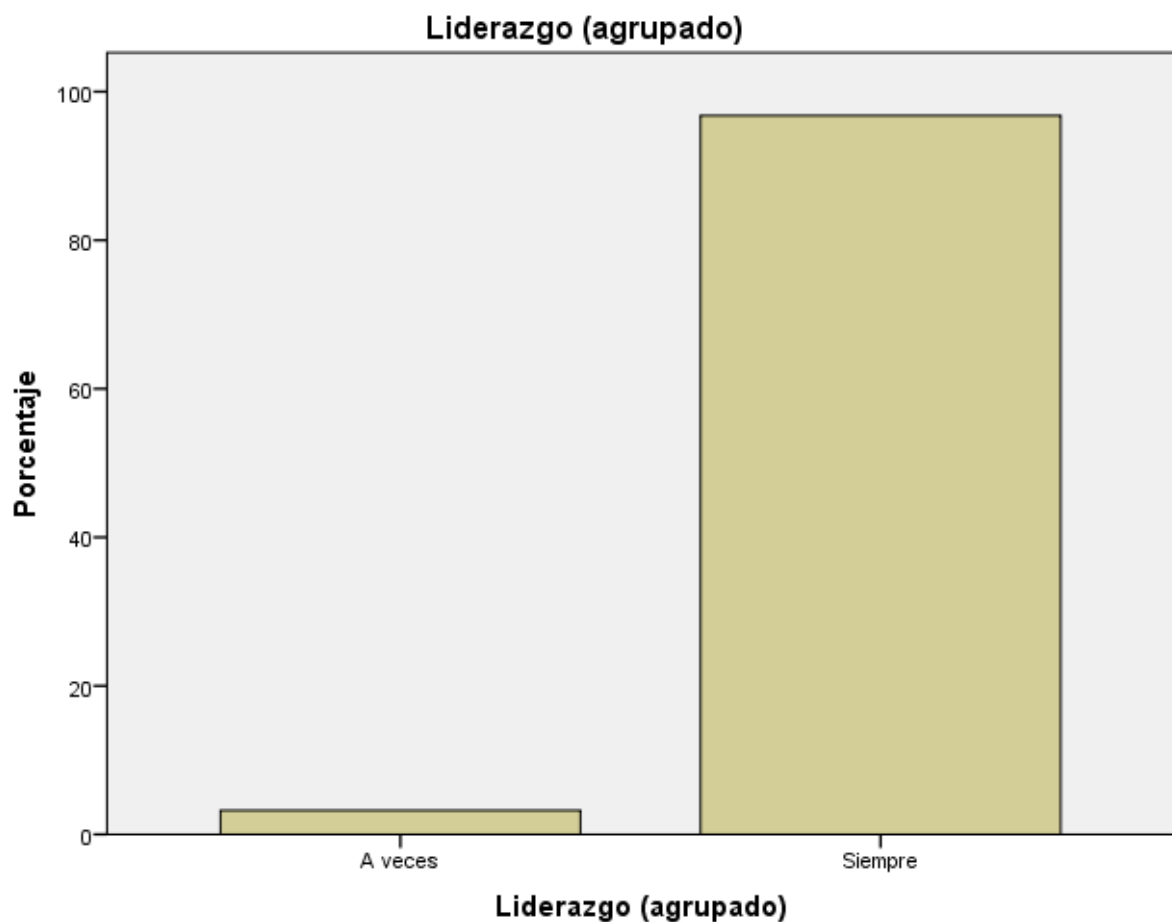


Figure 12. Liderazgo. Fuente: encuesta

Análisis: Observamos una gran aceptación del liderazgo por parte de los empleados al obtener un resultado de 96,8% donde siempre están de acuerdo con que el jefe facilita la comunicación y participación, tiene influencia positiva en todos los trabajadores, tiene aceptación positiva en todos los trabajadores, ha establecido las normas y tareas claras para todos y tiene una buena convocatoria en todos los trabajadores. En contraste con el 3,2% donde perciben que a veces cumple con todo

lo mencionado, pero podemos determinar que el liderazgo de la empresa Eminsalv S.A. está muy bien estructurada.

Los resultados obtenidos tienen que ser mejorados por parte de los líderes de la empresa y mantenerse actualizados para que esta empresa pueda seguir creciendo junto a sus empleados tengan un buen modelo a seguir, por otra parte (Ramos, 2021) señala que “Todos esperamos de los líderes una profunda cercanía al comportamiento ético y su capacidad de innovar, que no es otra cosa que adecuar la empresa y personas que la forman al momento en que se vive” Es decir, los líderes son considerados por su compromiso con su entorno, la cercanía y la capacidad de aprender.

3.5 Comprobación de hipótesis

Para la comprobación de las hipótesis se han tomado los valores de los niveles propuestos por Hernández, Fernández, & Baptista (2014, pág. 305) de acuerdo a los siguientes valores:



Figure 13. Niveles de medición de las variables. Fuente: Hernández, Fernández, & Baptista (2014, pág. 305)

3.5.1 Hipótesis general

- Ho: No existe influencia directa y significativa de la motivación laboral sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.
- Hi: Existe influencia directa y significativa de la motivación laboral sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.

Comprobación:

Tabla 14: Correlaciones de motivación laboral sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020. Fuente: Kevin Navarrete

Correlaciones				
			Motivación_laboral (agrupado)	Productividad (agrupado)
Rho de Spearman	Motivación_laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,416**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	124	124
	Productividad (agrupado)	Coeficiente de correlación	,416**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	124	124
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

La tabla muestra un nivel de correlación positiva débil (0,416). El análisis de la significación 0,000 es menor a 0,05, e incluso menor a 0,001, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta. Se rechaza la hipótesis nula

3.5.2 Hipótesis específicas

- Ho: No existe influencia directa y significativa de la variedad de la tarea sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.
- Hi: Existe influencia directa y significativa de la variedad de la tarea sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.

Comprobación:

Tabla 15: Correlaciones de la variedad de la tarea sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020. Fuente: Kevin Navarrete

Correlaciones				
			Variedad_d e_la_tarea (agrupado)	Productivid ad (agrupado)
Rho de Spearman	Variedad_de_la_tare a (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,373**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	124	124
	Productividad (agrupado)	Coeficiente de correlación	,373**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	124	124
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

La tabla muestra un nivel de correlación positiva débil (0,373). El análisis de la significación 0,000 es menor a 0,05, e incluso menor a 0,001, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta. Se rechaza la hipótesis nula

- Ho: No existe influencia directa y significativa de la autonomía para la realización de la tarea sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.
- Hi: Existe influencia directa y significativa de la autonomía para la realización de la tarea sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.

Comprobación:

Tabla 16: Correlaciones de la autonomía para la realización de la tarea sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020. Fuente: Kevin Navarrete

Correlaciones				
			Autonomía _para_la_r ealización _de_la_tar ea (agrupado)	Productivid ad (agrupado)
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,095

	Autonomía_para_la_realización_de_la_tarea (agrupado)	Sig. (bilateral)	.	,293
		N	124	124
		Productividad (agrupado)	Coeficiente de correlación	,095
		Sig. (bilateral)	,293	.
		N	124	124

La tabla muestra un nivel de correlación (0,095). El análisis de la significación 0,293 es mayor a 0,05 lo que demuestra que la correlación que se ha establecido no existe entre la dimensión y la variable. Se acepta la hipótesis nula

- Ho: No existe influencia directa y significativa de la identidad de tareas sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.
- Hi: Existe influencia directa y significativa de la identidad de tareas sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.

Comprobación:

Tabla 17: Correlaciones de la identidad de tareas sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020. Fuente: Kevin Navarrete

Correlaciones				
			Identidad_de_tareas (agrupado)	Productividad (agrupado)
Rho de Spearman	Identidad_de_tareas (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,310**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	124	124
	Productividad (agrupado)	Coeficiente de correlación	,310**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	124	124

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla muestra un nivel de correlación positiva débil (0,310). El análisis de la significación 0,000 es menor a 0,05, e incluso menor a 0,001, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta. Se rechaza la hipótesis nula

- Ho: No existe influencia directa y significativa de la importancia de las tareas sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.
- Hi: Existe influencia directa y significativa de la importancia de las tareas sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.

Comprobación:

Tabla 18: Correlaciones de la importancia de las tareas sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020. Fuente: Kevin Navarrete

Correlaciones				
			Importancia de las tareas (agrupado)	Productividad (agrupado)
Rho de Spearman	Importancia de las tareas (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,310**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	124	124
	Productividad (agrupado)	Coeficiente de correlación	,310**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	124	124

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla muestra un nivel de correlación positiva débil (0,310). El análisis de la significación 0,000 es menor a 0,05, e incluso menor a 0,001, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta. Se rechaza la hipótesis nula

- Ho: No existe influencia directa y significativa de la retroalimentación sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.
- Hi: Existe influencia directa y significativa de la retroalimentación desempeño sobre de la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.

Comprobación:

Tabla 19: Correlaciones de la retroalimentación desempeño sobre de la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020. Fuente: Kevin Navarrete

Correlaciones				
			Retroalimentación sobre el desempeño (agrupado)	Productividad (agrupado)
Rho de Spearman	Retroalimentación sobre el desempeño (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,310**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	124	124
	Productividad (agrupado)	Coeficiente de correlación	,310**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	124	124
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

La tabla muestra un nivel de correlación positiva débil (0,310). El análisis de la significación 0,000 es menor a 0,05, e incluso menor a 0,001, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta. Se rechaza la hipótesis nula.

Capítulo IV

4. Propuesta

La presente propuesta planteada, está basada mediante el enfoque de Rodenes & Montesa (1999) donde esta repercutirá en la motivación de los empleados de la empresa Eminsalv S.A de Manta, que influya en el incremento y relación de la productividad de los empleados. Analizando los resultados de la encuesta esta propuesta, ayudara a mejorar la variable de la motivación laboral con sus respectivas dimensiones de la variedad de la tarea, autonomía para la realización de la tarea, identidad de tareas, importancia de las tareas y la retroalimentación sobre el desempeño, esto es de gran importancia para que la empresa pueda obtener una mejor relación con la productividad y sus respectivas dimensiones de competencias trabajo en equipo y cohesión, cultura organizacional y por último el liderazgo para ello tenemos fomentar los respectivos indicadores de la productividad, las cuales son las aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos, unidad, bien común, creencias y valores, visión y misión, políticas, influencia, aceptación y por último la convocatoria. Esto supondrá el aumento de su autoestima y sobre todo el hecho de saber que su gran esfuerzo por la organización.

Se toma en consideración que, si se cuenta con patrones o modelos a seguir, ya sea en la ejecución de labores, o bien sea en el perfil de los trabajadores, etc., todo esto traerá como consecuencia la tan esperada “productividad” que cuyos resultados serán beneficiosos, para la empresa y para los trabajadores, por los ascensos que se puedan dar, por las utilidades que se pueden ganar, por los incentivos, por la meta cumplida, por saber que se cuenta con un buen clima laboral, por saber que cada trabajador se encuentra capacitado en todas las áreas de la empresa, etc., todo esto hará que el empleado se encuentre satisfecho consigo mismo al igual que la empresa, por contar con los recursos humanos, que posee dentro de su organización. A continuación, se muestra el siguiente esquema donde se visualiza las mejoras que tiene que hacer la empresa para obtener un resultado beneficioso:



Figure 14. Fuente: Manuel Rodenas Adam y José Onofre Montesa Andrés, 1999.

Estas actividades y talleres se visualizan en la siguiente tabla.

Tabla 20. Propuesta de mejora empresa Eminalv S.A de Manta. Fuente : Kevin Navarrete

Personal responsable	Estrategias	Actividad	Finalidad	Costo
Director financiero, Director de recursos humanos, Jefe de producción	Estrategias de salarios	➤ Otórgales a los trabajadores bonos por su productividad, por el cumplimiento de metas. Con bonos del 15% del total de su sueldo, al cumplimiento del 100 % de metas.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivarlos a que lleguen a sus metas productivas. • Motivándolos al esfuerzo entre sus compañeros de trabajo. 	❖ \$ 8070.
		➤ Otorgarles un bono de pasajes vía terrestre, al destino que elija el mejor trabajador del año.	<ul style="list-style-type: none"> • Que puedan culminar sus estudios universitarios y/o técnicos, para así lograr sus metas personales y obtener mejor personal cualificado. 	❖ \$2500
		➤ Incentivar a los trabajadores, con el objetivo de culminar una carrera técnica y/o profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitarles el horario de trabajo, para labores íntegramente académicas, el mismo que debe ser coordinado con el jefe de producción. • Que puedan culminar sus estudios universitarios y/o técnicos, para así lograr sus metas personales y obtener mejor personal cualificado. • Realizar convenios con universidades o institutos de la ciudad. 	❖ \$0.

Director de recursos humanos y jefe de producción	Estrategias de capacitación	➤ Realizar talleres de temas previamente determinados e íntegramente de actividades operativas:	• Influir en su formación empresarial y su formación profesional	
		a) Realizar juegos y/o dinámicas empresariales para los trabajadores.		❖ \$700
		b) Promover capacitaciones en cursos de la autonomía de las tareas.		❖ \$1200
		c) Promover capacitaciones en la identidad e importancia de las tareas.		❖ \$1200
		➤ Realizar capacitaciones constantes sobre temas de: servicio al cliente, trabajo en equipo, etc.		
		a) Consultar a los trabajadores mediante una pequeña encuesta en que temas necesitaran ser capacitados por parte de la administración.	•Mejorar el conocimiento de los trabajadores.	❖ \$50
		b) Insertar una cultura del trato del trato al cliente a través de charlas y/o capacitaciones	•Mejorar el trato que se da a los trabajadores y que puedan reflejar.	❖ \$1400
		c) Determinar la importancia de las capacitaciones	• Formar una cultura de aprendizaje constante	❖ \$100
		➤ Evaluar el desempeño de los trabajadores para poder fortalecer sus debilidades y ayudarlos en sus falencias.		
		a) Cambiar mensualmente de área a los trabajadores, para que se desempeñen distintas labores.	• Que los trabajadores estén capacitados para desarrollarse en cualquier área.	❖ \$0

		<p>b) Cambiar de turnos a los trabajadores para que aprendan a desarrollar distintas tareas.</p> <p>c) Implementar un feedback.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Que adquieran más responsabilidades en caso no estén las personas encargadas. • Mejorar el desenvolvimiento de los trabajadores en todas sus labores. 	<p>❖ \$0</p> <p>❖ \$450</p>
<p>Director recursos humanos y jefe de producción</p>	<p>Estrategias para el desarrollo laboral de los trabajadores</p>	<p>➤ Programar formativos para los trabajadores.</p> <p>a) Planificar capacitaciones mensuales de acuerdo con las necesidades laborales que se presenten en temas como: Capacitación para el trabajo: capacitación de pre ingreso, inducción, capacitación en el trabajo, adiestramiento, integración de la personalidad.</p> <p>b) Brindarles actividades o tareas de desarrollo.</p> <p>➤ Darles reconocimiento por sus logros académicos, laborales o personales.</p> <p>a) Premiar al personal que llego temprano en el mes.</p> <p>b) Premiar al mejor trabajador del mes.</p> <p>➤ Desarrollar un programa de intercambio de trabajo que permita que unos trabajadores aprendan de otros.</p> <p>a) Cambio de puestos semanales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Preparar a los trabajadores con los conocimientos necesarios para su mejor desenvolvimiento de sus labores. • Incentivar sus conocimientos de todas las tareas que se realizan en la empresa. <ul style="list-style-type: none"> • La hora de llegada. • Que los propios trabajadores reconozcan las virtudes de sus compañeros. • Descanso correspondiente de cada trabajador. 	<p>❖ \$380</p> <p>❖ \$900</p> <p>❖ \$75</p> <p>❖ \$90</p> <p>❖ \$0</p>

	<p>b) La capacitación en cuanto a las funciones que tiene cada uno de los trabajadores.</p> <p>c) Elaborar un documento donde este escrito cada uno de las labores que realizan los trabajadores.</p> <p>➤ Apoyarlos en sus intereses personales y profesionales.</p> <p>a) Proponiendo a los trabajadores más destacados a seguir un curso o hacer línea de carrera.</p> <p>b) Establecer un horario de trabajo el cual les permita realizar otras actividades.</p> <p>c) Hacer un cronograma de vacaciones de los trabajadores para que puedan realizar sus actividades personales y/o familiares.</p> <p>➤ Realizar reuniones grupales para desarrollar habilidades individuales y en equipo.</p> <p>a) Hacer talleres de asertividad, autoestima, comunicación y creatividad.</p> <p>b) Lograr que la misión y la visión sea conocida, aceptada y sentida como propia por parte de los trabajadores.</p> <p>c) Crear un buzón de sugerencias y quejas para empleados.</p> <p>d) Mejorar el organigrama para que realmente marque de forma</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dar a conocer lo que hace cada trabajador y valorar sus labores. • Hacer un manual de funciones de los trabajadores. • Retención de los trabajadores. • Disminución de estrés y cansancio. • Descanso de cada uno de los trabajadores. • Incentivar la comunicación, mejora del clima organizacional. • Identificación con la empresa. • Conocer la opinión de los trabajadores. • Esclarecer el compromiso 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ \$765 ❖ \$5 ❖ \$600 ❖ \$0 ❖ \$20 ❖ \$800 ❖ \$125 ❖ \$50 ❖ \$40
--	---	---	--

		<p>clara las líneas de autoridad y los canales de comunicación, adecuadas e idóneas para la entidad de los trabajadores.</p> <p>e) Elaborar un reglamento con la participación de toda la plantilla laboral.</p> <p>f) Realizar charlas de motivación con la presencia de todos los trabajadores incluyendo al gerente donde se rescaten las labores de cada uno de ellos y se resalte la importancia de las funciones que realizan.</p>	<p>laboral de todos los trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprometer a los trabajadores con los objetivos de la empresa. • Motivarlos a seguir desempeñando bien sus labores 	<p>❖ \$200</p> <p>❖ \$300</p>
--	--	--	--	-------------------------------

Conclusiones

- ✓ Se ha establecido la correlación de la motivación laboral sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020. Los resultados del análisis de la relación entre la primera y la segunda variable, proporcionan la existencia de una correlación rho de Spearman= 0,416 positiva débil, aunque tenga un valor bajo, la relación es directa y significativa, esta repercute y tiene influencia en la productividad de la empresa Eminsalv S.A.
- ✓ Se ha establecido la correlación de la variedad de la tarea sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020. Los resultados del análisis de la relación entre dimensión de motivación laboral y la variable de la productividad, proporcionan la existencia de una correlación rho de Spearman= 0,373 positiva débil, aunque tenga un valor bajo, la relación es directa y significativa, esta repercute y tiene influencia en la productividad de la empresa Eminsalv S.A.
- ✓ Se ha rechazado la correlación de la autonomía para la realización de la tarea sobre la productividad en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020. Los resultados del análisis de la relación entre dimensión de motivación laboral y la variable de la productividad, proporcionan la inexistencia de una correlación rho de Spearman= 0,095, no hay correlación ninguna entre la dimensión y la variable correspondiente, esta no repercute ni tiene influencia en la productividad de la empresa Eminsalv S.A.
- ✓ Se ha establecido la correlación de identidad de tareas sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020. Los resultados del análisis de la relación entre dimensión de motivación laboral y la variable de la productividad, proporcionan la existencia de una correlación rho de Spearman= 0,310 positiva débil, aunque tenga un valor bajo, la relación es directa y significativa, esta repercute en la productividad de la empresa Eminsalv S.A.
- ✓ Se ha establecido la correlación de influencia de la importancia de las tareas sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020. Los resultados del análisis de la relación entre la dimensión de motivación laboral y la variable de la productividad, proporcionan la existencia de una correlación rho de Spearman= 0,310 positiva débil, aunque tenga un valor bajo, la relación

es directa y significativa, esta repercute y tiene influencia en la productividad de la empresa Eminsalv S.A.

- ✓ Se ha establecido la correlación de influencia de la retroalimentación sobre el desempeño sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020. Los resultados del análisis de la relación entre la dimensión de motivación laboral y la variable de la productividad, proporcionan la existencia de una correlación rho de Spearman= 0,310 positiva débil, aunque tenga un valor bajo, la relación es directa y significativa, esta repercute y tiene influencia en la productividad de la empresa Eminsalv S.A.



Recomendaciones

- Crear talleres y estrategias salariales donde los empleados obtenga situaciones positivas, adecuadas y relacionadas con el ambiente laboral para que estén conformes tanto con sus actividades para que esto conduzca a desenvolverse mejor en su puesto de trabajo; a fin que cumplan sus responsabilidades y garantizar el aumento de la relación e influencia entre motivación y productividad adecuado, cumpliendo con los parámetros establecidos.
- Tiene que empezar a implementar actividades de trabajo en equipo, que interrelacione con la convivencia, la importancia y la identidad de las tareas a través de capacitaciones, congresos y reuniones donde desarrollen estas habilidades tanto los empleados como sus jefes así obtener una gran relación social con los trabajadores. Para aumentar la relación e influencia de variedad de la tarea sobre la productividad.
- Deben reconocer los logros que realizan y mostrar que se valora el trabajo que han realizado para demostrar que tiene repercusiones positivas en toda la organización para así aumentar la influencia la influencia de la identidad de tareas sobre la productividad y proporcionar un gran estímulo de eficacia y eficiencia a todos los empleados.
- Debe realizar cursos y capacitaciones sobre la gran importancia que tiene los trabajadores en sus actividades diarias para aumentar la influencia de la importancia de las tareas sobre la productividad, esto repercutirá en el resultado final.
- Es muy importante que los jefes realicen diagnóstico a todos sus empleados dando a conocer sus puntos débiles y fuertes, para que los

jefes ofrezcan una retroalimentación de su desempeño en sus tareas y poder mejorarlas aumentando la influencia de la retroalimentación sobre el desempeño en la productividad logrando ver sus errores, para que estos puedan corregirlos entrando en una dinámica de ser el mejor empleado, esto repercutirá en la productividad e la empresa.

- Debe orientar y percibir porque la gente está laborando, si es solo por el salario o es por adquirir conocimientos y desarrollarse, para superarse uno mismo y cumplir con los objetivos personales y profesionales.

Anexos

						
UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABI FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS						
<p>Cuestionario para analizar la motivación laboral y productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020</p>						
<p>Mi nombre es: Kevin Navarrete Parrales, soy estudiante de la ULEAM y los datos que requiero es para mi Tesis de grado; su participación es voluntaria y anónima. La información que usted nos proporcione será manejada confidencialmente y en forma global, no existen respuestas correctas o incorrectas, verdaderas o falsas, únicamente indique un número que refleje su opinión, donde 5 representa la respuesta más favorable a la afirmación formulada y 1 la menos favorable.</p>						
Escala		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Valores		5	4	3	2	1
CUESTIONARIO PARA SER APLICADO A LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA EMINSALV S.A						
VARIEDAD DE LA TAREA	NIVEL DE VARIEDAD DE TAREA					
	G1. Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades	5	4	3	2	1
	G2. Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo	5	4	3	2	1
	G3. Mi trabajo implica un número de tareas diferentes	5	4	3	2	1

	G4. Las demandas de mi trabajo no son altamente rutinarias y predecibles	5	4	3	2	1
AUTONOMÍA PARA LA REALIZACIÓN DE LA TAREA	GRADO DE AUTONOMÍA PARA LA REALIZACIÓN DE LA TAREA					
	G5. Tengo la completa responsabilidad de decisión de cómo y dónde se debe hacer el trabajo.	5	4	3	2	1
	G6. Tengo relativa libertad de decidir como el trabajo se puede realizar.	5	4	3	2	1
	G7. Mi trabajo no me da la oportunidad de emplear la discreción o participar en la toma de decisiones.	5	4	3	2	1
	G8. Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor	5	4	3	2	1
IDENTIDAD DE TAREAS	GRADO DE IDENTIDAD DE TAREAS					
	G9. Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.	5	4	3	2	1
	G10. Realizo contribuciones insignificantes al servicio o producto final.	5	4	3	2	1
	G11. Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante todo el turno	5	4	3	2	1
	G12. Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier labor que empiezo.	5	4	3	2	1
IMPORTANCIA DE LAS	NIVEL DE IMPORTANCIA DE LA TAREA					

	G13. Lo que realizo afecta el bienestar de otras personas de muchas maneras importantes	5	4	3	2	1
	G14. Lo que realizo es de consecuencias para las personas.	5	4	3	2	1
	G15. Mi trabajo es muy importante para la institución	5	4	3	2	1
	G16. Muchas personas se ven afectadas por el trabajo que realizo	5	4	3	2	1
RETROALIMENTACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO	GRADO DE RETROALIMENTACIÓN SOBRE SU DESEMPEÑO.					
	G17. El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando	5	4	3	2	1
	G18. El solo hecho de realizar el trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.	5	4	3	2	1
	G19. Mis superiores o compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.	5	4	3	2	1
	G20. Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.	5	4	3	2	1
COM PET ENCI	APTITUDES					

	G21. Tengo las capacidades para desarrollar la labor encargada	5	4	3	2	1
	G22. Tengo las aptitudes para la labor que realiza	5	4	3	2	1
	RASGOS DE PERSONALIDAD					
	G23. Demuestra dominio en las actividades que se le encomienda	5	4	3	2	1
	G24. Constantemente reto mi talento con tareas ambiciosas y lo suficientemente ejecutables para que sea posible llevarlas a la práctica	5	4	3	2	1
	CONOCIMIENTOS					
	G25. Tengo los conocimientos para desarrolla la tarea encomendada	5	4	3	2	1
TRABAJO EN EQUIPO Y COHESIÓN	UNIDAD					
	G26. Considero que he aportado lo que se espera de mí en los equipos de trabajo en que he participado en mi organización	5	4	3	2	1
	G27. Me integro con facilidad al grupo de trabajo	5	4	3	2	1
	BIEN COMÚN					
	G28. Participo con disposición en las tareas en grupo en mi centro de trabajo	5	4	3	2	1

	G29. Tomo la iniciativa para colaborar en cada tarea encomendada como grupo	5	4	3	2	1
	G30. Expreso mi disposición a trabajar en quipo por el bien común	5	4	3	2	1
CULTURA ORGANIZACIONAL	CREENCIAS Y VALORES					
	G31. Existe un conjunto de valores claro, ético y consistente que rige la forma en que nos conducimos y nos ayuda a distinguir lo correcto	5	4	3	2	1
	G32. Existe un proceso para superar las deficiencias y dificultades laborales	5	4	3	2	1
	VISIÓN Y MISIÓN					
	G33. Los objetivos de la empresa están bien definidos	5	4	3	2	1
	G34. Se realizan reuniones periódicas para debatir y compartir la información del trabajo	5	4	3	2	1
	POLÍTICAS					
	G35. Se realizan capacitaciones y actividades de integración	5	4	3	2	1
LIDERAZGO	INFLUENCIA					
	G36. El jefe facilita la comunicación y participación	5	4	3	2	1
	G37. El jefe tiene influencia positiva en todos los trabajadores	5	4	3	2	1
	ACEPTACIÓN					

G38. El jefe tiene aceptación positiva en todos los trabajadores	5	4	3	2	1
G39. El jefe ha establecido las normas y tareas claras para todos	5	4	3	2	1
CONVOCATORIA					
G40. El jefe tiene una buena convocatoria en todos los trabajadores	5	4	3	2	1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿La motivación laboral influye en la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020?	Determinar la influencia de la motivación laboral sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.	<p>Ho: No existe influencia directa y significativa de la motivación laboral sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.</p> <p>Hi: Existe influencia directa y significativa de la motivación laboral sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.</p>	<p>VARIABLE #1</p> <p>Motivación laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de variedad de tarea • Grado de autonomía para la realización de la tarea. • Grado de Identidad en la tarea • Nivel de importancia de la tarea • Grado de retroalimentación sobre su desempeño. 	Encuesta
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE #2		
• ¿La variedad de la tarea influye en la productividad en la empresa	➤ Determinar la influencia de la variedad de la tarea sobre la productividad de los trabajadores	• Existe influencia directa y significativa de la variedad de la tarea sobre la productividad de	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Aptitudes • Rasgos de personalidad • Conocimientos • Unidad 	

<p>Eminsalv S.A de Manta 2020?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿La autonomía para la realización de la tarea influye en la productividad en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020? • ¿La identidad de tareas influye en la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020? • ¿La importancia de las tareas influye en la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020? • ¿La retroalimentación sobre el desempeño influye en la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020? 	<p>en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Determinar la influencia de la autonomía para la realización de la tarea sobre la productividad en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020. ➤ Determinar la influencia de la identidad de tareas sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020. ➤ Determinar la influencia de la importancia de las tareas sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020. ➤ Determinar la influencia de la retroalimentación sobre el desempeño en la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020. 	<p>los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe influencia directa y significativa de la autonomía para la realización de la tarea sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020. • Existe influencia directa y significativa de la identidad de tareas sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020. • Existe influencia directa y significativa de la importancia de las tareas sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020. • Existe influencia directa y significativa de la retroalimentación sobre la productividad de los trabajadores en la empresa Eminsalv S.A de Manta 2020. 		<ul style="list-style-type: none"> • Bien común • Creencias y valores • Visión y misión • Políticas • Influencia • Aceptación • Convocatoria 	
--	---	--	--	---	--

Bibliografía

- Alejo, G. E. (2017). *ANÁLISIS DE LA MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD COMO FACTORES RELEVANTES EN LA EFICIENCIA DE LA CALIDAD DE SERVICIO AL CLIENTE EN ENTIDADES FINANCIERAS DE LA CIUDAD DE PUNO*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*. Escuela de Economía - USAT.
- Azabache, J. L. (2017). *Motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote*. Universidad César Vallejo.
- Carro, R., & González, D. (2012). *Productividad y competitividad*.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Delgado, P. (2010). *Productividad Laboral*.
- Felsingher, D. E. (2012). *Productividad: Un Estudio de Caso en un Departamento de Siniestros*.
- Flores, D. X. (2018). *LA MOTIVACIÓN COMO FUENTE DE PRODUCTIVIDAD. Observatorio de la Economía Latinoamericana*.
- González, M. J. (2006). *Habilidades directivas* . Edición Innova.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. sexta edición por McGRAW-HILL.
- ICAZA, J. M. (2019). *La motivación y su influencia en la productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos, 2016*. LIMA: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Icaza, J. M., Velasco, D. A., & Chong, E. d. (2019). *La motivación laboral como herramienta para elevar la productividad en las Empresas Bananeras de la provincia de los Ríos. Opuntia Brava*.
- Lagos, E. (2014). *La Motivación Laboral en la Productividad Empresarial*. Voz Zootenista.
- López, E. A. (2019). *ESTRATEGIAS ADMINISTRATIVAS PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL A TRAVÉS DE LA MOTIVACIÓN EN LAS EMPRESAS FAMILIARES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN LA*

CIUDAD DE GUAYAQUIL. *Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil-
Facultad de Estudios de Postgrado.*

López, J. (2005). *Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de
Frederick Herzberg.* Gestión En El Tercer Milenio.

Maslow, A. (1991). Ediciones Díaz de Santos.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *MEJORE SU NEGOCIO EL
RECURSO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD.*

Peña, H., & Villón, S. G. (2017). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito
Organizacional.* Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo
Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.

Pereda, S. C. (2019). *Motivación en la productividad de los trabajadores del Parque de
las Leyendas, Lima 2019.* Lima: Universidad César Vallejo.

Pérez, A. P. (2016). *RELACIÓN DE PRODUCTIVIDAD, MOTIVACIÓN Y LA
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE UNA EMPRESA DE
SEGUROS Y SU LÍDER.* Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Rico, P. (2014). *La importancia de la capacitación en la productividad.*

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Administración Décima edición.* PEARSON
EDUCACIÓN.

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional.* Pearson.

Rodenas, M., & Montesa, O. (1999). *Motivación.* Escuela Universitaria de Informática
Universidad Politécnica de Valencia.

Rodríguez, M. (2014). *Motivación al trabajo (2a. ed.).* Editorial El Manual Moderno.

Sladogna, M. G. (2017). *PRODUCTIVIDAD- DEFINICIONES Y PERSPECTIVAS
PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.*

Sosa, S. (2018). *Motivación laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo
Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad
Provincial Mariscal Nieto.* Universidad César Vallejo.

Tito, P. L., & Acuña, P. (2015). *IMPACTO DE LA MOTIVACIÓN EN LA
PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL: CASO GERENCIA
DEINFRAESTRUCTURA EN TELEFÓNICA DEL PERÚ.*

Torres, B. M. (2017). *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada*. Lima: Universidad César Vallejo.

Vanden, E. (2005). *Gestión y gerencias empresariales*. Eco ediciones.

Vélaz Rivas, J. I. (1996). *Motivos y motivación en la empresa*. Ediciones Díaz de Santo.