UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas

Carrera Profesional de Administración de Empresas.

Proyecto de Tesis

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.

Bach. Deysi Margot Abanto Abanto

Bach. Daleska del Rosario Vásquez Saldaña

Cajamarca – Perú

Febrero – 2021

“UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO”

Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas

Carrera Profesional de Administración de Empresas

“*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***”**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el Título de Licenciado en Administración de Empresas

BACH. Deysi Margot Abanto Abanto

BACH. Daleska del Rosario Vásquez Saldaña

ASESOR: Dr. Isaías Armando Montenegro Cabrera

Cajamarca – Perú

Abril - 2021

COPYRIGHT © 2021 by

Nombres y apellidos: Deysi Margot Abanto Abanto
Nombres y apellidos: Daleska del Rosario Vásquez Saldaña

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL

"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"

Presidente:	Dr. Víctor Montenegro Díaz.
Secretario:	Mg. Anthony Rabanal Soriano.
Vocal:	Dr. Armando Montenegro Cabrera.
Asesor:	Dr. Armando Montenegro Cabrera.

DEDICATORIA

Primeramente, a Dios por la vida, la salud y nunca abandonarme en los momentos difíciles, a mi madre Marisol Saldaña quien con su amor, paciencia y esfuerzo me ha permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre. A mi hermano Martín Vásquez por su cariño y apoyo incondicional, a mi hijo Lucas Gael por ser mi motor en esta vida, el mejor regalo que haya podido recibir de parte de Dios, mi mayor tesoro y fuente de mi inspiración.

Daleska del Rosario Vásquez Saldaña

Este trabajo de investigación va dedicado a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por haber puesto en mi camino a aquellas personas que son mi soporte. A mis queridos Padres Cicerón Abanto y Consuelo Abanto, porque creyeron en mi y me dieron ejemplos dignos de admiración, gracias por haber fomentado en mi el deseo de superación y anhelo de triunfar en la vida. Asimismo, a mis hermanos Sandy y Leonel por ser mi motivo para salir adelante, en quien veo un futuro maravilloso. También a mi compañero de vida Llen Berthi y nuestros hijos Jared y Dafne quienes están conmigo motivándome y apoyándome incondicionalmente.

Deysi Margot Abanto Abanto

AGRADECIMIENTOS

- Agradecemos a Dios por protegernos durante todo nuestro camino y darnos fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda nuestra vida.
- Al Doctor Armando Montenegro por toda la colaboración brindada, durante la elaboración de nuestro trabajo.
- A los colaboradores de la empresa Salesland Internacional S.A. por el apoyo brindado para obtener mejores resultados en nuestro trabajo.

Las Autoras

RESUMEN

En la presente tesis titulada “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”, tuvo como objetivo Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020. La presente investigación tiene es Básica, denominada también pura o fundamental, porque busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, es de diseño no experimental, tipo correlacional y transversal. El instrumento de medición fue validado por tres expertos en el tema, asimismo el coeficiente de Alfa de Cronbach requirió de una sola administración, la primera variable de Motivación laboral alcanzó 0,873 lo que constituye una fuerte confiabilidad. La segunda variable de Productividad laboral obtuvo 0.878 la cual también constituye una fuerte confiabilidad. La población y muestra estuvo conformada por 22 colaboradores por ello el muestreo fue no probabilística, a los cuales se les aplicó una encuesta con escala tipo Likert. La conclusión presentó una correlación significativa ($p= 0.010$ indica que es menor a $\alpha=0.05$) de la variable motivación con la variable productividad laboral. Conforme a la tabla de contrastación hay una relación positiva entre la variable motivación y la variable productividad de los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional S.A (relación rho de Spearman= 0.535).

Palabras claves: Motivación laboral, Nivel de productividad.

ABSTRACT

In the present thesis entitled "Labor motivation and productivity level of collaborators in the Company Salesland Internacional SA in the City of Cajamarca in the year 2020", the objective was to determine the relationship that exists between labor motivation and the level of productivity of the collaborators of the Company Salesland Internacional SA in the city of Cajamarca in the year 2020. This research is Basic, also called pure or fundamental, because it seeks scientific progress, increase theoretical knowledge, it is of non-experimental design, correlational type and transversal. The measurement instrument was validated by three experts on the subject, likewise the Cronbach's Alpha coefficient required a single administration, the first variable of Work motivation reached 0.873, which constitutes a strong reliability. The second variable of Labor productivity obtained 0.878 which also constitutes a strong reliability. The population and sample consisted of 22 collaborators, therefore the sampling was non-probabilistic, to which a Likert-type scale survey was applied. The conclusion presented is a significant correlation ($p = 0.010$ indicates that it is less than $\alpha = 0.05$) of the motivation variable with the labor productivity variable. According to the contrast table, there is a positive relationship between the motivation variable and the productivity variable of the employees of the Company Salesland Internacional S.A (Spearman's rho ratio = 0.535).

Keywords: Work motivation, Productivity level.

Índice

DEDICATORIA v
AGRADECIMIENTOS vi
RESUMEN vii
ABSTRACT viii
Índice ix
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN 4
1. Planteamiento del Problema 4
1.2. Definición del problema 5
1.2.1. Problema general 5
1.2.2. Problema especifico 5
1.3. Objetivos de la investigación 6
1.3.1. Objetivo general 6
1.3.2. Objetivos específicos 6
1.4. Justificación de la investigación 7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 9
2. Fundamentos teóricos de la investigación 9
2.1. Antecedente teóricos 9
2.2. Marco histórico 14
2.3. Marco teórico 16
2.3.1. Variable Motivación 16
2.4. Productividad laboral 22
2.4.1. Dimensión de la productividad 22
2.5. Marco conceptual 26
2.6. Hipótesis de investigación 27
2.6.1. Operacionalización de las variables 29
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 30
3.1. Tipo de investigación 30
3.2. Nivel de investigación 30
3.3. Diseño de investigación 30
3.4. Área de investigación 30
3.5. Población 31
3.7. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos 31
3.8. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos 31

3.9. Interpretación de datos 32
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN 34
4.1. Validación y confiabilidad de los instrumentos 34
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados 36
4.3. Discusión 44
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 49
5.1 Conclusiones 49
5.2 Recomendaciones 51
4.3. Referencias bibliográficas 53
ANEXOS 59
Anexo 1. Matriz de consistencia 59
Anexo 2. Instrumento de Investigación 62
Anexo 3. Formato juicio de expertos 64

Índice de tablas

Tabla 1. Clasificación de las competencias 24
Tabla 2. Operacionalización de variables 29
Tabla 3. Confiabilidad V1: Resumen del procesamiento de los casos 34
Tabla 4. Estadísticos de fiabilidad 34
Tabla 5. Confiabilidad V2: Resumen del procesamiento de los casos 35
Tabla 6. Estadísticos de fiabilidad 35
Tabla 7. La motivación laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020. 36
Tabla 8. La dimensión de las necesidades fisiológicas y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020 37
Tabla 9. La dimensión de las necesidades fisiológicas y el nivel de seguridad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020 37
Tabla 10. La dimensión de las necesidades sociales y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020 38

Tabla 11. La dimensión de las necesidades de estima y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020..... 39
Tabla 12. La dimensión de autorrealización y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020..... 39
Tabla 13. Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020 40
Tabla 14. Determinar la relación que existe entre la motivación en la dimensión de las necesidades fisiológicas y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020. 41
Tabla 15. Determinar la se relación que existe entre la motivación en la dimensión de las necesidades de seguridad y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020..... 41
Tabla 16. Determinar la se relación que existe entre la motivación en la dimensión de las necesidades sociales y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020. 42
Tabla 17. Determinar la se relación que existe entre la motivación en la dimensión de las necesidades de estima y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020. 42
Tabla 18. Tabla 18. Determinar la se relación que existe entre la motivación en la dimensión de las necesidades de autorrealización y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020..... **¡Error! Marcador no definido.**

Índice de figuras

Figura 1. La Pirámide de Maslow al microscopio. 20

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1. Planteamiento del Problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

El mundo de los negocios se ha presentado en los últimos años como una agresiva competencia, en donde las compañías y organizaciones empresariales generan un impacto influyente en las transformaciones económicas, culturales, sociales y tecnológicas. Cambios que no solo afectan a las personas, sino también, a las organizaciones en su reactivación, innovación y adaptación a los regateos constantes del mercado. Este dinamismo involucra satisfacer las necesidades de los clientes, del mismo modo, a los colaboradores. Ellos son los encargados del desarrollo del negocio, no obstante, la mayoría de las empresas no le dan valor real a la motivación del colaborador, a pesar del conocimiento en el grado y aporte de su productividad que implica en los colaboradores. Motivar a los colaboradores permitirá llegar a los objetivos establecidos en el negocio.

Si una organización desea que el colaborador realice un trabajo con altos niveles de calidad y se incremente considerablemente la productividad, es importante que las organizaciones aprendan a administrar los recursos humanos. Existen diferentes formas de incentivar al colaborador, en este proceso, la motivación es transcendental, porque impulsa al colaborador los sentimientos en la aspiración para obtener o hacer algo, sin embargo, dicho acto motivador alcanza el propósito esperado. No obstante, la productividad laboral es un indicador que evalúa y administra a los colaboradores como se presenta su nivel de eficiencia en el trabajo.

En el Perú los negocios y las organizaciones empresariales el tema de la motivación se realiza en diferentes formas, dado que, los empresarios consideran necesario motivar a su colaborador para lograr sus objetivos. Situación que se viene suscitando desde las grandes empresas situadas en el territorio peruano hasta el más pequeño negocio; de manera que, ya es conocimiento de importante aplicación para motivar, ya sea de manera individual o grupal.

En La Región de Cajamarca la motivación en la productividad de los colaboradores no se ha desarrollado adecuadamente, ya sea por desconocimiento del tema, para obtener de los colaboradores rendimientos óptimos o quizás por falta de interés en los colaboradores, en todo caso, no se presenta estrategias adecuadas para motivar al colaborador, en este sentido, es imprescindible contar con un buen líder dentro de la empresa. Por tanto, la motivación en la productividad en los colaboradores es muy importante ya que hay una alta demanda en cuanto a las ventas, esto se debe a la accesibilidad económica y en el consumo de los clientes. Muchas veces sucede que los empresarios pretenden e intentan motivar a sus colaboradores con cosas que no les motiva, por lo cual determina en un mal desempeño en la productividad. Problema que el empresario debería aprender y conocer cuál es el objeto motivador de su colaborador.

De manera que, en el presente trabajo de investigación se busca enfocar en la búsqueda de la relación de la motivación y productividad de los colaboradores en la Empresa Salesland Internacional S. A. Estudio que pretende orientar o descubrir lo que motiva al trabajador para que pueda producir de acuerdo a los objetivos que la empresa se ha planteado en la ciudad de Cajamarca en el año 2020. Del mismo modo, se espera que el presente estudio, en base a los resultados obtenidos, alcance ser aplicado como aporte al conocimiento en lo que respecta a la motivación y su relación con la productividad de los colaboradores.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020?

1.2.2. Problema especifico

a) ¿Qué relación existe entre la motivación en la dimensión de las necesidades fisiológicas y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020?

b) ¿Qué relación existe entre la motivación en la dimensión de las necesidades de seguridad y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020?
c) ¿Qué relación existe entre la motivación en la dimensión de las necesidades sociales y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020?
d) ¿Qué relación existe entre la motivación en la dimensión de las necesidades de estima y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020?
e) ¿Qué relación existe entre la motivación en la dimensión de las necesidades de autorrealización y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A. en la ciudad de Cajamarca en el año 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

a) Establecer la relación que existe entre la motivación en la dimensión de las necesidades fisiológicas y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.
b) Establecer la se relación que existe entre la motivación en la dimensión de las necesidades de seguridad y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.

c) Establecer la se relación que existe entre la motivación en la dimensión de las necesidades sociales y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.
d) Establecer la se relación que existe entre la motivación en la dimensión de las necesidades de estima y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.
e) Establecer la se relación que existe entre la motivación en la dimensión de las necesidades de autorrealización y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Práctica

El presente trabajo de investigación permitirá determinar la relación que existe entre la motivación laboral y nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional S. A, los mismos que servirán para explicar de qué manera se relaciona las variables expresadas, y posteriormente crear planes y políticas de mejoramiento en el colaborador, considerando que los colaboradores se han convertido en uno de los bienes más apreciados para la empresa, de ahí que los esfuerzos que se están realizando en la empresa, les permitirá realizar eficientemente la función que les corresponda, cumpliendo los objetivos planteados en la empresa. El colaborador se sentirá estimulado ya que se juzgará el valor y las cualidades que este tiene mejorando los resultados. Por lo tanto, La utilidad de la presente investigación se verá reflejada en los resultados obtenidos, ya que ésta arrojará información necesaria que contribuyan a mejorar nivel de productividad de la Empresa Salesland Internacional S. A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.

1.4.2. Justificación Teórica.

El trabajo presente de investigación se justifica porque se utilizan teorías y conceptos que contribuirá al conocimiento de la variable motivación laboral con la variable nivel de productividad, en la cual permitirá demostrar su relación, complementado aspectos fundamentales teóricos.

1.4.3. Justificación Metodológica.

En este trabajo de investigación se recurrirá a métodos, procedimientos e instrumentos que demuestran la validez y la confiabilidad, de los cuales se aspira obtener resultados objetivos, que puedan ser empleados en otros trabajos de investigación; sirviendo como antecedente a nivel local, regional o nacional.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2. Fundamentos teóricos de la investigación

2.1. Antecedente teóricos

2.1.1 A nivel Internacional

Cadena (2019) La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub s.a. de la provincia de Pichincha. Ambato – Ecuador. El objetivo general de la presente investigación consiste en analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los operarios de la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha, debido a la existencia de factores motivacionales internos y externos inadecuados en dicha empresa que afectan a la organización como son: el fracaso, la poca tolerancia, la desconfianza, el incumplimiento del trabajo, entre otros. Se emplea un estudio de investigación cuantitativa, de tipo no experimental con corte transversal y alcance descriptivo y correlacional en una población de 50 trabajadores del área operativa. El factor que incidió en la motivación laboral con puntuación baja fue la escala de las necesidades Sociales y de Pertenencia relacionados a esto con la interacción social y el trabajo en equipo con el 68% de los operarios de Envatub S.A. mientras que las necesidades de protección y seguridad y las necesidades de autorrealización se encuentran en un punto medio. Se concluye que sí existe una posible relación entre la motivación y el desempeño laboral.

Carrillo (2016), realizó su trabajo de investigación sobre: “El Salario Emocional y la Productividad de la empresa comercializadora P.S”. El objetivo general fue: Identificarla relación que tiene el Salario Emocional sobre la Producción de los trabajadores de Comercializadora PS. El tipo de investigación es descriptiva correlacional, se realizó una mediación sobre las variables existentes, explicación, cuantificación, generación de sentido de entendimiento y la explicación del fenómeno. Diseño de la investigación: No Experimental: La investigación se realizó mediante un diseño no experimental, no se intervino de manera directa con los sujetos investigados.

Las conclusiones: Al obtener los resultados de las evaluaciones de las dos variables de estudio realizado en Comercializadora P.S, se evidencio que el Salario Emocional y la Productividad son variables que directamente se relacionan la una con la otra. Entre los factores del Salario Emocional, resalto la identificación de la retribución por Conciliación por la naturaleza de su contratación, la misma que proporciona beneficios tales como, flexibilidad en los horarios, Jornadas reducidas, Teletrabajo. El factor retribución por Beneficios Sociales relacionada con costos directos o indirectos para organización no es apreciado en su totalidad por los trabajadores. Al analizar los resultados del proyecto investigativo se concluye que aplicar técnicas que incrementan la mejora continua y posición competitiva de cada uno de los trabajadores y así cumplir con las metas de la empresa.

Sukardo (2018) en la investigación "Efecto de la productividad laboral y motivación laboral a la calidad de educación y ejecución de la formación de liderazgo nivel IV y III en la junta de formación de la provincia de East Java" tiene como propósito determinar hasta dónde llega el efecto de la motivación y productividad laboral en los colaboradores, tomó como muestra a 40 personas. Se tuvo como resultados que las variables de productividad laboral ($0.012<0.05$), significa que tienen una gran influencia en la calidad de implementación del servicio de liderazgo y educación. En la variable de motivación laboral s eobtuvo ($0.004<0.05$), quiere decir que esta variable tiene una influencia de suma importancia en la calidad de implementación del servicio de educación de capacitación y liderazgo. Se concluye que el efecto de la productividad es alto debido a que los colaboradores se encuentran muy motivados, las dos variables estudiadas tuvieron resultados favorables.

Gamba (2015) en su tesis: "La motivación y su relación con la productividad", realizada en la Universidad Autónoma de Querétaro – México, para obtener el Grado de Maestro en Administración con especialidad en alta dirección, tiene como objetivo identificar la relación entre la motivación y productividad, con una muestra de 30 empleados, con un diseño no experimental. Se concluyó lo siguiente: En el análisis correlación se destacaron algunos otros factores como que

en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre trabajadores, que las funciones y las responsabilidades de los mismos están bien definidas, los operadores se sienten muy satisfechos trabajando en la empresa y el recibir un justo reconocimiento por parte de la empresa. Las variables de motivación que, de acuerdo al estudio, que provocan un sentimiento positivo en la mayoría de los empleados se refieren principalmente a enfrentar retos en el trabajo, si trabajando duro tienen posibilidades de progresar en la empresa y la empresa es muy accesible al momento de otorgar el período vacacional.

Ceron (2015), La Importancia De La Motivación En Las Empresas, para "Crear un ambiente laboral acorde con una dirección enfocada al logro de un mismo fin, generando en cada uno de los empleados el principio de trabajo en equipo, en aras de mantenerles motivados, teniendo en mente siempre; que es requerido un dialogo constante entre todos y cada uno de los miembros que conforman la familia empresarial". Trabajo de la universidad de nueva granada - FAEDIS. tipo de investigación analítica; utilizo el instrumento llamado encuesta. En conclusión, Las habilidades de comunicación efectiva en el lugar de trabajo mejoran su capacidad de ser un líder fuerte. También hay beneficios adicionales al tener fuertes habilidades de comunicación. En primer lugar, es una habilidad que se puede utilizar en la vida cotidiana. En segundo lugar, ser un buen comunicador le ayudará mejorar otras habilidades de gestión.

2.1.2. A nivel nacional

Olano y Sotelo (2019) La presente investigación que tiene por título "La motivación del personal y su relación con la productividad laboral en el instituto privado de actividades técnicas, Los Olivos 2019". Estudio que presento como objetivo principal Conocer si existe relación entre Motivación del Personal y Productividad Laboral en IPAT Perú – Los Olivos, 2019. En hipótesis consideramos, que nivel de relación se encuentra el nivel de productividad de los colaboradores con el nivel de satisfacción en la organización Instituto Privado de Actividades Técnicas, Los Olivos es directa. El diseño utilizado fue investigación descriptiva, con un tamaño de muestra de 30 colaboradores que es la población

muestral en la organización Instituto Privado de Actividades Técnicas, Los Olivos. Las variables fueron las siguientes: VI la satisfacción laboral que estudia de manera interna y/o externa los factures y como VD la productividad traducida en eficiencia con el buen desempeño de los colaboradores la cual tiene relación. Los resultados se consideran más relevantes cuando la satisfacción de los colaboradores llega a un nivel medio y cuando es regular la productividad en el desempeño laboral. Se ha identificado que los días festivos son trabajados por los colaboradores y que se les compensa descansando con otro día no laborable, pero esto genera desmotivación a los colaboradores, ya que ellos prefieren que se les pague dicho día y no que se compense.

Pizarro (2017) En su tesis titulada "Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada 2016", tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación y productividad laboral en los colaboradores de admisión de una institución privada 2016. Trabajo de un enfoque cuantitativo, hipotético deductivo, aplicativo, es de diseño no experimental, tipo descriptivo correlacional y transversal. El instrumento de medición fue validado por tres expertos en el tema, asimismo el coeficiente de Alfa de Cronbach requirió de una sola administración, la primera variable de Motivación alcanzó 0,852 lo que constituye una fuerte confiabilidad. La segunda variable de Productividad laboral obtuvo 0.805 la cual también constituye una fuerte confiabilidad. La población y muestra estuvo conformada por 50 colaboradores por ello el muestreo fue no probabilística, a los cuales se les aplicó una encuesta con escala tipo Likert. De acuerdo al resultado determinó en la siguiente conclusión de una correlación significativa ($p= 0.000$ indica que es menor a $\alpha=0.05$) de la variable motivación con la variable productividad laboral. De acuerdo a la tabla de contrastación hay una relación positiva entre la variable motivación y la variable productividad de los colaboradores de la oficina de admisión de una Institución privada (relación rho de Spearman= 0.618).

Lozano, P. y Morí, J. (2018) Motivación y su relación con la Productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del Hospital II-2- Minsa,

Tarapoto. estudio de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de la motivación con la Productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del hospital II-2-Minsa, Tarapoto, 2018. La investigación es de tipo básico con un alcance descriptivo correlacional por que evalúa el grado de asociación o relación entre dos o más variables. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal porque se realizó sin manipular las variables. La población total fue 21 colaboradores compuesta por hombres y mujeres de diferentes edades, de 25 a 60 años, en la investigación se encuestó al total de la muestra. La conclusión se demuestra la hipótesis alterna, el cual expresa lo siguiente: La motivación se relaciona en un nivel bajo de 0.281 con la productividad laboral de los colaboradores del departamento de logística del hospital II- 2-Minsa, y un p valor menor igual 0.05 aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, donde a mayor motivación, existirá mejor productividad laboral en los colaboradores de mencionada institución.

2.1.3. A nivel local.

La investigación realizada por Chávez & Huaman (2018), titulada "Relación de la gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús", tuvo por objetivo determinar la relación de la gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús. La metodología que se utilizó es de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental, transversal; en los resultados utilizaron la correlación de Pearson donde muestra un coeficiente de 58.5%, lo que revela que presenta una correlación positiva considerable entre las variables. Concluyendo que la gestión administrativa y productividad laboral se relacionan significativamente, aceptando la hipótesis propuesta

Cubas & Torres (2016) Plan motivacional para mejorar la productividad laboral en el área de administración tributaria de la municipalidad provincial de hualgayoc-Bambamarca. Esta investigación tuvo como objetivo general proponer un plan motivacional para mejorar la productividad laboral en el Área de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc– Bambamarca 2016, la

investigación fue de tipo cuantitativo, cuyo diseño es no experimental, descriptivo-propositivo y transversal. La muestra estuvo conformada por 20 colaboradores de la organización. Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios de Motivación Laboral y de Productividad Laboral, ambos gozan de validez y fiabilidad (0,848 y 0,944, respectivamente). Los resultados encontrados mostraron que existe un nivel de motivación bajo (50% de los colaboradores del Área De Administración Tributaria tienen esa percepción), así como el nivel de Productividad Laboral (72% de los colaboradores del Área de Administración Tributaria tienen esa percepción). Por lo tanto, justifica la necesidad de diseñar un programa de motivación laboral para mejorar el nivel de productividad laboral de los colaboradores del Área Administrativa Tributaria de la Municipalidad. Se recomienda a la Municipalidad de Hualgayoc Bambamarca la puesta en práctica de la propuesta motivacional presentada. Dicha propuesta que se propone es situacional y acorde a las condiciones observadas por medio del presente estudio.

2.2. Marco histórico

Motivación.

La palabra motivación, proviene del término latín "moveré" que significa "mover", y según Kinicki et. al. (2003), la motivación se refiere a los procesos psicológicos que producen el despertar, dirección y persistencia de acciones facultativas y orientadas a propósitos proyectados para alcanzarlos.

Los estudiantes, gerentes y jefes organizacionales en el campo de la administración deben conocer los procesos psicológicos para obtener éxito en la dirección de los empleados hacia el logro de los objetivos. La motivación en los colaboradores consiste, fundamentalmente, en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño". (Armstrong, 1991).

Por otra parte, Robbins (1999) sostiene que la motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de una empresa, condicionado para satisfacer alguna necesidad individual o grupal. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización.

Productividad.

Para muchos empresarios, la productividad es una condición necesaria, pero no suficiente para el éxito utilitario en una empresa, compañía u organización, sin embargo, a mayor sea la productividad de la organización, mayor será la probabilidad de que ésta sobreviva, por consiguiente, prospere económicamente en el tiempo.

Lo cotidiano y tradicional de medir y evaluar la productividad se expresa desde el punto de vista de la administración del proceso operacional, que al mismo tiempo, junto con el ámbito financiero, reflejan el enfoque de la administración mecanicista, dado que, se evalúa la productividad de las organizaciones con indicadores que reflejen cuantitativamente el grado de cumplimiento de las metas, enfoque que no toma en consideración aspectos tan trascendentes dentro de las organizaciones como lo son los conocimientos técnicos, las dimensiones sociales, así como las actitudes del factor humano hacia el trabajo y la organización, es decir el sentido humanístico, donde estas dimensiones proponen verdaderos desafíos empresariales. En cuanto a las variables de estudio para evaluar la motivación y productividad se tendrá en cuenta la naturaleza, condiciones y cultura a través de las cuales se desarrolla la organización de estudio, pero a partir de los estudios, por ello, Robert Pritchard et.al. (1987) sostiene que la medición de la productividad organizacional evolucionó gracias a que logró establecer las relaciones funcionales existentes entre diferentes grupos de indicadores del desempeño del factor humano y su contribución a la productividad organizacional.

Tal como se mostró líneas anteriores, a una organización se supone que es productiva cuando alcanza sus objetivos planteados, puesto que logró trasmuta y cambia sus insumos en productos, optimando la aplicación de sus recursos, de manera que le signifique aminorar los costó, por tanto, ser más competitivo para la organización.

2.3. Marco teórico

2.3.1. Variable Motivación

Lagos (2014) sostiene que, la palabra motivación deriva del latín “motivus” o “motus”, que significa causa movimiento. La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo.

Cerdá (1993) citado por Perea & Salinas (2005), precisa que la motivación como “Término general con el que se designa a toda conducta desencadenada por una necesidad y dirigida hacia un objeto.”

Sin embargo, Chiavenato (2006) hace hincapié en la definición del concepto de motivación, dado que, se ha utilizado en diversos sentidos. Más adelante del texto menciona que la motivación funciona en términos de fuerzas activas e impulsoras, hay tres premisas para explicar la conducta humana: la primera es causada por estímulos externos e internos, la segunda es motivada porque no es casual ni aleatoria, sino que está orientada y dirigida hacia algún objetivo. Y la última es la conducta orientada hacia objetivos, ya que en todo comportamiento existe siempre un impulso, deseo o necesidad, pero para William McDougall y Sigmund Freud (1908) hicieron una interpretación de estos conceptos y propusieron que el ser humano se comporta de ciertas maneras originadas por deseos, impulsos o instintos internos. No obstante, a partir de 1920, surgieron controversias respecto a este concepto, introduciéndose otros como reflejo y hábito los cuales, por no ser de naturaleza motivacional, pronto fueron sustituidos por el concepto de necesidad.

2.3.2. Motivación y trabajo

El ser humano tiene una conducta que dirige los objetivos hacía sus metas, bien sea organizacionales o colaboradores en respuestas a estímulos internos y externos que recibe.

La motivación, según Gibson, Ivancevich y Donnelly, J (2003). Expresan que: "La motivación se define para el estudio como factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana y por lo tanto se relacionan con el desempeño laboral."

Por otro lado, en la motivación se manifiesta la influencia de factores externos que impulsan una conducta, o comportamiento en cada uno de los profesionales de colaboradores. Esto permite afirmar que existiría n factores motivadores que indican que, desempeñarse en un ambiente adecuado es de suma importancia, ya que favorece el desempeño laboral

Según Garza (2000) La motivación significa que es la "mejor forma de desarrollar las actitudes de los empleados, las condiciones del trabajo, las relaciones intercolaboradores y la calidad de vida colaborador" (p.211). De lo señalado anteriormente se desarrolla la teoría de los factores sobre la motivación; los factores higiénicos o extrínsecos y los factores motivacionales o intrínsecos, que, en primer lugar, hacen referencia a un conjunto de condiciones extrínsecos son las condiciones que rodean al individuo en su lugar de trabajo.

Ventajas de la motivación laboral

De acuerdo Blog sobre tus frases de motivación TFDM (2018, mayo 4), indica las ventajas de motivar a los colaboradores:

- **Mayor producción**

  Si bien la administración puede controlar la dirección del negocio. El efecto de los niveles de motivación tendrá un gran efecto en la productividad de una empresa.
- **Un buen ambiente**

  Genera a colaboradores comprometidos con su trabajo, entusiasmados con las potencialidades de la empresa y agradecidas por su posición. En consecuencia, será un agradable.

- **Retener empleados**

  Capacitar a su personal es un proceso costoso en una empresa. La mejor manera de hacerlo es crear una cultura corporativa y desarrollar reputaciones como buenos o malos lugares para trabajar.

- **Calidad de trabajadores**

  Nutrir la motivación de los empleados hará que los den lo mejor de sí. Generará una mayor calidad de colaboradores a postularse para trabajar en su negocio.

2.3.3. Teorías que Fundamentan el Estudio.

Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland:

McClelland sostiene lo siguiente que la "posible existencia de motivos aprendidos, influyen en el comportamiento de las personas en el trabajo" (citado en Koontz & Weihrich, 2002, p.56). McClelland señala que factores externos en especial la cultura influye en las personas incrementando deseo de superación y afiliarse con sus semejantes. Así mismo, muestra:

> Las teorías del proceso, "que describen y analizan la serie de pasos que activan, dirigen, mantienen o paralizan el comportamiento" (p.312).
>
> Las teorías del refuerzo, "que se basan en las consecuencias de un comportamiento exitoso o fallido" (p.313).

Del mismo modo, McClelland estableció un diseño donde resaltan tres de los impulsos más dominantes y orienta su importancia en la motivación. Esta indagación se centró en los impulsos hacia el logro, la afiliación y el poder.

> Las Necesidad de logro o realización, "se refiere al impulso por sobresalir, de tener logros en relación con un conjunto de normas, de una lucha continua para conseguir el éxito" (p.88).
>
> La Necesidad de afiliación, "el deseo de tener relaciones intercolaboradores, amistosas y cercanas". (p.88).

La Necesidad de poder, “se refiere a ese deseo de una persona por influir sobre otra, la necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera”. (p.88).

Teoría motivacional de la expectativa:

Sus principales representantes fueron Vroom, Lyman, Porter y Edward. Teoría que indica lo siguiente “que las personas tienen creencias y expectativas respecto a eventos futuros en sus vidas, por lo que, para analizar la motivación se requiere conocer lo que las personas buscan de la empresa y la forma en que creen poder conseguirlo” (Hellriegel & Slocum, 2000, p.168).

Teoría de la Equidad:

Para Adams en 1963, citado en Ramírez (2008), quien enfatiza que los seres humanos siempre realizan comparaciones de tipo social, y la motivación o desmotivación se da en la percepción que realizamos frente a la equidad o inequidad existente.

Teoría de la atribución en el desempeño:

Es una teoría, básicamente, de la psicología por Fritz Heider 1958, citado por Ramírez (2010), esta teoría se expresaa como “el individuo explica la causa de una conducta o eventos específicos y ayuda a la administración a entender cómo piensan los clientes o los trabajadores acerca de los acontecimientos, revelando información acerca de su motivación, comportamiento y procesos de pensamiento” (p.84).

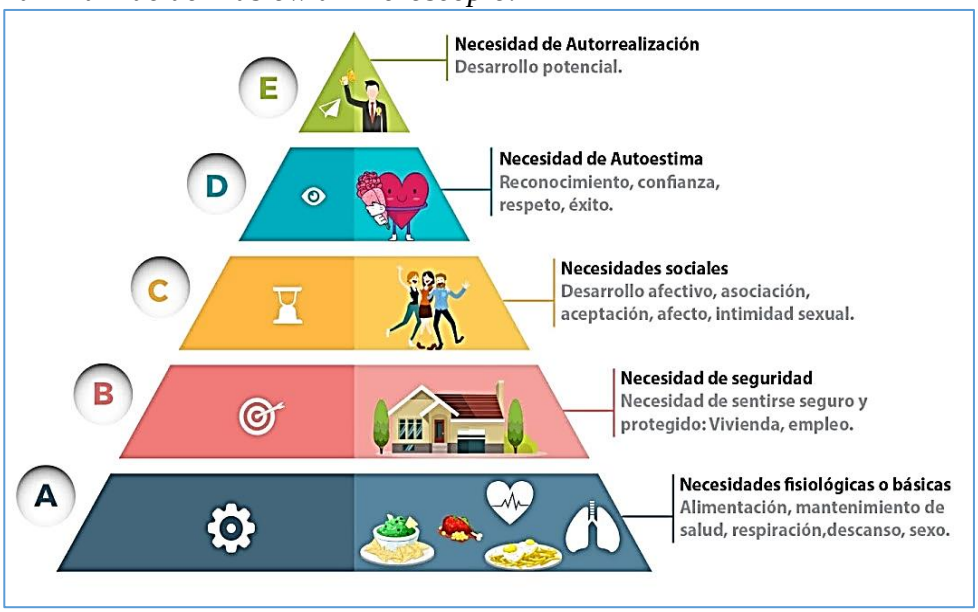
Teoría de la adaptación al trabajo:

Según Dawis y Lofquist (1984, Ramírez, C. (2010), tienen como fundamento la interacción entre el individuo y el ambiente de trabajo. Estos autores, expresan que los sujetos “procuran desarrollar y mantener una cierta correspondencia con el ambiente de trabajo, de acuerdo con un proceso continuo y dinámico” (p.86).

JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW.

La motivación del individuo surge a partir de su comportamiento, las cuales derivan de las fuerzas que existen en su interior, su motivación se relaciona con las necesidades que pueda manifestar. Para entender mejor estas necesidades citaremos a Maslow (1943), donde nos enseña que estas necesidades están distribuidas en una pirámide, obedeciendo la importancia e influencia que tiene en el comportamiento humano; observando la figura 1, en la base de la pirámide están las necesidades más elementales, es decir las necesidades primarias, mientras que en la cima se encuentran las más sofisticadas y abstractas, las necesidades secundarias. (p. 72).

Figura 1.
La Pirámide de Maslow al microscopio.



Fuente: Rodríguez (2018) La Pirámide de Maslow al microscopio.

A. Necesidades Fisiológicas:

Son las que se encuentran en el nivel más bajo de las necesidades humanas. Son las necesidades innatas o básicas de cada persona, estas necesidades deben ser una prioridad de satisfacer para garantizar la subsistencia y existencia del individuo, como alimentarse, respirar, dormir o descansar, abrigo contra el frío o calor, refugio, el deseo sexual (reproducción de la especie).

B. Necesidades de Seguridad:

Se ubican en el segundo nivel de las necesidades humanas, satisfechas las necesidades fisiológicas, la búsqueda de seguridad y protección es de mucha importancia ya que en la vida cotidiana enfrentamos muchos peligros y riesgos colaboradores, es por ello que debemos buscar nuestra propia seguridad para sentirnos tranquilos y no amenazados por algo o alguien. buscamos seguridad a nivel de empleo, familiar, frente a todo su entorno, seguridad en el hogar, etc.

C. Necesidades Sociales:

Están relacionadas con la inserción de la vida a la sociedad; como son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de otras personas de su entorno social, amistad, afecto y amor, estas necesidades surgen cuando las necesidades básicas y de seguridad se encuentren relativamente satisfechas.

D. Necesidades de Autoestima:

La satisfacción de estas necesidades conduce a la autoevaluación sentimental como la autoestima, la seguridad y confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, de estatus, prestigio, reputación y consideración. Por el contrario, la ausencia de estas necesidades puede provocar sentimientos de inferioridad, debilidad, dependencia y desamparo, los cuales a la vez pueden llevar al desánimo.

E. Necesidades de autorrealización

Se encuentran en la cima de la jerarquía; que las primeras cuatro necesidades se satisfacen mediante recompensas extrínsecas como el dinero, alimento, amistades, elogios de los demás; las necesidades de autorrealización sólo pueden satisfacerse mediante recompensas intrínsecas que cada persona se da a sí misma, como el sentimiento de realización, y que no se observan ni se controlan por los demás.

Las necesidades de autorrealización se relacionan con autonomía, independencia, autocontrol, competencia y plena realización del potencial de cada persona, de los talentos individuales.

2.4. Productividad laboral

La Productividad es un término que en la actualidad se emplea en casi todas las organizaciones, tanto privadas como públicas, la emplean para el desarrollo y crecimiento del negocio que se emprende o posee. A continuación, se mostrarán definiciones de éste término.

Según Taylor (citado en Gil, 2013, p.565) plantea lo siguiente: En el Modelo básico mecanicista concibe al hombre como un apoyo para la utilización de las máquinas, en donde el rendimiento, rapidez y constancia son los factores valorados prioritariamente. Las variables determinantes para el rendimiento laboral que plantea Taylor están caracterizadas por fisiológicas, medios de trabajo adecuado, métodos apropiados y sistema retributivo. Además, Gil (2013) plantea que la teoría de las relaciones humanas los hombres no se comportan en el proceso laboral como individuos aislados sino son influenciados por las relaciones sociales dentro y fuera de la organización y de sus necesidades subjetivas y valores.

Según Bazinet (1984, p.70) el rendimiento de colaborador significa que todos los miembros de la organización trabajen mejor y por ende la organización tendrá mayor éxito en la realización de sus objetivos.

2.4.1. Dimensión de la productividad

Competencias

Cequea, Núñez y Rodríguez (2011) sostienen que: "Las competencias son individuales, producto de las habilidades y destrezas, consideradas como un recurso estratégico capaz de dotar de flexibilidad y capacidad de adaptación a la empresa" (p. 567).

Caballero y Blanco (2007) citados por Cequea, Núñez y Rodríguez (2011) señalan que: Al respecto que es necesario identificar aquellas competencias que doten al trabajador de una mayor eficacia laboral. La principal preocupación de la organización será la de incrementar las competencias tendentes a fomentar comportamientos que generan un desempeño exitoso en el puesto de trabajo, ya

que la educación y la formación pueden contribuir a la mejora de la productividad y a una mayor participación de la fuerza laboral. (p. 566).

Mandon y Sulzer (1998) definen que: “La competencia ha de entenderse como conocimiento, habilidades y cualidades en acción” (p. 8).

Competencia laboral.

El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional - CINTERFOR/OIT (1997), organización líder mundial en formación para el trabajo, adscrito a la OIT, establece que existiría n múltiples y variadas definiciones en torno a la competencia laboral. Se acepta generalmente que es una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es pues una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada.

En otras palabras, la competencia laboral significa poder actuar o desempeñarse en una determinada situación, con pleno control de ésta, de manera autónoma y conforme a lo esperado. Para ello no sólo se precisan conocimientos y capacidades técnicas, sino facultades de comunicación y cooperación, la aptitud para poder pensar y actuar dentro de sistemas e interdependencias. Adecuado CAPLAB. (2004)

Tipo de competencias y sus características

Según Bunk (2003), quizás uno de los autores más referenciados en el estudio de la competencia y la formación, la competencia se clasifica en cuatro categorías: competencia técnica, competencia metodológica, competencia social y competencia participativa, para Echeverría (2002), mantiene esta misma clasificación, pero cambia la competencia social por colaboradores donde considera habilidades o estrategias complejas cognitivas, emocionales y actitudinales, tomando en cuenta todos los componentes de la organización y su contexto:

- *Competencia técnica:* Esta competencia la evidencia el trabajador que domina como experto las tareas de su ámbito de trabajo, así como los conocimientos necesarios para ello.
- Competencia metodológica: Posee competencia metodológica aquel trabajador que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y puede encontrar soluciones a los problemas que se presenten, transfiriendo adecuadamente la experiencia adquirida en diversas circunstancias del trabajo.
- Competencia social: Posee competencia social aquel trabajador que sabe colaborar con otras personas, se comunica fácilmente y de modo constructivo, muestra un comportamiento positivo frente al grupo, adecuada relación intercolaborador y una actitud ciudadana responsable.
- Competencia participativa: Posee competencia participativa aquel trabajador que sabe intervenir en la organización de su puesto de trabajo, es capaz de organizar y dirigir, y tiene disposición para aceptar nuevas responsabilidades.

La combinación de estas cuatro competencias parciales forja la "competencia de acción". Que es indivisible. La nueva orientación de la formación profesional procura que los alumnos posean esta "competencia de acción", cuyo contenido se describe en la tabla adjunto. Según se muestra en la tabla 1.

Tabla 1.
Clasificación de las competencias

AUTOR	Tipo de Competencia	CONCEPTO
Bunk (1994)	**Técnica**	Dominio experto de las tareas y contenidos del ámbito de trabajo, así como los conocimientos y destrezas necesarios para ello.
	Participativa	Participar en la organización de ambiente de trabajo, tanto el inmediato como el del entorno capacidad de organizar y decidir, así como de aceptar responsabilidades.
	Metodológica	Implica reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, encontrar soluciones y transferir experiencias a las nuevas situaciones de trabajo.
	Social	Colaborar con otras personas en forma comunicativa y constructiva, mostrar un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento intercolaborador.

Fuente: CINTERFOR/OIT (1997) Formación basada en competencia profesional.

El trabajo en equipo

Este concepto está definido en el diccionario como dos o más personas que trabajan para lograr una meta común o compartida en virtud de su colaboración (Sewell, 1999); esta definición es genérica y no distingue variables claves en el desarrollo del trabajo en equipo; igualmente, el concepto no especifica para que trabajan conjuntamente las personas, por lo cual, se requiere profundizar más en el tema. Este concepto se tomó en la encuesta como: trabajan conjuntamente unos empleados con otros. Adicionalmente, es importante tener en cuenta que cualquier conjunto de personas no significa automáticamente trabajar en equipo, al respecto, Caracciolo (2002), dice: "las palabras equipos y trabajo en equipo han tenido un uso tan exagerado que, para muchos de nosotros, los conceptos se han reducido a imágenes de personas que se abrazan en grupo". El hecho de que trabajen unos empleados con otros, está más relacionado con grupos de trabajo que con trabajo en equipo, concepto que explica muy bien Trechera (2003)

Satisfacción laboral

Tito y Arauz (2016) mencionan que: "La satisfacción laboral es entendida como un factor que determina el grado de bienestar que una persona experimenta en su lugar de trabajo y está relacionado con el estado de ánimo y bienestar colaborador" (p. 45).

Cequea, Núñez y Rodríguez (2011) sostienen que: La satisfacción laboral es un estado emocional positivo producto de la percepción subjetiva de las personas en la organización. Es considerada como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo y está determinada por factores colaboradores (características psicológicas, sociológicas y culturales del propio individuo) y no colaboradores (fuera del control de las personas y que dependen de la organización y del entorno). (p. 564).

Participación

Cequea, Núñez y Rodríguez (2011) argumentan que la participación se manifiesta cuando el individuo decide incorporar su conocimiento en la toma de

decisiones, y la organización establece los espacios para su concreción. La forma de participación y el contexto determinan el alcance del efecto positivo sobre el rendimiento y la productividad. (p. 569).

Rebollo y Martí (2002) señalan que: La participación no es una finalidad en sí misma sino un medio para conseguir algo, advierten que debe ser comprendida como un derecho y no como un mero cumplimiento formal. Si se asumiera como ambos autores sugieren debe entendérsele no únicamente como un derecho a reunirse, sino como un derecho a conformarse en grupos para lograr un objetivo, y ejercerse como un proceso que no se trate solamente de la convocatoria para conformar al grupo, sino para el logro, seguimiento y evaluación de objetivos. (p. 2).

2.5. Marco conceptual

Actitud: La actitud es un procedimiento que conduce a un comportamiento en particular. Es la realización de una intención o propósito.

Autorrealización: Un impulso dentro del yo para realizar, satisfacer y mejorar las propias potencialidades humanas máximas.

Competencia laboral: Conjunto de habilidades, conocimientos y características conductuales que frente a una situación de trabajo logran un desempeño superior.

Competencia Laboral: Es la capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo.

Motivación laboral extrínseca: aparece cuando lo que atrae al individuo mismo de uno no es la acción que se realiza en sí, sino lo que se recibe a cambio de la actividad realizada (por ejemplo, una situación social, dinero, comida o cualquier otra forma de recompensa).

Motivación laboral Intrínseca: se evidencia cuando el individuo realiza una actividad por el simple placer de realizarla sin que alguien de manera obvia le de algún incentivo externo. Un hobby es un ejemplo típico, así como la sensación de placer, la auto superación o la sensación de éxito

Motivación laboral: La motivación laboral son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación.

Nivel de productividad: Nivel de productividad es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual.

Productividad: Es la relación entre el valor de lo producido y la cantidad de insumos empleados en esa producción. En el caso de la productividad del trabajo, es la relación entre la producción y el volumen del factor trabajo empleado.

Satisfacción: La satisfacción es un estado del cerebro producido por una mayor o menor optimización de la retroalimentación cerebral, en donde las diferentes regiones compensan su potencial energético, dando la sensación de plenitud e inapetencia extrema.

2.6. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

La motivación laboral se relaciona significativamente con el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional S. A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.

2.4.2. Hipótesis especifico

a) Las necesidades fisiológicas se relacionan significativamente con el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S. A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.
b) Las necesidades de seguridad se relacionan significativamente en el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S. A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.
c) Las necesidades sociales se relacionan significativamente en el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S. A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.

d) Las necesidades de estima se relacionan significativamente en el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S. A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.

e) Las necesidades de Autorrealización se relacionan significativamente en el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S. A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.

2.6.1. Operacionalización de las variables

Tabla 2.
Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
V1. Motivación laboral.	Porret (2008) Define motivación a lo que impulsa, dirige y mantiene el comportamiento humano dentro de la organización. En el ámbito laboral se requiere que el individuo realice un trabajo lo mejor posible, para poder obtener mejores resultados y que los procesos de motivación sean efectivos para cada uno de los colaboradores .	La motivación es el proceso que estimula a todos los individuos, se define operativamente a través de las dimensiones: Estabilidad laboral, desarrollo colaborador y reconocimiento.	• Necesidad fisiológica • Necesidades de seguridad. • Necesidades sociales. • Necesidades de estima. • Autorrealización.	• Remuneración • Bienestar del colaborador • Beneficios • Medio ambiente de trabajo • Condiciones de trabajo • Exigencia del Puesto • Interacción con los compañeros • Atención al público. • Reconocimiento • Valor a la persona. • Asensos • Objetivos personales.	Cuestionario de Encuesta
V2. Nivel de Productividad.	(Marx; 1980) Así pues define que la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios.	Es una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos y denota la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, tierra, etc. Lo cual se analizara en las siguientes dimensiones.	• Competencia • Trabajo en equipo • Satisfacción laboral. • Participación	• Mejoras laborales. • Ideas innovadoras. • Toma de decisiones apropiadas. • Confianza laboral. • Armonía laboral. • Inserción y compañerismo laboral. • Satisfacción salarial • Reconocimiento. • Información de sus funciones • Salud y riesgo laboral. • Participación voluntaria. • Prevención en ante problemas. • Planteas propuestas. • Planteas disposiciones. • Tareas a nivel de capacidad. • Responsabilidad laboral.	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Aplicada: porque en nuestra investigación buscamos la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren (Pardinas, 1991), es decir, buscamos solución de los problemas formulados para mejorar la motivación laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.

Por lo tanto, la presente investigación se encuentra estrechamente vinculada en la investigación aplicada, ya que depende de los aportes teóricos para confrontar con la práctica.

3.2. Nivel de investigación

Correlacional: siguiendo los aportes de Castro (1999) esta investigación tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre las dos variables: motivación laboral y el nivel de productividad de los colaboradores, el cual mide y evalúa la relación de estas variables mencionadas.

3.3. Diseño de investigación

El presente trabajo es de diseño no experimental, porque no se ha pretendido cambiar la situación del estudio, es decir, no presenta manipulación de variables. Por su temporalidad es tipo transversal, recogiendo la informen un periodo determinado, por lo que (Sampieri, 2010), indica que se utiliza cuando la investigación se centra en analizar cuál es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado o bien en cuál es la relación entre un conjunto de variables en un punto en el tiempo. En este tipo de diseño se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único.

3.4. Área de investigación

De acuerdo a la política organizacional de la Universidad Privada Antonio Guilleremo Urrelo se compone en diversas facultades y escuelas profesionales. El presente trabajo corresponde a la Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas, y a la escuela profesional de Administración de empresas, en consecuencia, el estudio perteneces al área académica de Gestión empresarial.

3.5. Población

Según (Tamayo, 1997), indica que se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación. Siendo la población a considerar de 22 colaboradores.

3.6. Muestra

Según (Tamayo, 1997), es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico. En este sentido, la muestra del presente estudio es no probabilística por conveniencia, es decir, son 22 colaboradores.

3.7. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos

3.4.1. Técnica

En el presente trabajo de investigación se utilizará como técnica de recolección de datos la encuesta, el cual, es un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población o instituciones, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos y recoge información de una muestra que es usualmente sólo una porción de la población bajo estudio.

3.4.2. Instrumentos

Como instrumento en el presente trabajo de investigación se aplicó un cuestionario prediseñado que incluye un cuestionario estructurado que se da a los encuestados y que está diseñado para obtener información específica.

3.8. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

La técnica para recolectar los datos fue la encuesta, como instrumento se aplicaron dos tipos de cuestionarios. El primero dirigido a obtener datos referidos a la variable Motivación laboral desarrollado a partir de tres dimensiones asociadas a: Necesidad fisiológica, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y autorrealización.; y la segunda variable nivel de productividad desarrollado a partir de las siguientes dimensiones: Competencia, trabajo en equipo, satisfacción laboral y participación. Ambos instrumentos conformados por 20 ítems bajo escala tipo Likert con 5 categorías. En la primera variable las categorías de respuesta son las siguientes: Totalmente en desacuerdo = 1; En desacuerdo = 2; Ni de acuerdo ni

desacuerdo = 3; De acuerdo = 4 y Totalmente de acuerdo = 5. En la segunda variable las categorías son: Nunca = 1; Casi Nunca = 2; A Veces = 3; Casi Siempre = 4; Siempre = 5. Los cuestionarios fuero aplicados a los Colaboradores en la empresa Salesland internacional S.A. en Cajamarca en el año 2020. Una vez elaborado el cuestionario se administró la prueba piloto, juicio de expertos y posteriormente se aplicó la muestra objetivo.

3.9. Interpretación de datos

Se realizó el análisis estadístico, mediante las siguientes medidas estadísticas: descriptiva e inferencial. Los resultados obtenidos, se han procesado y tabulado, presentándolos en tablas de distribución de frecuencias. Los dos cuestionarios se administraron en forma anónima con la finalidad de asegurar una información veraz y confiable. De acuerdo a la muestra establecida se seleccionó a los colaboradores debido a que ellos tienen mayor información y conocimiento respecto a la motivación laboral y nivel de productividad en la Empresa Salesland Internacional S. A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.

Luego se procesaron los datos realizando la tabulación, el análisis e interpretación de los datos para determinar la correlación entre las variables, mediante el programa SPSS (Statistical Package for Social Sciencies - SPSS) en su versión 25. Asimismo, utilizamos para la sistematización de nuestros datos el paquete de Microsoft Office, específicamente, Microsoft Excel, que es un programa integrado que combina en un solo paquete una hoja de cálculo.

Por otra parte, para la contratación e interpretación de la hipótesis se utilizó el **Coeficiente de correlación de Spearman.** En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ (rho) es la versión no paramétrica que mide la correlación (asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular ρ, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.

El estadístico ρ viene dado por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Criterios para la Interpretación

El valor del índice de correlación varía en el intervalo [-1,1]:

- Si $r = 1$, existe una correlación positiva perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables denominada relación directa: cuando una de ellas aumenta, la otra también lo hace en proporción constante.
- Si $0 < r < 1$, existe una correlación positiva.
- Si $r = 0$, no existe relación lineal. Pero esto no necesariamente implica que las variables son independientes: pueden existir todavía relaciones no lineales entre las dos variables.
- Si $-1 < r < 0$, existe una correlación negativa.
- Si $r = -1$, existe una correlación negativa perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables llamada *relación inversa*: cuando una de ellas aumenta, la otra disminuye en proporción constante.

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Validación y confiabilidad de los instrumentos

4.1.1. Validación de los instrumentos.

Para validar los instrumentos de investigación (cuestionarios para cada variable) de las dos variables **motivación laboral y nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.** Los instrumentos fueron sometidos a un juicio de experto, el cual está conformado por el docente investigador de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, con grado de magister Aldo Jesús Romero Correa, quien calificó los instrumentos en su congruencia metodológica de su contenido, mediante un informe de juicio de expertos (Anexo 3)

4.1.2. Confiabilidad de los instrumentos.

Se utilizó para el análisis de confiabilidad el programa estadístico SPSS versión 25, donde se evaluó los dos instrumentos, ello realizado mediante la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 6 colaboradores.

a) Confiabilidad del cuestionario para la variable motivación laboral.

Tabla 3.
Confiabilidad V1: Resumen del procesamiento de los casos.

		N	%
Casos	Validos	6	100.0
	Excluidos	0	0.0
	Total	6	100.0

Fuente: Procesado por el autor con el software SPSS versión 25.

Tabla 4.
Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nª de elementos
0,873	20

Según el valor del Alfa de Cronbach, el cuestionario para medir la variable motivación laboral, presenta un coeficiente de 0,873 y de acuerdo a la escala de confiabilidad. Valor que está dentro del intervalo de 0,8 – 0,9 por lo que el

cuestionario corresponde al “nivel bueno” lo que demuestra que es confiable para aplicarlo.

b) Confiabilidad del cuestionario para la variable nivel de productividad.

Tabla 5.
Confiabilidad V2: Resumen del procesamiento de los casos.

		N	%
Casos	Validos	6	100.0
	Excluidos	0	0.0
	Total	6	100.0

Fuente: Procesado por el autor con el software SPSS versión 25.

Tabla 6.
Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nª de elementos
0,878	20

Según el valor del Alfa de Cronbach, el cuestionario para medir el nivel de productividad, presenta un coeficiente de 0,878 y de acuerdo a la escala de confiabilidad, el valor está dentro del intervalo de 0,8 – 0,9 por lo que el cuestionario está en el “nivel bueno” lo que demuestra que es confiable para su aplicación.

4.2.Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.2.1. Resultados

4.2.2. Resultados de análisis descriptivo

Tabla 7.
La motivación laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.

		MOTIVACIÓN LABORAL											
		Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
NIVEL DE PRODUCTIVIDAD	Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	En desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	3	**13.6 %**	4	18.2 %	0	0.0%	7	31.8%
	De acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	4	**18.2 %**	10	**45.5 %**	0	0.0%	14	63.6%
	Totalmente de acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	**4.5%**	0	0.0%	1	4.5%
	Total	0	0.0%	0	0.0%	7	**31.8 %**	15	**68.2 %**	0	0.0%	22	100.0 %

Nota: Elaboración en base a la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Salesland Internacional S.A.

Se observa que de los 22 colaboradores de la empresa Salesland Internacional SA, el 68,2% opinó que se encuentra de acuerdo con la motivación laboral, de los cuales se observó que el 45.5% opinó estar de acuerdo con el nivel de productividad, mientras que el 4,5 opinó estar totalmente de acuerdo. Así mismo, el 31.8% de los colaboradores se encuentra en ni de acuerdo ni desacuerdo con la motivación laboral, de los cuales el 13.6 % opino estar ni de acuerdo ni desacuerdo, mientras que el 18,2% opinó de acuerdo con el nivel de productividad.

Tabla 8.

La dimensión de las necesidades fisiológicas y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.

		NIVEL DE PRODUCTIVIDAD											
		Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Necesidad fisiológica	Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	En desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	2	**9.1%**	5	22.7%	0	0.0%	7	31.8%
	De acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	5	**22.7%**	9	40.9%	0	0.0%	14	63.6%
	Totalmente de acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	**4.5 %**	1	4.5%
	Total	0	0.0%	0	0.0%	7	**31.8%**	14	63.6%	1	**4.5 %**	22	100.0 %

Nota: Elaboración en base a la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Salesland Internacional S.A.

Se observa que de los 22 colaboradores de la empresa Salesland Internacional SA, el 31,8% opinó que se encuentra de ni de acuerdo ni desacuerdo con el nivel de productividad, de los cuales se observó que el 22.7% opinó estar de acuerdo con las necesidades fisiológica, mientras que el 9,1% opinó estar ni de acuerdo ni desacuerdo. Así mismo, el 4.5% de los colaboradores se encuentra totalmente de acuerdo con el nivel de productividad, de los cuales el 4,5 % opino estar totalmente de acuerdo con las necesidades fisiológicas.

Tabla 9.

La dimensión de las necesidades de seguridad y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.

		NIVEL DE PRODUCTIVIDAD											
		Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Necesidades de seguridad	Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	En desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.5%
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	2	**9.1%**	4	18.2%	0	0.0%	6	27.3%
	De acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	4	**18.2%**	10	45.5%	1	4.5%	15	68.2%
	Totalmente de acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Total	0	0.0%	0	0.0%	7	**31.8%**	14	63.6%	1	**4.5 %**	22	100.0 %

Nota: Elaboración en base a la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Salesland Internacional S.A.

Se observa que de los 22 colaboradores de la empresa Salesland Internacional SA, el 31,8% opinó que se encuentra ni de acuerdo ni desacuerdo con el nivel de productividad, de los cuales se observó que el 18.2% opinó estar de acuerdo con las necesidades de seguridad, mientras que el 9,1% opinó estar ni de acuerdo ni desacuerdo. Así mismo, el 4.5% de los colaboradores se encuentra totalmente de acuerdo con el nivel de productividad, de los cuales el 4,5 % opino estar de acuerdo con las necesidades de seguridad.

Tabla 10.

La dimensión de las necesidades sociales y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.

		NIVEL DE PRODUCTIVIDAD											
		Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Necesidades sociales	Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	En desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	5	**22.7 %**	7	31.8 %	0	0.0%	12	54.5%
	De acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	2	**9.1%**	6	27.3 %	0	0.0%	8	36.4%
	Totalmente de acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.5%	1	**4.5%**	2	9.1%
	Total	0	0.0%	0	0.0%	7	**31.8 %**	14	63.6 %	1	**4.5%**	22	100.0 %

Nota: Elaboración en base a la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Salesland Internacional S.A.

Se observa que de los 22 colaboradores de la empresa Salesland Internacional SA, el 31,8% opinó que se encuentra ni de acuerdo ni desacuerdo con el nivel de productividad, de los cuales se observó que el 22.7% opinó estar ni de acuerdo ni desacuerdo con las necesidades sociales, mientras que el 9,1% opinó estar totalmente de acuerdo. Así mismo, el 4.5% de los colaboradores se encuentra totalmente de acuerdo con el nivel de productividad, de los cuales el 4,5 % opino estar totalmente de acuerdo con las necesidades sociales.

Tabla 11.

La dimensión de las necesidades de estima y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.

		NIVEL DE PRODUCTIVIDAD											
		Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Necesidades de estima	Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	En desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	5	22.7 %	4	18.2%	0	0.0%	9	40.9%
	De acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	1	4.5%	5	22.7%	0	0.0%	6	27.3%
	Totalmente de acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	1	4.5%	5	22.7%	1	4.5%	7	31.8%
	Total	0	0.0%	0	0.0%	7	31.8 %	14	**63.6%**	1	**4.5 %**	22	100.0 %

Nota: Elaboración en base a la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Salesland Internacional S.A

Se observa que de los 22 colaboradores de la empresa Salesland Internacional SA, el 63,6% opinó que se encuentra de acuerdo con el nivel de productividad, de los cuales se observó que el 22.7% opinó estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con las necesidades de estima, mientras que el 18,2% opinó estar ni de acuerdo ni de desacuerdo. Así mismo, el 4.5% de los colaboradores se encuentra totalmente de acuerdo con el nivel de productividad, de los cuales el 4,5 % opino estar totalmente de acuerdo con las necesidades de estima.

Tabla 12.

La dimensión de autorrealización y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.

		NIVEL DE PRODUCTIVIDAD											
		Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Autorrealización	Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	**9.1%**	0	0.0%	2	9.1%
	En desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	6	27.3 %	7	**31.8 %**	0	0.0%	13	59.1%
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	1	4.5%	5	22.7 %	1	**4.5%**	7	31.8%
	De acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Totalmente de acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Total	0	0.0%	0	0.0%	7	31.8 %	14	**63.6 %**	1	**4.5%**	22	100.0 %

Nota: Elaboración en base a la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Salesland Internacional S.A.

Se observa que de los 22 colaboradores de la empresa Salesland Internacional SA, el 63,6% opinó que se encuentra de acuerdo con el nivel de productividad, de los cuales se observó que el 31.8% opinó estar en desacuerdo con la autorrealización, mientras que el 9,1% opinó estar totalmente en desacuerdo. Así mismo, el 4.5% de los colaboradores se encuentra totalmente de acuerdo con el nivel de productividad, de los cuales el 4,5 % opino estar ni de acuerdo ni desacuerdo con la autorrealización.

4.1.2. Resultados de análisis inferencial

Una vez obtenido los resultados en base al análisis de los datos obtenidos de acuerdo a la encuesta que desarrollaron los colaboradores de la empresa Salesland Internacional S.A, se puede afirmar lo siguiente:

Tabla 13.
Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020

Correlaciones

			Var 1 Motivación laboral	Var 2 Nivel de Productividad.
Rho de Spearman	Var_1	Coeficiente de correlación	1,000	,535*
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	22	22
	Var_2	Coeficiente de correlación	,535*	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	22	22

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

Nota: Elaboración en base a la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Salesland Internacional S.A.

Para considerar los resultados obtenidos de las dos variables, es necesario que la comprobación de la respectiva hipótesis general y de acuerdo al objetivo planteado, se tiene como base a la prueba estadística de Correlación de Rho Spearman (Rho = 0.535) presenta una correlación positiva considerable y su significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.010) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo tanto es suficiente para afirmar que existe relación entre la motivación laboral y el nivel de productividad en los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional S.A.

Tabla 14.

Determinar la relación que existe entre la motivación en la dimensión de las necesidades fisiológicas y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.

Correlaciones				
			D1 Necesidad fisiológica	Var 2 Nivel de Productividad
Rho de Spearman	D1	Coeficiente de correlación	1,000	,103
		Sig. (bilateral)	.	,650
		N	22	22
	Var_2	Coeficiente de correlación	,103	1,000
		Sig. (bilateral)	,650	.
		N	22	22

Nota: Elaboración en base a la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Salesland Internacional S.A.

Para considerar los resultados obtenidos de la dimensión uno y la segunda variable, es necesario que la comprobación de la primera hipótesis específica y de acuerdo al primer objetivo específico planteado, se tiene como base a la prueba estadística de Correlación de Rho Spearman (Rho = 0.103) presenta una correlación positiva muy baja y su significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.650) es mayor que el nivel de significancia (α = 0.05), por lo tanto, hay relación pero no es significativa entre la necesidad fisiológica y el nivel de productividad en los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional S.A.

Tabla 15.

Determinar la se relación que existe entre la motivación en la dimensión de las necesidades de seguridad y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.

Correlaciones				
			D2 Necesidades de seguridad	Var 2 Nivel de Productividad
Rho de Spearman	D2	Coeficiente de correlación	1,000	,016
		Sig. (bilateral)	.	,945
		N	22	22
	Var _2	Coeficiente de correlación	,016	1,000
		Sig. (bilateral)	,945	.
		N	22	22

Nota: Elaboración en base a la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Salesland Internacional S.A.

Para considerar los resultados obtenidos de la dimensión dos y la segunda variable, es necesario que la comprobación de la primera hipótesis específica y de acuerdo al primer objetivo específico planteado, se tiene como base a la prueba estadística de Correlación de Rho Spearman (Rho = 0.016) presenta una correlación positiva muy baja y su

significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.945) es mayor que el nivel de significancia (α = 0.05), por lo tanto, es preciso decir que hay relación, pero no es significativa entre la necesidad de seguridad y el nivel de productividad en los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional S.A.

Tabla 16.
Determinar la se relación que existe entre la motivación en la dimensión de las necesidades sociales y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.

Correlaciones

			D3 Necesidades sociales	Var 2 Nivel de Productividad
Rho de Spearman	D3	Coeficiente de correlación	1,000	,515*
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	22	22
	Var_2	Coeficiente de correlación	,515*	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	22	22

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

Nota: Elaboración en base a la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Salesland Internacional S.A.

Para considerar los resultados obtenidos de la dimensión tres y la segunda variable, es necesario que la comprobación de la primera hipótesis específica y de acuerdo al primer objetivo específico planteado, se tiene como base a la prueba estadística de Correlación de Rho Spearman (Rho = 0.515) presenta una correlación positiva moderada y su significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.14) es menor que el nivel de significancia (α = 0.05), por lo tanto es suficiente para afirmar que existe relación entre la necesidades sociales y el nivel de productividad en los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional S.A.

Tabla 17.
Determinar la se relación que existe entre la motivación en la dimensión de las necesidades de estima y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.

Correlaciones

			D4 Necesidades de estima	Var 2 Nivel de Productividad
Rho de Spearman	D4	Coeficiente de correlación	1,000	,608**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	22	22
	Var_2	Coeficiente de correlación	,608**	1,000

	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	22	22

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Nota: Elaboración en base a la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Salesland Internacional SA.

Para considerar los resultados obtenidos de la dimensión cuarta y la segunda variable, es necesario que la comprobación de la primera hipótesis específica y de acuerdo al primer objetivo específico planteado, se tiene como base a la prueba estadística de Correlación de Rho Spearman (Rho = 0.608) presenta una correlación positiva moderada y su significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.003) es menor que el nivel de significancia (α = 0.05), por lo tanto es suficiente para afirmar que existe relación entre la necesidades de estima y el nivel de productividad en los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional S.A.

Tabla 18. Tabla 18. Determinar la se relación que existe entre la motivación en la dimensión de las necesidades de autorrealización y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.

Correlaciones				
			D5 Autorrealización	Var 2 Nivel de Productividad
Rho de Spearman	D5	Coeficiente de correlación	1,000	,280
		Sig. (bilateral)	.	,207
		N	22	22
	Var_2	Coeficiente de correlación	,280	1,000
		Sig. (bilateral)	,207	.
		N	22	22

Nota: Elaboración en base a la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Salesland Internacional S.A.

Para considerar los resultados obtenidos de la dimensión quinta y la segunda variable, es necesario que la comprobación de la primera hipótesis específica y de acuerdo al primer objetivo específico planteado, se tiene como base a la prueba estadística de Correlación de Rho Spearman (Rho = 0.280) presenta una correlación positiva baja y su significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.207) es mayor que el nivel de significancia (α = 0.05), por lo tanto es suficiente para afirmar que existe relación, pero no es significativa entre la necesidades de estima y el nivel de productividad en los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional S.A.

4.3. Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional S.A en la Ciudad de Cajamarca en el año 2020. En esta parte del estudio, se discutirán los hallazgos encontrados:

Al obtener los resultados se identifica que hay una relación positiva entre la variable motivación y la variable productividad de los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional S.A, en lo que respectiva hipótesis general y de acuerdo al objetivo planteado, se tiene como base a la prueba estadística de Correlación de Rho Spearman (Rho = 0.535) presenta una correlación positiva considerable y su significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.010) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo tanto es suficiente para afirmar que existe relación entre la motivación laboral y el nivel de productividad en los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional S.A.

Cadena (2019) La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub s.a. de la provincia de Pichincha. Ambato – Ecuador. El objetivo general de la presente investigación consiste en analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los operarios de la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha. El factor que incidió en la motivación laboral con puntuación baja fue la escala de las necesidades Sociales y de Pertenencia relacionados a esto con la interacción social y el trabajo en equipo con el 68% de los operarios de Envatub S.A. mientras que las necesidades de protección y seguridad y las necesidades de autorrealización se encuentran en un punto medio. Se concluye que sí existe una posible relación entre la motivación y el desempeño laboral.

En cuanto a la contrastación de la hipótesis específico 1, la relación entre la dimensión uno y la segunda variable, es necesario que la comprobación de la primera hipótesis

específica y de acuerdo al primer objetivo específico planteado, se tiene como base a la prueba estadística de Correlación de Rho Spearman (Rho = 0.103) presenta una correlación positiva muy baja y su significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.650) es mayor que el nivel de significancia (α = 0.05), por lo tanto, hay relación pero no es significativa entre la necesidad fisiológica y el nivel de productividad en los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional S.A.

Olano y Sotelo (2019) La presente investigación que tiene por título "La motivación del personal y su relación con la productividad laboral en el instituto privado de actividades técnicas, Los Olivos 2019". Estudio que presento como objetivo principal Conocer si existe relación entre Motivación del Personal y Productividad Laboral en IPAT Perú – Los Olivos, 2019. El diseño utilizado fue investigación descriptiva, con un tamaño de muestra de 30 colaboradores que es la población muestra. Los resultados se consideran más relevantes cuando la satisfacción de los colaboradores llega a un nivel medio y cuando es regular la productividad en el desempeño laboral. Se ha identificado que los días festivos son trabajados por los colaboradores y que se les compensa descansando con otro día no laborable, pero esto genera desmotivación a los colaboradores, ya que ellos prefieren que se les pague dicho día y no que se compense.

En cuanto a la contrastación de la hipótesis específico 2, los resultados obtenidos de la dimensión dos y la segunda variable, es necesario que la comprobación de la segunda hipótesis específica y de acuerdo al segundo objetivo específico planteado, se tiene como base a la prueba estadística de Correlación de Rho Spearman (Rho = 0.016) presenta una correlación positiva muy baja y su significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.945) es mayor que el nivel de significancia (α = 0.05), por lo tanto, es preciso decir que hay relación, pero no es significativa entre la necesidad de seguridad y el nivel de productividad en los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional S.A.

Esto coincide con la investigación de La investigación realizada por Chávez & Huaman (2018), titulada "Relación de la gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús", tuvo por objetivo determinar la relación de la gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús. La metodología que se utilizó es de enfoque

cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental, transversal; en los resultados utilizaron la correlación de Pearson donde muestra un coeficiente de 58.5%, lo que revela que presenta una correlación positiva considerable entre las variables. Concluyendo que la gestión administrativa y productividad laboral se relacionan significativamente, aceptando la hipótesis propuesta.

En cuanto a la contrastación de la hipótesis específico 3, los resultados obtenidos de la dimensión tres y la segunda variable, es necesario que la comprobación de la tercera hipótesis específica y de acuerdo al tercer objetivo específico planteado, se tiene como base a la prueba estadística correlación positiva moderada y su significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.14) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo tanto es suficiente para afirmar que existe relación entre la necesidades sociales y el nivel de productividad en los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional S.A.

Resultado que tiene relación con el trabajo de Carrillo (2016), realizó su trabajo de investigación sobre: "El Salario Emocional y la Productividad de la empresa comercializadora P.S". El objetivo general fue: Identificarla relación que tiene el Salario Emocional sobre la Producción de los trabajadores de Comercializadora PS. El tipo de investigación es descriptiva correlacional. El diseño de la investigación: mediante un diseño no experimental. Las conclusiones: Al obtener los resultados de las evaluaciones de las dos variables de estudio realizado en Comercializadora P.S, se evidencio que el Salario Emocional y la Productividad son variables que directamente se relacionan la una con la otra. El factor retribución por Beneficios Sociales relacionada con costos directos o indirectos para organización no es apreciado en su totalidad por los trabajadores. Al analizar los resultados del proyecto investigativo se concluye que aplicar técnicas que incrementan la mejora continua y posición competitiva de cada uno de los trabajadores y así cumplir con las metas de la empresa.

En cuanto a la contrastación de la hipótesis específico 4, los resultados obtenidos de la dimensión cuarta y la segunda variable, es necesario que la comprobación de la cuarta hipótesis específica y de acuerdo al primer cuarto específico planteado, se tiene como base a la prueba estadística de Correlación de Rho Spearman (Rho = 0.608) presenta una correlación positiva moderada y su significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.003) es

menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo tanto es suficiente para afirmar que existe relación entre la necesidades de estima y el nivel de productividad en los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional S.A.

Lo obtenido está en concordancia con el estudio de Sukardo (2018) en la investigación "Efecto de la productividad laboral y motivación laboral a la calidad de educación y ejecución de la formación de liderazgo nivel IV y III en la junta de formación de la provincia de East Java" tiene como propósito determinar hasta dónde llega el efecto de la motivación y productividad laboral en los colaboradores, tomó como muestra a 40 personas. Se tuvo como resultados que las variables de productividad laboral ($0.012<0.05$), significa que tienen una gran influencia en la calidad de implementación del servicio de liderazgo y educación. En la variable de motivación laboral se obtuvo ($0.004<0.05$), quiere decir que esta variable tiene una influencia de suma importancia en la calidad de implementación del servicio de educación de capacitación y liderazgo. Se concluye que el efecto de la productividad es alto debido a que los colaboradores se encuentran muy motivados, las dos variables estudiadas tuvieron resultados favorables.

En lo referente a la contrastación de la hipótesis específico 5, lo cual indica que las necesidades de Autorrealización se relacionan significativamente en el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S. A. Los resultados obtenidos de la dimensión quinta de la primera variable con la segunda variable, es necesario que la comprobación de la primera hipótesis específica y de acuerdo al primer objetivo específico planteado, se tiene como base a la prueba estadística de correlación positiva baja y su significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.207) es mayor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo tanto es suficiente para afirmar que existe relación, pero no es significativa entre la necesidades de estima y el nivel de productividad en los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional S.A.

Para Sukardo (2018) en su trabajo de investigación sobre "Efecto de la productividad laboral y motivación laboral a la calidad de educación y ejecución de la formación de liderazgo nivel IV y III en la junta de formación de la provincia de East Java", el cual tiene como propósito determinar hasta dónde llega el efecto de la motivación y productividad laboral en los colaboradores, tomó como muestra a 40 personas. Obtuvo

como resultados que las variables de productividad laboral (0.012<0.05), significa que tienen una gran influencia en la calidad de implementación del servicio de liderazgo y educación. En la variable de motivación laboral se obtuvo (0.004<0.05), quiere decir que esta variable tiene una influencia de suma importancia en la calidad de implementación del servicio de educación de capacitación y liderazgo. En consecuencia, la conclusión obtenida indica que el efecto de la productividad es alto debido a que los colaboradores se encuentran muy motivados, las dos variables estudiadas tuvieron resultados favorables.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Con los análisis estadísticos realizados se ha obtenido los resultados, el cual llega a las siguientes conclusiones:

- ✓ De los 22 colaboradores encuestados se ha obtenido los resultados siguientes: que hay una relación positiva entre la variable motivación y la variable productividad de los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional S.A en Cajamarca en el periodo 2020. En la hipótesis general y de acuerdo a la prueba estadística de Correlación de Rho Spearman (Rho = 0.535) presenta una correlación positiva considerable y su significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.010) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo tanto, se llega a la conclusión suficiente para afirmar que existe relación entre la motivación personal y el nivel de productividad en los colaboradores de la empresa Salesland Internacional S. A.

- ✓ En cuanto a la contrastación de la hipótesis específico 1, la relación entre la necesidades fisiológicas y nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S. A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020. La comprobación se tiene como base a la prueba estadística de correlación positiva muy baja y su significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.650) es mayor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo tanto, hay relación, pero no es significativa entre la necesidad fisiológica y el nivel de productividad en los colaboradores de la empresa Salesland Internacional S. A.

- ✓ En relación a la contrastación de la hipótesis específico 2, los resultados obtenidos entre las necesidades de seguridad y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S. A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020, se tiene como base a la prueba estadística de Correlación de Rho Spearman (Rho = 0.016) presenta una correlación positiva muy baja y su significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.945) es mayor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo tanto,

es preciso decir que hay relación, pero no es significativa entre la necesidad de seguridad y el nivel de productividad en los colaboradores de la empresa Salesland Internacional S. A.

- ✓ En la contratación de la hipótesis específico 3, los resultados obtenidos sobre las necesidades sociales se relacionan con el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S. A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020. Se tiene de la prueba estadística de correlación positiva moderada y su significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.14) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo tanto, es suficiente para afirmar que existe relación entre las necesidades sociales y el nivel de productividad en los colaboradores de la empresa Salesland Internacional S. A.

- ✓ En la contrastación de la hipótesis específico 4, los resultados obtenidos de las necesidades de estima y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S. A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020, se tiene como base a la prueba estadística de Correlación de Rho Spearman (Rho = 0.608) presenta una correlación positiva moderada y su significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.003) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo tanto, es suficiente para afirmar que existe relación entre las necesidades de estima y el nivel de productividad en los colaboradores de la empresa Salesland Internacional S. A.

- ✓ Por última, en la contratación de la hipótesis especifica 5, los resultados obtenidos de las necesidades de Autorrealización se relacionan significativamente en el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S. A. Los resultados obtenidos de la dimensión quinta de la primera variable con la segunda variable, es necesario que la comprobación de la primera hipótesis específica y de acuerdo al primer objetivo específico planteado, se tiene como base a la prueba estadística de correlación positiva baja y su significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.207) es mayor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo tanto es suficiente para afirmar que existe relación, pero no es significativa entre la necesidades de estima y el nivel de productividad en los colaboradores de la empresa Salesland Internacional S. A

5.2 Recomendaciones

Obtenido las conclusiones, y obtenido la respuesta a la hipótesis general sobre la motivación laboral se relaciona significativamente con el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional S. A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020. Se recomienda incluir al personal, delegando tareas en conjunto promoviendo así una buena armonía entre ellos, de manera que se les otorgue incentivos y reconocimientos con la finalidad de generar un ambiente laboral agradable y con ello alcanzar índices altos de productividad para la empresa.

Con respecto a las necesidades fisiológicas y la productividad en los colaboradores, se recomienda establecer contratos laborales no mayor a tres meses, para que así puedan realizar sus actividades laborales estimulados, y así alcanzar resultados productivos.

Sobre la relación entre las necesidades de seguridad y la productividad en los colaboradores, se recomienda crear condiciones de trabajo en un ambiente de calidad, brindar un espacio a cada uno de sus colaboradores en espacio con reglamento en seguridad en el trabajo, para establecer espacios de seguridad en casos de emergencia.

En referencia a la relación entre las necesidades sociales y la productividad en los colaboradores, se recomienda realizar capacitaciones a los colaboradores, con la intención que interactúen entre compañeros y compartan objetivos, ello con la finalidad de ser personas productivas en la empresa.

Sobre la relación entre las necesidades de estima y la productividad en los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional S. A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020, se recomienda conceder reconocimientos a los colaboradores en base a logro de objetivos alcanzados, generando identidad y confianza a los colaboradores.

Finalmente, en la Autorrealización se relacionan significativamente en el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S. A. Se

recomienda que la empresa realice convenios en entidades educativas ya sea en instituciones técnicas o bien en universidades para obtener becas de estudio para sus colaboradores, de tal manera que puedan ampliar sus conocimientos profesionales y laborales. Impulsando de esta manera su crecimiento y eficiencia en la labor que cumple.

4.3. Referencias bibliográficas

Armstrong, M. (1991). Gerencia de recursos humanos integrado el personal y la empresa. Colombia: Editorial Legis.

Batemán, Thomas, y Scoott. A (2003). Administración una Ventaja Competitiva. Mc Graw. Hill. Interamericana. Editores S. A. C.V. Mexico.

Bazinet, A. (1984). La Evaluación del rendimiento: métodos para la evaluación de los mandos intermedios en la empresa. Barcelona: Herder.

Bunk, G. (2003). Competencias clave y tipologías: Bunk. En: Quezada, H. Competencias laborales: evolución y tipologías. http://www.gestiopolis.com/dirgp/rec/gescomp.htm.

Caballero, D. y Blanco, A. (2007) Competencias para la flexibilidad: La gestión emocional de las organizaciones. Universidad de Oviedo, 19(4), 616-620.

Cadena, E. (2019) LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ENVATUB S.A. DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA. Ambato – Ecuador. https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf

Cancela G., Rocío; Cea M., Noelia; Galindo L., Guido; Valilla G., Sara. (2010) Metodología de la Investigación Educativa: Investigación ex post facto. Universidad Autónoma de Madrid. 2010, p. 8. http://www.uam.es/colaborador_pdi/jmurillo/InvestigaciónEE/Presentaciones/Curso_10/EX-POST-FACTO_Trabajo.pdf.

CAPLAB. Programa de capacitación Laboral. Guía Técnico – Pedagógica para Docentes de Formación profesional. 2da Edición. Lima, enero del 2004. Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) http://www.cinterfor.org.uy.

Caracciolo, Annemarie Smart (2002). Lo fundamental y lo más efectivo acerca de los equipos, México: McGraw Hill.

Carrillo, J. (2016). El Salario Emocional y la Productividad de la empresa Comercializadora P.S. Informe final del trabajo de titulación de Psicólogo Industrial. Recuperado el 09 de octubre de 2018, de http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7550/1/T-UCE-0007-411i.pdf

Castro, E. (1999) La metodología de la investigación científica. Lima: Universidad cristiana María Inmaculada.

Cequea, M., Rodríguez, C. y Núñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. Intangible Capital, 7(2), 54958.

Ceron, J. (2015) La importancia de la motivación en las empresas. Universidad Militar Nueva Granada Facultad de Estudios a Distancia (FAEDIS) Programa de Administración de Empresas Diplomado en Alta Gerencia. Bogotá. https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7316/JAIME%20ARMANDO%20CERON%20RUIZ.pdf;jsessionid=CA08BA3D0579CD7DA85093498FE72776?sequence=1

Chávez, M., & Huaman, E. (2018). Relación de la gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús. Retrieved from ttp://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/15098/ChávezTorres Miriam Ángela -uaman Portal Eliana del Rocio.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2006). Comportamiento organizacional. Santa Fé de Bogotá, Colombia: Mc.Graw.

CINTERFOR/OIT (1997) ¨Formación basada en competencia profesional¨, Seminario Internacional, Guanajuato, México.

Cubas, B. & Torres, M. (2016) Plan motivacional para mejorar la productividad laboral en el Área de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc-Bambamarca. Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Académico Profesional de Administración. Universidad nacional de Sipan.

Echeverría, B. (2002). Gestión de la Competencia de Acción Profesional. Revista de Investigación Educativa.

Egg, A., Aguilar, M. (1989) Cómo elaborar un Proyecto: guía para diseñar proyectos sociales y culturales. Publicación Buenos Aires: Instituto de Ciencias Sociales Aplicadas.

Gamba, J. (2015). La motivación y su relación con la productividad (Tesis de maestría). Recuperado de http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/3208/1/RI002723.PDF

Garza, Treviño. Juan Gerarado (2000). Administración Contemporánea. Segunda Edición. Mc Graw. Hill. Interamericana. Editores S. A. C.V. Mexico

Gibson,J.; Ivancevich,J Donnelly, J (2003) Las organizaciones. 8a ed. Mc Graw Hill, Madrid.

Gil, M. (2013) Cómo crear y hacer funcionar una empresa. España: Esic Editoral.

Hellriegel, D. & Slocum, J. (2000) Comportamiento organizacional. 12ª. Edición. https://www.academia.edu/25073541/Comportamiento_organizacional_12ed_Hellriegel.

Kinicki, A; et. al. (2003). Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas. Madrid: McGraw-Hill.

Lagos, E. (2014). La motivación en la productividad laboral. Voz Zootécnica, 4, pp. 25 – 30.

Lozano, P. y Morí, J. (2018) Motivación y su relación con la Productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del Hospital II-2- Minsa, Tarapoto. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40957/Lozano_AP-Mori_GJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mandon, N. y Sulzer, E. (1998). Análisis de trabajo: descripción de competencias a través de un Enfoque dinámico del empleo, formación y empleo. Un boletín francés de Céreq y sus centros asociados, 3(3), 1–4.

Maslow, A. (1943). *Motivación y colaboradoridad* (3ª ed.). Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.

Norma ISO 9000 (2015) ISO 9001 Versión 2015. https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:9000:ed-4:v1:es

Olano y Sotelo (2019) La presente investigación que tiene por título “La motivación del personal y su relación con la productividad laboral en el instituto privado de actividades técnicas, Los Olivos. http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/2579/1/Gabriela%20Olano_Alexander%20Sotelo_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2019.pdf

Pardinas, F. (1991) Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales. México: Ediciones Siglo XXI.

Perea, C. & Salinas G. (2005). La motivación en la elección de la carrera profesional y el clima social familiar en estudiantes de psicología y medicina de la

Universidad Nacional de San Agustín – 2004. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.

Pizarro, M. (2017) Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016. Tesis para optar el grado académico de: Maestro en gestión del talento humano. Escuela de Posgrado. Universidad Cesar Vallejo.

Pritchard, Robert; Jones, Steven; Roth, Philip; Stuebing, Karla; Ekeberg, Steven (1987) Organizational Productivity Measurement: The Development and Evaluation of an Integrated Approach. Institute for Organizational Behavior Research and Department of Psychology. University of Houston. Houston, Texas.

Ramírez, R. (2010) "La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: caso empresa manufacturera de tubería de acero". En Daena Journal: International Journal of Good Conscience. 3(1):143-185. Marzo 2008. ISSN 1870-557X

Rebollo, O. y M. Carmona (2009), Guia operativa d'acció comunitària, Barcelona, Ajuntament de Barcelona, Acció Social i Ciutadania

Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional. México DF: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.

Rodríguez, K. (2018) La Pirámide de Maslow al microscopio. Para Psyciencia: https://www.psicok.es/psicok-blog/2018/8/12/piramide-maslow

Sampieri, H., Fernández C., Baptista M. (2010) Metodología de la investigación. Mac Graw-Hill. 5ta edición, p. 126.

Sewell, G. (1999) "The discipline of teams: the control of team-based industrial work through electronic and peer surveillance", Administrative Science Quarterly, 43(2). pp. 397-428.

Sukardo. (2018). Effect of working productivity and work motivation mo the quality of education and implementation of leadership training level IV and III at East Java Province training board. International Journal of Advanced Research, 6(7), 115–122. https://doi.org/10.21474/ijar01/7343.

Tabares, D., & Noy, R. (2012). La motivación y la calidad de vida laboral en una empresa de servicios públicos domiciliarios del sector eléctrico: una oportunidad de mejoramiento de la productividad organizacional. Estudio de

caso para optar al título de especialista en Gerencia de Recursos Humanos. Universidad de Bogotá Jorge Tadeo lazo. http://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1644/T236.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tamayo y Tamayo, Mario (1997) El Proceso de la Investigación científica. Editorial Limusa S.A.

Tito, P. y Arauz, A. (2016). El clima laboral y la satisfacción de los colaboradores del instituto nacional materno perinatal. Gestión en el tercer milenio. https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/11737

Tus frases de motivación - TFDM (2018, mayo 4) Blog: Ventajas de dar motivación a los empleados. Los beneficios de motivar a los trabajadores. https://www.tusfrasesdemotivacion.com/blog/ventajas-y-desventajas-de-motivar-a-los-empleados/

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
Problema	**Objetivos**	**Hipótesis**		**Variables e indicadores**			
Problema principal: ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020? **Problemas secundarios:** a) ¿ Qué relación existe entre la motivación en la dimensión de las necesidades fisiológicas y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020? b) ¿Qué relación existe entre la motivación en la dimensión de las necesidades de seguridad y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la	**Objetivo general:** Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020. **Objetivos específicos:** a) Establecer la relación que existe entre la motivación en la dimensión de las necesidades fisiológicas y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020. b) Establecer la se relación que existe entre la motivación	**Hipótesis general:** La motivación laboral se relaciona significativamente con el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Salesland Internacional S. A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020. **Hipótesis específicas:** a)Las necesidades fisiológicas se relacionan significativamente con el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S. A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020. b) Las necesidades de seguridad se relacionan significativamente en el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S. A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.		**Variable 1: Motivación laboral.**			
			Dimensiones	**Indicadores**	**Ítems**	**Escala de medición**	**Técnicas/ instrum.**
			Necesidad fisiológica	Remuneración-Bienestar del Colaborador-Beneficios.	1,2,3,4,5	Escala Likert: (1) Totalmente en desacuerdo. (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni desacuerdo. (4) De acuerdo. (5) Totalmente de acuerdo.	Encuesta/cuestionario
			Necesidades de seguridad.	Medio ambiente de trabajo-Condiciones de trabajo-Exigencia del Puesto.	6,7,8,9		
			Necesidades sociales.	Interacción con los compañeros-Atención al público-Libertad de opinión.	10,11,12,13,14		
			Necesidades de estima.	Reconocimiento-Valor a la persona-preocupación por el colaborador.	15,16,17		
			Autorrealización	Asensos-reconocimiento-objetivos personales,	18,19,20		
				Variable 2: Nivel de productividad			
			Dimensiones	**Indicadores**		**Índice**	**Técnicas/instrum.**
			Competencia	Mejoras laborales-Ideas innovadoras-Toma de decisiones apropiadas-Confianza laboral.	1,2,3,4,5	Escala Likert: (1) Nunca (2) Casi nunca. (3) A veces. (4) Casi siempre. (5) Siempre.	Encuesta/cuestionario
			Trabajo en equipo.	Armonía laboral-Inserción y compañerismo laboral-Satisfacción salarial.	6,7,8,9,10		
			Satisfacción laboral	Satisfacción salarial-Reconocimiento-Información de sus funciones-Salud y riesgo laboral.	11,12,13,14,15,		

ciudad de Cajamarca en el año 2020? c) ¿Qué relación existe entre la motivación en la dimensión de las necesidades sociales y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020? d) ¿Qué relación existe entre la motivación en la dimensión de las necesidades de autoestima y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020? e) ¿Qué relación existe entre la motivación en la dimensión de las necesidades de autorrealización y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A. en la ciudad de Cajamarca en el año 2020?	en la dimensión de las necesidades de seguridad y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020. c) Establecer la se relación que existe entre la motivación en la dimensión de las necesidades sociales y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020. d) Establecer la se relación que existe entre la motivación en la dimensión de las necesidades de estima y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020. e) Establecer la se relación que existe entre la motivación en la dimensión de las necesidades de	c)Las necesidades sociales se relacionan significativamente en el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S. A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020. d) Las necesidades de estima se relacionan significativamente en el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S. A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.	Participación.	Participación voluntaria-Prevención en ante problemas-Planteas propuestas-Planteas disposiciones-Tareas a nivel de capacidad-Responsabilidad laboral.	17,18,19,20		

	autorrealización y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.						
Tipo y diseño de investigación	**Población y muestra**			**Técnicas e instrumentos**		**Estadística a utilizar**	
Nivel de investigación: Correlacional **Tipo de Investigación:** Aplicada **Método de investigación** Deductivo **Diseño:** **No experimental de tipo** transversal	**Población:** Colaboradores en la empresa Salesland internacional S.A – **22** **Muestra:** De acuerdo a la formula estadística: 22			**Variable:** Motivación laboral. **Técnica:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario **Variable 2:** Nivel de productividad **Técnica:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario		- Se hará uso del Excel para la tabulación de los datos, filtrando la información al software de IBM SPSS - 26. - Para demostrar la hipótesis, se realizará por medio de la prueba estadística Rho de Spearman, la cual nos permitirá conocer la relación que existe entre las variables Motivación laboral y nivel de productividad.	

Anexo 2. Instrumento de Investigación

INSTRUMENTO SOBRE LA MOTIVACIÓN LABORAL

INTRODUCCIÓN: A continuación, le presentamos diferentes enunciados, por lo que solicitamos su apoyo en expresar su opinión considerando los conceptos y numero relacionado al marcar con una (X), es decir, lo que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

Totalmente en desacuerdo = 1	En desacuerdo = 2	Ni de acuerdo ni desacuerdo = 3	De acuerdo = 4	Totalmente de acuerdo = 5

Nº	DIMENSIONES Y ENUNCIADOS	TED	E/D	NDND	DA	TDA
	NECESIDADES FISIOLÓGICAS					
1	Existe puntualidad de pago por parte de los dueños del negocio.	1	2	3	4	5
2	Recibe el salario de acuerdo a la función que realiza.	1	2	3	4	5
3	Hay comprensión para el descanso del colaborador.	1	2	3	4	5
4	Realiza tareas que no son parte de su función.	1	2	3	4	5
5	Los colaboradores cuenta con un seguro social de salud.	1	2	3	4	5
	NECESIDADES DE SEGURIDAD					
6	En el negocio existe la normativa de seguridad y salud laboral.	1	2	3	4	5
7	Existe zonas seguras den caso de emergencia.	1	2	3	4	5
8	Reciben tratamiento y/o chequeos médicos al colaborador, por lo menos una vez al año.	1	2	3	4	5
9	Se realiza desinfección del ambiente laboral durante espacios de tiempo adecuados.	1	2	3	4	5
	NECESIDADES SOCIALES					
10	Entre el colaborador, y del área de trabajo existe un respeto mutuo.	1	2	3	4	5
11	Hay una comunicación saludable y de apoyo entre los colaboradores.	1	2	3	4	5
12	Los objetivos laborales son claros y se cumplen en equipo.	1	2	3	4	5
13	Existe libertad de opinión y comunicación.	1	2	3	4	5
14	El colaborador laboral genera confianza y expresa honestidad.	1	2	3	4	5
	NECESIDADES DE AUTOESTIMA					
15	Se reconoce al trabajador que realiza mejoras en su labor.	1	2	3	4	5
16	Es ascendido cuando realiza con eficiencia su trabajo.	1	2	3	4	5
17	El jefe estimula el desarrollo del colaborador.	1	2	3	4	5
	AUTORREALIZACIÓN					
18	La empresa Salesland Internacional S.A. Me brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.	1	2	3	4	5
19	La empresa Salesland Internacional, me permite desarrollar mi	1	2	3	4	5
20	Se siente orgulloso y satisfecho de trabajar para la empresa Salesland Internacional S.A	1	2	3	4	5

INSTRUMENTO SOBRE PRODUCTIVIDAD LABORAL

INTRODUCCIÓN: A continuación, le presentamos diferentes enunciados, por lo que solicitamos su apoyo en expresar su opinión considerando los conceptos y numero relacionado al marcar con una (X), es decir, lo que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

Nunca = 1	Casi Nunca = 2	A Veces = 3	Casi Siempre = 4	Siempre = 5

Nº	DIMENSIONES Y ENUNCIADOS	N	CN	AV	CS	S
	COMPETENCIA					
1	El colaborador realiza mejoras en su proceso de trabajo.	1	2	3	4	5
2	Aportan con nuevas ideas al objetivo del negocio.	1	2	3	4	5
3	Como trabajador puede tomar decisiones de forma apropiada y rápida.	1	2	3	4	5
4	Se tienes confianza al desarrollar tus labores.	1	2	3	4	5
5	Los colaboradores cuentan con iniciativa o proactividad.	1	2	3	4	5
	TRABAJO EN EQUIPO					
6	¿El colaborador trabaja en armonía con sus compañeros?	1	2	3	4	5
7	¿Considera que el colaborador se desempeña adecuadamente en el trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
8	Existe cordialidad y amabilidad entre compañeros	1	2	3	4	5
9	¿Cree Ud. que el trabajador se relaciona fácilmente con sus compañeros?	1	2	3	4	5
10	Los colaboradores participan voluntariamente en las labores que requiere de su ayuda.	1	2	3	4	5
	SATISFACCIÓN LABORAL					
11	Tus funciones y responsabilidades están bien definidas.	1	2	3	4	5
12	Los colaboradores se sienten parte del éxito y fracasos del negocio.	1	2	3	4	5
13	El colaborador ha recibido la formación básica sobre prevención en	1	2	3	4	5
14	Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo.	1	2	3	4	5
15	Te proporcionan una correcta formación frente a nuevos mecanismos de trabajo.	1	2	3	4	5
	PARTICIPACIÓN					
16	Planteas propuestas de acción a nuevas actividades.	1	2	3	4	5
17	Participan, los trabajadores voluntariamente en las labores que requiere de su apoyo.	1	2	3	4	5
18	El colaborador promueve planes de prevención de ante problemas Laborales.	1	2	3	4	5
19	Planteas disposiciones por parte colaboradores frente a una contrariedad.	1	2	3	4	5
20	El colaborador participa en sus labores con responsabilidad y fuerzo.	1	2	3	4	5

Anexo 3. Formato juicio de expertos

INFORME: JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

TÍTULO: 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.

AUTOR DEL INSTRUMENTO: Bach. Deysi Margot Abanto Abanto y la Bach. Daleska del Rosario Vásquez Saldaña

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	**Criterios**	**Deficiente 0 - 20**				**Regular 21 - 40**				**Bueno 41 - 60**				**Muy Bueno 61 - 80**				**Excelente 81 - 100**			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				
2. Objetividad	Está expresado en directivas observables.																				
3. Actualidad	Adecuado al nuevo enfoque administrativo.																				
4. Organización	Contiene una estructura lógica.																				
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad.																				
6. Intencionalidad	Adecuado para aplicar los contenidos del uso de un programas de inducción																				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de las variables en estudio.																				
8. Coherencia	Establece coherencia entre las variables y los indicadores.																				
9. Metodología	La estrategia responde a los objetivos.																				
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																				

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: …….

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: ……....

Lugar y fecha: Cajamarca, … de …..... del 202…

Firma del Experto Informante
Apellidos y nombres:……

N°……..…

INFORME: JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR NIVEL DE PRODUCTIVIDAD

TÍTULO: 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.

AUTOR DEL INSTRUMENTO: Bach. Deysi Margot Abanto Abanto y la Bach. Daleska del Rosario Vásquez Saldaña

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	**Criterios**	**Deficiente 0 - 20**				**Regular 21 - 40**				**Bueno 41 - 60**				**Muy Bueno 61 - 80**				**Excelente 81 - 100**			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				
2. Objetividad	Está expresado en directivas observables.																				
3. Actualidad	Adecuado al nuevo enfoque administrativo.																				
4. Organización	Contiene una estructura lógica.																				
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad.																				
6. Intencionalidad	Adecuado para aplicar los contenidos del uso de un programas de inducción																				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de las variables en estudio.																				
8. Coherencia	Establece coherencia entre las variables y los indicadores.																				
9. Metodología	La estrategia responde a los objetivos.																				
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																				

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: …….

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: ……....

Lugar y fecha: Cajamarca, … de …... del 202…

Firma del Experto Informante
Apellidos y nombres:……
DNI N°……..…