



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS
TRABAJADORES EN LA PEQUEÑA EMPRESA
RESTAURANTE CHIFA FACOS, DISTRITO DE AYACUCHO,
2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

LECHE ACEVEDO, SETNY LIZBETH

ORCID: 0000-0001-5318-5035

ASESOR

CENTURION MEDINA, REINEIRO ZACARIAS

ORCID: 0000-0002-6399-592

Ayacucho-Perú

2023



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0270-061-2023 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **22:15** horas del día **14** de **Agosto** del **2023** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL Presidente
ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA Miembro
LLENQUE TUME SANTOS FELIPE Miembro
Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA PEQUEÑA EMPRESA RESTAURANTE CHIFA FACOS, DISTRITO DE AYACUCHO, 2023**

Presentada Por :
(3111171357) **LECHE ACEVEDO SETNY LIZBETH**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **14**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciada en Administración**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL
Presidente

ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA
Miembro

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
Miembro

Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA PEQUEÑA EMPRESA RESTAURANTE CHIFA FACOS, DISTRITO DE AYACUCHO, 2023 Del (de la) estudiante LECHE ACEVEDO SETNY LIZBETH, asesorado por CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 4% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 28 de Setiembre del 2023

Mg. Roxana Torres Guzmán
Responsable de Integridad Científica

Jurado

Limo Vásquez Miguel Ángel

ORCID:0000 0002 7575 3571

Presidente

Zenozain Cordero Carmen Rosa

ORCID:0000 0001 6079 2319

Miembro

Llenque Tume Santos Felipe

ORCID:0000 0001 9140 3451

Miembro

Centurión Medina Reinerio Zacarias

ORCID:0000 0002 6399 5928

Asesor

Dedicatoria

Este trabajado va dedicado a toda mi familia que siempre estuvieron conmigo, especialmente mis padres, mi mamá Yovanna y a mi papá Donato por orientarme, aconsejarme y apoyarme en mi educación y por siempre acompañarme.

De todo corazón se lo dedico a mi hijo Liam, por llegar a mi vida para acompañarme y hacerme reír en todo momento. Me siento feliz al dedicarle este trabajo y por ser un ejemplo para él.

Agradecimiento

Agradezco a Dios primeramente por estar conmigo en cada paso que doy por fortalecer e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a personas que han sido mi soporte y compañía durante mi vida.

A la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, por permitirme alcanzar el logro de ser profesional.

De igual manera mi más sincero agradecimiento a mi asesor Dr. Centurión Medina Reneirio Zacarias, que con sus consejos y sugerencias se hicieron posible este trabajo de investigación.

Índice General

Carátula.....	I
Acta de sustentación	II
Constancia de originalidad	III
Jurado.....	IV
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento.....	VI
Índice General.....	VII
Lista de tablas	IX
Lista de figuras	X
Resumen	XI
Abstracts	XII
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
II. MARCO TEÓRICO	4
2.1 Antecedentes	4
2.2 Bases teoricas.....	7
2.3 Hipótesis	16
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1 Nivel, Tipo y Diseño de Investigación	17
3.2 Población y muestra.....	18
3.3 Variables. Definición y operacionalización.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información	17
3.5 Método de análisis de datos	17
3.6 Aspectos Éticos.....	18

IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
ANEXOS	41
Anexo 01: Matriz de consistencia.....	42
Anexo 02: Instrumento de recolección de información.....	43
Anexo 03. Validez del instrumento	45
Anexo 04. Confiabilidad del instrumento.....	57
Anexo 05. Formato de Consentimiento Informado	58
Anexo 06. Documento de aprobación de institución para la recolección de información.....	59
Anexo 07. Evidencias de ejecución	61

Lista de tablas

Tabla 1 Motivación laboral en los trabajadores en la pequeña empresa	19
Tabla 2 Dimensiones de motivación laboral en los trabajadores en la pequeña empresa	20
Tabla 3 Productividad en los trabajadores en la pequeña empresa	21
Tabla 4 Dimensiones de productividad en los trabajadores en la pequeña empresa	22
Tabla 5 Prueba de normalidad	23
Tabla 6 Correlación entre lamotivación laboral y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa.....	23
Tabla 7 Correlación entre las necesidades fisiológicas y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa.....	24
Tabla 8 Correlación entre las necesidades de seguridad y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa.....	25
Tabla 9 Correlación entre las necesidades sociales y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa.....	26
Tabla 10 Correlación entre las necesidades de estima y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa.....	27
Tabla 11 Alfa de Cronbach de la variable motivación laboral	57
Tabla 12 Alfa de Cronbach de la variable productividad	57

Lista de figuras

Figura 1 Motivación laboral en los trabajadores en la pequeña empresa	19
Figura 2 Dimensiones de motivación laboral en los trabajadores en la pequeña empresa.....	20
Figura 3 Productividad en los trabajadores en la pequeña empresa	21
Figura 4 Dimensiones de productividad en los trabajadores en la pequeña empresa.....	22

Resumen

En la presente investigación parte del problema ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023?, planteando el objetivo general: Determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023. Aplicando la metodología de tipo aplicada, nivel de investigación correlacional con enfoque cuantitativo y de diseño no experimental de corte transversal, la población fueron los trabajadores de la chifa Facos, una muestra de 15 trabajadores, usando la técnica fue la encuesta con su correspondiente cuestionario para recabar los datos, puestas en escala de liker. Los datos se procesaron y analizaron con las presentaciones de tablas y figuras. Obteniendo como resultado donde se determinó que existe relación directa moderada entre motivación laboral y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023; valorado con el p valor 0.040 y coeficiente de correlación 0.535 mediante el estadístico Rho de Spearman. En conclusión, se ha logrado determinar que existe relación positiva entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa.

Palabras clave: Motivación laboral, Productividad, Relación.

Abstracts

In the present investigation, part of the problem: What relationship exists between work motivation and productivity in workers in the small company restaurant chifa Facos, district of Ayacucho, 2023? setting out the general objective: Determine the relationship between work motivation and the productivity in workers in the small company restaurant chifa Facos, district of Ayacucho, 2023. Applying the applied type methodology, level of correlational research with a quantitative approach and non-experimental cross-sectional design, the population was the workers of the chifa Facos , a sample of 15 workers, using the technique was the survey with its corresponding questionnaire to collect the data, put on a liker scale. The data was processed and analyzed with the presentation of tables and figures. Obtaining as a result where it was determined that there is a moderate direct relationship between work motivation and productivity in workers in the small company restaurant chifa Facos, district of Ayacucho, 2023; valued with p value 0.040 and correlation coefficient 0.535 using Spearman's Rho statistic. In conclusion, it has been possible to determine that there is a positive relationship between work motivation and productivity in workers in small companies.

Keywords: Work motivation, productivity, Relationship.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad muchas empresas en el mundo se encuentran en continuo cambio debido a la globalización, por tanto, se observa uno de los problemas más urgentes que encaran las empresas es encontrar la manera de motivar a sus trabajadores para que pongan más empeño en sus labores y aumentar la satisfacción e interés en el trabajo. La empresa debe brindar un buen clima laboral, cumplimiento de pago a tiempo, entre otros que puedan aumentar la productividad del empleado en sus labores.

Las empresas deben destacar la importancia del capital humano porque promueve un factor importante en el desarrollo de las empresas, por lo tanto, se puede afirmar que sin el capital humano no estaría en marcha la empresa. Este es uno de los problemas que más radica en las empresas es la falta de motivación a sus trabajadores, porque no se considera como un factor primordial para el éxito de las mismas organizaciones.

En América latina en muchos países se trabaja más horas que en otras partes del mundo, la motivación tiene un papel muy importante, especialmente en los miembros de la empresa y el jefe del equipo. La motivación será cada vez más una clave para el progreso. A medida que los robots y los algoritmos eliminen cada vez más puestos de trabajo, habrá una mayor competencia para conseguir empleos, y estos serán ocupados por quienes estén más motivados y mejor educados. Oppenheimer (2018).

Ollague (2018) en México, cada vez las instituciones pierden credibilidad dentro de su trabajo y producción. El estudio precisa que aquellos que sufren mayor insatisfacción son los trabajadores la gran parte de este descontento es la falta de compromiso y empatía dentro de accionar de sus labores es la forma de como actúa los recursos humanos de las empresas. ya que no se ocupa por el personal. Por la falta de fortalecimiento de este factor se ve una baja productividad.

Pinilla (2017) en Colombia se realizo una encuesta sobre que piensan sobre la motivación laboral y la productividad donde el 53% de los participantes revelan que necesitan ser motivados para ser productivos, el 34% respondieron no y el 13% tal vez.

Grande (2019) en el Perú, vemos problemas de motivación en las empresas e instituciones por el hecho que las mismas no mantienen una correcta gestión con respecto al poder centrar la atención en el capital humano, justamente por ello es que se dan los malos resultados, baja productividad como pésimos servicios.

Cada día se observa más problemas de motivación laboral en las organizaciones y establecimientos porque muchas de ellas no realizan una correcta gestión, así también al poder convocar la solicitud del capital humano, la falta de motivación genera malos resultados, disminución de la productividad, bajo rendimiento del equipo, aumenta el absentismo, se incrementa la rotación de personal y también se ocasionan daños en la imagen de la empresa.

A nivel local los restaurantes en Ayacucho presentan problemas de desmotivación en sus empleados, esto afecta directamente a la productividad de la empresa, generando un déficit en el logro de las metas a corto plazo, las bajas remuneraciones, que ofrece la empresa, poca identificación con la empresa, la inestabilidad laboral, todo estas causas son las conllevan a que los trabajadores tengan dificultades al desarrollar sus actividades dentro de la empresa y su desempeño personal incide a una mala calidad de servicio a los clientes. Mendez & Meneses (2022)

En la actualidad en la empresa se ha detectado una alta rotación esto tiene que ver con la baja motivación que tienen los colaboradores. Pues sus escalas salariales, los cargos y tareas asignadas, el clima laboral y la poca confianza depositada entre el administrador y el colaborador, esto hace que en poco tiempo se retiren de la empresa. Esta baja motivación afecta también la productividad en los trabajadores de la empresa.

Por ello es importante conocer y estudiar estas variables dentro del contorno laboral que están enfocadas en los trabajadores, un excelente funcionamiento depende del desempeño del equipo la cual está atada a la motivación en la empresa que laboran. Por eso si existe un déficit de motivación en la empresa da como resultado una baja productividad a nivel general. Por ende, se dispone como problema general de la presente investigación lo siguiente: ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho 2023? Y a su vez se establecen los siguientes problemas específicos: a. ¿Qué relación existe entre las necesidades fisiológicas y la

productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023?, b. ¿Qué relación existe entre las necesidades de seguridad y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023?, c. ¿Qué relación existe entre las necesidades sociales y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023?, y d. ¿Qué relación existe entre las necesidades de estima y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023?.

Para dar respuesta a la pregunta se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023. y para lograr alcanzar se plantea los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre las necesidades fisiológicas y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho 2023. Determinar la relación entre las necesidades de seguridad y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho 2023. Determinar la relación entre las necesidades sociales y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho 2023. Determinar la relación entre las necesidades de estima y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho 2023.

La investigación se justifica de forma teórica, donde se presentará una propuesta teórica acerca de las variables, que contribuirá el conocimiento de la variable motivación laboral es por ello que se presenta una propuesta teórica de Napolitano (2014) donde nos explica que las teorías de motivación son, por tanto, entendidas como teorías de las necesidades para comprender cuales son los factores que determinan la motivación de la persona se busca ubicar las necesidades advertidas. Así mismo, la teoría de Juez (2020) El aumento de la productividad es muy importante porque permite que la calidad de vida social mejore. Con una buena productividad los sueldos y rentabilidad de los proyectos son positivamente afectados, y esto a la vez permite que se puedan hacer inversiones con mayor frecuencia.

La justificación metodológica, el investigador medirá las dos variables utilizando los instrumentos de recolección de datos para luego determinar acciones en el restaurante Facos los

beneficiados directos serán los trabajadores y el dueño, sugerir opciones de mejoras viables a las deficiencias que atraviesa la empresa para que los colaboradores se sientan satisfechos y así obtener mayor beneficio para la empresa.

La presente investigación se justifica de manera practica para obtener todas las evidencias efectivas sobre las dos variables del estudio, por lo tanto, el proyecto se llegó a concluir la importancia y recomendaciones que admiten presentar las alternativas de solución ante el problema relacionado con las variables en el restaurante chifa Facos donde se está realizando la investigación.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Ramírez (2021) en su tesis: *La motivación laboral y su relación con la productividad en la industria de Hidrocarburos en Colombia*, tuvo como objetivo identificar los factores de motivación laboral que determinan la productividad en las empresas de sector privado. El estudio es naturaleza cualitativa, consta de un diseño de investigación no experimental y descriptiva dado que pretende identificar y detallar propiedades y características de sujetos. El trabajo concluyo que la teoria y demas investigaciones consultadas promulgan que la motivación laboral se encuentra ligada directamente con la productividad de los trabajadores, ya que un empleado que no esta motivado no laborara satisfactoriamente, ni cumplira las taeras de forma agil y de calidad, es por esto la necesidad de elaborar investigaciones como estas que pretendan generar conciencia en la industria de hidrocarburos sobre la importancia de mantener motivados a sus empleados si se quiere ser competitivo en un mercado cambiante.

Salina, Guisao & Puerta (2020) investigaron. *La motivación y productividad laboral: caso de estudio realizado con los colaboradores administrativos de una empresa comercializadora de la ciudad de Medellín*. El objetivo de la investigación es definir un plan de acción sobre la motivación y productividad laboral para los colaboradores administrativos de una empresa comercializadora de la ciudad de Medellín. utilizo una investigación descriptiva, que se basó en una revisión bibliográfica obteniendo referencias teoricas. Se concluyo que se

pudo identificar que estos factores humanos juegan un papel clave en la manera como los colaboradores afrontan el desarrollo de cada una de sus labores diariamente y aquellos desafíos que se puedan presentar, ya que si bien en su mayoría se evidencian que sus funciones están directamente relacionadas en la actitud con la cual pueden desarrollarlas, también se presenció un fuerte impacto en áreas del ser.

Palacios (2021) En su tesis: *La motivación y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Novartis de la ciudad de Guayaquil*. El objetivo planteado por la investigación es analizar la motivación de los colaboradores de la empresa Novartis de la ciudad de Guayaquil y la influencia en su productividad, con el fin de desarrollar una propuesta de mejora. Se aplicó una metodología con enfoque cuantitativo, método deductivo, de tipo no experimental y transversal. Obteniendo los siguientes resultados que las dimensiones con mayores problemas de motivación fueron necesidades de reconocimiento de afiliación. Se comprobó que la motivación laboral influye de manera positiva y directamente en la productividad de los colaboradores de la empresa Novartis de la ciudad de Guayaquil, lo que fue comprobado por medio del coeficiente de correlación de Pearson que obtuvo un valor de 0.705. Se concluyó que la implementación de estrategias motivacionales es fundamental para el personal se encuentre satisfecho en sus puestos de trabajo; puesto que, esto influye de manera directa en el resultado final que mantiene la empresa.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Gamarra & Palma (2021) en su tesis: *Motivación laboral y productividad de los trabajadores del centro comercial y residencial, Comas, Lima 2021*. Tuvo como objetivo determinar la relación que hay entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores del Centro Comercial y Residencial, Comas, Lima, 2021, Se utilizó la siguiente metodología, tipo aplicada, de nivel descriptiva correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal y el enfoque es cuantitativo de método hipotético deductivo. Esto llevó a la conclusión que los resultados hallados evidenciaron que hay un alto índice de trabajadores que indican que le es indiferente la motivación laboral; asimismo a tal efecto de análisis donde se obtuvo el resultado Rho Spearman 0,609 y Sig 0,004; estos resultados nos conceden acreditar

que nuestra hipótesis propuesta es verídica; por todo lo antes mencionado se concluye que la motivación laboral posee relación significativa positiva considerable con la variable producción.

Serna (2021) En su tesis *Motivación laboral y su efecto en la productividad del personal en PYMES: Caso “Panadería de la Abuela”, 2021*. El objetivo de la investigación es determinar la relación entre la motivación laboral y su efecto en la productividad del personal en PYMES: Caso “Panadería de la Abuela”, utilizo una metodología de diseño no experimental, enfoque cuantitativo, de corte transversal y correlacional. El trabajo se concluyó que existe una correspondencia valida moderada entre las variables “motivación laboral” y “productividad”, lo cual nos permite afirmar que, si existe relación entre la variable “motivación laboral” y “productividad”, en el personal de la empresa la “Panadería de la Abuela”.

Valentin (2021) En su tesis: *Motivación laboral y productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur*. El objetivo de la investigación es informar sobre la relación entre la motivación laboral y productividad del personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, 2020. Utilizo una metodología tipo correlacional con un diseño no experimental transversal con un enfoque cuantitativo. En conclusión, se ha logrado determinar que existe correlación positiva entre la motivación laboral y la productividad del personal de la entidad investigada.

2.1.3 Antecedentes locales o regionales

Romero (2022) En su tesis: *Motivación laboral y productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022*. El objetivo de la investigación es determinar la relación entre la motivación laboral en la productividad de los colaboradores de una empresa educativa. Ayacucho 2022. La metodología de investigación que se utilizo fue de tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental de corte transversal con enfoque cuantitativo. enfoque cauntitativo. Se concluyó que existe una relación entre la motivación laboral y productividad de los colaboradores de una empresa educativa.

Huamani & Gavilán (2021) investigaron *Motivación laboral y productividad en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho 2020*. El objetivo de la investigación es establecer la relación de la motivación laboral y productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. –

Ayacucho, 2020. La metodología que se aplicó es de método científico, con el nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. El trabajo se concluyó que existe una relación directa significativa entre la motivación laboral y productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C. – Ayacucho 2020, presentando un estadígrafo de correlación de Rho de Spearman de 0,371 correspondiente a un nivel de significancia de 0,05 lo que significa que cuanto mayor motivación existe mejor productividad.

Valdivia (2021) En su tesis *Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro educación básica regular: caso I.E.Pr. Angelitos de Dayi S.R.L. Del distrito de Ayacucho, 2019*. El objetivo de la investigación fue describir la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro de educación básica regular: caso I.E.Pr. Angelitos de Dayi S.R.L. del Del distrito Ayacucho, 2019. La metodología fue aplicada con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental. El trabajo se concluyó en la I.E.Pr. Angelitos de Dayi; si existe la motivación laboral, lo cual es gestionada eficazmente, ya que se puede constatar que la productividad del equipo, la aptitud laboral y la evaluación de personal están presentes y tienen alto grado de participación; a través de las dimensiones de seguimiento de personal, la evaluación de personal y la orientación de personal.

2.2 Bases teóricas

Motivación laboral

Según Chiavenato (2018) la motivación se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde este es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que logran cumplir su objetivo.

Para Charleux & Loubat (2016). La motivación representa el constructo hipotético utilizado para describir las fuerzas internas y/o externas que producen el desencadenamiento, la dirección, la intensidad y la persistencia del comportamiento.

La motivación, dentro del ámbito laboral, actualmente es definida como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados, por esto, en el ámbito laboral es importante conocer las causas que estimulan la acción humana, ya que, mediante el manejo de la

motivación, entre otros aspectos, los administradores pueden operar estos elementos a fin de que su organización funcione adecuadamente y los miembros se sientan más satisfechos. García & Londoño (2016).

Motivación laboral se entiende como el resultado de la interrelación de las personas, también es el estímulo que realiza la empresa con la finalidad de crear estrategias que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Manjarrez, Boza, & Mendoza (2020).

Importancia de motivación laboral

Para Peña & Villón (2018) la motivación laboral es importante por muchas razones, como se puede entender es el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través de esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades. Es decir, es el impulso de satisfacer las necesidades que se haya presente en el empleado en la autorrealización, mejores condiciones laborales y satisfacción de necesidades personales, vienen a ser el detonante que produzca la reacción en el empleado a fin de lograr esa máxima sensación.

Tipos de motivación

Existen dos tipos de motivación para que el individuo logre alcanzar sus metas, son las siguientes:

a) La motivación extrínseca

Llanga (2019) menciona que la motivación extrínseca es aquella que proviene del medio externo y funciona como un motor para poder realizar algo. Las recompensas son el resultado de esta motivación.

b) La motivación intrínseca

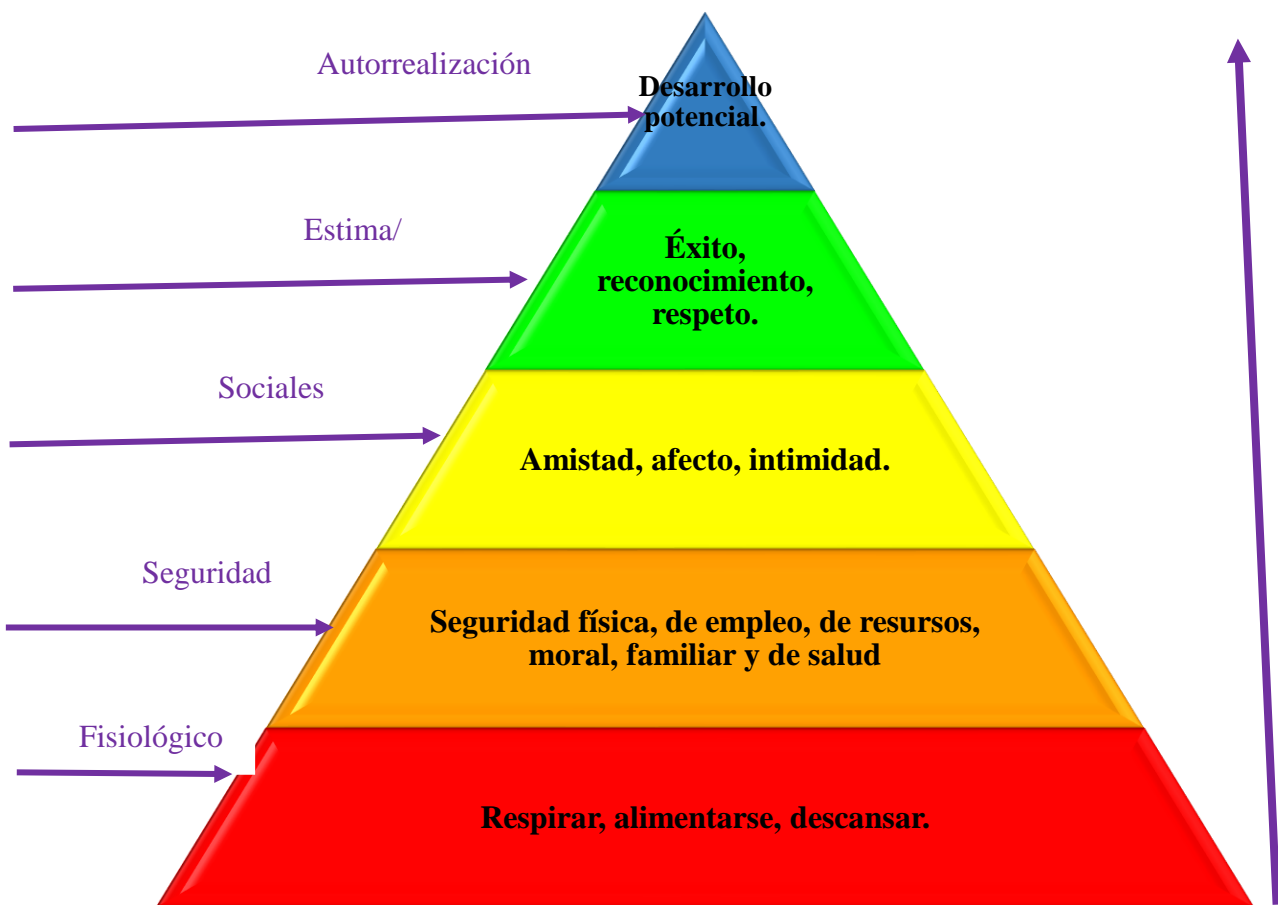
La motivación intrínseca se vincula con la presencia de necesidades psicológicas humanas, aparte de las fisiológicas. Estas necesidades psicológicas dirigen al sujeto a entablar una relación activa con su ambiente, interacción que acrecienta sus habilidades y le proporciona un desarrollo saludable. Estas

necesidades, como las básicas o fisiológicas, son innatas y se hallan presentes en todos los humanos. Orbegoso (2016)

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow

Según esta teoría, las necesidades percibidas del individuo pueden reagruparse en cinco categorías, y son organizadas según una precisa jerarquía, para lo cual, una necesidad no es motivadora para un individuo si esta no ha, primero, satisfecho las necesidades de nivel inferior en la escala jerárquica. Napolitano (2018)

Para Maslow, la motivación de una persona en una situación dada depende de su posibilidad de satisfacer ciertas necesidades fundamentales. Todos los individuos estarían guiados así por el deseo de satisfacer cinco tipos de deseos, organizados según una jerarquía relativamente estable y que puede, en consecuencia, representarse en forma de pirámide. Charleux & Loubat (2016)



Fuente extraída de: (Maslow 1991, motivación y personalidad)

Teoría de la motivación - higiene

Según Robbins y Judge (2009, como se citó en Romani, 2017) fue desarrollada por el psicólogo Frederick Herzberg en 1959 en el que sostiene que el rendimiento de las personas en la trabajo depende del nivel de satisfacción en su entorno laboral.

Herzberg se basa en la creencia de los elementos que inducen la satisfacción en los seres humanos son bastante distintos e independientes de los que causan insatisfacción.

Factores de higiene (extrínsecos)	Factores motivaciones (intrínsecos)
<ul style="list-style-type: none">• Política de la empresa• Condiciones de trabajo• Salario• Seguridad laboral• Control y supervisión• Relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none">• Trabajo interesante• Reconocimiento• Responsabilidad• Reducir la supervisión

Dimensiones de Motivación Laboral

Necesidades fisiológicas

Mascon, López & Lára (2017) Señalan que son las necesidades básicas de la persona y que sin satisfacerlas la persona no podría ejercer ninguna otra actividad, hablamos de comer, respirar, beber agua, dormir y de refugio.

Necesidades de seguridad

Castellanos (2016) En este nivel se encuentra las que presentan la protección del individuo ante las inclemencias del tiempo y de lugar de encuentro, contar con una vivienda la protección de su derecho de propiedad en todos los aspectos (empresa, hogar, bienes) y con un ingreso económico.

Necesidades sociales

Quintero (2007) Cuando las necesidades y de bienestar fisiológico están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, afecto y la pertinencia o afiliación a un cierto grupo social.

Necesidad de estima

Quintero (2007) Cuando las tres primeras clases de necesidades están medianamente satisfechas, las necesidades de estima están orientadas hacia la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el reconocimiento hacia la persona.

Indicadores de la dimensión necesidades fisiológicas

Remuneración

Chiavenato (2009) La remuneración es el proceso que incluye todas las formas de pago o recompensas que se entregan a los trabajadores y que se derivan de su empleo.

Bienestar del personal

Drevitch (2020) El bienestar es la experimentación de salud, felicidad y prosperidad. Incluye tener una buena salud mental, sentirse altamente satisfecho con la vida.

Beneficios

El beneficio hace referencia a una ganancia económica de un rendimiento económico positivo de un bien o servicio.

Indicadores de la dimensión necesidades de seguridad

Ambiente laboral

Vargas (2021) El ambiente laboral está relacionado con la percepción de los colaboradores en cuanto a los factores que determinan la experiencia en los lugares de trabajo. Dichos factores pueden ser tangible o intangibles.

Condiciones de trabajo

Ocsa & Huayra (2017) La condición de trabajo es cualquier factor o característica de entorno al lugar de trabajo, que podría influenciaren el aspecto físico y social del personal.

Protección

Son todas las acciones para proteger o impedir para que una persona o una cosa no reciba daños o llegue hacia ella y le produzca algo.

Indicadores de la dimensión necesidades sociales

Interacción con los compañeros

Si la interacción entre compañeros en la empresa es efectiva eso hace que se puedan comunicarse de manera adecuada y trabajar en equipo sin ningún problema.

Atención al público

Gonzales (2009) La formación de atención al público continúa siendo necesaria en las organizaciones tanto porque las organizaciones interpersonales son las que las sostiene como necesidad de establecer nuevos vínculos y mantenerlos.

Indicadores de la dimensión necesidades de estima

Reconocimiento

Pimentel (2023) El reconocimiento es una necesidad básica para todas las personas, es por eso que es igualmente importante para el bienestar de los trabajadores y los equipos en una organización. Es una práctica utilizada para mostrar gratitud, motivar a los empleados y reforzar el comportamiento deseado de la empresa.

Valor personal

Son todas las cosas más significativas para nosotros como las características y comportamiento que nos guían y nos motivan nuestras decisiones.

Productividad

Definición de productividad

Para Ortega (2021) la productividad es el grado de realización de las actividades en el trabajo realizadas por el colaborador para conseguir el logro los objetivos trazados dentro de la

empresa en un plazo establecido, además establece que la productividad se encuentra alineada a factores individuales y colectivos que pueden desarrollarse en un escenario laboral.

Piscoya (2022) menciona que la productividad es una estrategia importante que siempre deben tener en cuenta las organizaciones ya que esta herramienta permitirá lograr grandes beneficios para la empresa, ayudará a aumentar sus ingresos, incrementará su crecimiento y ayuda a que la empresa se posiciones en el mercado.

Para Ollague (2018) en las empresas es uno elementos mas importantes la productividad porque es la capacidad de los trabajadores para realizar un trabajo, optimizando los recursos de la empresa como materiales, tiempo.

La importancia de la productividad

Para Ollague (2018) es importante la productividad laboral en una empresa porque es el resultado de un trabajo de las personas en un centro de trabajo, la empresa debe optimizar todos los recursos como materiales, financieros y tecnológicos para producir los bienes en la empresa, también se debe incrementar los ingresos de los trabajadores para mejorar la motivación y lograr mayor productividad.

Factores que determinan la productividad

Para Fontalvo, De La Hoz, Morelos (2018) La productividad del producto está relacionada con la capacidad de un bien para satisfacer plenamente las necesidades de los consumidores y para adaptarse a los sistemas de producción de las organizaciones. Así, el diseño de un producto y la calidad con que es ofrecido determinara en gran medida el valor que los grupos de interés están dispuestos a pagar por él y por ende los resultados que se obtengan al producto final del proceso productivo.

- **Infraestructura:** La infraestructura y los equipos de producción debe estar en un adecuado funcionamiento y debe haber un mantenimiento de todas las maquinarias utilizadas, eso aumentara la productividad en la empresa.
- **La tecnología:** es una fuente importante sobre el aumento de la productividad estructurales de la sociedad y de la economía influyen a menudo en la productividad de

las organizaciones sin importar los objetivos que estas se hayan propuesto. Fontalvo, De La Hoz & Morelos (2018)

Medición de productividad

Según Sladogna (2017) “Productividad es el concepto que nos permitirá determinar cuánto trabajo se requiere por cada unidad de producto, como si fuera un promedio de cuanto produce cada trabajador. Por tal motivo, toda medición de productividad es una medición del desempeño del trabajador.”

Formas de medir la productividad

- Por volumen físico, es decir utilizando como unidad de medida la cantidad de bienes producidos. es la que considera la cantidad de unidades físicas producidas (salida) y la cantidad de unidades físicas ingresadas al proceso de producción (entradas).
- Por valor agregado, es decir, de las mercancías valorizadas en moneda local. Este índice, muy utilizado por organismo internacionales como medida de la productividad comparada entre países, suele ser criticado ya que no considera las en los productos de los procesos inflacionarios. Sladogna (2017)

Dimensiones de productividad

Según Robbins y Judge (2013 como se citó en Lorenzo 2018), consideran que la productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia. Una organización es eficaz cuando logra llegar a su meta de ventas o de participación de mercado, pero su productividad también depende de alcanzar esas metas de manera efectiva.

Eficacia

Señala Mora (2020), valora el impacto de lo que se hace, del producto o servicio que se presta. No basta con producir 100% de efectividad el servicio o producto que se fija, tanto en cantidad y calidad, sino que es necesario que el mismo sea el adecuado; aquel se lograra

realmente satisfacer al cliente o impactar en el mercado. Es por ello que deben ser considerados como indicadores que sirven para medir de forma integral la productividad.

Eficiencia

Según la Real Academia Española (2018) la eficiencia es la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado. En terminos generales, la palabra eficiencia se refiere a los recursos empleados y los resultados obtenidos.

Efectividad

Para Mora (2020) Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. Se considera la cantidad como unico criterio, se cae en estilos efectivitas, aquellos donde lo importante es el resultado, no importa a que costo. La efectivitas, aquellos donde lo importante es el resultado, no importa a que costo. La efectividad se vincula con la productividad a traves de impactar en el logro de mayores y mejores productos.

Indicadores de la dimensión eficacia

Objetivos

Para Duarte (2008) Un objetivo es una meta o finalidad a cumplir para que la disponen medios determinados.en general es la consecución de un determinado logro lleva implicita la superación de obstaculos y dificultades.

Competitividad

Según Roldan (2020) La competitividad es aquella capacidad que posee un individuo o empresa para posicionarse delante de sus competidores, consiguiendo una mejor posición frente a ellos. Se basa en generar ventajas competitivas frente a las demas entidades.

Calidad

Según Peiró (2020) La calidad es una propiedad que tiene una cosa o un objeto, y que se define su valor, asi como la satisfacción que provoca en un sujeto.

Indicadores de la dimensión eficiencia

Recursos escasos

Arias (2019) Los recursos escasos son aquellos escasos que, según el principio económico de la escases de recursos o ley de escases, se encuentran en situación de disponibilidad limitada.

Capacidad administrativa

Son las capacidades para gestionar, administrar todos los recursos de una empresa ya sea financieros, tecnológicos, materiales y todo el personal.

Logro de metas

Son los objetivos planteados a lograr ya sea mediano o largo plazo, al final en el resultado refleja todo el esfuerzo puesto.

Indicadores de la dimensión efectividad

Grado de cumplimiento

Es el desempeño de los objetivos y para eso existe una declaración que manifiesta como se espera conseguir todo el propósito planteado.

Estrategias organizacionales

Sanchez (2021) La estrategia organizacional de una empresa es la creación, el diseño, la implementación y la evaluación de las decisiones dentro de la organización.

Éxito

Briceño (2021) El éxito es el estado o condición de cumplir con un rango definido de expectativas.

2.3 Hipótesis

Ha

Existe la relación entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho 2023.

Ho

No existe la relación entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho 2023.

III. METODOLOGÍA

3.1 Nivel, Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1 El tipo de la investigación fue aplicada

Para Vargas (2009) busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación. El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad.

3.1.2 Nivel de la investigación fue correlacional con enfoque cuantitativo

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014) Este tipo de investigaciones tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones solo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables.

3.1.3 Diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal

Para Hernández, Fernández, Baptista (2014) diseño de investigación no experimental porque en esta investigación no se hará ninguna modificación de las variables, solo se observa, se analiza y explica los resultados de la investigación sin la necesidad de intervenir o manipular las variables. Señala que la investigación no experimental es apropiada para variables que no pueden o deben ser manipuladas o resulta complicado hacerlo.

Asimismo, Hernández, Fernández & Baptista (2014) definió la investigación de corte transversal recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir y analizar su incidencia e interrelación en momento dado.

3.2 Población y muestra.

3.2.1 Población

La población de nuestro estudio está conformada por un total de los 15 trabajadores en el restaurante Facos.

Monje (2011). Definir el tamaño de la población. Definir si es finita cuando se conoce el total de los elementos de la población o infinita cuando no se conocen.

3.2.2 Muestra

El trabajo de investigación se utilizó un muestreo probabilístico debido a que todos tiene la posibilidad de ser elegidos, por la misma que la población es igual a la muestra. Hernández, Fernandez & Baptista (2014) Subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos.

3.3 Variables. Definición y operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	CATEGORÍAS O VALORACIÓN				
Motivación Laboral	Según Chiavenato (2018) la motivación se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde este es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades.	Necesidades fisiológicas	Remuneración.	¿El sueldo que percibe es aceptable de acuerdo a la labor que realiza?	Escala de liker	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)				
			Bienestar del personal.	¿Los espacios de trabajo están debidamente protegidos de posibles riesgos como (caídas, salpicaduras, etc.)?						
			Beneficios.	¿El personal percibe el bono de la gratificación en julio y diciembre?						
		Necesidades de seguridad	Ambiente laboral	¿Usted considera apropiado el ambiente de trabajo que labora? ¿Considera que la iluminación en su ambiente de trabajo es adecuada?						
			Condiciones de seguridad	¿En el negocio existe la normativa de seguridad y salud laboral?						
			Protección	¿Consideras que es importante realizar actividades de capacitación para crear un ambiente más seguro?						
		Necesidades sociales	Interacción con los compañeros	¿Hay una comunicación saludable y de apoyo entre los colaboradores?						
			Atención al público	¿El personal se muestra dispuesto a ayudar a los usuarios cuando estos lo requieren?						
		Necesidades de estima	Reconocimientos	¿Recibe elogios por hacer un buen trabajo?						
			Valor personal	¿El jefe directo o algún otro superior se preocupa por cada empleado como persona?						
		Productividad	Para Ollague (2018) la productividad es la capacidad de realizar un trabajo, buscando siempre el poco uso de recursos (materiales, tiempo) al igual que la máxima eficiencia y buenos resultados, siendo el indicador máximo de resultado del trabajo ejecutado por parte de la empresa.	Eficacia			Objetivos	¿La empresa responde de manera eficaz al cumplimiento de sus objetivos en su área?	Escala de liker	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
							Calidad	¿Considera que sus compañeros de trabajo están comprometidos a realizar un trabajo de calidad?		
Competitividad	Cree Ud. ¿Que la organización fomenta una política de competitividad y productividad?									
Eficiencia	Recursos escasos			¿A su opinión personal cree que la empresa optimiza sus recursos escasos y la emplea de la mejor manera?						
	Capacidad administrativa			Considera Ud. ¿Que son eficientes y logran cumplir con el propósito de la empresa?						
	Logro de metas			¿Usted considera que la empresa le motiva e impulsa para el logro de sus metas personales y profesionales en mi área de trabajo generando mayor ánimo y fomentando el trabajo en equipo?						
Efectividad	Grado de cumplimiento			¿Está familiarizado con el cumplimiento de metas que la organización realice evaluaciones de desempeño mensual para obtener el grado de cumplimiento de sus objetivos individuales?						
	Estrategias organizacionales			¿Considera que su jefe tiene la iniciativa y la capacidad de comunicación para la implementación de estrategias organizacionales para la obtención de resultados?						
	Éxito			¿Considera que, para alcanzar el éxito real, el restaurante debe ser más creativo y aceptable a los cambios?						

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información

El presente de investigación utilizara las siguientes técnicas e instrumentos de recolección de datos. Se realizará una encuesta de tipo cerrada, constituida por 20 ítems, dirigida a los trabajadores 15 trabajadores del restaurante Facos para obtener conocimiento de las variables motivación laboral y productividad. El cuestionario es la escala Likert, el formato de es cada ítem, esta pre codificada en ciertos valores Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), siempre (5). Orientados para cada una de las preguntas, también la información recolecta nos ayudara a identificar los problemas que se presentan en la empresa.

Validez de instrumento

La validez del instrumento de las variables motivación laboral y productividad se determinó por 3 expertos en el tema, los cuales determinaron la validez del contenido, considerando el temático, metodológico y estadístico.

Juicio de expertos sobre validez del instrumento

Experto	Nivel de Aplicación
Mg. Raquel Silva Juárez	Aplicable
Mg. Nilton Armando Arellano Flores	Aplicable
Mg. Exilda Elena Peña Alvarado	Aplicable

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad de la variable motivación laboral y productividad se ha conseguido mediante la aplicación de una prueba piloto y se aplicó alfa de conbranch porque el nivel de medición fue escala de liker, saliendo un valor de 0,754 lo que señala que este instrumento tiene excelente confiabilidad; por lo tanto, fue confiable para su aplicación

3.5 Método de análisis de datos

Se aplicará el siguiente plan de procesamiento de datos.

Ordenamiento y clasificación. Esta técnica se aplicará para tratar la información cuantitativa en forma ordenada, de modo de interpretarla y sacarle el máximo provecho.

Registro manual. Se aplicará esta técnica para digitar la información de las diferentes fuentes.

Proceso computarizado con Excel y SPSS V.29. Para determinar diversos cálculos matemáticos y estadísticos de utilidad para la investigación.

Validez de los instrumentos

Los instrumentos fueron validados por los 3 expertos

3.6 Aspectos Éticos

La presente investigación está basada en el reglamento de la integridad científica, por lo tanto, cada uno de estos principios ayuda a los estudiantes hacer responsables para su investigación y protegiendo a las personas.

- ✓ Anonimato, se tomará en cuenta este principio, bajo el cual se asegura la protección de la identidad a los trabajadores del restaurante Facos por ello los instrumentos no consignaran los nombres de los sujetos.
- ✓ Confidencialidad, referente a ello la investigadora da cuenta de la confidencialidad de los datos, respetando privacidad respecto a la información que suministre la aplicación del instrumento.
- ✓ Beneficencia, se considera este principio pues la información resultante del procesamiento de la información será un referente para el planteamiento de programas de acompañamiento pedagógico y tutorial.

IV. RESULTADOS

Motivación laboral en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023

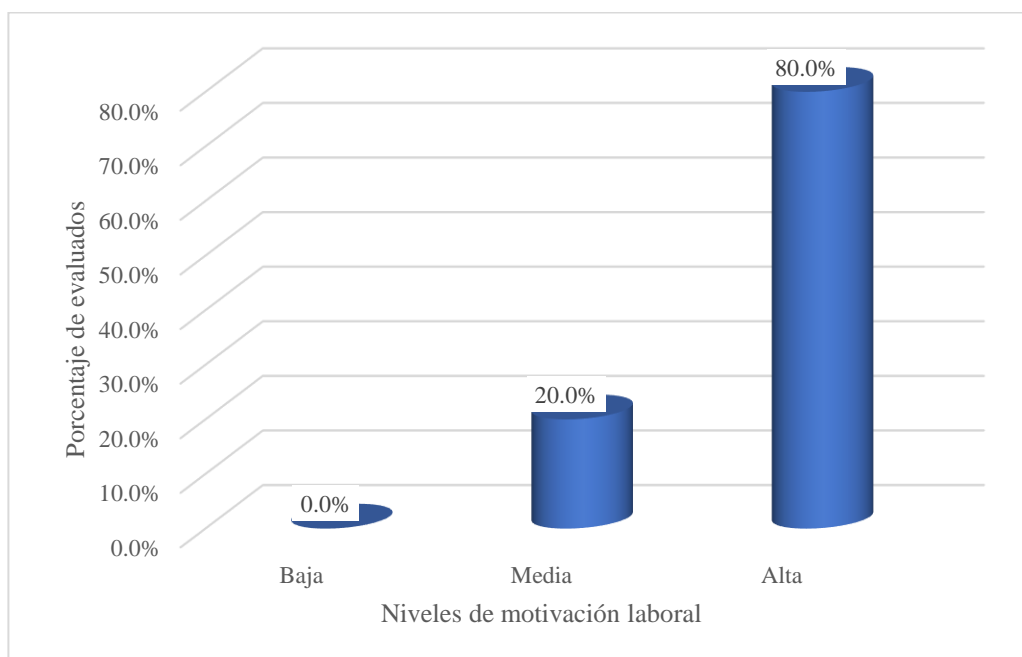
Tabla 1

Motivación laboral en los trabajadores en la pequeña empresa

Niveles de motivación laboral	N	%
Baja	0	0.0%
Media	3	20.0%
Alta	12	80.0%
Total	15	100.0%

Figura 1

Motivación laboral en los trabajadores en la pequeña empresa



Nota. De acuerdo a la Tabla 1 y Figura 1, en cuanto a los niveles de motivación laboral en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023; se obtuvo, el 0.0% equivalente a 0 participantes consideran nivel bajo, el 20.0% equivalente a 3

participantes consideran nivel medio; mientras que, el 80.0% equivalente a 12 participantes consideran nivel alto.

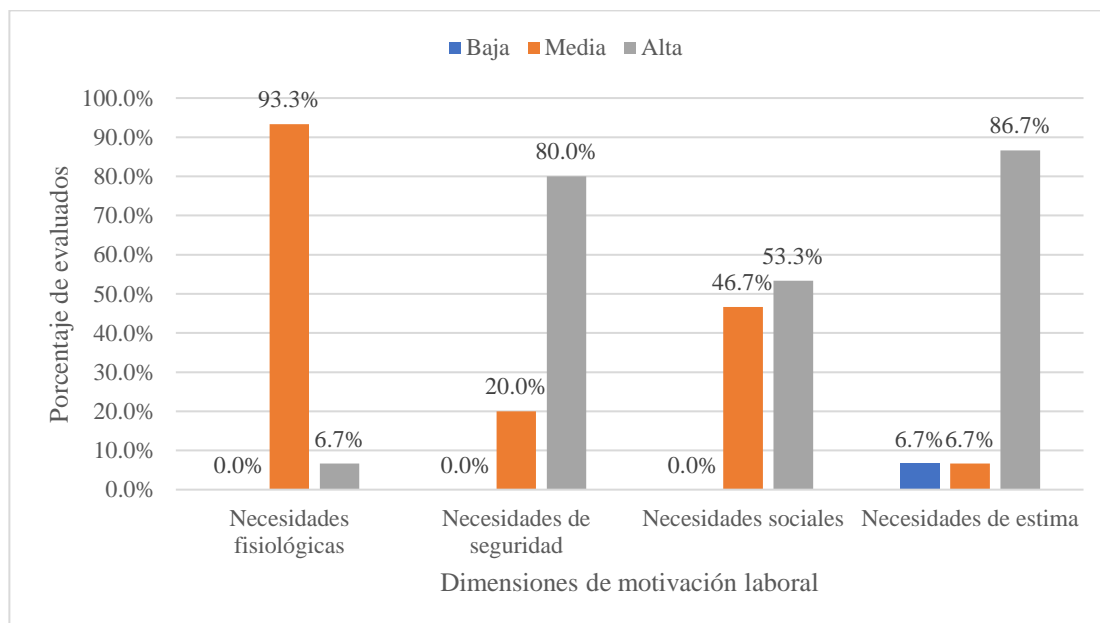
Tabla 2

Dimensiones de motivación laboral en los trabajadores en la pequeña empresa

Niveles	Dimensiones de motivación laboral							
	Necesidades fisiológicas		Necesidades de seguridad		Necesidades sociales		Necesidades de estima	
	N	%	N	%	N	% N	%	
Baja	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	6.7%
Media	14	93.3%	3	20.0%	7	46.7%	1	6.7%
Alta	1	6.7%	12	80.0%	8	53.3%	13	86.7%
Total	15	100.0%	15	100.0%	15	100.0%	15	100.0%

Figura 2

Dimensiones de motivación laboral en los trabajadores en la pequeña empresa



Nota. De acuerdo a la Tabla 2 y Figura 2, en cuanto a los niveles de las dimensiones de motivación laboral en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito

de Ayacucho, 2023; se obtuvo, en necesidades fisiológicas el 93.3% nivel medio; en necesidades de seguridad el 80.0% nivel alto; en necesidades sociales el 53.3% nivel alto, en necesidades de estima el 86.7% nivel alto.

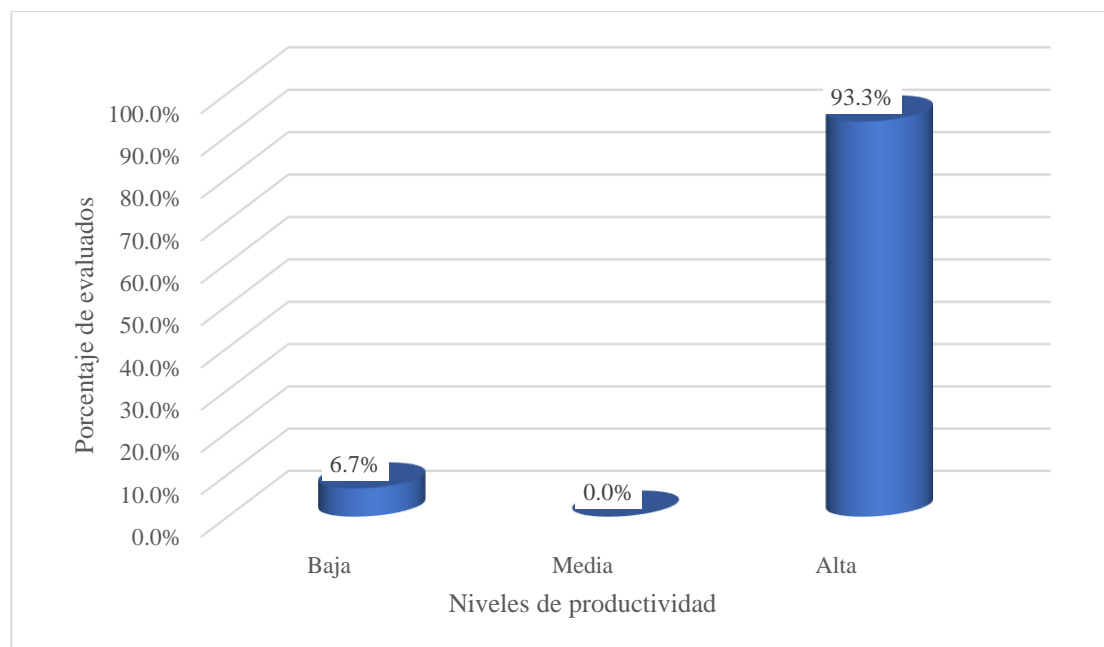
Tabla 3

Productividad en los trabajadores en la pequeña empresa

Niveles de productividad	N	%
Baja	1	6.7%
Media	0	0.0%
Alta	14	93.3%
Total	15	100.0%

Figura 3

Productividad en los trabajadores en la pequeña empresa



Nota. De acuerdo a la Tabla 3 y Figura 3, en cuanto a los niveles de productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023, el 6.7%

equivalente a 1 participantes consideran nivel bajo, el 0.0% equivalente a 0 participantes consideran nivel medio; mientras que, el 93.3% equivalente a 14 participantes consideran nivel alto.

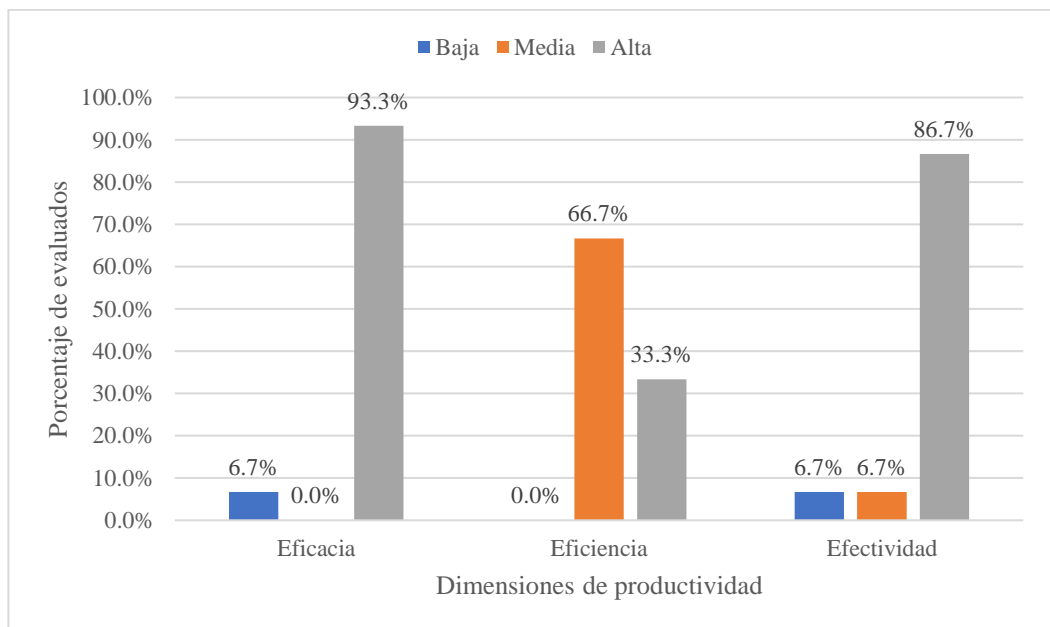
Tabla 4

Dimensiones de productividad en los trabajadores en la pequeña empresa

Niveles	Dimensiones de productividad					
	Eficacia		Eficiencia		Efectividad	
	N	%	N	%	N	%
Baja	1	6.7%	0	0.0%	1	6.7%
Media	0	0.0%	10	66.7%	1	6.7%
Alta	14	93.3%	5	33.3%	13	86.7%
Total	15	100.0%	15	100.0%	15	100.0%

Figura 4

Dimensiones de productividad en los trabajadores en la pequeña empresa



Nota. De acuerdo a la Tabla 4 y Figura 4, en cuanto a los niveles de las dimensiones de productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de

Ayacucho, 2023; se obtuvo, en eficacia el 93.3% nivel medio; en eficiencia el 66.7% nivel medio; en efectividad el 86.7% nivel alto.

Resultados inferenciales de la correlación

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Estadístico	Shapiro-Wilk Gl	Sig.
Motivación laboral	,499	15	,000
Productividad	,284	15	,000

a. Correlación de significación de Lilliefors

Nota. De acuerdo a la tabla 5, los resultados de la prueba de normalidad, demuestran que la distribución es **no normal** o **no paramétrica** ($p < 0.05$) teniendo el p valor $0.000 < 0.05$; valoradas a través del test de Shapiro-Wilk debido a que la muestra es menor a 50 elementos y escala ordinal de las variables; razón por la que se utilizó para la prueba de hipótesis el estadístico Rho de Spearman.

Pruebas de hipótesis.

Hipótesis general.

Ha: Existe relación entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023.

Ho: No existe relación entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023.

Tabla 6

Correlación entre la motivación laboral y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa

Correlaciones				
			Motivación laboral	Productividad
Rho de	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,535*
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,040
		N	15	15
	Productividad	Coefficiente de correlación	,535*	1,000
		Sig. (bilateral)	,040	.
		N	15	15

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

Nota. Según la tabla 6, mediante el estadígrafo Rho Spearman el p valor p (sig. bilateral) resulta 0.040 siendo menor a 0.05 con el coeficiente de correlación 0.535; por lo tanto, se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y acepta la H_a (hipótesis alterna), con nivel de error del 5% y 95% de confianza; permitiendo concluir que existe relación directa moderada entre la motivación laboral y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023.

Hipótesis general.

Ha: Existe relación entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023.

Ho: No existe relación entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023.

Tabla 7

Correlación entre las necesidades fisiológicas y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa

Correlaciones				
Rho de Spearman	Necesidades fisiológicas	Coefficiente de correlación	Necesidades fisiológicas	Productividad
		Sig. (bilateral)	1,000	,071
		N	.	,800
	Productividad	Coefficiente de correlación	,071	1,000
		Sig. (bilateral)	,800	.
		N	15	15

Nota. Según la tabla 7, mediante el estadígrafo Rho Spearman el p valor p (sig. bilateral) resulta 0.800 siendo mayor a 0.05 con el coeficiente de correlación 0.071; por lo tanto, se acepta la H_0 (hipótesis nula) y rechaza la H_a (hipótesis alterna), con nivel de error del 5% y 95% de confianza; permitiendo concluir que no existe relación entre las necesidades fisiológicas y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023.

Hipótesis específica 1.

Ha: Existe relación entre las necesidades fisiológicas y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023.

Ho: No existe relación entre las necesidades fisiológicas y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023.

Tabla 8

Correlación entre las necesidades de seguridad y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa

Correlaciones				
Rho de Spearman	Necesidades de seguridad	Coefficiente de correlación	Necesidades de seguridad	Productividad
		Sig. (bilateral)	1,000	,535*
		N	0	,040
	Productividad	Coefficiente de correlación	,535*	1,000
		Sig. (bilateral)	,040	.
		N	15	15

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

Nota. Según la tabla 8, mediante el estadígrafo Rho Spearman el p valor p (sig. bilateral) resulta 0.040 siendo menor a 0.05 con el coeficiente de correlación 0.535; por lo tanto, se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y acepta la H_a (hipótesis alterna), con nivel de error del 5% y 95% de confianza; permitiendo concluir que existe relación directa moderada entre las necesidades de seguridad y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023.

Hipótesis específica 2.

Ha: Existe relación entre las necesidades de seguridad y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023.

Ho: No existe relación entre las necesidades de seguridad y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023.

Tabla 9

Correlación entre las necesidades sociales y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa

Correlaciones						
Rho de Spearman	Necesidades sociales	Coeficiente de correlación	Necesidades sociales	1,000	Productividad	,286
		Sig. (bilateral)		.		,302
		N		15		15
	Productividad	Coeficiente de correlación		,286	1,000	
		Sig. (bilateral)		,302	.	
		N		15		15

Nota. Según la tabla 9, mediante el estadígrafo Rho Spearman el p valor p (sig. bilateral) resulta 0.302 siendo mayor a 0.05 con el coeficiente de correlación 0.286; por lo tanto, se acepta la H_0 (hipótesis nula) y rechaza la H_a (hipótesis alterna), con nivel de error del 5% y 95% de confianza; permitiendo concluir que no existe relación entre las necesidades sociales y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023.

Hipótesis específica 3.

Ha: Existe relación entre las necesidades sociales y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023.

Ho: No existe relación entre las necesidades sociales y productividad en los trabajadores de la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023.

Tabla 10

Correlación entre las necesidades de estima y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa

Correlaciones						
		Necesidades de estima			Productividad	
Rho de Spearman	Necesidades de estima	Coefficiente de correlación	1,000		,732**	
		Sig. (bilateral)	.		,002	
		N	15		15	
	Productividad	Coefficiente de correlación	,732**		1,000	
		Sig. (bilateral)	,002		.	
		N	15		15	

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

Nota. Según la tabla 10, mediante el estadígrafo Rho Spearman el p valor p (sig. bilateral) resulta 0.002 siendo menor a 0.050 con el coeficiente de correlación 0.732; por lo tanto, se rechaza la Ho (hipótesis nula) y acepta la Ha (hipótesis alterna), con nivel de error del 5% y 95% de confianza; permitiendo concluir que existe relación directa significativa entre las necesidades de estima y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023.

Hipótesis específica 4.

Ha: Existe relación entre las necesidades de estima y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023.

Ho: No existe relación entre las necesidades de estima y productividad en los trabajadores de la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023.

V. DISCUSIÓN

Del objetivo general, determinar la relación entre la motivación laboral y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023; respaldada con el estadígrafo Rho de Spearman se ha obtenido el p valor (Sig. bilateral) de $0.040 < 0.05$ evidencia que permite rechazar la H_0 (hipótesis nula) y acepta la H_a (hipótesis alterna) con el coeficiente de correlación es de 0.535 lo que hace referencia que existe relación directa moderada entre motivación laboral y productividad en trabajadores. En consecuencia, se compara con Gamarra & Palma (2021) en su tesis Motivación laboral y productividad de los trabajadores del centro comercial y residencial, Comas, Lima 2021, quienes concluyen que la motivación laboral posee relación significativa positiva considerable con la variable productividad, con lo que se alcanza a cumplir con el objetivo general de la investigación. Asimismo, Abanto & Vázquez (2021) en la investigaron. Motivación laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland internacional S.A. en la ciudad de Cajamarca en el año 2020, llegan a la conclusión suficiente para afirmar que existe relación entre la motivación personal y nivel de productividad en los colaboradores de la empresa Salesland Internacional S.A. Este resultado concuerda con el resultado que se obtuvo porque existe una relación entre la motivación laboral y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos.

Sobre el primer objetivo específico, determinar la relación entre las necesidades fisiológicas y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023; respaldada con el estadígrafo Rho de Spearman se ha obtenido el p valor (Sig. bilateral) de $0.800 > 0.05$ evidencia que permite aceptar la H_0 (hipótesis nula) y rechazar la H_a (hipótesis alterna), con el coeficiente de correlación es de 0.071 lo que hace referencia que no existe relación entre necesidades fisiológicas y productividad en los trabajadores. Según Masacon, López & Lara (2017) afirman la que las necesidades fisiológicas son las necesidades básicas de la persona y que sin satisfacerlas la persona no podría ejercer ninguna otra actividad, hablamos de comer, respirar, beber agua, dormir y de refugio. De forma similar, Ollague (2018) en su tesis Motivación laboral y productividad de los trabajadores del área de rentas de la municipalidad de Villa María del Triunfo, encontro que existe una relación altamente significativa mediante un R de Pearson

de 0,076 a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 entre las necesidades fisiológicas y la productividad laboral. Este resultado contradice al resultado que se obtuvo, ya que no existe relación entre necesidades fisiológicas y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos.

Con respecto segundo objetivo específico, determinar la relación entre las necesidades de seguridad y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023; respaldada con el estadígrafo Rho de Spearman se ha obtenido el p valor (Sig. bilateral) de $0.040 < 0.05$ evidencia que permite rechazar la H_0 (hipótesis. nula) y acepta la H_a (hipótesis alterna), con el coeficiente de correlación es de 0.535 lo que hace referencia que existe relación directa moderada entre dimensión necesidades de seguridad y productividad en trabajadores. Según Castellanos (2016) En este nivel se encuentra las que presentan la protección del individuo ante las inclemencias del tiempo y de lugar de encuentro, contar con una vivienda la protección de su derecho de propiedad en todos los aspectos (empresa, hogar, bienes) y con un ingreso económico. De forma similar, Ollague (2018) en su tesis Motivación laboral y productividad de los trabajadores del área de rentas de la municipalidad de Villa María del Triunfo, quien concluyó que existe una relación altamente significativa mediante un R de Pearson de 0,789 a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 entre las necesidades de seguridad y la productividad laboral. Este resultado concuerda con el resultado que se obtuvo, que ya existe una relación entre las necesidades de seguridad y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos.

A partir del tercer objetivo específico, determinar la relación entre las necesidades sociales y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023; respaldada con el estadígrafo Rho de Spearman se ha obtenido el p valor (Sig. bilateral) de $0.302 > 0.05$ evidencia que permite aceptar la H_0 (hipótesis. nula) y rechazar la H_a (hipótesis. del investigador), con el coeficiente de correlación es de 0.286 lo que hace referencia que no existe relación entre necesidades sociales y productividad en trabajadores. Según Quintero (2007) señala que cuando las necesidades y de bienestar fisiológico están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades

contiene el amor, afecto y la pertinencia o afiliación a un cierto grupo social. De forma similar, Serna (2021) en su tesis motivación laboral y su efecto en la productividad del personal en PYMES: Caso “Panadería de la Abuela”, 2021, quien concluyó que existe una correlación positiva entre la dimensión necesidades sociales y productividad, según los resultados de Rho de Spearman donde el P valor (sig.= ,000) es >que 0,05 se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la hipótesis H_a . Este resultado contradice a lo que se obtuvo, ya que no existe relación entre necesidades sociales y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos.

Finalmente, del cuarto objetivo específico, determinar la relación entre las necesidades de estima y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023; respaldada con el estadígrafo Rho de Spearman se ha obtenido el p valor (Sig. bilateral) de $0.002 < 0.05$ evidencia que permite rechazar la H_0 (hipótesis nula) y acepta la H_a (hipótesis alterna), con el coeficiente de correlación es de 0.732 lo que hace referencia que existe relación directa significativa entre dimensión necesidades de estima y productividad en trabajadores. Según Quintero (2007) las necesidades de estima están orientadas hacia la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el reconocimiento hacia la persona. De forma similar Romero (2022) en su tesis Motivación laboral y productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022, quien concluye que se obtuvo un valor de significancia de 0,250 lo que resulta mayor de 0,05 por lo tanto se rechaza la H_a dado a conocer que no existe relación entre las necesidades de estima y productividad. Este resultado contradice a lo que se obtuvo, ya que no existe relación entre necesidades de estima y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos.

VI. CONCLUSIONES

- Del objetivo general, se determinó que existe relación directa moderada entre la motivación laboral y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023; valorado con el p valor 0.040 y coeficiente de correlación 0.535 mediante el estadístico Rho de Spearman.
- Mediante el primer objetivo específico, se pudo afirmar que no existe relación entre necesidades fisiológicas y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023; valorado con el p valor 0.800 y coeficiente de correlación 0.071 mediante el estadístico Rho de Spearman.
- A través del segundo objetivo específico, se determinó que existe relación directa moderada entre las necesidades de seguridad y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023; valorado con el p valor 0.040 y coeficiente de correlación 0.535 mediante el estadístico Rho de Spearman.
- Según el tercer objetivo específico, se pudo demostrar que no existe relación entre las necesidades sociales y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023; valorado con el p valor 0.302 y coeficiente de correlación 0.286 mediante el estadístico Rho de Spearman.
- Con respecto al cuarto objetivo específico, se pudo comprobar que existe relación directa significativa entre las necesidades de estima y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023; valorado con el p valor 0.002 y coeficiente de correlación 0.732 mediante el estadístico Rho de Spearman.

VII. RECOMENDACIONES

- Fomentar acciones motivacionales como otorgar incentivos y reconocimientos constantes, crear una buena relación entre ellos, encargando desarrollar tareas en conjunto, integrar a todo el personal en el desarrollo de un objetivo planeado con el fin de crear un excelente clima laboral donde pueden realizar sus funciones de manera correcta y así obtener un alto índice de productividad en la empresa.
- Mejorar la parte de remuneración, estableciendo un contrato laboral por lo menos de tres meses, también crear incentivos que puedan estimular mayor motivación en los trabajadores alcanzando resultados productivos.
- Enfocarse en mejorar las condiciones de trabajado, brindar más seguridad, otorgar un espacio a cada uno de sus trabajadores con el propósito de que sientan satisfechos al momento de efectuar sus funciones y tareas.
- Mejorar la comunicación interna realizando dinámicas de integración, desarrollar eventos periódicos como reuniones con todo el trabajador donde se puedan conocer entre sí y así fomentar un trabajo en equipo.
- Otorgar reconocimientos al personal y ofrecer recompensas mensuales y anuales por logro de objetivos así generando un lugar de confianza para desarrollar todas las capacidades que tengan, con el fin de que pueden ser personas productivas dentro de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, D., & Vazques, D.R. (2021). *Motivación laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la empresa salesland internacional S.A. en la ciudad Cajamarca en el año 2020*. Cajamarca – Perú: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
Obtenido de
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1578/TESIS%20EN%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, E. (23 de Diciembre de 2019). *economipedia*. Obtenido de Recursos escasos:
<https://economipedia.com/definiciones/recursos-escasos.html#:~:text=Los%20recursos%20escasos%20son%20aquellos,en%20situaci%C3%B3n%20de%20disponibilidad%20limitada.>
- Arias, M., & Flores, F.J. (2017). *Relación entre el clima laboral y la satisfacción en el trabajo de los agentes de seguridad de la empresa control Risks del Perú SAC (Trujillo,Perú), 2016*. Trujillo-Perú: Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- Atoche, M. (2021). *Motivación laboral y el desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo*. CHICLAYO – PERÚ: Universidad César Vallejo.
- Briceño, J. (24 de Noviembre de 2021). *Rhsaludable*. Obtenido de ¿Qué es para ti el éxito? :
<https://rhsaludable.com/que-es-para-ti-el-exito/#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20RAE%2C%20el%20t%C3%A9rmino,de%20un%20negocio%20o%20asunto.>
- Castellanos, J. (2016). *El neuromarketing y su relación con la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow*. Contribuciones a la Economía. Obtenido de
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/45576113/El_Neuromarketing_Articulo_Semillero-libre.pdf?1463070880=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEl_Neuromarketing_y_su_relacion_con_la_J.pdf&Expires=1689743198&Signature=BEihW3wmQZghzAT-7Dzyj4ZIC
- Charleux, F. (2017). *Motivar y animar equipos en trabajo social: Guía muy práctica*. España: Narcea Ediciones.

- Charleux, F., & Loubat, J. (2016). *Motivar y animar equipos en trabajo social. Guía muy práctica*. España: Narcea Ediciones.
- Chiavenato. (2009). *Gestión del talento humano, Tercera edición*. Mexico: Mc Graw Hill.
Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2018). *Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las Organizaciones (10.ª ed.)*. Mexico: McGraw-Hill.
- Cueto, I., & Paucar O. C. (2022). *Liderazgo gerencial según la teoría X-Y de Mc Gregor en los gerentes de la sociedad de beneficencia de Iquitos, 2022*. Iquitos– Perú: Universidad Científica del Perú.
- Drevitch. (27 de Abril de 2020). *¿Qué es el bienestar? Definición, tipos y habilidades para el bienestar*. Obtenido de <https://www.psychologytoday.com/es/blog/que-es-el-bienestar-definicion-tipos-y-habilidades-para-el-bienestar>
- Duarte, G. (Octubre de 2008). *Definición ABC*. Obtenido de Definición de Objetivo: <https://www.definicionabc.com/general/objetivo.php>
- Española, R. A. (10 de Enero de 2018). *Diccionario de la lengua española (en línea)*. Obtenido de <http://www.rae.es/>
- Fontalvo, T., De La Hoz, E., & Morelos, J. (2018). *La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047
- Gamarra, E., & Palma, J.C. (2021). *Motivación laboral y productividad de los trabajadores del centro comercial y residencial, Comas, Lima 2021*. Lima – Perú: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82660/Gamarra_AEDA-Palma_SJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- García, D., & Londoño, C. (2016). *Factores internos y externos que inciden en la*. Obtenido de Revista Psyconex.
- Gonzales, R. (2009). *¿Por qué debemos pensar en formar para la atención al público?* Argentina: La Crujía Ediciones. Obtenido de <https://www.cuc.ac.cr/userfiles/files/BLOG/Blog%2029%20de%20julio,%20Por%20qu%C3%A9%20debemos%20pensar%20en%20formar%20para%20la%20atenci%C3%B3n%20al%20p%C3%BAblico%20por%20Roc%C3%ADo%20Gonz%C3%A1lez.pdf>
- Grande, J. (5 de Diciembre de 2019). *Motivación laboral: entre lo que dice y hace el líder*. Obtenido de el peruano: <https://elperuano.pe/noticia/87239-motivacion-laboral-entre-lo-que-dice-y-hace-el-lider>
- Hé Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación. 6ta Edición*. Mexico: Mc Graw Hill . Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huamani, G., & Gavilan Y.E. (2021). *Motivación Laboral y Productividad laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C.– Ayacucho, 2020*. Huancayo - Perú: Universidad peruana los Andes. Obtenido de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3360/T037_70089413_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Juez, J. (2020). *Productividad extrema*. primera edición.
- Llangua, E. S. (Septiembre de 2019). Motivación extrínseca e intrínseca en el estudiante. *Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo*. Obtenido de https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/09/motivacion-extrinseca-intrinseca.html#google_vignette
- Lorenzo, E. (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los Servidores Públicos de la dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE - Lima 2017*. Perú: Escuela de Posgrado - Universidad Cesar Vallejo.

- Manjarrez, N., Boza, J.A., & Mendoza, E.Y. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de os empleados de los hoteles en el cantón Quevedo*. Ecuador: Universidad y Sociedad.
- Martin, J. (2017). *¿Conoces la teoría X y teoría Y?, CEREM Internationa*. Madrid: Business School.
- Masacon, M. R., López, G. A. C., & Lára, G. A. J. . (2017). *Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial*. .
- Mendez, A., & Meneses, L. (2022). "*Motivación y Desempeño Laboral del Personal Asistencial que Labora en el CLAS de Belen, Ayacucho 2022*". Ayacucho-Perú: Universidad Nacional de San Cristòbal de Huamanga. Obtenido de http://repositorio.unsch.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UNSCH/4938/TESIS%20EN813_Men.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa guía didáctica*. Universidad Surcolombiana.
- Mora, G. (2020). *La influencia de la motivación laboral y su incidencia en la productividad empresarial*. UMC.
- Napolitano, G. (2014). *Motivación en el ambito laboral: El caso de Procter & Gamble*. Babelcube Books.
- Napolitano, G. (2018). *Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble*. Estados Unidos: Babelcube Incorporated.
- Ocsa, C., & Huayra, Y.P. (2017). "*Condiciones de trabajo del personal del área de mantinimiento de la empresa DCR minería y construcción de Arequipa 2017*". Arequipa-Perú: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Obtenido de <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ab5e646c-b88a-4de5-b7b5-ac29d03ec786/content>

- Ollague, J. (2018). *Motivación laboral y productividad de los trabajadores del área de rentas de la municipalidad de Villa Maria del Triunfo*. Lima-Perú: Universidad Autónoma del Perú.
- Oppenheimer, A. (23 de Julio de 2018). *El déficit motivacional de América Latina, por Andrés Oppenheimer*. Obtenido de El comercio:
<https://elcomercio.pe/opinion/columnistas/deficit-motivacional-america-latina-andres-oppenheimer-noticia-538786-noticia/?ref=ecr>
- Orbegoso, A. (2016). La motivación intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestros. *Revista Científica de Educação*, 77.
- Ortega, M. (2021). *Motivación laboral y su efecto en la productividad del personal en PYMES: Caso "Panadería de la abuela" 2021*. Chincha - Perú: Universidad Autónoma.
- Palacios, S. (2021). *La motivación y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa novartis de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago Guayaquil. Obtenido de [oai:repositorio.ucsg.edu.ec:3317/16345](http://oai.repositorio.ucsg.edu.ec:3317/16345)
- Peiró, R. (4 de Junio de 2020). *economipedia*. Obtenido de Calidad:
<https://economipedia.com/definiciones/calidad-2.html>
- Peña, H., & Villón, S.G. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. La libertad - Ecuador: INDTEC, C.A.
- Pimentel, C. (19 de Enero de 2023). *Evalart*. Obtenido de Importancia-del reconocimiento laboral: <https://evalart.com/es/blog/la-importancia-del-reconocimiento-laboral/#:~:text=El%20reconocimiento%20es%20una%20necesidad,comportamiento%20deseado%20de%20la%20empresa.>
- Pinilla, J. (1 de Agosto de 2017). *Portafolio*. Obtenido de ¿Qué piensan los colombianos sobre motivación laboral?: : <https://www.portafolio.co/tendencias/la-importancia-de-la-motivacion-laboral-508298>

- Piscoya, P. (2022). *La motivación laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñape 2021*. Pimentel – Perú: Universidad Señor de Sipán.
- Quintero, J. (2007). *Teoría de las necesidades de Maslow*. Net documentos. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50269140/Teoria_de_Maslow-libre.pdf?1478961080=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTEORIA_DE_LAS_NECESIDADES_DE_MASLOW.pdf&Expires=1689743202&Signature=LCkoDHn1iZGJXEp0i13boNpxTfD3c1CmedBOcbEiX2WADRevwC
- Ramírez, Y. (2021). *La motivación laboral y su relación con la productividad en la industria de Hidrocarburos en Colombia*. Bogotá: Fundación Universitaria de América. Obtenido de <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8727/1/535624-2021-2-GTH.pdf>
- Rivas, H. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. Ecuador. Obtenido de file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExitoOrgan-7011913%20(14).pdf
- Roldan, P. (1 de Junio de 2020). *economipedia*. Obtenido de Competitividad: <https://economipedia.com/definiciones/competitividad.html>
- Romani, G. (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. (tesis posgrado)*. Puno: Universidad nacional del Altiplano.
- Romero, K. (2022). *Motivación laboral y productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022*. Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102725/Romero_QKN-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Rondinel, J., & Zamora, A. (2021). *Factores motivacionales y la productividad laboral en Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho, 2021*. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.

Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72056/Rondinel_AJA-Zamora_GA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salina, J., Guisao, B., & Puerta, J. (2020). *La motivación y productividad laboral: caso de estudio realizado con los colaboradores administrativos de una empresa comercializadora de la ciudad de Medellín*. UNIMINUTO: Medellín. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/12935/1/T.A_%20SalinasSuarezJenifer_2020.pdf

Sanchez, A. (12 de Mayo de 2021). *Deusto Formación*. Obtenido de <https://www.deustoformacion.com/blog/gestion-empresas/sabes-que-consiste-estrategia-organizacional>: <https://www.deustoformacion.com/blog/gestion-empresas/sabes-que-consiste-estrategia-organizacional>

Serna, M. (2021). *Motivación Laboral y su Efecto en la Productividad del personal en PYMES: Caso "Panadería de la Abuela", 2021*. Chincha-Perú: Universidad Autónoma de Ica. Obtenido de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1534/1/Tesis%20Marissa%20correccion%208-3%20%281%29.pdf>

Sladogna, M. (2017). *Productividad Definiciones y Perpectivas para Negociación Colectiva*. Obtenido de <http://www.relats.org/documentos/orgsladogna2.pdf>

Valdivia, W. (2021). *Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro básica regular: Caso I.E.PR. Angelitos de Dayi S.R.L. del distrito de Ayacucho, 2019*. Ayacucho-Perú: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Obtenido de https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/27994/MOTIVACION_LABORAL_MOTIVACION_INTRINSECA_VALDIVIA_SANCHEZ_WILFRED O.pdf?sequence=1

Valentin, E. (2021). *Motivación Laboral y Productividad del Personal del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur*. Lima-Perú: Universidad Alas Peruanas. Obtenido de

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1170/VALENTIN%20PIZARRO%2c%20ERIKA%20MELINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vargas, M. (01 de Julio de 2021). *Blog*. Obtenido de <https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral>

Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia. *Revista Educación*, 159. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Motivación laboral y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre las necesidades fisiológicas y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre las necesidades de seguridad y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre las necesidades sociales y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre las necesidades de estima y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023</p> <p>Objetivo Especifico</p> <p>Determinar la relación entre las necesidades fisiológicas y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023</p> <p>Determinar la relación entre las necesidades de seguridad y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023</p> <p>Determinar la relación entre las necesidades sociales y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023</p> <p>Determinar la relación entre las necesidades de estima y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023</p>	<p>Ha</p> <p>Existe la relación entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023.</p> <p>Ho</p> <p>No existe la relación entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023.</p>	<p>Variable 1: Motivación laboral</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Necesidades fisiológicas. 2. Necesidades de seguridad. 3. Necesidades sociales. 4. Necesidades de estima. <p>Variable 2: Productividad</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eficacia 2. Eficiencia 3. Efectividad 	<p>Tipo De Investigación Aplicada</p> <p>Nivel De La Investigación Correlacional con enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño De La Investigación No experimental de corte transversal</p> <p>Población y Muestra Conformado por los 15 trabajadores en la Facos.</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

Anexo 02: Instrumento de recolección de información
ENCUESTA



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

ENCUESTA DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para desarrollar el trabajo de investigación: “Motivación laboral y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho 2023”

Se le agradece por su colaboración, así como por su valiosa información, que será tratada de forma reservada y confidencial.

Instrucciones: marque con un aspa (x) solo un cuadro por cada pregunta planteada.

Sexo: () Femenino () Masculino

Indique su rango de edad.

() 18 a 25 años () 26 a 32 años () 33 años a mas

ESCALA DE VALORACIÓN				
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿El sueldo que percibe es aceptable de acuerdo a la labor que realiza?					

2	¿Los espacios de trabajo están debidamente protegidas de posibles riesgos como (caídas, salpicaduras, etc.)?					
3	¿El personal percibe el bono de la gratificación en julio y diciembre?					
4	¿Usted considera apropiado el ambiente de trabajo que labora?					
5	¿Considera que la iluminación en su ambiente de trabajo es adecuada?					
6	¿En el negocio existe la normativa de seguridad y salud laboral?					
7	¿Consideras que es importante realizar actividades de capacitación para crear un ambiente más seguro?					
8	¿Hay una comunicación saludable y de apoyo entre los colaboradores?					
9	¿El personal se muestra dispuesto a ayudar a los usuarios cuando estos lo requieren?					
10	¿Recibe elogios por hacer un buen trabajo?					
11	¿El jefe directo o algún otro superior se preocupa por cada empleado como persona?					
12	¿La empresa responde de manera eficaz al cumplimiento de sus objetivos en su área?					
13	¿Considera que sus compañeros de trabajo están comprometidos a realizar un trabajo de calidad?					
14	Cree Ud. ¿Que la organización fomenta una política de competitividad y productividad?					
15	¿A su opinión personal cree que la empresa optimiza sus recursos escasos y la emplea de la mejor manera?					
16	Considera Ud. ¿Que son eficientes y logran cumplir con el propósito de la empresa?					
17	¿Usted considera que la empresa le motiva e impulsa para el logro de sus metas personales y profesionales en mi área de trabajo generando mayor ánimo y fomentando el trabajo en equipo?					
18	¿Está familiarizado con el cumplimiento de metas que la organización realice evaluaciones de desempeño mensual para obtener el grado de cumplimiento de sus objetivos individuales?					
19	¿Considera que su jefe tiene la iniciativa y la capacidad de comunicación para la implementación de estrategias organizacionales para la obtención de resultados?					
20	¿Considera que, para alcanzar el éxito real, el restaurante debe ser más creativo y aceptable a los cambios?					

¡Muchas Gracias!

Anexo 03. Validez del instrumento

Validado por el primer experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister / Doctor: Mg. Raquel Silva Juárez

Presente. -

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: Setny Lizbeth Leche Acevedo estudiante / egresado del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: "Motivación laboral y productividad de los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023" y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación - Carta de presentación -
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted. Atentamente,



DNI: 71780145

Setny Lizbeth Leche Acevedo

Ficha de Identificación del Experto para proceso de Validación

Nombres y apellidos:

Raquel Silva Juárez

Nº DNI ICE: 02846914 Edad: 47

Teléfono / celular: 945023058 Email: raquelsilvajuares@gmail.com

Título profesional:

Licenciada en Ciencias Administrativas

Grado académico: Maestría X Doctorado_____

Especialidad: En Gerencia Empresarial

Lugar de trabajo: Universidad Nacional de Frontera como docente Investigador

Identificación del Proyecto de Investigación o tesis Título:

Motivación laboral y productividad de los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023

Autor(es)

Leche Acevedo Setny Lizbeth

Programa académico: Administración




Firma



Huella digital

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA PEQUEÑA EMPRESA RESTAURANTE CHIFA								
FACOS, DISTRITO DE AYACUCHO, 2023								
Variable 1: Motivación Laboral		Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
Dimensión 1: Necesidades fisiológicas.		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	¿El sueldo que percibe es aceptable de acuerdo a la labor que realiza?	X		X		X		
2	¿Los espacios de trabajo están debidamente protegidas de posibles riesgos como caídas, salpicaduras?	X		X		X		
3	¿El personal percibe el bono de la gratificación en julio y diciembre?	X		X		X		
Dimensión 2: Necesidades de seguridad.								
4	¿Usted considera apropiado el ambiente de trabajo que labora?	X		X		X		
5	¿Considera que la iluminación en su ambiente de trabajo es adecuada?	X		X		X		
6	¿En el negocio existe la normativa de seguridad y de salud laboral?	X		X		X		
7	¿Consideras que es importante realizar actividades de capacitación para crear un ambiente más seguro?	X		X		X		
Dimensión 3: Necesidades sociales.								
8	¿Hay una comunicación saludable y de apoyo entre los colaboradores?	X		X		X		
9	¿El personal se muestra dispuesto a ayudar a los usuarios cuando estos lo requieren?	X		X		X		
Dimensión 4: Necesidades de estima								
10	¿Usted recibe reconocimientos por hacer un buen trabajo?	X		X		X		
11	¿El jefe directo o algún otro superior se preocupa por cada empleado como persona?	X		X		X		
Variable 2: Productividad								

Dimensión 1: Eficacia							
12	¿La empresa responde de manera eficaz al cumplimiento de sus objetivos en su área?	X		X		X	
13	¿Considera que sus compañeros de trabajo están comprometidos a realizar un trabajo de calidad?	X		X		X	
14	Cree Ud. ¿Qué la organización fomenta una política de competitividad y productividad?	X		X		X	
Dimensión 2: Eficiencia							
15	¿A su opinión personal cree que la empresa optimiza sus recursos escasos y la emplea de la mejor calidad?	X		X		X	
16	Considera Ud. ¿Qué son eficientes y logran cumplir con el propósito de la empresa?	X		X		X	
17	¿Usted considera que la empresa le motiva e impulsa para el logro de sus metas personales y profesionales en su área de trabajo generando mayor ánimo y fomentando el trabajo en equipo?	X		X		X	
Dimensión 3: Efectividad							
18	¿Está familiarizado con el cumplimiento de metas que la organización realice evaluaciones de desempeño mensual para obtener el grado de cumplimiento de sus objetivos individuales?	X		X		X	

Recomendaciones.....

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Mg. Exilda Elena Peña Alvarado DNI: 02649885


Mg. Raquel Silva Juárez
 U.C. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 CLAD-01899

Firma



HUELLA DIGITAL

Validado por el segundo experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister / Doctor: Mgtr. Nilton Armando Arellano Flores

Presente. -

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: Setny Lizbeth Leche Acevedo estudiante / egresado del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: "Motivación laboral y productividad de los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023" y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación - Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted. Atentamente,



Setny Lizbeth Leche Acevedo

DNI: 71780145

Ficha de Identificación del Experto para proceso de Validación

Nombres y apellidos:

Nilton Armando Arellano Flores

Nº DNI / CE: 41868470.....Edad: 39 años.....

Teléfono / celular: 954048336

.....Email: Lic.niltonarmando@gmail.com

Título profesional:

Licenciado en Administración de Empresas

Grado académico: Maestría X Doctorado ____ Especialidad:
.....MAGISTER EN GERENCIA EMPRESARIAL

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis Título:

Motivación laboral y productividad de los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023

Autor(es)

Leche Acevedo Setny Lizbeth

Programa académico:

Administración



Nilton Armando Arellano Flores
DNI: 41868470
CLAD 13512

Firma



Huella digital

FICHA DE VALIDACIÓN

TÍTULO: MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA PEQUEÑA EMPRESA RESTAURANTE CHIFA FACOS, DISTRITO DE AYACUCHO, 2023

Variable 1: Motivación Laboral		Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
Dimensión 1: Necesidades fisiológicas.		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	¿El sueldo que percibe es aceptable de acuerdo a la labor que realiza?	X		X		X		
2	¿Los espacios de trabajo están debidamente protegidas de posibles riesgos como caídas, salpicaduras, etc.?	X		X		X		
3	¿El personal percibe el bono de la gratificación en julio y diciembre?	X		X		X		
Dimensión 2: Necesidades de seguridad.								
4	¿Usted considera apropiado el ambiente de trabajo que labora?	X		X		X		
5	¿Considera que la iluminación en su ambiente de trabajo es adecuada?	X		X		X		
6	¿En el negocio existe la normativa de seguridad y de salud laboral?	X		X		X		
7	¿Consideras que es importante realizar actividades de capacitación para crear un ambiente más seguro?	X		X		X		
Dimensión 3: Necesidades sociales.								
8	¿Hay una comunicación saludable y de apoyo entre los colaboradores?	X		X		X		
9	¿El personal se muestra dispuesto a ayudar a los usuarios cuando estos lo requieren?	X		X		X		
Dimensión 4: Necesidades de estima								
10	¿Usted recibe elogios por hacer un buen trabajo?	X		X		X		
11	¿El jefe directo o algún otro superior se preocupa por cada empleado como persona?	X		X		X		
Variable 2: Productividad								
Dimensión 1: Eficacia								

12	¿La empresa responde de manera eficaz al cumplimiento de sus objetivos en su área?	X		X		X	
13	¿Considera que sus compañeros de trabajo están comprometidos a realizar un trabajo de calidad?	X		X		X	
14	Cree Ud. ¿Qué la organización fomenta una política de competitividad y productividad?	X		X		X	
Dimensión 2: Eficiencia							
15	¿A su opinión personal cree que la empresa optimiza sus recursos escasos y la emplea de la mejor calidad?	X		X		X	
16	Considera Ud. ¿Qué son eficientes y logran cumplir con el propósito de la empresa?	X		X		X	
17	¿Usted considera que la empresa le motiva e impulsa para el logro de sus metas personales y profesionales en su área de trabajo generando mayor ánimo y fomentando el trabajo en equipo?	X		X		X	
Dimensión 3: Efectividad							
18	¿Está familiarizado con el cumplimiento de metas que la organización realice evaluaciones de desempeño mensual para obtener el grado de cumplimiento de sus objetivos individuales?	X		X		X	
19	¿Considera que su jefe tiene iniciativa y la capacidad de comunicación para la implementación de estrategias organizacionales para la obtención de resultados?	X		X		X	
20	¿Considera que, para alcanzar el éxito real, el restaurante debe ser más creativo y aceptable a los cambios?	X		X		X	

Recomendaciones.....

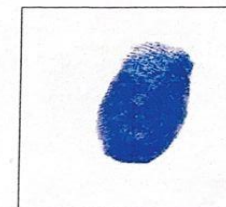
Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg Mg Nilton Armando Flores Arellano DNI 41868470



Mg. Arellano Flores Nilton Armando
DNI 41868470
CLAD 13812

Firma



Huella

Validado por el tercer experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister Exilda Elena Peña Alvarado

Presente. -

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: Setny Lizbeth Leche Acevedo estudiante / egresado del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: "Motivación laboral y productividad de los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023" y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación - Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted. Atentamente,



Setny Lizbeth Leche Acevedo

DNI: 71780145

Ficha de Identificación del Experto para proceso de Validación

Nombres y apellidos:

Exilda Elena Peña Alvarado

N° DNI / CE: 02649885 Edad: 60

Teléfono / celular: 955606492 Email: ele2000pe@yahoo.com.mx

Título profesional:

Lic. Ciencias Administrativas

Grado académico: Maestría X Doctorado _____

Especialidad:

Administración y Dirección de Empresas

Identificación del Proyecto de Investigación o tesis

Título:

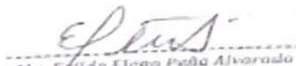
Motivación laboral y productividad de los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023

Autor(es)

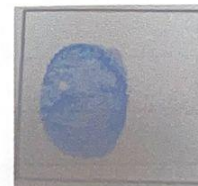
Leche Acevedo Setny Lizbeth

Programa académico:

Administración


Ms. Exilda Elena Peña Alvarado
LIC. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CLAD - 12812

Firma



Huella digital


FICHA DE VALIDACIÓN									
TÍTULO: MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA PEQUEÑA EMPRESA RESTAURANTE CHIFA									
FACOS, DISTRITO DE AYACUCHO, 2023									
Variable 1: Motivación Laboral		Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones	
Dimensión 1: Necesidades fisiológicas.		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple		
1	¿El sueldo que percibe es aceptable de acuerdo a la labor que realiza?	X		X		X			
2	¿Los espacios de trabajo están debidamente protegidas de posibles riesgos como caídas, salpicaduras?	X		X		X			
3	¿El personal percibe el bono de la gratificación en julio y diciembre?	X		X		X			
Dimensión 2: Necesidades de seguridad.									
4	¿Usted considera apropiado el ambiente de trabajo que labora?	X		X		X			
5	¿Considera que la iluminación en su ambiente de trabajo es adecuada?	X		X		X			
6	¿En el negocio existe la normativa de seguridad y de salud laboral?	X		X		X			
7	¿Consideras que es importante realizar actividades de capacitación para crear un ambiente más seguro?	X		X		X			
Dimensión 3: Necesidades sociales.									
8	¿Hay una comunicación saludable y de apoyo entre los colaboradores?	X		X		X			
9	¿El personal se muestra dispuesto a ayudar a los usuarios cuando estos lo requieren?	X		X		X			
Dimensión 4: Necesidades de estima									
10	¿Usted recibe reconocimientos por hacer un buen trabajo?	X		X		X			
11	¿El jefe directo o algún otro superior se preocupa por cada empleado como persona?	X		X		X			
Variable 2: Productividad									

12	¿La empresa responde de manera eficaz al cumplimiento de sus objetivos en su área?	X		X		X		
13	¿Considera que sus compañeros de trabajo están comprometidos a realizar un trabajo de calidad?	X		X		X		
14	Cree Ud. ¿Qué la organización fomenta una política de competitividad y productividad?	X		X		X		
Dimensión 2: Eficiencia								
15	¿A su opinión personal cree que la empresa optimiza sus recursos escasos y la emplea de la mejor calidad?	X		X		X		
16	Considera Ud. ¿Qué son eficientes y logran cumplir con el propósito de la empresa?	X		X		X		
17	¿Usted considera que la empresa le motiva e impulsa para el logro de sus metas personales y profesionales en su área de trabajo generando mayor ánimo y fomentando el trabajo en equipo?	X		X		X		
Dimensión 3: Efectividad								
18	¿Está familiarizado con el cumplimiento de metas que la organización realice evaluaciones de desempeño mensual para obtener el grado de cumplimiento de sus objetivos individuales?	X		X		X		

Recomendaciones.....

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Mg. Exilda Elena Peña Alvarado DNI: 02649885


 Mg. Exilda Elena Peña Alvarado
 LIC. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 CLAD - 12012

Firma



HUELLA DIGITAL

Anexo 04. Confiabilidad del instrumento

Tabla 11

Alfa de Cronbach de la variable motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.754	20

Nota. El coeficiente Alfa de Cronbach indico un valor de 0,754 lo que señala que este instrumento tiene excelente confiabilidad; por lo tanto, fue confiable para su aplicación.

Tabla 12

Alfa de Cronbach de la variable productividad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.754	20

Nota. El coeficiente Alfa de Cronbach indico un valor de 0,754 lo que señala que este instrumento tiene excelente confiabilidad; por lo tanto, fue confiable para su aplicación.

Anexo 05. Formato de Consentimiento Informado
Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERIA

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula MOTIVACIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES EN LA PEQUEÑA EMPRESA RESTAURANTE CHIFA FACOS, DISTRITO DE AYACUCHO, 2023 y es dirigido por SETNY LIZBETH LECHE ACEVEDO, investigadora de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará que le tomará 5 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación usted será informado de los resultados a través del N° de 935214622.

Si desea, también podrá escribir al correo lizlecheacevedo@gmail.com para recibir mayor información.

Asimismo, para consultar sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.


Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Noelia Gracela Vilca Romero.

Fecha: 01-07-2023

Correo electrónico: noelia.vr.20@gmail.com. N° de celular: 957726205

Firma del participante: 

Firma del investigador (o encargado de recoger información) 

Anexo 06. Documento de aprobación de institución para la recolección de información

Carta de presentación al administrador del restaurante Facos



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Carta s/n° 1-2023-ULADECH CATÓLICA

Señora: *Noelia Gravelita Romero*

Administrador(a) del restaurante Facos

Presente. –

De mi consideración: Es un placer dirigirme a usted para expresar mi cordial saludo e informarle que soy estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El motivo de la presente tiene por finalidad presentarme, LECHE ACEVEDO SETNY LIZBETH, con código de matrícula N° 3111171357, de la Carrera Profesional de Administración, quien solicita autorización para ejecutar de manera remota o virtual, el proyecto de investigación titulado "Motivación Laboral y la Productividad en los Trabajadores en la Pequeña Empresa Restaurante Chifa Facos, Distrito de Ayacucho 2023" Durante los meses de mayo al mes de agosto de 2023.

Por este motivo, mucho agradeceré me brinde el acceso y las facilidades a fin de ejecutar satisfactoriamente mi investigación la misma que redundará en beneficio de la Institución. En espera de su amable atención, quedo de usted.

Atentamente,

Recibido.
01/07/23
[Firma]
73932692.

[Firma]
Leche Acevedo, Setny Lizbeth

DNI: 71780145

Documento de aprobación de institución para la recolección de información

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

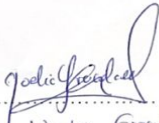
Ayacucho, 01 de julio 2023.

Señor(a): Setny Lizbeth Leche Acevedo

Asunto: Aceptación para realizar proyecto de investigación.

Presente:

De mi consideración: Por medio del presente le expreso mis saludos y al mismo tiempo en relación al documento presentando, comunico a usted la ACEPTACIÓN para poder realizar su proyecto de investigación titulado "Motivación laboral y productividad de los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023." Durante los meses de mayo al mes de agosto de 2023. En la empresa la cual dirijo así mismo cuenta con las facilidades y acceso para disponer de la información que requiera para dicha investigación. Atentamente.


73932692
.....
Noelia Graciela Vela Renero.
ADMINISTRADORA

Anexo 07. Evidencias de ejecución

DECLARACIÓN JURADA

Yo, LECHE ACEVEDO, SETNY LIZBETH, identificada con DNI 71780245 y código de estudiante 3111171357 de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Declaro bajo juramento que:

Los datos presentados en los resultados de la investigación son reales, debido a que no han sido falsificados, copiados ni duplicados. Todos los resultados fueron obtenidos de los trabajadores de restaurante quienes participaron en la encuesta de manera voluntaria, el cual nos permitió realizar la investigación titulada: Motivación laboral y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho 2023. Tesis para optar el título profesional de licenciada en administración.

Por lo expuesto mediante la presente asumo frente a la universidad cualquier responsabilidad que pueda derivarse por la originalidad, auditoria y veracidad del contenido de la investigación y no presenta ningún conflicto de interés. En consecuencia, me hago responsable frente a la universidad y a terceros de cualquier daño que pueda ocasionar por el incumplimiento de lo declarado. De igual manera, por la presente me comprometo asumir todas las cargas pecuniarias que pudieren derivarse para la universidad en favor a terceros con motivos de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraremos a causa en el contenido de trabajo de investigación.

De identificarse plagio, falsificación o manipulación de datos en la investigación asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sintiéndome a la norma normatividad vigente de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Fecha 15/07/2023



LECHE ACEVEDO SETNY LIZBETH

71780145

BASE DE DATOS

Encuestados	MOTIVACIÓN LABORAL											PRODUCTIVIDAD								
	D1			D2				D3		D4		D1V2			D2V2			D3V2		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
Enc-1	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	4	4
Enc-2	3	4	3	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	2	4	4	5
Enc-3	2	4	3	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	2	5	5	5
Enc-4	3	4	3	3	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	3	1	3	4	4
Enc-5	4	4	3	3	3	4	5	2	4	5	5	4	4	4	4	2	4	5	4	4
Enc-6	3	4	3	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4
Enc-7	3	4	3	4	3	3	4	2	4	5	3	4	4	1	4	3	2	3	4	4
Enc-8	3	2	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5
Enc-9	5	2	3	4	5	3	4	2	5	5	3	5	4	4	3	3	3	5	4	4
Enc-10	3	2	3	3	5	3	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	3	4
Enc-11	3	4	3	3	5	3	4	3	4	5	2	4	4	4	5	5	2	5	4	4
Enc-12	3	2	3	4	3	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	3	2	4	5	5
Enc-13	3	4	3	4	5	4	4	2	4	5	5	5	4	5	3	4	1	5	3	4
Enc-14	5	2	3	3	4	3	5	2	5	5	5	5	4	5	5	3	2	4	2	4
Enc-15	4	4	2	3	4	3	4	3	5	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	3

Aplicación de la encuesta a los trabajadores en el restaurante Facos

Fecha: 01/07/2023



