



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Influencia de la motivación extrínseca en la productividad de la empresa manufacturas Brala Puente Piedra, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Ortiz Muñoz, Julia Estefany (orcid.org/0000-0003-0949-0707)

ASESOR:

Dr. Davila Arenaza, Víctor Demetrio (orcid.org/0000-0002-8917-1919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado a mis padres, quienes fueron mi apoyo incondicional durante este largo camino y gracias a ellos he podido llegar hasta aquí, con el anhelo de seguir cumpliendo mis objetivos

Agradecimiento

Agradezco al docente Victor Dávila, por haber compartido su experiencia y conocimiento durante todo este tiempo, permitiendo desarrollar este trabajo de manera exitosa, de igual manera gracias a la universidad César Vallejo y profesores por estar en el proceso de mi crecimiento profesional

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos.....	iii
Índice de Tablas	iv
Resumen	vi
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y Diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	47

Índice de tablas

Tabla 1 Variable independiente: Motivación Extrínseca (Agrupada) ...	21
Tabla 2 Variable dependiente: Productividad (Agrupada).....	21
Tabla 3 Prueba de hipótesis general	22
Tabla 4 Prueba de hipótesis específica 1.....	23
Tabla 5 Prueba de hipótesis específica 2.....	24
Tabla 6 Prueba de hipótesis específica 3.....	25

Resumen

El objetivo de la investigación ha sido determinar la influencia de la motivación extrínseca en la productividad. La estrategia metodológica que se utilizó fue: Tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel explicativo causal, método de investigación hipotético-deductivo. La población estuvo conformada por 60 trabajadores , considerando el total del universo para la muestra. Los datos fueron obtenidos a través de la técnica de la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario de tipo likert. De acuerdo a los resultados descriptivos e inferenciales se evidencia la influencia de la variable independiente en la variable dependiente. Por lo tanto se concluye que existe influencia significativa de la motivación extrínseca en la productividad.

Palabras clave: Motivación, extrínseca, productividad

Abstract

The objective of the research has been to determine the influence of extrinsic motivation on productivity. The methodological strategy that was achieved was: Applied type, quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, causal explanatory level, hypothetical-deductive research method. The population consisted of 60 workers, considering the total universe for the sample. The data was obtained through the survey technique using the Likert-type questionnaire as an instrument. According to the descriptive and inferential results, the influence of the independent variable on the dependent variable is evident. Therefore, it is concluded that there is a significant influence of extrinsic motivation on productivity.

Keywords: Extrinsic, motivation, productivity

I. INTRODUCCIÓN

La motivación extrínseca se define como los estímulos económicos que los trabajadores reciben por parte de sus empleadores para incentivar la realización de funciones. Asimismo, los resultados positivos de esta motivación dependen, por lo general, de la que cada individuo percibe acerca del estímulo y el contexto en el que se desarrolla; es decir que no es un valor o factor que impacte positivamente por sí mismo, sino que depende de estrategias complementarias que se adapten a las necesidades que manifiestan los trabajadores. Por esta razón las organizaciones deben motivar constantemente a sus colaboradores considerando el contexto, necesidades y percepción del empleado sobre las motivaciones extrínsecas que la empresa brinda.

La aplicación de motivaciones extrínsecas en equipos de trabajo resulta importante también porque contribuye al incremento del desempeño laboral, lo que se asocia también con el desarrollo de la productividad y el cumplimiento de objetivos. No obstante, este tipo de motivación tiene un efecto a corto plazo, ya que, al solo recibir incentivos económicos sin una estrategia definida, esta se percibirá como un elemento ajeno a su desempeño.

La productividad es definida como la capacidad que un trabajador tiene para realizar sus actividades en un tiempo determinado. De acuerdo con la teoría económica, el flujo eficiente de la productividad laboral también mejora la calidad de vida pues incrementa las recompensas salariales. Por este motivo, se recomienda que las empresas incluyan motivaciones extrínsecas a fin de contribuir en el aumento de la satisfacción y productividad de los trabajadores, pues esto representa mejoras en su estilo de vida, así como un impacto positivo en su desempeño laboral.

A nivel internacional, la evidencia señala que la motivación extrínseca puede incrementar la productividad hasta un corto plazo, sin embargo, al dejar de usar incentivos y/o recompensas puede disminuir en tiempos prolongados si es que no se emplean otras estrategias de motivación, como el seguir manteniendo la motivación intrínseca para el aprendizaje y crecimiento personal. Según Renard (2015) una encuesta realizada en Sudáfrica, EE. UU. y Australia evidenció que las

personas con mayor poder adquisitivo presentan un mayor desarrollo de la motivación intrínseca, debido a que sus necesidades externas ya están satisfechas, presentando un mejor estilo de vida, con mayores oportunidades laborales. Por el contrario, en países subdesarrollados, los empleados señalan que su motivación extrínseca es mínima debido al contexto económico y político de su país.

A nivel nacional, la productividad genera mayores crecimientos económicos y de empleos, debido a que, técnicamente, cuando las empresas aumentan sus ganancias ingresos, los sueldos aumentan, así como la rentabilidad de proyectos, atrayendo más inversiones extranjeras que contribuyen al desarrollo del país receptor. Un buen desempeño siempre influye en la productividad de la organización. Al respecto, Huamaní y Acuña (2015) comentaron que el uso de una buena motivación a través de los ejecutivos genera un incremento en la productividad de cada área de trabajo. Por ello es importante que se genere el incremento de la motivación a través de un buen clima laboral, políticas de trabajo adecuada y sobre todo el reconocimiento del esfuerzo de cada empleado por cumplir con las tareas asignadas.

En la empresa, en el contexto de estudio se identificó los siguientes problemas: 1 Falta de motivación extrínseca, 2 Falta de comunicación, 3 No aplican estrategias de marketing, 4 Aparición de competencias directas, 5 Baja rentabilidad.

Teniendo en cuenta lo manifestado, se consideró importante investigar la influencia que ejerce la motivación extrínseca en la productividad con el propósito de proponer alternativas prácticas de solución en el ámbito del estudio y otras de características similares.

Problemas general y específicos: General: ¿Cómo influye la motivación extrínseca en la productividad de la empresa manufacturas Brala Puente Piedra, 2022? Específicos: 1. ¿Cómo influye la productividad en el rendimiento de la empresa manufacturas Brala Puente Piedra ,2022?. 2. ¿Cómo influye la productividad en la innovación de la empresa manufacturas Brala Puente Piedra ,2022?. 3. ¿Cómo influye la productividad en los recursos de la empresa manufacturas Brala Puente Piedra ,2022?.

La investigación tuvo como justificación teórica, porque se investigó minuciosamente las variables motivación extrínseca y productividad; asimismo, se buscó la influencia entre ambas variables, también se propuso hipótesis para investigaciones posteriores. Metodológicamente el estudio permitió identificar definiciones y conceptos de varios autores referente motivación extrínseca y productividad; asimismo, se formuló un instrumento que permita utilizar en investigaciones posteriores. Desde el ámbito práctico, se justificó porque se propuso soluciones prácticas para el contexto de investigación y otras de características similares.

Los objetivos general y específicos son los siguientes: General: Determinar la influencia de la motivación extrínseca en la productividad de la empresa manufacturas Brala Puente Piedra,2022 Específicos:1. Determinar la influencia de la productividad en el rendimiento de la empresa manufacturas Brala Puente Piedra,2022.2. Determinar la influencia de la productividad en la innovación de la empresa manufacturas Brala Puente Piedra,2022.3. Determinar la influencia de la productividad en los recursos de la empresa manufacturas Brala Puente Piedra,2022.

La hipótesis general y específicas son las siguientes: General: Existe influencia de la motivación extrínseca en la productividad de la empresa manufacturas Brala Puente Piedra,2022. Específicos: 1. Existe influencia de la productividad en el rendimiento de la empresa manufacturas Brala Puente Piedra,2022.2. Existe influencia de la productividad en la innovación de la empresa manufacturas Brala Puente Piedra,2022.3. Existe influencia de la productividad en los recursos de la empresa manufacturas Brala Puente Piedra,2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se consideraron a los siguientes artículos científicos como antecedentes de la variable motivación extrínseca, los cuales son: Llanga y Silva (2019) tuvieron como propósito explicar los elementos internos y externos que participan en la motivación de los estudiantes, así mismo, el trabajo trata de una revisión bibliográfica. Se concluyó, los estudiantes deben comprender que para triunfar y alcancen sus objetivos, es necesario la motivación durante su desarrollo personal, incrementando el rendimiento de cada alumno.

Haleem et al. (2018) tuvieron como objetivo principal, determinar la influencia de factores externos que son motivadores en el desempeño de los empleados. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo con estadística descriptiva. Se tuvo como resultados sugirieron que los factores extrínsecos en las industrias alimentaria y textil brindaron oportunidades para interesarse en el trabajo y crear un liderazgo efectivo. La tasa de rotación de empleados es mucho más baja debido a un entorno adecuado y flexible. Las industrias textil y alimentaria ahorran dinero, fabrican productos efectivos y obtienen grandes ganancias al concentrarse en la satisfacción y desempeño de los empleados.

Andrade et al. (2021) tuvieron como objetivo analizar las diferentes teorías en relación a la motivación laboral y conceptos claves para incrementar el desempeño de los empleados. La metodología empleada fue de revisión bibliográfica y análisis deducción. Se tuvo como resultado que las organizaciones, para que obtenga eficiencia, deben hacer uso de un modelo motivacional amplio y claro, tomando en cuenta los factores extrínsecos, de igual manera los intrínsecos, en base al contexto social actual.

Peña. y Villón (2018) tuvieron como objetivo analizar el predominio de la motivación del capital humano e identificar los factores que tienen mayor resalte en su desempeño, la metodología utilizada es hermenéutica, descriptiva y teórica. Se tuvo como conclusión que, la motivación está asociado con la satisfacción en el trabajo, clima laboral, teniendo en cuenta cual es el rol principal del gerente, quien es el que va a desarrollar estrategias motivacionales que estarán alineados a los objetivos que se quiere cumplir.

Mardanov (2020) tuvo como objetivo determinar el contexto organizacional, la motivación interna y la motivación determinan la satisfacción de los empleados,

con análisis factorial confirmatorio. Se tuvo como resultado, la satisfacción de estos empleados, tiene un impacto más fuerte en el desempeño y la satisfacción en el trabajo tiene un efecto más sustancial en la intención de quedarse.

Snelgar et al. (2017) tuvieron como objetivo investigar las similitudes y diferencias en cuanto a la motivación externa e interna en el lugar de trabajo entre las culturas alemana y sudafricana examinando específicamente a personas con experiencia laboral y educación terciaria. Este estudio se centró en las diferencias entre Sudáfrica y Alemania con respecto a la motivación intrínseca y extrínseca, es así que en sus resultados resaltó mucho que en estos países como Sudáfrica desarrollan motivaciones internas, debido a sus condiciones políticas y sociales. Que por el contrario no ocurre con Alemania, que tiene un estilo de vida diferente, donde las motivaciones extrínsecas están cubiertas

Jiménez et al. (2017) tuvieron como objetivo comprobar si existe relación entre los tipos de trabajo ideal y real, que desempeñan los empleados al igual que la satisfacción. Se dio como resultado, que lo empleados con un trabajo ideal presentan una mayor motivación interna, mejorando las condiciones de trabajo.

Xavier et al. (2021) tuvieron por objetivo indicar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los empleados del municipio de Puno. La metodología, fue de estudio cuantitativo, no experimental de corte transversal. Se concluyó en que el ambiente del trabajo no es el adecuado debido a que se sienten poco motivados, sin embargo, solo se sienten motivados con el salario que reciben. Además, no funciona con tan solo tener a personas que hacen bien su trabajo, sino que disfruten de su desempeño.

Hashiguchi et al. (2021) tuvieron como objetivo examinar las relaciones entre la motivación en el trabajo, riesgos para la salud, y la productividad percibida por los trabajadores de la construcción. Se concluyó en que las motivaciones intrínsecas y extrínsecas tuvieron un efecto positivo en la productividad de los colaboradores percibida para todos los empleados de la construcción. Los empleados jóvenes pusieron más atención en la motivación intrínseca, mientras que los trabajadores mayores a la motivación extrínseca.

Custodio et al. (2020) tuvieron como objetivo reconocer la relación existente entre las habilidades en gerencia y la motivación laboral. Su metodología fue de diseño descriptivo y correlacional. Se llegó a la conclusión que los gerentes de

Mibanco, tienen diferentes actividades de nivel gerencial, desarrollando un buen clima laboral, reflejado en la productividad y motivación, que dan respuesta a las habilidades gerenciales.

Nolazco et al. (2021) tuvieron como objetivo diagnosticar y determinar factores determinantes de la motivación en una empresa de servicios, con enfoque mixto, sintagma holístico. En los resultados obtenidos existen desmotivación en relación a los bonos, recompensas, por el contrario, se sienten más motivados con el trabajo en equipo, sentirse parte de la marca y la interrelaciones con los colegas, generando un buen clima laboral.

Muhammad (2021) tuvo como objetivo examinar y analizar los efectos de la motivación interna y externa en el desempeño de los colaboradores con la satisfacción laboral. Se obtuvo como resultado que la motivación interna tuvo mejores resultados en el desempeño de los empleados, beneficiando al crecimiento empresarial.

Matheka et al. (2020) tuvieron como objetivo explorar hasta qué punto la motivación y la autoeficacia se relacionan con el éxito de los estudiantes de doctorado en Kenia. Se tuvo como resultado que la motivación intrínseca arroja resultados positivos en programas de ciencias médicas. Sin embargo, la autoeficacia genera negatividad a los estudiantes que requieren de una mayor motivación.

Carmona et al. (2018) tuvieron como objetivo determinar el grado de compromiso y satisfacción cambia dependiendo el tipo de actividad que lleva a cabo y si estos factores son más destacados en los voluntarios que en los empleados pagados. Se obtuvo como resultado que los voluntarios muestran un incremento de su compromiso y satisfacción, que los que reciben un sueldo. También se observó una motivación intrínseca alta por las actividades que desarrollaban.

Las tesis Internacionales que se tomaron como antecedentes de la variable motivación extrínseca son: Enríquez (2018) su objetivo fue determinar la existencia de correlación entre los niveles de motivación externa e interna y el desempeño de un grupo de personas de generación milénica en un call center. El método que se ha utilizado fue de tipo descriptiva correlacional. Se llegó a la conclusión en que la motivación extrínseca tuvo más influencia en el desempeño, a través de la remuneración, bonificación y flexibilidad en los horarios de trabajo.

Bobadilla (2020) tuvo como objetivo comprobar la relevancia de la motivación extrínseca e intrínseca durante el transcurso de formación y aprendizaje en Ciencias Naturales. Se realizó una revisión bibliográfica, tomando la cuenta el tema motivación escolar para la búsqueda de investigaciones pasadas de autores reconocidos. Se llegó a la conclusión para que el proceso de enseñanza-aprendizaje funcione satisfactoriamente, el estudiante debe estar motivado a querer aprender y conocer, permitiendo ampliar sus conocimientos.

Veliz (2020) tuvo como objetivo analizar qué factores internos o externos de la motivación, tienen una mayor relación en desempeño laboral en Gerencia de Salud. La metodología aplicada fue de tipo descriptivo-correlacional, debido a que se recaudó información para describir y realizar un análisis entre las variables. Se concluyó que el personal del sector salud no tiene motivación para desarrollar sus actividades es por ello que su nivel de desempeño es limitado y por lo tanto no existe un crecimiento personal y profesional.

Las tesis nacionales que se tomaron como antecedentes de la variable motivación extrínseca son: Guerra (2021) su objetivo fue determinar la forma en que la motivación externa ejerce influencia en el desempeño de una empresa multiservicios. La metodología empleada fue hipotético deductivo, porque se observará para plantear una hipótesis y verificar la exactitud de los que se ha formulado en la presente investigación. Se observó que para los empleados es relevante estar motivados extrínsecamente, porque mejora las relaciones personales, el comportamiento y desempeño de cada trabajador.

Gómez (2020) tuvo como objetivo describir cuáles son las motivaciones internas y externas de los colaboradores de la Universidad Privada de la Selva Peruana. La metodología empleada fue no experimental de alcance descriptivo. Se llegó a la conclusión que existen porcentajes bajos sobre la motivación extrínseca de los empleados. Por otro lado, el aumento de satisfacción aumentó desde que comenzaron a trabajar en la universidad, sin embargo, la motivación intrínseca debería ser constante para evitar la rotación de personal, complementando con la motivación externa.

Se consideraron a los siguientes artículos científicos como antecedentes de la variable productividad: Technol (2021) su objetivo era diseñar un esquema para examinar cuantitativamente la relación existente entre el proceso de EC y la

productividad en pymes. Su metodología fue la construcción y validación del modelo de red. Se llegó a la conclusión de que las empresas con ciertas características de la EC presentan más productividad, y otras con características opuestas llegan a tener un bajo desempeño.

Tello (2017) tuvo como objetivo analizar la relación que tienen las decisiones de inversión, intensidad del mismo, los resultados de la innovación y productividad en las empresas de servicio y manufactura. Que tiene como metodología, un estudio descriptivo. Se concluyó que el tamaño de las organizaciones es determinante para invertir e innovar.

González y López (2022) tuvieron como objetivo describir la variación de un conjunto de datos a través de la transformación del mismo, con un grupo de datos con mayor tranquilidad. En la metodología se estimaron diferentes especificaciones econométricas aplicando distintas medidas de productividad. Se tuvo como conclusión que la inversión extranjera, contribuye con el desarrollo financiero de las empresas federativas al tener un aumento de productividad en el trabajo.

Vallejo y Giachi (2021) tuvieron como objetivo medir la flexibilidad de los horarios laborales y la relación con la productividad en Europa, a través de un estudio comparativo y explorativo. Se llegó a la conclusión que la flexibilidad de horarios en Europa se está relacionado con la productividad, mientras que en el sur y los países del sur, aunque tengas más hora de trabajo, siguen siendo menos productivos y sin flexibilidad en sus horarios.

Gutiérrez et al. (2022) tuvieron como objetivo describir las condiciones en las que desempeñan sus actividades laborales, durante los meses de coyuntura, bajo las dimensiones de Qué se hace, Quién lo hace y Dónde lo hace. La metodología empleada fue enfoque cuantitativo, exploratoria, descriptiva e inferencial. Se llegó a la conclusión, debido a la coyuntura actual, las personas se han tenido que adaptar al nuevo estilo de trabajo, con mayor impacto en madres de familia con mayor carga doméstica, viéndose afectada la productividad.

Mutis et al. (2021) tuvieron como objetivo reconocer los efectos de la migración venezolana. Se buscó explicar cómo los niveles educativos en los migrante y no migrante influyen en la productividad. Se llegó a la conclusión que la población que migra, se va lugares donde hay mayor productividad, asimismo los migrantes con alto nivel en educación, influyen más en la productividad.

Jaimes et al. (2018) tuvieron como objetivo conseguir mejores niveles de vida para los ciudadanos, depende de la productividad del talento humano y el capital. La metodología empleada fue un análisis factorial exploratorio. Se tuvo como conclusión que el proceso de producción, es relevante su adecuada gestión, desarrollando las capacidades que son necesarias y realizar un control de los procesos que favorezca a la productividad.

López y Mendoza (2018) tuvieron como objetivo evaluar la relación que han mantenido los cambios en la productividad del trabajo, con variaciones en las remuneraciones. Para la metodología se utilizó técnicas econométricas. Se concluyó en que los salarios tienen una respuesta ante variaciones, tanto en la productividad laboral como en el desempleo.

McMillan y Zeufack (2022) tuvieron como objetivo promover al sector privado a estar informado, con políticas públicas y regulaciones que fortalezca el entorno de las medianas y pequeñas empresas. Se tuvo como conclusión que el crecimiento del empleo en estas empresas no va por buen camino, ya que no genera puestos de trabajo, sin embargo, en el sector confección aún quedan mayores oportunidades de trabajo.

Zhang (2020) tuvo como objetivo medir la presión familiar. Se concluyó que la motivación familiar tiene efecto sobre la productividad en el trabajo, así mismo, la presión familiar genera una mayor motivación en las mujeres, donde las personas con familia, ven su trabajo como un apoyo económico familiar.

Damioli et al. (2021) tuvieron como objetivo es contribuir es terminar con las brechas mediante el uso de una base de datos. Se concluyó que mientras más innovación tecnológica exista en las empresas, mayor es la productividad.

Suárez et al. (2017) tuvieron como objetivo realizar un análisis de la percepción en los empleados sobre estrategias de nivel administrativo y sobre su impacto de la productividad en el trabajo, la metodología fue la revisión documental. Se tuvo como conclusión que existe una alta productividad y que fortalecen a las áreas de la empresa, gracias la motivación, satisfacción y buen clima laboral.

Vázquez et al. (2021) tuvieron objetivo conocer la influencia del capital humano en la satisfacción y la productividad en empresas privadas. La metodología utilizada fue de tipo no experimental, transeccional y descriptivo. Se llegó a la conclusión, que los empelados más capacitadas pueden brindar mejores servicios,

con más eficiencia y generar las mejores ideas, desarrollando a las empresas ventaja competitiva.

Castillo et al. (2019) tuvieron como objetivo, determinar si la presencia de Wal-Mart genera más productividad por cada colaborador, por ello se realizó un modelo de probabilidad ordinal. Se llegó a la conclusión, la posibilidad de tener un incremento de productividad va teniendo mayor presencia en la empresa.

Carhuayal (2020) su objetivo fue conocer la relación que hay entre el ambiente laboral y el rendimiento en los colaboradores de una empresa considerada familiar. Fue un estudio cuantitativo de tipo correlacional. Se tuvo como resultado que los factores que tienen impacto positivo son los trámites, reglas, que están relacionados con el rendimiento de los trabajadores. También las recompensa y retos los anima a cumplir sus objetivos, además las discusiones entre compañeros de trabajo perjudican al rendimiento.

Kato (2019) su objetivo fue comprobar si al invertir en la innovación influye en la productividad de las pymes. Fue su metodología el análisis de regresión. Se llegó a la conclusión que la inversión en la innovación genera un incremento de la productividad, siendo un valor agregado para la organización, brindando los recursos necesarios para innovar, se presentó un mayor aprendizaje y rentabilidad. Sin embargo, las empresas que más invierten en innovación, no son las que tienen más disponibilidad de dinero sino las que constantemente hacen uso de tecnología en las actividades laborales.

Párraga et al. (2021) tuvieron como objetivo desarrollar una revisión sistemática de acuerdo a los indicadores de la administración financiera en pymes en el área geográfica iberoamericana. Se tuvo como conclusión que la medición ayuda a tener conocimiento del estado de las organizaciones lo cual es relevante para obtener información para tomar decisiones para una mejora continua.

Las tesis Internacionales que se tomaron como antecedentes de la variable productividad son: Vásquez (2018) su objetivo fue determinar la relación de la motivación intrínseca y la productividad durante el trabajo. La metodología utilizada ha sido fiabilidad y significación de proporciones. Se concluyó que la productividad en el municipio de San Pedro Sacatepéquez, es satisfactoria, debido a la motivación interna al desarrollar sus actividades que es importante para el crecimiento en conjunto.

Bastidas et al. (2019) tuvieron como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en la productividad de la empresa Toronto. La metodología aplicada fue de tipo documental y descriptiva. Se llegó a la conclusión de que la empresa tiene un buen clima organizacional, los empleados se sienten contentos con su trabajo y existen buenas relaciones laborales, es por ello que existen un buen nivel de productividad.

García y Sierra (2020) tuvieron como objeto identificar los factores determinantes de la productividad baja en un equipo de colaboradores en el área comercial de una empresa del sector hidrocarburos de la ciudad de Medellín. Fue una investigación de tipo cualitativa, donde se tuvo un acercamiento con los trabajadores para desarrollar la problemática, comprendiendo lo incidentes de la baja productividad, realizando una entrevista con el propósito de conocer la opinión de los empleados. Se determinó que no existe la suficiente capacitación para los trabajadores, generando insatisfacción por el trabajo que realizan, afectando las metas de la organización y su ingreso de año trabajado.

Las tesis nacionales que se tomaron como antecedentes de la variable productividad son: Lorenzo (2018) su objetivo fue el siguiente, delimitar la relación entre la productividad y competencia laboral de los servidores públicos del MTPE. Fue un estudio no experimental, transaccional, correlacional, causal. Se concluyó que mientras aumente la competencia laboral, mayor será la productividad y viceversa.

León (2018) su objetivo fue establecer la relación entre las variables compromiso y productividad en el trabajo. Fue una investigación de tipo aplicada de nivel correlacional, siendo ésta de diseño no experimental. Se concluyó que existe un nivel bajo de compromiso por parte de los colaboradores, así mismo, la productividad y rendimiento es bajo.

Aguilar (2018) tuvo como objetivo conocer si la retroalimentación influye en el rendimiento de los trabajadores en la organización de inversiones Leña y Sabor. Así mismo la investigación es descriptiva correlacional, con un enfoque cuantitativo. Se tuvo como resultado que la motivación tiene influencia en el rendimiento de los trabajadores, teniendo como factores principales al feedback, logros profesionales y la autosuficiencia de cada trabajador.

Torres y Nuñez (2019) tuvieron como objetivo establecer la relación que tiene la innovación en las empresas la productividad en Supermercados Peruanos. Así mismo su metodología fue no experimental de corte transversal. Se tuvo como resultado, al aumento de las ideas creativas e innovadoras, genera un incremento en la productividad, así mismo, se ha considerado que es importante reconocer y aplaudir el crecimiento profesional.

Ticona (2020) su objetivo fue establecer la relación del capital humano con la productividad de los empleados de la ladrillera Maxx. El estudio ha sido básica o pura, con diseño es no experimental. La conclusión fue que, si existe relación del capital humano con la productividad, lo cual es necesario el enfoque de la organización durante los procesos al gestionar al recurso humano, de esta manera se obtiene mejores resultados de productividad acorde a lo que necesitan las empresas, garantizando su rentabilidad a largo plazo.

La teoría científica relacionado con la investigación es la teoría de los dos factores de Herzberg (1959), quien manifiesta que la teoría de los dos factores, se divide en los factores higiénicos que hace referencia a las condiciones que rodean al individuo, a través de ciertos factores como el salario, el buen clima laboral y políticas laborales, que mantienen motivado al personal, convirtiéndose en una capacidad limitada a corto plazo, ya que de estar ausente provoca un bajo rendimiento. Por otro lado, se tiene a los factores motivacionales, que es el reconocimiento profesional que se refleja en el cumplimiento de tareas y mejora en el nivel de productividad.

La variable motivación extrínseca tiene los siguientes enfoques conceptuales: Fischman y Matos (2014), manifiestan que, la motivación extrínseca se da a través del desarrollo de actividades donde se da algo a cambio por los servicios prestados, además este tipo de motivación genera un costo.

González (2008), define que los estímulos extrínsecos son los que se obtiene del entorno, como son los premios o castigos, así mismo este estímulo puede estar dirigida a una meta personal, como lo es trabajar solo por el dinero.

Chóliz (2004), manifiesta que la motivación extrínseca, es independiente de las características que tengas las actividades, donde el incentivo es ofrecido por otros agentes.

Los enfoques conceptuales de la variable productividad son: Organización Internacional del Trabajo (2016), define a la productividad como el uso eficiente de innovación y recursos para el aumento de la productividad, que mejora a la vez el rendimiento y ganancias en las empresas.

Alamar y Guijarro (2018), determinan a la productividad como la relación que hay entre los recursos que una organización está invirtiendo en operaciones y los beneficios que se obtiene del mismo que sirve de indicador de estado actual de una empresa y su calidad en la gestión.

Gutiérrez (2010), quien define a la productividad como la mejora del proceso productivo de las organizaciones, lo cual significa que es la relación entre lo que se puede producir y los recursos que se utilizaron para obtener un producto final.

Robbins y Judge (2008) definen a la productividad como una manera de medir el desempeño que comprende el cumplimiento de objetivos, usando los recursos necesarios durante el proceso.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

3.1.1 Tipo

La investigación realizada fue del tipo aplicada, que se sustentó con el libro de Hernández et al. (2014), quienes exponen que la investigación aplicada busca resolver problemas.

3.1.2. Diseño

La investigación fue diseño no experimental de corte transversal, al respecto Hernández et al. (2014), precisan que, es un estudio realizado sin la manipulación de variables, observando los fenómenos en su estado natural para ser analizados. Serán transaccionales o transversales lo que se sostiene con Hernández et al. (2014), quienes manifiestan que el corte transversal se sostiene en la recolección de información en un momento y tiempo único.

3.1.3. Enfoque

El enfoque de la investigación fue cuantitativo tal como se respalda en el libro de Hernández et al. (2014) quienes señalan que, el enfoque cuantitativo se basa en recolectar datos mediante la medición numérica y un análisis estadístico.

3.1.4. Nivel

La investigación tuvo un nivel explicativo causal, sustentado con Bernal (2010) quien define que el nivel explicativo causal da una respuesta a los motivos o causas primordiales de los fenómenos, así mismo, se debe expresar a través de la búsqueda de leyes generales hipotéticas.

3.1.5. Método de Investigación

El método de investigación que se utilizó fue el hipotético-deductivo, sustentado con la investigación de Bernal (2010), quien define que este método, es un procesamiento que nace a través de una afirmación que va referente a la hipótesis, buscando refutar o negar tales hipótesis, deduciendo en que las conclusiones se deben confrontar con los hechos.

3.2. Variables y Operacionalización

3.2.1. Variable Independiente Motivación Extrínseca

Fischman y Matos (2014) manifiesta que la motivación extrínseca se da a través del desarrollo de actividades donde se da algo a cambio de ello, además este tipo de motivación genera un costo.

Dimensión 1: Desarrollo de Actividades

Pérez (2014) define al desarrollo de actividades como una tarea que es realiza por personas, con el fin de producir un bien o brindar servicios, para cumplir con los objetivos adecuadamente.

Indicadores:

1. Habilidades blandas

Las Naciones Unidas (2019) definen a las habilidades blandas como la capacidad de las personas para interactuar con los demás, potenciándonos en un mundo digitalizado para promover la innovación y las nuevas tendencias.

2. Aptitudes

Según Chiavenato (2009) las aptitudes nacen con las personas y representa su potencial para obtener esta habilidad en relación al comportamiento humano.

3. Desempeño

Chiavenato (2008) manifiesta que el desempeño es el comportamiento que tiene cada persona, para alcanzar sus objetivos haciendo uso de estrategias para desarrollar sus actividades.

Dimensión 2: Compensación

Según Juárez (2014) define a la compensación como una recompensa que satisface a los empleados y que es obtenido directamente a través de su trabajo realizado.

Indicadores:

1. Remuneración

Según Chiavenato (2009) define a la remuneración como la recompensa que reciben los empleados a cambios del desarrollo de sus actividades a cargo.

2. incentivos

Según Chiavenato (2009) define a los incentivos como un tipo de pago que otorgan las organizaciones a los trabajadores como son los premios, salarios, beneficios, etc. Además, cada incentivo es valorado de acuerdo a la conveniencia de cada individuo.

3. recompensa

Para Chiavenato (2009) define a la recompensa como incentivos que se obtienen a través del cumplimiento de objetivos de la empresa que sirve como un indicador positivo de lo que espera la organización de sus trabajadores.

Dimensión 3: Incentivos

Chiavenato (2009) puntualiza que los incentivos son compensaciones como las remuneraciones, crecimiento personal y profesional, seguridad en el trabajo, etc. Además, el valor de estos estímulos varía en cada persona.

Indicadores:

1. Bonificaciones

Según Robbins y Judge (2009) manifiestan que los bonos es parte importante de las compensaciones que otorgan las empresas por el buen rendimiento de los empleados.

2. Capacitaciones 2008

Según Chiavenato (2008) las capacitaciones sirven para desarrollar las habilidades de los empleados volviéndolos creativos, productivos y sobre todo innovadores, cumpliendo con los objetivos de la empresa.

3. Espacio de trabajo seguro

Según Bestratén et al. (2011) manifiestan que el trabajo seguro es el facilitar a los empleados un trabajo libre de cualquier riesgo que produzcan la muerte o daño físico.

3.2.2. Variable Dependiente Productividad

Organización Internacional del Trabajo (2016) define a la productividad como el uso eficiente de innovación y recursos que permite aumentar la productividad, mejorando el rendimiento y ganancias en las empresas.

Dimensión 1: Rendimiento

Motowidlo (2003) puntualiza que el rendimiento es el cumplimiento de las actividades en tiempos determinados, siendo considerado un valor importante para la empresa que se puede presentar de manera positiva o negativa.

Indicadores:

1. Satisfacción

Al respecto Robbins y Judge (2009) quienes definen a la satisfacción como un sentir favorable sobre el trabajo que realizan los empleados en las empresas, que también se trata de evaluar las características del mismo.

2. Motivación

Al respecto Chiavenato (2009) define que la motivación se da a través del sentimiento de crecimiento y realización profesional que se refleja en el cumplimiento de tareas que son considerados un desafío para los empleados.

3. Compromiso

Al respecto Robbins y Judge (2009) manifiestan que el compromiso se genera cuando el colaborador se siente identificado con la organización, siendo este relevante para el cumplimiento de objetivos.

Dimensión 2: Innovación

Naciones Unidas CEPAL (2020) define que innovación se trata de reinventarnos antes una crisis o en el contexto que se vive, para resolver cuestionamientos de manera rápida, enfrentándonos a los nuevos desafíos que se presentan en el tiempo.

Indicadores:

1. Maquinaria nueva

Al respecto, Bestratén et al. (2011) definen a la maquinaria nueva, como una herramienta del que se hace uso para el desarrollo de actividades, acelerando los procesos de producción.

2. Procesos de producción

Al respecto, Ipinza (2004) define al proceso de producción como un conjunto de actividades donde se transforma la materia prima a través de los insumos, maquinarias y mano de obra para obtener el producto final.

3. Modelo de negocio

Según Osterwalder y Pigneur (2011) definen al modelo de negocio como el uso de recursos que va a facilitar a la organización crear propuestas de valor para con los clientes, logrando satisfacer sus necesidades.

Dimensión 3: Recursos

Chiavenato (2009) define que los recursos son los medios por el cual las empresas logran sus objetivos y los empleados cumplen con las actividades a su cargo, haciendo uso de insumos para brinda el bien o servicio final.

Indicadores:

1. Recursos humanos

Según Chiavenato (2009) define a los recursos humanos, como personas que laboran en una organización y tiene una constante participación sin importar su nivel jerárquico.

2. Recursos materiales

Según Chiavenato (2009) define a los recursos materiales como los indispensables para realizar las operaciones básicas de las empresas como es el ofrecer un bien o servicio.

3. Recursos financieros

Según Chiavenato (2009) define a los recursos financieros como el ingreso disponible de capital que se obtiene de manera rápida para asumir los compromisos de la empresa.

3.2.3. Matriz de Operacionalización de variables

La matriz puede revisarse en el anexo N°1 del presente proyecto.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población de estudio estuvo formada por 60 trabajadores de la empresa manufacturas Brala del distrito de Puente Piedra.

- **Criterios de Inclusión:** Fueron considerados como parte de la población a los trabajadores con permanencia no menor a 1 año.
- **Criterios de exclusión:** No se tomó en cuenta a trabajadores con permanencia menor a 1 año en la empresa.

3.3.3. Unidad de Análisis

Los trabajadores de la empresa manufacturas Brala en el distrito de Puente Piedra.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

La obtención de datos se realizó mediante la encuesta, que se sustenta con Bernal (2010) quien define que las encuestas se realizan a través de un cuestionario en base a una serie de interrogantes que servirá para obtener información importante.

3.4.2. Instrumentos

El instrumento utilizado ha sido el cuestionario, sustentado con lo que Bernal (2010) define, afirmando que el cuestionario se basa en una serie de preguntas que son diseñadas para obtener datos importantes que cumplen con los objetivos de la investigación.

3.4.3. Validez del Instrumento

Se validó el instrumento de acuerdo al método de juicio de expertos, integrado por tres docentes con grado de doctor o maestría. Dichas validaciones están comprendidas en el anexo N°3.

3.4.4. Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad del instrumento se obtuvo mediante una encuesta piloto de 10 sujetos de investigación, con el procesamiento de los resultados en el programa SPSS mediante el estadístico Alfa de Cronbach, el mismo que tuvo el índice de confiabilidad de 0.716, que es considerada de acuerdo a la tabla de confiabilidad como aceptable, lo que se demuestra en el anexo N°4.

3.5 Procedimientos

3.5.1. Planeamiento y preparación de material para la obtención de datos

Se diseñó el recorrido para llegar a la empresa manufacturas Brala del distrito de Puente Piedra y encuestar a los empleados, impresión del cuestionario para obtención de datos, coordinación con el encargado de la empresa para concretar la fecha y hora de entrevista.

3.5.1. Autorización para recoger los datos:

Se realizó una coordinación con un representante de la empresa de manufacturas Brala, con el fin de solicitarle el permiso para encuestar a los trabajadores con el fin de realizar la investigación y obtener datos importantes.

3.5.2. Recojo de datos:

La información se obtuvo mediante un cuestionario y aplicando la técnica de encuesta a los trabajadores de la empresa manufacturas Brala del distrito de Puente Piedra.

3.6. Método de análisis de datos

3.6.1. Descriptivo

El análisis descriptivo se basó en la obtención de tablas gráficas de frecuencia a través del programa SPSS, las mismas que se interpretaron con la rigurosidad debido. Dicha afirmación se sustenta en el libro de Estadística descriptiva y Probabilidad de Gonzáles (2013) quien define que la estadística descriptiva se trata de nombrar los hechos que se han observado o la descripción de características de un conjunto de datos.

3.6.2. Inferencial

El análisis inferencial radica en comprobar la hipótesis general y específicas de acuerdo al estadístico no paramétrico a través del programa SPSS, la misma que se sustenta Hernández et. al (2014) quienes definieron que el análisis inferencial es el desarrollo de estadísticas para de esta manera probar la hipótesis y estimar parámetros

3.7. Aspectos éticos

La investigación fue desarrollada tomando en cuenta los principios éticos como: Honestidad, confidencialidad y verdad. Así mismo se respetarán los valores establecidos por la Universidad César Vallejo: Autonomía, justicia, libertad, beneficio y no maleficio.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Tabla de frecuencia agrupadas de la variable motivación extrínseca

Tabla N°1

Variable independiente: Motivación Extrínseca Agrupada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	5	8,3	8,3	8,3
	De acuerdo	44	73,3	73,3	81,7
	Totalmente de acuerdo	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la Tabla N.º 1, que hace referencia a que si en la empresa de manufacturas Brala se utiliza la motivación extrínseca que comprende las dimensiones desarrollo de actividades, compensación e incentivos; se destacan los siguientes resultados: el 73% expresaron que están de acuerdo, el 18% están totalmente de acuerdo y el 8% se mostró indiferente.

4.1.2. Tabla de frecuencia agrupadas de la variable productividad

Tabla N°2

Variable dependiente: Productividad Agrupada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	6	10,0	10,0	10,0
	De acuerdo	44	73,3	73,3	83,3
	Totalmente de acuerdo	10	16,7	16,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la Tabla N.º 2, referente a la productividad de la empresa de manufacturas Brala que comprende las dimensiones rendimiento, innovación y recursos; se destacan los siguientes resultados: el 73% expresaron que están de acuerdo, el 16% están totalmente de acuerdo y el 10% se mostró indiferente.

4.2. Resultados Inferenciales

Para obtener los resultados inferenciales se requiere la siguiente información: coeficiente de correlación, condiciones, regla de decisión y pruebas de hipótesis general y específicas.

Coeficiente de correlación de Pearson, Condiciones y Regla de decisión

(comprendido en el anexo N°.5).

4.2.1. Prueba de hipótesis general

Existe influencia de la motivación extrínseca en la productividad de la empresa manufacturas Brala Puente Piedra,2022.

Ho: No existe influencia de la motivación extrínseca en la productividad de la empresa manufacturas Brala Puente Piedra,2022.

Ha: Existe influencia de la motivación extrínseca en la productividad de la empresa manufacturas Brala Puente Piedra,2022.

Tabla N°3

Prueba de hipótesis general

<i>Prueba de hipótesis general</i>		Correlaciones	ME1	
			MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA (Agrupada)	PD1 PRODUCTIVIDA D (Agrupada)
Rho de Spearman	ME1 MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,619**
	EXTRÍNSECA (Agrupada)	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
PD1 PRODUCTIVIDAD (Agrupada)	PD1 PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,619**	1,000
	(Agrupada)	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación: Según la Tabla N.º 3, el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.619 y la significancia bilateral es 0,000. Reparando en que el “*coeficiente de correlación*”, establecido en el anexo N.º 5, se considera como correlación positiva

media; en ese sentido, de acuerdo a la regla de decisión planteada, si el valor $p < 0.05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a ; por consiguiente, se puede establecer que existe influencia de la motivación extrínseca en la productividad.

Coefficiente de determinación:

Variable independiente: Motivación extrínseca

Variable dependiente: Productividad

Coefficiente de correlación RH Spearman = 0.619

$R^2 = 0.619^2 = 0.383161$ $CD = 38\%$

Interpretación: La variable independiente motivación extrínseca influye en la variable dependiente productividad en un 38%.

4.2.2. Prueba de hipótesis específicas 1: Existe influencia de la productividad en el rendimiento de la empresa manufacturas Brala Puente Piedra, 2022.

H_0 : No existe influencia de la productividad en el rendimiento de la empresa manufacturas Brala Puente Piedra, 2022

H_a : Existe influencia de la productividad en el rendimiento de la empresa manufacturas Brala Puente Piedra, 2022.

Tabla N°4

<i>Propuesta hipótesis específica 1</i>		Correlaciones	PD1 PRODUCTIVIDAD	
			DAD (Agrupada)	Rendimiento (Agrupada)
Rho de Spearman	PD1 PRODUCTIVIDAD (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,732**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
Rendimiento	(Agrupada)	Coefficiente de correlación	,732**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la Tabla N.º 4, el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.732 y la significancia bilateral es 0,000. Reparando en que el “*coeficiente de correlación*”, establecido en el anexo N.º 5, se considera como correlación positiva media; en ese sentido, de acuerdo a la regla de decisión planteada, si el valor $p < 0.05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a ; por consiguiente, existe influencia de la productividad en el rendimiento.

Coeficiente de determinación:

Variable independiente: Productividad

Variable dependiente: Rendimiento

Coeficiente de correlación RH Spearman = 0.732

$R^2 = 0.732^2 = 0.535824$ CD= 54%

Interpretación: La variable independiente productividad influye en la variable dependiente rendimiento en un 54%.

4.2.2. Prueba de hipótesis específica 2

Existe influencia de la productividad en la innovación de la empresa manufacturas Brala Puente Piedra,2022.

H₀: No existe influencia de la productividad en la innovación de la empresa manufacturas Brala Puente Piedra,2022.

H_a: Existe influencia de la productividad en la innovación de la empresa manufacturas Brala Puente Piedra,2022.

Tabla N°5

<i>Propuesta hipótesis específica 2</i>		Correlaciones	PD1 PRODUCTIVIDAD DAD (Agrupada)	Innovación (Agrupada)
Rho de Spearman	PD1 PRODUCTIVIDAD (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,834**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Innovación (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,834**	1,000

	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la Tabla N.º 5, el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.834 y la significancia bilateral es 0,000. Reparando en que el “coeficiente de correlación”, establecido en el anexo N.º 5, se considera como correlación positiva considerable; en ese sentido, de acuerdo a la regla de decisión planteada, si el valor $p < 0.05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a ; por consiguiente, existe influencia de la productividad en la innovación.

Coeficiente de determinación:

Variable independiente: Productividad

Variable dependiente: Innovación

Coeficiente de correlación RH Spearman = 0.834

$R^2 = 0.834^2 = 0.695556$ CD= 70%

Interpretación: La variable independiente productividad influye en la variable dependiente innovación en un 70%.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 3: Existe influencia de la productividad en los recursos de la empresa manufacturas Brala Puente Piedra,2022.

H₀: No existe influencia de la productividad en los recursos de la empresa manufacturas Brala Puente Piedra,2022.

H_a: Existe influencia de la productividad en los recursos de la empresa manufacturas Brala Puente Piedra,2022.

Tabla N°6

<i>Propuesta hipótesis específica 3</i>	Correlaciones
	PD1
	PRODUCTIVI
	DAD
	(Agrupada)
	Recursos
	(Agrupada)

Rho de Spearman	PD1 PRODUCTIVIDAD (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,503**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Recursos (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,503**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación: Según la Tabla N.º 6, el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.834 y la significancia bilateral es 0,000. Reparando en que el “*coeficiente de correlación*”, establecido en el anexo N.º 5, se considera como correlación positiva considerable; en ese sentido, de acuerdo a la regla de decisión planteada, si el valor $p < 0.05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a ; por consiguiente, existe influencia de la productividad en los recursos.

Coefficiente de determinación:

Variable independiente: Productividad

Variable dependiente: Recursos

Coeficiente de correlación RH Spearman = 0.503

$R^2 = 0.503^2 = 0.253009$ CD= 25%

Interpretación: La variable independiente productividad influye en la variable dependiente recursos en un 25%.

V. DISCUSIÓN

5.1 La investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia de la motivación extrínseca en la productividad; en relación a los resultados descriptivos e inferenciales obtenidos, el hallazgo principal es que existe influencia de la variable motivación extrínseca en la productividad.

Dicho hallazgo está comprendido en los alcances de la teoría de los dos factores de Herzberg (1959), que ha consistido en la división de dos factores, higiénicos que hace referencia a los factores que mantiene motivado al personal de trabajo y, por otro lado, los motivacionales está más relacionados al interés del crecimiento personal y profesional. También están inmersos en los enfoques conceptuales de Chóliz (2004), quien define que la motivación extrínseca, es independiente de las características que tengas las actividades, donde el incentivo es ofrecido por otros agentes. Organización Internacional del Trabajo (2016), define a la productividad como el uso eficiente de innovación y recursos que permite aumentar la productividad, mejorando el rendimiento y ganancias en las empresas.

Así mismo, existen coincidencias con los resultados obtenidos en los artículos científicos de: Haleem et al. (2018) tuvieron como resultados que los factores extrínsecos en las industrias alimentaria y textil brindaron oportunidades para interesarse en el trabajo y crear un liderazgo efectivo, donde la tasa de rotación de empleados es mucho más baja debido a un entorno adecuado y flexible. Igualmente, estas industrias ahorran dinero, fabrican productos efectivos y obtienen grandes ganancias al concentrarse en la satisfacción y desempeño de los empleados. Hashiguchi et al. (2021) se concluyó en que las motivaciones intrínsecas y extrínsecas tuvieron un efecto positivo en la productividad de los colaboradores percibida para todos los empleados de la construcción. Los empleados jóvenes pusieron más atención en la motivación intrínseca, mientras que los trabajadores mayores a la motivación extrínseca. López y Mendoza (2018) concluyó en que los salarios tienen una respuesta ante variaciones, tanto en la productividad laboral como en el desempleo.

El rigor científico desarrollado para la investigación ha permitido cumplir los objetivos y probar las hipótesis planteadas; así mismo la investigación es de suma

importancia porque va a permitir dar alternativas de solución para las problemáticas planteadas en el contexto de estudio.

5.2. El objetivo específico 1 fue el siguiente, determinar la influencia de la productividad en el rendimiento; de acuerdo a los resultados descriptivos e inferenciales, el hallazgo obtenido es que existe influencia de la variable productividad en el rendimiento. Dicho hallazgo está inmerso en los enfoques conceptuales de: Gutiérrez (2010), quien define a la productividad como la mejora del proceso productivo de las organizaciones, lo cual significa que es la relación entre lo que se puede producir y los recursos que se utilizaron para obtener un producto final. Motowidlo (2003), puntualiza que el rendimiento es el cumplimiento de las actividades en tiempos determinados, siendo considerado un valor importante para la empresa que se puede presentar de manera positiva o negativa.

Así mismo, existen coincidencias con los resultados obtenidos en los artículos científicos de: Vallejo, y Giachi (2021) se llegó a la conclusión que la flexibilidad de horarios en Europa se está relacionado con la productividad, mientras que, en el sur y los países del sur, aunque tengas más hora de trabajo, siguen siendo menos productivos y sin flexibilidad en sus horarios. González y López (2022) se tuvo como conclusión que la inversión extranjera, contribuye con el desarrollo financiero de las empresas federativas al tener un aumento de productividad en el trabajo. Aguilar (2018) se tuvo como resultado que la motivación tiene influencia en el rendimiento de los trabajadores, teniendo como factores principales al feedback, logros profesionales y la autosuficiencia de cada trabajador. Carhuayal (2020) tuvo como resultado que los factores que tienen impacto positivo son los trámites, reglas, que están relacionados con el rendimiento de los trabajadores. También las recompensa y retos los anima a cumplir sus objetivos, además las discusiones entre compañeros de trabajo perjudican al rendimiento.

5.3. El objetivo específico 2 fue el siguiente, determinar la influencia de la productividad en la innovación; de acuerdo a los resultados descriptivos e inferenciales, el hallazgo obtenido es que existe influencia de la variable productividad en la innovación. Dicho hallazgo está inmerso en los enfoques

conceptuales de: Alamar y Guijarro (2018), determinan a la productividad como la relación que hay entre los recursos que una organización está invirtiendo en operaciones y los beneficios que se obtiene del mismo que sirve de indicador de estado actual de una empresa y su calidad en la gestión. Naciones Unidas CEPAL (2020), define que innovación se trata de reinventarnos antes una crisis o en el contexto que se vive, para resolver cuestionamientos de manera rápida, enfrentándonos a los nuevos desafíos que se presentan en el tiempo.

Así mismo, existen coincidencias con los resultados obtenidos en los artículos científicos de: Damioli et al. (2021) llegaron a la conclusión que mientras más innovación tecnológica exista en las empresas, mayor es la productividad. Suárez (2017) tuvieron como conclusión que existe una alta productividad y que fortalecen a las áreas de la empresa, gracias la motivación, satisfacción y buen clima laboral. Kato (2019) llegó a la conclusión que la inversión en la innovación genera un incremento de la productividad, siendo un valor agregado para la organización, brindando los recursos necesarios para innovar, se presentó un mayor aprendizaje y rentabilidad. Sin embargo, las empresas que más invierten en innovación, no son las que tienen más disponibilidad de dinero sino las que constantemente hacen uso de tecnología en las actividades laborales. Torres y Nuñez (2019) tuvieron como resultado que, al aumento de las ideas creativas e innovadoras, genera un incremento en la productividad, así mismo, se ha considerado que es importante reconocer y aplaudir el crecimiento profesional.

5.4. El objetivo específico 3 fue el siguiente, determinar la influencia de la productividad en los recursos; de acuerdo a los resultados descriptivos e inferenciales el hallazgo obtenido es que existe influencia de la variable productividad en los recursos. Dicho hallazgo está inmerso en los enfoques conceptuales de: Robbins y Judge (2008), definen a la productividad como una manera de medir el desempeño que comprende el cumplimiento de objetivos, usando los recursos necesarios durante el proceso. Chiavenato (2009) ,define que los recursos son los medios por el cual las empresas logran sus objetivos y los empleados cumplen con las actividades a su cargo, haciendo uso de insumos para brinda el bien o servicio final.

Así mismo, existen coincidencias con los resultados obtenidos en los artículos científicos de: Technol (2021) tuvo como conclusión que las empresas con ciertas características de la EC presentan más productividad, y otras con características opuestas llegan a tener un bajo desempeño. Zhang (2020) tuvo como conclusión que la motivación familiar tiene efecto sobre la productividad en el trabajo, así mismo, la presión familiar genera una mayor motivación en las mujeres, donde las personas con familia, ven su trabajo como un apoyo económico familiar. Ticona (2020) tuvo como conclusión que si existe relación de los RR.HH con la productividad de la empresa, lo cual es necesario el enfoque de la organización durante los procesos al gestionar al recurso humano, de esta manera se obtiene mejores resultados de productividad acorde a los que necesita la empresas, garantizando su rentabilidad a largo plazo. Párraga et al. (2021) tuvieron como conclusión que la medición ayuda a tener conocimiento del estado de las organizaciones lo cual es relevante para obtener información para tomar decisiones para una mejora continua.

5.5. La hipótesis general propuesta para el estudio de investigación fue el siguiente: Existe influencia de la motivación extrínseca en la productividad; acorde a los resultados inferenciales o pruebas de hipótesis se logró la hipótesis propuesta; los mismos que han sido demostrados en los siguientes resultados: Coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.619 , significancia bilateral es 0,000; de acuerdo a la regla de decisión planteada, si el valor $p < 0.05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a ; por consiguiente, existe influencia de la variable independiente motivación extrínseca en la variable dependiente productividad en un 38%.

5.6. La hipótesis específica 1 propuesta para el estudio de investigación fue el siguiente: Existe influencia de la productividad en el rendimiento; acorde a los resultados inferenciales o pruebas de hipótesis se logró la hipótesis propuesta; los mismos que han sido demostrados en los siguientes resultados: Coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.732, significancia bilateral es 0,000.; en ese sentido, de acuerdo a la regla de decisión planteada, si el valor $p < 0.05$ se rechaza

la H_0 y se acepta la H_a ; por consiguiente, la variable independiente productividad influye en la variable dependiente rendimiento en un 54%.

5.7. La hipótesis específica 2 propuesta para el estudio de investigación fue el siguiente: Existe influencia de la productividad en la innovación; acorde a los resultados inferenciales o pruebas de hipótesis se logró la hipótesis propuesta; los mismos que han sido demostrados en los siguientes resultados: coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.834, significancia bilateral es 0,000.; en ese sentido, de acuerdo a la regla de decisión planteada, si el valor $p < 0.05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a ; por consiguiente, existe influencia de variable independiente productividad en la variable dependiente innovación en un 70%.

5.8. La hipótesis específica 3 propuesta para el estudio de investigación fue el siguiente: Existe influencia de la productividad en los recursos; acorde a los resultados inferenciales o pruebas de hipótesis se logró la hipótesis propuesta; los mismos que han sido demostrados en los siguientes resultados: coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.834 , significancia bilateral es 0,000.; en ese sentido, de acuerdo a la regla de decisión planteada, si el valor $p < 0.05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a ; por consiguiente, la variable independiente productividad influye en la variable dependiente recursos en un 25%.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se ha determinado que existe influencia de la motivación extrínseca en la productividad, el mismo que se evidencia a través de los resultados descriptivos e inferenciales.
- 6.2. Se ha demostrado que existe influencia de la productividad en el rendimiento, el mismo que ha sido evidenciado a través de los resultados descriptivos e inferenciales.
- 6.3. Se ha demostrado que existe influencia de la productividad en la innovación, el mismo que tiene como sustento los resultados descriptivos e inferenciales.
- 6.4. Se determinó que existe influencia de la productividad en los recursos, el mismo que ha sido evidenciado a través de los resultados descriptivos e inferenciales.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Tomando en consideración que existe influencia significativa de la variable motivación extrínseca con la variable productividad se propone al gerente de la empresa la aplicación de motivaciones extrínsecas como bonificaciones, capacitaciones o pago de un estudio profesional con el fin de aumentar el rendimiento de los trabajadores, de esa manera se va a valorar y apreciar el esfuerzo de los empleados, lo que permite al mismo tiempo, el aumento de la productividad para cumplir los objetivos organizacionales de manera eficiente y utilizando el menor tiempo posible.
- 7.2. Tomando en consideración que existe influencia significativa de la variable productividad con la variable rendimiento se sugiere al gerente el uso de técnicas y herramientas para mantener un buen clima laboral, que genere satisfacción por formar parte de la empresa, de igual manera puede brindar información precisa y clara sobre los objetivos que desea cumplir la empresa y cómo pueden cumplirlo a través del desarrollo de actividades para poder incrementar el rendimiento de cada empleado para cumplir sus actividades satisfactoriamente. Asimismo, permitirá incrementar la productividad eficientemente en el menor tiempo posible haciendo uso de los recursos necesarios para llegar a la meta.
- 7.3. Tomando en consideración que existe influencia significativa de la variable productividad con la variable innovación se sugiere al gerente de la empresa implementar innovación tecnológica para la gestión de procesos y actividades laborales, también se puede evaluar la posibilidad de introducir nuevos productos al mercado nacional el cual los resultados de la productividad va repercutir en la innovación empresarial obteniendo eficiencia en la realización de procesos.
- 7.4. Tomando en consideración que existe influencia significativa de la variable productividad con la variable recursos, se recomienda al gerente gestionar los recursos humanos, reclutando y contratando a personas especializadas

en el rubro manufacturero, también se puede gestionar el manejo y control de la materia prima a través del uso de máquinas durante el proceso de producción, evitando la pérdida de insumo con el fin de aumentar la productividad creando ventaja competitiva sobre los demás países y empresas, que finalmente va a favorecer al país creando mayores puestos de trabajo, siendo atractivo para la inversión extranjera.

VIII. REFERENCIAS

- Aguilar, F. (2018). INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSIONES LEÑA Y SABOR S.A.C, Lima, 2018. [Tesis de licenciatura]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3651/INFLUENCIA%20DE%20LA%20MOTIVACION%20EN%20EL%20RENDIMIENTO%20LABORAL%20DEL%20PERSONAL%20DE%20LA%20EMPRESA%20INVERSIONES%20LE%C3%91A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alamar,J. y Guijarro,R.(2018).*El Libro de la productividad en la empresa española 2018*.Resultae. <https://www.resultae.com/wp-content/uploads/2018/04/resultae-ebook-capitulo-2.pdf>
- Andrade,M; Chong,M.; Cobo,E.2021. *Importancia de la motivación en los entornos laborales de las empresas*. Revista Tecnológica Ciencia y Educación Edwards Deming.1,5(2)1-15. <http://revista-edwardsdeming.com/index.php/es/article/view/83>
- Bastidas,J.Jimenez,L. y Vanegas,P.(2019). *INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA EMPRESA TORONTO DE COLOMBIA LTDA*. [Tesis de titulación]. Universidad Cooperativa de Colombia.
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/16558/4/2019_influencia_clima_productividad.pdf
- Bestratéb,M.,Guardino,X.,Iranzo,Y.,Piqué,T.,Pujol,L.,Solórzano,M.,Tamborero,J.,Turmo,E. y Varela,I.(2011). *Seguridad en el Trabajo*.Editorial Casariego. <https://www.insst.es/documents/94886/599872/Seguridad+en+el+trabajo/e34d1558-fed9-4830-a8e3-b0678c433bb1>

Bobadilla ,J.(2020). *PAPEL DE LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA E INTRÍNSECA EN LOS ESTUDIANTES DURANTE EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LAS CIENCIAS NATURALES*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Distrital Francisco José de Caldas.<https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/25827/BobadillaGonzalezJuliethTatiana2020.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Borman, W., Ilgen, D. Y Klimoski, R. (2003). *Industrial and Organizational Psychology*. Editor In-Chief.
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=LK2xbNjycoC&oi=fnd&pg=PA39&dq=Motowidlo+\(2003\)&ots=4Ts_sxwMX1&sig=zdBjFOHqnHmyH1nALZbPJjKELak#v=onepage&q=Motowidlo%20\(2003\)&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=LK2xbNjycoC&oi=fnd&pg=PA39&dq=Motowidlo+(2003)&ots=4Ts_sxwMX1&sig=zdBjFOHqnHmyH1nALZbPJjKELak#v=onepage&q=Motowidlo%20(2003)&f=false)

Bernal, C.(2010).*Metodología de la Investigación*.(3°ed.).Pearson Educación.
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Carhuayal,O.(2020). *El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A*.Gestión en el Tercer Milenio,23(46),57-64.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/19134/16069>

Carmona,E.2018. *Nivel de satisfacción y compromiso en trabajadores remunerados versus voluntariado y motivación en el mismo*. Artículo,7(8),85-91.
<https://www.ugr.es/~reidocrea/7-8.pdf>

Carro,R. y Gonzáles,D.(2012).*Productividad y Competitividad*.
http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf

- Castillo,v., Martínez,M. y Ayala,S.(2019). *Impacto laboral de Wal-Mart en la productividad laboral. Un análisis por municipio en México*.Revisión Internacional de Pequeñas,3(2),34-48. <https://doi.org/10.26784/sbir.v3i2.208>
- CEPAL.(2019).*Educación, juventud y trabajo*. Naciones Unidas. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522_es.pdf
- Custodio, Mariella ; Ríos, Óscar ; Ríos, Manuel.2020. *Habilidades gerenciales y motivación laboral de asesores de negocios*. Revista de Investigación y Cultura - Universidad César Vallejo, 9(3), 85-96. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7946104>
- Chiavenato,I.(2009).*Administración de Recursos Humanos*.(9°ed.).Editora Elsevier. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato,I.(2008).*Gestión del Talento Humano*.(3°ed.).Elsevier Editora. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Choliz,M.(2004).*Psicología de la Motivación : el proceso motivacional*. <https://www.uv.es/=choliz/ asignaturas/motivacion/Proceso%20motivacional.pdf>
- Damioli,G., Roy,V.,Vertesy,D.(2021).*The impact of artificial intelligence on labor productivity*.Eurasian Business Review,11,1-25. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s40821-020-00172-8.pdf>
- Enríquez,M.(2018). *CORRELACIÓN ENTRE LOS NIVELES DE MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA E INTRÍNSECA DE UN GRUPO DE MANDOS MEDIOS DE*

GENERACIÓN MILÉNICA EN UN CENTRO DE LLAMADAS. [Tesis de Grado]. Universidad Rafael Landívar.
<http://biblio3.url.edu.gt/publiircifuentes/TESIS/2018/05/43/Enriquez-Maria.pdf>

Fernández,C.(2014). *Metodología de la Investigación.* (6°ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Fischman,D. y Matos,L.(2014).*Motivación 360° cómo incrementarla en la vida y en la empresa.*Editorial Planeta Perú S.A. <https://training.crecimiento.ws/wp-content/uploads/2020/09/312919303-Motivacion-360-David-Fishman.pdf>

Gabini,S.(2018).*Potenciales Predictores del Rendimiento Laboral.*UAI. y Teseo. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>

García,E. , Sierra,M.(2020). *Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín.* [Tesis de grado]. Universidad Eafit. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16062/ErikaMaria_GarciaGallego_Mariana_SierraTrujillo_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y

González, D. (2008). *Psicología de la Motivación.* Editorial Ciencias Médicas. http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/PsicologiadelMotivacion.pdf

González,E. y López,L.(2022).*Inversión extranjera directa y productividad laboral en la industria manufacturera regional.*EconoQuantum,19(1),20-52. <https://econoquantum.cucea.udg.mx/index.php/EQ/article/view/7252/6776>

González,L.(2013).*Estadística Descriptiva y Probabilidad*.Universidad de Bogotá
Jorge Tadeo Lozano.

https://www.utadeo.edu.co/files/node/publication/field_attached_file/pdf-estadistica_descriptiva.pdf

Guerra,P.(2021). *NFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA MULTISERVICIOS DE TERMINACIÓN DE EDIFICIOS*. [Tesis de Licenciatura].

Universidad Ricardo Palma.

http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3974/ADM_T030_74855312_T%20%20%20GUERRA%20PIZARROPAMELA%20MELIS_SA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gutiérrez,M., Bordas,J. , Piñón,L., y Sapién,A.(2022).*Trabajar donde se vive o vivir donde se trabaja: condiciones que afectan la productividad de teletrabajadores en Chihuahua, México*.Scielo,33(2),309-320.

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642022000200309&lng=en&nrm=iso&tlng=en

Gutiérrez,H. (2010).*Calidad Total y Productividad*.(3°ed.). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.

<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/56cf64337c2fcc05d6a9120694e36d82.pdf>

Gómez,C.(2020). *MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y EXTRÍNSECA DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LA SELVA PERUANA S.A.C. - 2020*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Privada de la Selva Peruana.

<http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/66/Motivacion%20intrinsic%20y%20extrinseca%20de%20los%20trabajadores%20de%20la%20UPS.pdf>

- Haleem,S.; Kamran,S.; Khoso,I.2018. *The Impact of Extrinsic Motivation on Employees' Performance: A Comparative Analysis of Food and Textile Industries in Sindh, Pakistan*. International Business Research ,11(12), 61-65. DOI:10.5539/ibr.v11n12p61.
- Hashiguchi,N.;Sengoku,S.;Kubota,Y.;Kitahara,S.;Lim,Y.;Kodama,K.2021. *Age-Dependent Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivations on Construction Worker Performance*. International Journal of Environmental Research and Public Health,8(1),111. <https://dx.doi.org/10.3390/ijerph18010111>
- Huamaní y Acuña (2015). *MPACTO DE LA MOTIVACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL: CASO GERENCIA DEINFRAESTRUCTURA EN TELEFÓNICA DEL PERÚ-18(35)*. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/11709/10497>
- Ipinza,F.(2004).*Administración y dirección de la producción*.(2° ed.).Perarson Educación. <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/Administracion%20y%20direccion%20de%20la%20producc%20%281%29.pdf>
- Jaimes,L., Luzardo,M. y Rojas,M.(2018). *Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia*.Scielo,29(5). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642018000500175&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Jiménez,A.; Pérez,M.; I Pinel,I; Sánchez,J.; Villanueva,L.2017. *¿Satisfacción por vocación?: La influencia del tipo de trabajo en la satisfacción laboral*.

Reidocrea,5(10), 90-96.

<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/41168/5-10.pdf?sequence=1>

Juárez, O. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. Grupo editorial Patria.

<https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074381276.pdf>

Kato, E. (2019). *Productividad e innovación en pequeñas y medianas empresas*. EG Estudios Generales,35(150),38-46.

<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v35n150/0123-5923-eg-35-150-38.pdf>

León,L.(2018). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016*. [Tesis para optar el Grado de Maestro en Ciencias Económicas con mención en Gestión Empresarial, Universidad Nacional de San Martín].

<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3169/MAEST.%20GEST.%20EMP.%20-%20Leyder%20Le%C3%B3n%20Suarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López,J. y Mendoza,J. *Salarios, desempleo y productividad laboral en la industria manufacturera mexicana*.Revista de Economía,36(2),185-228. ISSN Electrónico: 2448-8402

Lorenzo,E.(2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017*. [Tesis para optar grado académico]. Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Llanga, E., Silva, M. 2019. *Motivación extrínseca e intrínseca en el estudiante. Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo.*
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/rIm/article/view/41194/47047>
- Mardanov, I. 2020. *Ismatilla Mardanov. Intrinsic and extrinsic motivation, organizational context, employee contentment, job satisfaction, performance and intention to stay. Evidence-based HRM, 9(3), 75-93.*
<https://doi.org/10.1108/VJKMS-02-2019-0019>
- McMillan, M. y Zeufack, A. (2022). *Labor Productivity Growth and Industrialization in Africa. American Economic Association, 36(1), 3-32.*
<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.36.1.3>
- Matheka, Jansen, Prof, Hofman. 2020. *Kenyan doctoral students' success: Roles of motivation and self-efficacy. Research Article, 38(1), 115-129.*
<https://journals.ufs.ac.za/index.php/pie/article/view/4216>
- Muhammad Yusuf. 2021. *The Effects of the Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Alwi Assegaf Palembang. Management, Business, and Accounting (MBIA) , 20(1), 2655-8262.* <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i1.1221>
- Nolazco, F.; Bustamante, E.; Moreno, R.; Carhuancho, I. 2021. *Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. INNOVA Research Journal, 6(1), 162-176.* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878904>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Mejore su Negocio. OIT.*
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf

Osterwalder,A. y Pigneur,Y.(2011). *Generación de Modelos de Negocio*.

Grupo Planeta. <https://cecma.com.ar/wp-content/uploads/2019/04/generacion-de-modelos-de-negocio.pdf>

Panigo,J.,Pérez,D. y Persia,J.(2014). *Actividad,empleo y desempleo*.(4°ed.).CEIL-CONICET.

http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ceil-conicet/20171027042035/pdf_461.pdf

Párraga, S.; Pinargote, N.; García,C. y Zamora,J.(2021). *Indicadores de gestión financiera en pequeñas y medianas empresas en Iberoamérica: una revisión sistemática*. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores,26,1-24.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe2/2007-7890-dilemas-8-spe2-00026.pdf>

Peña,H.; Villón,S.2018. Motivación Laboral. *Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. Revista Científica,3(7), 177-192.

<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Ray,J. et al.(2012). *Psicología del trabajo*.(5°ed.)Pearson Educación.

<https://latecnicalf.com.ar/descargas/material/higieneyseguridad/Psicolog%C3%A0del%20trabajo,%205ta%20Edici%C3%B3n%20-%20John%20Arnold.pdf>

Renard,M.(2015). *An international study on the influence of intrinsic rewards on the intrinsic motivation, work engagement and retention of employees in non-profit organisations*.http://vital.seals.ac.za:8080/vital/access/manager/Repository/vital:20815/SOURCE1?site_name=GlobalView

Ríos,C.(2021).Crisis u oportunidad: impacto de la migración venezolana en la productividad colombiana.Revista Desarrollo y Sociedad,13-56. ISSN 0120-3584

- Robbins,S. y Judge,T.(2009).*Comportamiento Organizacional*.(Décimo tercera ed.).Pearson Educación.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROB BINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf
- Snelgar,R.; Stacy A.; Giesser,S. 2017. *A comparison of South African and German extrinsic and intrinsic motivation*. South African Journal of Economic and Management Sciences,20(1), 1-12. <https://hdl.handle.net/10520/EJC-72bee6ae1>
- Suárez ,R. , Rubiano,Y., Padilla,N.(2017). *ANÁLISIS DE PERCEPCIÓN SOBRE ESTRATEGIAS ADMINISTRATIVAS Y EL IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL*. REVISTA INGENIERÍA, MATEMÁTICAS Y CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN,4(8),61-67.
<http://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/ingenieria/article/view/396/349>
- Technol,J.(2021). *Redes de Explicitación del Conocimiento y su Relación con la Productividad en Pymes*.Journal of Technology Management & Innovation,17(1). <https://www.jotmi.org/index.php/GT>
- Tello,M.(2017). *Innovación y productividad en las empresas de servicios y manufactureras: el caso del Perú*1.Revista CEPAL,(121),73-92. <https://www.un-ilib.org/content/journals/16820908/2017/121/7/read>
- Ticona, C. (2020). *La Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la empresa Ladrillera Maxx en Tacna, 2019*. [Tesis de licenciatura].<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1438/Ticona-Flores-Carla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres,H. y Nuñez,L.(2029). *GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN EMPRESARIAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN SUPERMERCADOS PERUANOS S.A., DEL DISTRITO DE LURÍN, 2019*. [Tesis de licenciatura].Universidad Autónoma del Perú.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1409/Torres%20Palacios%2c%20Horiana%20Estefani%20y%20Nunez%20Rodriguez%2c%20Lessly%20Geovanna.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vallejo,A. y Giachi,S.(2021). *Flexibilidad horaria, horas reales trabajadas y productividad laboral en el sur de Europa*.International Journal of Organizations RIO,(25)-26,151-177.ISSN: 2013-570X

Vázquez,K.,Cortez,K. y Fuentes,M.(2021). *La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada*.Revista Científica,7(3),1175-1185. :
<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i3.2047>

Vásquez,M.(2018). *MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL*. [Tesis de grado]. Universidad Rafael Landívar.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Vasquez-Mayra.pdf>

Veliz,F.(2020). *FACTORES INTRÍNSECOS Y EXTRÍNSECOS DE LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN EN EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE SALUD "COSSMIL" DE LA CIUDAD DE LA PAZ*. [Tesis para optar grado de Master]. Universidad Mayor de San Andrés. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/25090/TM-305.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Xavier,I.;Cecilio,S.;Cueva, Castillo,Machaca, Campos y García.2021. *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú*. Polo del conocimiento,6(10), 3-14.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094619>

Zhang,X.(2020). *PLAYING IT SAFE FOR MY FAMILY: EXPLORING THE DUAL EFFECTS OF FAMILY MOTIVATION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AND CREATIVITY*.Academy of Management,63(6),1923-1950.
<https://journals.aom.org/doi/10.5465/amj.2018.0680>

IX. ANEXOS

ANEXO N°1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente : Motivación Extrínseca	Fischman, D. y Matos, L. (2014), manifiesta que, la motivación extrínseca se da a través del desarrollo de actividades donde se da algo a cambio de ello, además este tipo de motivación genera un costo.	La variable motivación extrínseca se medirá identificando las mediciones a su vez indicadores e instrumento de investigación.	Desarrollo de actividades	Habilidades Blandas	1.Existe comunicación y comprensión durante el trabajo en la empresa manufacturas Brala.	ORDINAL Escala de Likert (5)Totalmente de acuerdo (4) Acuerdo (3) Indiferente (2) Desacuerdo (1) Totalmente desacuerdo
				Aptitudes	2. Los trabajadores de la empresa manufacturas Brala tienen los conocimientos necesarios para desarrollar sus actividades.	
				Desempeño	3.Los trabajadores de la empresa manufacturas Brala cumplen con las actividades establecidas a su cargo .	
			Compensación	Remuneración	4.La empresa manufacturas Brala paga una remuneración mejor que otras empresas.	
				Incentivos	5. La empresa manufacturas Brala reconoce y otorga incentivos para motivar a sus trabajadores.	
				Recompensa	6.La empresa manufacturas Brala otorga recompensas monetarias por labores extraordinarias.	
			incentivos	Bonificaciones	7.La empresa manufacturas Brala otorga una suma de dinero a los trabajadores del año.	
				Capacitaciones	8.Las capacitaciones en la empresa manufacturas Brala ayuda a los empleados a estar informados constantemente.	
				Espacios de trabajo seguro	9.La empresamanufacturas Brala tiene espacios seguros para trabajar y prevenir futuros accidentes.	
Variable dependiente : Productividad	Organización Internacional del Trabajo. (2016), define a la productividad como el uso eficiente de innovación y recursos para el aumento de la productividad, que mejora a la vez el rendimiento y ganancias en las empresas.	La variable productividad se medirá identificando las mediciones a su vez indicadores e instrumento de investigación.	Rendimiento	Satisfacción	10.Los empleados sienten que su trabajo es valorado en la empresa manufacturas Brala.	Escala de Likert (5)Totalmente de acuerdo (4) Acuerdo (3) Indiferente (2) Desacuerdo (1) Totalmente desacuerdo
				Motivación	11. A los trabajadores de la empresa manufacturas Brala les agrada el trabajo que realizan.	
				Compromiso	12. Los trabajadores se sienten contentos de trabajar para la empresa manufacturas Brala.	
			Innovación	Maquinaria nueva	13.Se debe implementar máquinas tecnológicas que ayude a disminuir el trabajo pesado en la empresa manufacturas Brala.	
				Procesos de producción	14. La empresa manufacturas Brala debe mejorar los procesos de trabajo para ofrecer un producto de calidad.	
				Modelo de negocio	15.La empresa manufacturas Brala debería ofrecer nuevos productos derivados del aluminio.	
			Recursos	Recursos humanos	16.Considera que los trabajadores son parte importantes para cumplir con las metas de la empresa manufacturas Brala.	
				Recursos materiales	17.Las herramientas de trabajo como las máquinas son de gran ayuda para hacer más cómodo el trabajo en la empresa manufacturas Brala	
				Recursos financieros	18.La empresa manufacturas Brala debería disminuir los gastos innecesarios para invertir más en incentivos para los trabajadores	

ANEXO N°2 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MANUFACTURAS BRALA

Estimado(s) trabajadores(as): El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo elaborar una tesis titulada “Influencia de la motivación extrínseca en la productividad de la empresa manufacturas Brala Puente Piedra,2022” por ello se le solicita responda con veracidad los siguientes enunciados.

INSTRUCCIONES: Está Ud. de acuerdo con llenar el formulario SI () No () Si está de acuerdo, a continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá marcar con una X de acuerdo a su criterio o lo que considere conveniente.


N°	Preguntas	5 Totalmente de Acuerdo	4 De Acuerdo	3 Indiferente	2 En Desacuerdo	1 Totalmente En Desacuerdo
	VARIABLE INDEPENDIENTE: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA					
	DIMENSIÓN: DESARROLLO DE ACTIVIDADES					
1	Existe comunicación y comprensión durante el trabajo en la empresa manufacturas Brala.					
2	Los trabajadores de la empresa manufacturas Brala tienen los conocimientos necesarios para desarrollar sus actividades.					
3	Los trabajadores de la empresa manufacturas Brala cumplen con las actividades establecidas a su cargo.					
	DIMENSIÓN: COMPENSACIÓN					
4	La empresa manufacturas Brala paga una remuneración mejor que otras empresas.					
5	La empresa manufacturas Brala reconoce y otorga incentivos para motivar a sus trabajadores.					
6	La empresa manufacturas Brala otorga recompensas monetarias por labores extraordinarias.					

	DIMENSIÓN: INCENTIVOS					
7	La empresa manufacturas Brala da una suma de dinero a los trabajadores del año.					
8	Las capacitaciones en la empresa manufacturas Brala ayuda a los empleados a estar informados constantemente.					
9	La empresa manufacturas Brala tiene espacios seguros para trabajar y prevenir futuros accidentes.					
	VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD					
	DIMENSIÓN: RENDIMIENTO					
10	Los empleados sienten que su trabajo es valorado en la empresa manufacturas Brala.					
11	A los trabajadores de la empresa manufacturas Brala les agrada el trabajo que realizan.					
12	Los trabajadores se sienten afortunados de trabajar para la empresa manufacturas Brala.					
	DIMENSIÓN: INNOVACIÓN					
13	Se debe implementar máquinas tecnológicas que ayude a disminuir el trabajo pesado en la empresa manufacturas Brala.					
14	Se debe mejorar los procesos de trabajo para evitar pérdidas en las ventas de la empresa manufacturas Brala.					
15	La empresa manufacturas Brala debería ofrecer nuevos productos derivados del aluminio.					
	DIMENSIÓN: RECURSOS					
16	Considera que los trabajadores son parte importantes para cumplir con las metas de la empresa manufacturas Brala.					
17	Las herramientas de trabajo como las máquinas son de gran ayuda para el trabajo en la empresa manufacturas Brala.					



18	La empresa manufacturas Brala debería disminuir los gastos que no son necesarios de seguir asumiendo.					
----	---	--	--	--	--	--

ANEXO N°3 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO


Título de la investigación: “Influencia de la motivación extrínseca en la productividad de la empresa manufacturas Brala Puente Piedra,2022”							
Apellidos y nombres del investigador: Ortiz Muñoz Julia Estefany							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Dávila Arenaza Víctor Demetrio							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
VARIABLE INDEPENDIENTE: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	DESARROLLO DE ACTIVIDADES	Habilidades Blandas	1.Existe comunicación y comprensión durante el trabajo en la empresa manufacturas Brala.	ORDINAL Escala de Likert (5)Totalmente de acuerdo (4) Acuerdo (3) Indiferente (2) Desacuerdo (1) Totalmente desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Aptitudes	2. Los trabajadores de la empresa manufacturas Brala tienen los conocimientos necesarios para desarrollar sus actividades.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Desempeño	3.Los trabajadores de la empresa manufacturas Brala cumplen con las actividades establecidas a su cargo.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	COMPENSACIÓN	Remuneración	4.La empresa manufacturas Brala paga una remuneración mejor que otras empresas.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Incentivos	5.La empresa manufacturas Brala reconoce y otorga incentivos para motivar a sus trabajadores.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Recompensa	6.La empresa manufacturas Brala otorga recompensas monetarias por labores extraordinarias.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	INCENTIVOS	Bonificaciones	7.La empresa manufacturas Brala da una suma de dinero a los trabajadores del año.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Capacitaciones	8.Las capacitaciones en la empresa manufacturas Brala ayuda a los empleados a estar informados constantemente.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Trabajo seguro	9.La empresa manufacturas Brala tiene espacios seguros para trabajar y prevenir futuros accidentes.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD	RENDIMIENTO	Satisfacción	10.Los empleados sienten que su trabajo es valorado en la empresa manufacturas Brala .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Motivación	11.A los trabajadores de la empresa manufacturas Brala les agrada el trabajo que realizan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Compromiso	12.Los trabajadores se sienten afortunados de trabajar para la empresa manufacturas Brala .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	INNOVACIÓN	Maquinaria nueva	13.Se debe implementar máquinas tecnológicas que ayude a disminuir el trabajo pesado en la empresa manufacturas Brala .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

		Procesos de producción	14. Se debe mejorar los procesos de trabajo para evitar pérdidas en las ventas de la empresa manufacturas Brala .				
		Modelo de negocio	15. La empresa manufacturas Brala debería ofrecer nuevos productos derivados del aluminio.				
	RECURSOS	Recursos humanos	16. Considera que los trabajadores son parte importantes para cumplir con las metas de la empresa manufacturas Brala .				
		Recursos materiales	17. Las herramientas de trabajo como las máquinas son de gran ayuda para el trabajo en la empresa manufacturas Brala .				
		Recursos financieros	18. La empresa manufacturas Brala debería disminuir los gastos que no son necesarios de seguir asumiendo.				
Firma del experto:		Fecha <u>26</u> / <u>05</u> / <u>2022</u>	Resultado: *Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> *No Aplicable <input type="checkbox"/>				

Título de la investigación: “Influencia de la motivación extrínseca en la productividad de la empresa manufacturas Brala Puente Piedra,2022”							
Apellidos y nombres del investigador: Ortiz Muñoz Julia Estefany							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Carranza Estela Teodoro							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
VARIABLE INDEPENDIENTE: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	DESARROLLO DE ACTIVIDADES	Habilidades Blandas	1. Existe comunicación y comprensión durante el trabajo en la empresa manufacturas Brala.	ORDINAL Escala de Likert (5) Totalmente de acuerdo (4) Acuerdo (3) Indiferente (2) Desacuerdo (1) Totalmente desacuerdo			
		Aptitudes	2. Los trabajadores de la empresa manufacturas Brala tienen los conocimientos necesarios para desarrollar sus actividades.				
		Desempeño	3. Los trabajadores de la empresa manufacturas Brala cumplen con las actividades establecidas a su cargo.				
	COMPENSACIÓN	Remuneración	4. La empresa manufacturas Brala paga una remuneración mejor que otras empresas.				
		Incentivos	5. La empresa manufacturas Brala reconoce y otorga incentivos para motivar a sus trabajadores.				
		Recompensa	6. La empresa manufacturas Brala otorga recompensas monetarias por labores extraordinarias.				
	INCENTIVOS	Bonificaciones	7. La empresa manufacturas Brala da una suma de dinero a los trabajadores del año.				
		Capacitaciones	8. Las capacitaciones en la empresa manufacturas Brala ayudan a los empleados a estar informados constantemente.				
		Trabajo seguro	9. La empresa manufacturas Brala tiene espacios seguros para trabajar y prevenir futuros accidentes.				
VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD	RENDIMIENTO	Satisfacción	10. Los empleados sienten que su trabajo es valorado en la empresa manufacturas Brala .				
		Motivación	11. A los trabajadores de la empresa manufacturas Brala les agrada el trabajo que realizan.				
		Compromiso	12. Los trabajadores se sienten afortunados de trabajar para la empresa manufacturas Brala .				
	INNOVACIÓN	Maquinaria nueva	13. Se debe implementar máquinas tecnológicas que ayuden a disminuir el trabajo pesado en la empresa manufacturas Brala .				
		Procesos de producción	14. Se debe mejorar los procesos de trabajo para evitar pérdidas en las ventas de la empresa manufacturas Brala .				
		Modelo de negocio	15. La empresa manufacturas Brala debería ofrecer nuevos productos derivados del aluminio.				
	RECURSOS	Recursos humanos	16. Considera que los trabajadores son parte importantes para cumplir con las metas de la empresa manufacturas Brala .				

		Recursos materiales	17. Las herramientas de trabajo como las máquinas son de gran ayuda para el trabajo en la empresa manufacturas Brala .				
		Recursos financieros	18. La empresa manufacturas Brala debería disminuir los gastos que no son necesarios de seguir asumiendo.				
Firma del experto:   DR. TEODORO CARRANZA ESTELA DC EN ADMINISTRACIÓN CIAD 06171			Fecha <u>06 / 06 / 2022</u>		Resultado: *Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> *No Aplicable <input type="checkbox"/>		

Título de la investigación: “Influencia de la motivación extrínseca en la productividad de la empresa manufacturas Brala Puente Piedra,2022”							
Apellidos y nombres del investigador: Ortiz Muñoz Julia Estefany							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Cárdenas Saavedra Abraham							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
VARIABLE INDEPENDIENTE: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	DESARROLLO DE ACTIVIDADES	Habilidades Blandas	1. Existe comunicación y comprensión durante el trabajo en la empresa manufacturas Brala.	ORDINAL Escala de Likert (5) Totalmente de acuerdo (4) Acuerdo (3) Indiferente (2) Desacuerdo (1) Totalmente desacuerdo			
		Aptitudes	2. Los trabajadores de la empresa manufacturas Brala tienen los conocimientos necesarios para desarrollar sus actividades.				
		Desempeño	3. Los trabajadores de la empresa manufacturas Brala cumplen con las actividades establecidas a su cargo.				
	COMPENSACIÓN	Remuneración	4. La empresa manufacturas Brala paga una remuneración mejor que otras empresas.				
		Incentivos	5. La empresa manufacturas Brala reconoce y otorga incentivos para motivar a sus trabajadores.				
		Recompensa	6. La empresa manufacturas Brala otorga recompensas monetarias por labores extraordinarias.				
	INCENTIVOS	Bonificaciones	7. La empresa manufacturas Brala da una suma de dinero a los trabajadores del año.				
		Capacitaciones	8. Las capacitaciones en la empresa manufacturas Brala ayudan a los empleados a estar informados constantemente.				
		Trabajo seguro	9. La empresa manufacturas Brala tiene espacios seguros para trabajar y prevenir futuros accidentes.				
VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD	RENDIMIENTO	Satisfacción	10. Los empleados sienten que su trabajo es valorado en la empresa manufacturas Brala .				
		Motivación	11. A los trabajadores de la empresa manufacturas Brala les agrada el trabajo que realizan.				
		Compromiso	12. Los trabajadores se sienten afortunados de trabajar para la empresa manufacturas Brala .				
	INNOVACIÓN	Maquinaria nueva	13. Se debe implementar máquinas tecnológicas que ayuden a disminuir el trabajo pesado en la empresa manufacturas Brala .				
		Procesos de producción	14. Se debe mejorar los procesos de trabajo para evitar pérdidas en las ventas de la empresa manufacturas Brala .				
		Modelo de negocio	15. La empresa manufacturas Brala debería ofrecer nuevos productos derivados del aluminio.				

	RECURSOS	Recursos humanos	16. Considera que los trabajadores son parte importantes para cumplir con las metas de la empresa manufacturas Brala .			
		Recursos materiales	17. Las herramientas de trabajo como las máquinas son de gran ayuda para el trabajo en la empresa manufacturas Brala .			
		Recursos financieros	18. La empresa manufacturas Brala debería disminuir los gastos que no son necesarios de seguir asumiendo.			
Firma del			experto:	Resultado: *Aplicable <input checked="" type="checkbox"/>		*No Aplicable <input type="checkbox"/>
				Fecha <u>23 / 06/ 2022</u>		

ANEXO N°4

Validez de instrumento

N.º	Nombre y Apellido	Grado	Resultado
1	Víctor Dávila Arenaza	Doctor	Aplicable
2	Carranza Estela Teodoro	Doctor	Aplicable
3	Cárdenas Saavedra Abraham	Doctor	Aplicable

Confiabilidad de los instrumentos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,716	18

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
72,10	11,433	3,381	18

Tabla de coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach:

VALOR	NIVEL
<0,5	No aceptable

0,5 a 0,6	Pobre
0,6 a 0,7	Débil
0,7 a 0,8	Aceptable
0,8 a 0,9	Bueno
>0,9	Excelente

Fuente: *Elaborado en base a Arcos y Castro (2012)*

Interpretación: De acuerdo a los resultados que se han obtenido, mostradas en las tablas que son el resultado de procesamiento a través del programa SPSS y el estadístico alfa de Cronbach, el índice de confiabilidad es de 0.716 lo que la tabla de confiabilidad indica que el resultado es aceptable.

ANEXO 5: Coeficiente de correlación de Pearson

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
-0.75 = Correlación negativa considerable.
-0.50 = Correlación negativa media.
-0.25 = Correlación negativa débil.
-0.10 = Correlación negativa muy débil.
0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 = Correlación positiva muy débil.
+0.25 = Correlación positiva débil.
+0.50 = Correlación positiva media.
+0.75 = Correlación positiva considerable.
+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
+1.00 = Correlación positiva perfecta

Condiciones

- Sig.T= 5%
- Nivel de aceptación= 95%, $z= 1.96$
- H_0 = Hipótesis nula
- H_a = Hipótesis alterna

Regla de Decisión

- Si el valor $p > 0.05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_a
- Si el valor $p < 0.05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

ANEXO N°6: AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Anexo N.º 3 - DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 001-2022-VI-UCV AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20504827071
Manufacturas Brala E.I.R.L.	
Nombre del Titular o Representante legal: Alfonso Dario LaTorre Aguilar	
Nombres y Apellidos Alfonso Dario LaTorre Aguilar	DNI: 07429615

Consentimiento:


De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Influencia de la motivación extrínseca en la productividad de la empresa manufacturas Brala Puente Piedra,2022.	
Nombre del Programa Académico: ADMINISTRACIÓN	
Autor: Julia Estefany Ortiz Muñoz	DNI: 73343503

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Puente Piedra, 15 de junio 2022

Firma: _____

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping letters that appear to be 'AAG' or similar, written over a horizontal line.

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA MANUFACTURAS BRALA PUENTE PIEDRA,2022", cuyo autor es ORTIZ MUÑOZ JULIA ESTEFANY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 23 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO DNI: 08467692 ORCID: 0000-0002-8917-1919	Firmado electrónicamente por: VDAVILAA el 02-12- 2022 15:35:12

Código documento Trilce: TRI - 0451678