



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La motivación y productividad del colaborador en
Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Salvatierra Garay, Yadhira Nicole (ORCID: 0000-0003-1341-6550)

Moreno Hilario, Jackeline Luzmila (ORCID: 0000-0002-9509-3160)

ASESOR

Mg. Cervantes Ramon, Edgard Francisco (ORCID: 0000-0003-1317-6008)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico mi tesis con todo mi corazón a mis padres Juan, Edith, Rufino y Sabina, gracias a ellos por haberme forjado como la persona que soy hoy, y por haber estado conmigo, sin ninguno de los mencionados no lo hubiera logrado.

Agradecimiento

Agradezco a mi familia su apoyo y comprensión durante todos estos años de estudio de mi carrera profesional. También quiero agradecer a mi asesor de tesis su paciencia y apoyo constante.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	.iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	13
3.2 Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra y muestreo.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos.....	20
3.6 Método de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
4.1 Estadística descriptiva.....	22
4.2 Estadística inferencial.....	27
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	44

Índice de tablas

Tabla 1 Información de expertos.....	17
Tabla 2 Validación de expertos Motivación.....	17
Tabla 3 Validación de expertos Productividad.....	18
Tabla 4 Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach.....	19
Tabla 5 Estadística de fiabilidad global.....	19
Tabla 6 Estadística de fiabilidad de la variable motivación.....	19
Tabla 7 Estadística de fiabilidad de la variable productividad.....	20
Tabla 8 Resultado descriptivo de la motivación.....	22
Tabla 9 Resultado descriptivo de la productividad.....	23
Tabla 10 Resultado descriptivo de eficacia.....	24
Tabla 11 Resultado descriptivo de eficiencia.....	25
Tabla 12 Resultado descriptivo de competitividad.....	26
Tabla 13 Prueba de normalidad de motivación y productividad.....	27
Tabla 14 Nivel de correlación de Spearman.....	60
Tabla 15 Prueba de hipótesis general motivación y productividad.....	28
Tabla 16 Prueba de hipótesis específica motivación y eficacia.....	29
Tabla 17 Prueba de hipótesis específica motivación y eficiente.....	30
Tabla 18 Prueba de hipótesis específica motivación y competitividad.....	31
Tabla 19 Matriz de operacionalización de las variables.....	44
Tabla 20 Instrumento de recolección de datos.....	46

Índice de figuras

Figura 1. Distribución de las frecuencias de la variable la motivación	22
Figura 2. Distribución de las frecuencias de la variable la productividad	23
Figura 3. Distribución de las frecuencias de la dimensión eficacia	24
Figura 4. Distribución de las frecuencias de la dimensión eficiente	25
Figura 5. Distribución de las frecuencias de la dimensión competitividad	26

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre la motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021. La población es finita por lo que estuvo compuesta por todo el personal determinado de 47 colaboradores, y como se encuestó el total de la población y esta es una población pequeña se considera como una muestra censal. Los datos se obtuvieron a través de la encuesta, se utilizó como instrumento el cuestionario y se validó el instrumento a través de 3 expertos. La investigación tuvo un diseño no experimental y de corte transversal, el nivel fue correlacional, también tuvo un enfoque cuantitativo y fue de tipo aplicada. Se obtuvo un coeficiente de Spearman de 0,374 y tiene una correlación positiva media, se rechazó la hipótesis nula que indica que no existe relación entre la motivación y la productividad de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C. Se aceptó la hipótesis alterna porque el nivel de significancia $0,010 < 0,05$, que indica que existe relación entre la motivación y la productividad de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C. Se concluyó que el control correcto de la motivación, que se descompone en la eficacia, eficiencia y competitividad de los colaboradores, permite incrementar la productividad.

Palabras Clave: Motivación, productividad, eficacia, eficiente, competitividad.

ABSTRACT

The research aimed to analyze the relationship between motivation and productivity of employees of the Industrial company GORAK SAC, Lince 2021. The population is finite, which is why it was composed of all the determined personnel of 47 employees, and how the total population and this is a small population is considered as a census sample. The data were obtained through the survey, the questionnaire was used as an instrument and the instrument was validated by 3 experts. The research had a non-experimental and cross-sectional design, the level was correlational, it also had a quantitative approach and was of an applied type. A Spearman coefficient of 0.374 was obtained and it has a mean positive correlation, the null hypothesis that indicates that there is no relationship between motivation and productivity of Industrial Gorak S.A.C. employees was rejected. The alternative hypothesis was accepted because the significance level $0.010 < 0.05$, which indicates that there is a relationship between motivation and productivity of employees of Industrial Gorak S.A.C. It was concluded that the correct control of motivation, which is broken down into the effectiveness, efficiency and competitiveness of employees, allows increasing productivity.

Keywords: Motivation, productivity, effectiveness, efficient, competitiveness.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación es fundamental, ya que las organizaciones a nivel mundial van a orientar a lograr las metas de la empresa, es por ello, que los colaboradores tienen que estar en constante motivación. Las grandes corporaciones vienen trabajando en este factor importante. Es por ello que Peña (2017), establece que el logro de los objetivos es fundamental para toda organización, la pertenencia es importante porque va permitir que los colaboradores se identifiquen con las actividades que realiza. De igual manera, Sánchez, Brea, De La Cruz y Matos (2017), afirman que es importante la participación de los encargados con la motivación en los colaboradores limitándose al tipo o modelo del resultado que quiere obtener la organización.

La productividad en la empresa es otro de los factores fundamentales en las grandes corporaciones. Es por ello que, las grandes compañías transnacionales y organismos mundiales vienen desarrollando una serie de estudios para poder incrementar la productividad bajo ciertas directrices a través de la investigación. Es por ello que, investigadores como Delello, McWhorter y Marmion (2018), indican que sin duda este tipo de investigaciones vienen definiendo parámetros que garanticen estudios adecuados y que puedan ser reflejados en la implementación de las organizaciones en el mundo, de tal manera que se vuelvan referentes para procesos que garanticen incrementar la productividad organizacional.

Por otro lado, existen grupos de investigadores que se dedican a la selección y evaluación de revistas que albergan a estos investigadores y de esta manera van midiendo la calidad y productividad de los mismos. Para tal caso Arbaugh et al. (2017) indicaron que, sin duda, este tipo de estudios permite garantizar y establecer parámetros que sirvan como referente para alcanzar la productividad. Los investigadores se ven obligados a buscar áreas de interés que permita alcanzar sus metas y objetivos. Por otro lado, Galindo y Ríos (2015), nos infieren que si se lleva a cabo un buen desarrollo productivo se alcanzará un buen nivel de satisfacción. Sin duda alguna esta afirmación es muy importante para el empresario peruano, puesto que es necesario que los bienes sean usados de forma eficiente y eficaz con el fin de que la organización pueda crecer de forma sostenible.

Sánchez y Celene (2019), nos dicen que el resultado del impacto sobre la productividad evidencia que existe una relación entre los problemas de financiación de la actividad innovadora y la capacidad de las empresas para obtener innovaciones y mejorar su productividad. De la misma manera López y Enrique (2019) concluyen que la productividad si está en una organización mal estructurada conlleva a la disminución de la producción de los colaboradores, además de incurrir en costos elevados en la fabricación de estos productos, lo que resta competitividad frente a la competencia de otras empresas.

De igual manera Bravo (2018), establece que, así como calidad y motivación son importantes también es importante el talento, creatividad y compromiso, sin duda existen diferentes factores que van a intervenir en la productividad de las organizaciones, es por ello que es muy importante mejorar el clima organizacional.

Otro aspecto importante según establece Muñoz y Ramírez (2015), cuando afirma que existe una estrecha relación de las necesidades primarias de la productividad. Sin duda es importante que los colaboradores se sientan motivados, ya que de ello va a depender mejorar el ambiente laboral y el logro de las metas.

La presente investigación abordo como problema general.

¿Determinar la relación entre la motivación y la productividad de los colaboradores de la Empresa Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021?

Seguidamente, se presenta tres problemas específicos:

- ¿Cómo se relaciona la motivación y la eficacia en los colaboradores de la empresa Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021?
- ¿Cómo se relaciona la motivación y la eficiencia en los colaboradores de la empresa Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021?
- ¿Cómo se relaciona la motivación y la competitividad en los colaboradores de la empresa Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021?

En relación a la investigación se argumentó el presente estudio como práctica, teórica, social y metodológica, de tal manera que justifique la razón de la investigación.

La justificación teórica del estudio se fomentará conociendo que tendrá gran utilidad para la prosperidad y próximas investigaciones, disponiendo la afinidad al tema y problemática, donde utilizará cerca dicha base de información que buscará relacionar las variables estudiadas, del mismo modo las fuentes que se obtuvieron y la información expuesta fueron adjuntadas con mucha autenticidad, afianzando la contribución teórica para el porvenir de investigaciones que indaguen componer los problemas empresariales.

La justificación práctica del estudio beneficiará a todo el ámbito empresarial, y servirá a la organización a indagar la problemática de las variables de estudio. De igual aspecto ayudo a la culminación de reglas disciplinarias que son parte de una condición esencial, puesto que las organizaciones ambicionan ser más competentes u efectivas, puedan practicar e implementar estrategias que proyecten un buen funcionamiento de motivación de manera que pueda satisfacer las necesidades del consumidor, colaborador y derivando así una buena decisión de compra.

La justificación social del estudio de investigación consiste en medir las dos variables de estudio en la cual la vital trascendencia, puesto que nos admite manejar una referencia de productividad adecuado de acuerdo al modelo de empresa u objeto de estudio, además podremos identificar su forma de contribución para el incremento de motivación para sus colaboradores tanto como la importancia del servicio que se presenta a disposición del mercado para su correcto alcance de estas mismas. Por lo tanto, el informe que se lograra de esta investigación cooperara a crear estrategias que complementen la mira o percepción que el colaborador tiene con respecto a la producción.

La justificación metodológica de este trabajo de investigación se realizó de acuerdo al fundamento en dirección de la investigación índole aplicada, valor correlacional, enfoque cuantitativo con diseño no experimental, el objetivo es diseñar y construir eficiencia a través de la motivación teniendo la determinación de emplear en una próxima indagación científica comparables al estudio.

La investigación planteó como objetivo general.

Determinar la relación entre motivación y productividad en los colaboradores de Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021.

Por lo tanto, se estableció sus objetivos específicos:

- Identificar la relación entre la motivación y la eficacia en los colaboradores de la empresa Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021
- Identificar la relación entre motivación y la eficiente en los colaboradores de la empresa Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021
- Identificar la motivación y la competitividad en los colaboradores de la empresa Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021

De igual forma se planteó como Hipótesis general.

La motivación se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021.

Las hipótesis específicas son las siguientes:

- Existe relación entre la motivación y la eficacia de los colaboradores de la empresa Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021.
- Existe relación entre la motivación y la eficiencia de los colaboradores de la empresa Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021
- Existe relación entre la motivación y la competitividad en los colaboradores de la empresa Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021

II. MARCO TEÓRICO

En relación con antecedentes nacionales se muestran los presentes trabajos de investigación.

Ancajima y Villena (2021), en la información titulada, Desempeño laboral y motivación en el área que pertenece a educación ejecutiva de CENTRUM PUCP, Santiago de Surco, 2021. Tuvieron el fin de determinar la conexión entre el desempeño laboral y la motivación en el área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP, Santiago de Surco, el estudio fue correlacional, la población fue 38 empleados del área de educación ejecutiva de CENTRUM PUCP en Santiago de Surco, la muestra de 38 trabajadores del área de educación ejecutiva de CENTRUM PUCP y el muestreo censal, los resultados de acuerdo a Spearman, un coeficiente de relación igual a 0,752 y un rango de significancia de $p= 0,000$, concluyeron que la igualdad entre el desempeño laboral y la motivación en el área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP.

Munaya (2021), dicha investigación, Motivación y Desempeño Docente de la Institución Educativa Privada en Pisco, 2021. Obtuvo como meta analizar la relación entre la motivación y el desempeño de docentes en una Institución Educativa Privada de la provincia de Pisco, el estudio es correlacional, la población fue 36 docentes de una I.E.P de la provincia de Pisco, la prueba de 32 profesionales en educación de dicha institución y el muestreo no probabilístico; los resultados de acuerdo a Spearman, un coeficiente de relación de 0,816 y la cota de significancia de $p= 0,000$, concluyo que existe afinidad dentro del rendimiento y motivación de los educadores en la Institución Educativa Privada en la provincia de Pisco.

Figuroa (2020), en la investigación titulada, Motivación y el desempeño de los trabajadores en el sector de ventas de una organización de comunicaciones, 2020. El objetivo fue disponer la conexión entre sus variables en los colaboradores del sector de ventas de una organización de comunicaciones, el estudio fue correlacional, la población fue 85 colaboradores en el sector de ventas, la muestra de 85 trabajadores del área de ventas y el muestreo censal; el instrumento fue el cuestionario, los resultados de acuerdo a Spearman, un coeficiente de correlación

de 0,453 y el nivel de significancia de $p= 0,000$, concluyo que presenta relación entre rendimiento laboral y motivación del sector de ventas de dicha organización.

Vergel (2020), en la investigación titulada, Satisfacción y Motivación laboral de los efectivos de la institución policial en la región de Ica, 2020. Tuvo un objetivo resolver el enlace de las variables en los efectivos, el estudio fue correlacional, la población fue 300 efectivos de dicha institución policial privada en Ica, la muestra de 103 efectivos de la región antes mencionada y el muestreo no probabilístico; el instrumento fue el cuestionario, los resultados de acuerdo a Pearson, un coeficiente de correlación de 0,252 y el nivel de significancia de $p= 0,010$, concluyo que existe asociación entre satisfacción laboral y motivación en los efectivos policiales.

Rengifo (2020), en la investigación titulada, Motivación y eficacia de los empleados en la provincia de Moyobamba, 2020. El propósito fue analizar el vínculo entre el rendimiento profesional y motivación en dicha municipalidad provincial ubicada en Moyobamba, la búsqueda fue correlacional, la población fue 115 trabajadores, se obtuvo los datos del personal., la muestra de por los 115 trabajadores y el muestreo no probabilístico; el instrumento fue el cuestionario, los resultados de acuerdo a Spearman, un coeficiente de correlación de 0,719 y con el nivel de sig. de $p= 0,000$, concluyo la afinidad entre el desempeño y la motivación de los colaboradores del municipio de Moyobamba.

Así mismo en el sentido el ámbito internacional se tomó en cuenta los siguientes trabajos previos.

Cahyono y Rahayu (2020), en el artículo científico titulado, La motivación de los estudiantes de escritura de EFL, competencia de escritura y género. Tuvieron como objetivo examinar la correlación entre la motivación de los alumnos de inglés como idioma extranjero por escrito y su dominio de la escritura, el estudio fue correlacional, la población fue de 55 estudiantes que estaban tomando un curso de redacción de ensayos en un departamento de inglés de una universidad en Indonesia, la muestra de 55 estudiantes que estaban tomando un curso de redacción de ensayos en un departamento de inglés y el muestreo no probabilístico; la recolección de datos fue el cuestionario, la conclusión de acuerdo a Pearson, un

coeficiente de correlación de 0,707 y el nivel de sig. de $p= 0,052$, concluyeron que hay una correlación entre la motivación de los estudiantes de inglés como lengua extranjera por escrito y su dominio de la escritura.

Saracoglu (2020), en el artículo científico titulado, Relación entre los métodos de enseñanza y motivación de los estudiantes del nivel secundaria. Su objetivo fue revelar la afinidad que proporciona motivación y estrategias del aprendizaje del educando en el nivel de secundaria, el estudio fue correlacional, la población fue de estudiantes del 9, 10 y 11 grados de Safranbolu Ataturk Anatolian High School en el distrito de Safranbolu de Karabük en Turquía, la muestra de 251 estudiantes Safranbolu Ataturk Anatolian High School y el muestreo conveniencia; el instrumento fue la escala de estrategias de motivación y aprendizaje (GOSO), los resultados de acuerdo a Pearson, un coeficiente de correlación de 0,488 y el nivel de sig. de $p= 0,001$, Afirmo que si existe relación entre los niveles de motivación y estrategias del aprendizaje de nivel secundaria.

Afandi, MS y Neolaka (2021), en el artículo científico titulado, Correlación causal de la motivación y la disciplina del maestro en Banyumanik, ciudad de Semarang. Tuvieron como objetivo identificar patrones de relaciones de motivación y disciplina utilizando enfoques estructurales de causalidad para obtener una comprensión más completa, el estudio fue correlacional, la población fue de 272 maestros de escuela primaria de siete ramas de discusión de grupo de profesores de asignaturas (MGMP) en el subdistrito de Banyumani, la muestra de 162 maestros de escuela primaria de siete ramas y el muestreo aleatorio estratificado; el instrumento fue el cuestionario, los resultados de acuerdo a Pearson, un coeficiente de correlación de 0,615 y el nivel de sig. de $p= 0,000$, concluyo que existe relación la disciplina del maestro en Banyumanik y la motivación.

In'am y Sutrisno (2021), en el artículo científico titulado, Fortalecimiento de la autoeficacia y la motivación en el rendimiento de los estudiantes de matemáticas a través del modelo de aprendizaje cooperativo. Tuvieron como objetivo analizar la autoeficacia de los estudiantes refuerzo y su motivación instrucción de las matemáticas utilizando el cooperativo modelo de aprendizaje con el tipo de Torneo de Juegos por Equipos, el estudio fue correlacional, la población fue de 28

estudiantes varones del Grado VIII de la Escuela Secundaria. Syaichona Samarinda en el año académico 2017/2018, la muestra de 28 estudiantes varones del Grado VIII de la Escuela Secundaria Syaichona Samarinda y el muestreo no probabilístico; el medio que se utilizó fue la evaluación, en efecto de acuerdo a Pearson, un coeficiente de correlación de 0,819 y el nivel de sig. de $p= 0,000$, concluyeron que existe relación entre la autoeficacia de los estudiantes refuerzo y su motivación del conocimiento de las matemáticas utilizando un cooperativo modelo de aprendizaje con el tipo de Torneo de Juegos por Equipos.

Simsek y Erdem (2020), en el artículo científico titulado, Correlación entre las habilidades comunicativas y la motivación de los docentes. Tuvieron como objetivo identificar la correlación entre las habilidades de comunicación y la motivación y revela la correlación entre dotes de comunicación y motivación, el estudio fue correlacional, la población fueron los docentes que trabajan en escuelas públicas desde preescolares, escuelas primarias, escuelas secundarias y preparatorias en Pamukkale y Merkezefendi, que son distritos centrales de la provincia de Denizli, la muestra de 726 docentes que trabajan en escuelas públicas desde preescolares, escuelas primarias, escuelas secundarias y preparatorias en Pamukkale y Merkezefendi y el muestreo estratificado proporcional; el instrumento fue el cuestionario, un coeficiente de correlación de 0,209 y el nivel de significancia de $p= 0,000$, concluyeron que existe relación entre las habilidades de comunicación y la motivación y revela la correlación entre dotes de comunicación y motivación.

Prosiguiendo con el estudio, se recolectó información en relación a la primera variable motivación, un conjunto de conceptos diferentes autores.

De acuerdo con Rakhimova (2021), la motivación se define como un proceso por el cual surge una cierta cantidad de fuerza instigadora, inicia la acción, y siempre que ninguna otra fuerza entre en juego para debilitarla. Como dicen Kılıç, Kılıç y Akan (2021), la motivación es como un proceso en el que se inician y mantienen actividades orientadas a objetivos. Según Shamiry y Al Fuad (2020), la motivación se define como lo que mueve a una persona a tomar ciertas decisiones, a involucrarse en la acción, a esforzarse y persistir en la acción.

Teniendo en cuenta a Romero, Bellas, Becerra y Duro (2020), la motivación se define en una serie de procesos que influyen en la excitación, la fuerza y la

dirección de la conducta. Con base en Haerazi y Irawan (2020), la motivación se define como la combinación de esfuerzo y deseo de alcanzar los objetivos de aprendizaje y una actitud favorable hacia el aprendizaje del idioma. De acuerdo con Kim, Knotts y Albers (2021), la motivación fue definido como estado activo, dirige, proporciona y conduce las metas del individuo. Como dice Chang (2020), la motivación se define como la causa que empieza, dirige y mantiene las conductas dirigidas a alcanzar un objetivo. Según Cahyono y Rahayu (2020), la motivación se define como los aspectos psicológicos en relación al surgimiento del individuo, puesto que no se compete como un rasgo físico, al contrario, por las relaciones sociales de los seres humanos con la situación.

Continuando con lo anterior según Gherasim y Gherasim (2020), La motivación se conceptualiza tal como un impulso que induce a un ser humano para seleccionar y hacer una acción que existan en las opciones que surgen en un lugar particular, también porque hace más eficiente el esfuerzo colectivo para lograr las metas en la empresa y lleva al individuo a la meta a buscar mejores situaciones para la realización profesional y así integrarse en la sociedad en la que sus acciones tienen sentido. Con base en Findyartini, Felza, Setyorini y Mustika (2020), la motivación se define como un fin que pueda complementar a cualquier persona a sostenerse en acción, lograr los procesos necesarios e incrementar las acciones relevantes para lograr el resultado.

Citando a Simsek y Erdem (2020), la motivación se define como el resultado entre la persona y el lugar que lo rodea, dependiendo de la situación que esté pasando el individuo en ese preciso momento, habrá una reacción entre él y la posición que promoverá o no al individuo. Como expresan Eggers y Kaul (2018), la motivación se definió como la atracción que dirige a una persona a elegir y ejecutar una acción. Tal como Botella y Ramos (2020), la motivación tiene como particularidad de la psicología humana, incrementa las causas que ocasionan, centran y sostienen la conducta humana.

Finalmente empleando las palabras de Assante y Momanu (2021), la motivación se determina garantizar a cierta persona para que trabaje una acción que satisface algunas de sus necesidades y llegue alcanzar algún logro deseada para el motivador.

Por consiguiente, se recolecto información en relación con la dimensión de la primera variable motivación como la motivación extrínseca, motivación intrínseca, motivación trascendente, un conjunto de conceptos diferentes autores.

A juicio de Kaya y Çenesiz (2020), la motivación extrínseca se determina lo externo al hombre, lo que viene del exterior ya es una motivación para lograrlo, aquí viene las recompensas que se pueden obtener como un reconocimiento al trabajo, una suma de dinero, o un puesto relevante en un grupo de influencia.

Desde la posición de Yi-Yin (2020), la motivación intrínseca se define como el tipo de motivación que viene de uno mismo, así como una sensación de bienestar y realización personal en cuanto se relaciona con las metas que una persona quiere alcanzar para sentirse mejor.

Como plantea Mean y Maciejewski (2021), la motivación trascendente se define como aquella que no radica tanto en la propia persona, sino que está más enfocada en el grupo o incluso en algo sobrenatural, es decir una persona que da un gran valor a la amistad o el trabajo en equipo, piensa siempre más allá de su propio beneficio y esa es la base de este tipo de motivación.

Prosiguiendo con la investigación, se recolecto información en relación a la segunda variable productividad, un conjunto de conceptos de diferentes autores.

Tal como Sprague (2021), la productividad se define como el vínculo dentro de la cantidad de productos adquiridos mediante un sistema productivo y los recursos empleados en su producción. Como lo hace notar Abolhassani, Harner, Jaridi y Gopalakrishnan (2018), la productividad se define como determinar el total de servicios y bienes que fueron producidos por cada factor utilizado durante un periodo determinado. Empleando las palabras de Nasrullah y Sankaran (2021), se define la productividad como la conexión entre la producción adquirida por un sistema de producción y los recursos empleados para obtenerla. A juicio de Ferens (2017), la productividad lo definen como medición económica que proporciona los bienes y servicios producidos por cada factor utilizado durante un periodo determinado. Desde la posición de Góral y Rembisz (2018), la productividad se

define como el nivel de producción por unidad de superficies de tierras cultivadas de trabajo. Según Czumanski y Lödding (2016), la productividad se define como la relación entre la actividad productiva y los medios necesarios para lograrla, ya que estos medios son de naturaleza tecnológica, humana o de infraestructura.

Teniendo en cuenta a Settsu y Takashima (2020), la productividad se define como el uso eficiente de los factores, mano de obra, inversión, tierra, materiales, energía, siendo la posibilidad de incrementar la producción por el incremento de cualquiera de los factores de producción. Con base en Varlamova y Larionova (2020), la productividad es definido como la conexión de productos obtenidos por un método de producción y los recursos realizados en su producción, la productividad nos muestra el indicador de la eficiencia productiva. Citando a Bryan y Morten (2019), la productividad se define como la relación entre los recursos utilizados para obtener dicha producción de acuerdo al sistema productivo de la organización. Como lo hace notar Zhan, An y Cheng (2021), la productividad se define como la conexión entre el tiempo utilizado y los resultados para obtenerlos a cuanto menor sea el tiempo transcurrido que lleve a obtener el resultado proporcionado, más productivo es el sistema. Empleando las palabras de Rico y Cabrer-Borrás (2021), la productividad se define como la relación de lo que se necesita producir y que hay entre lo producido. A juicio de Young-Hee y Kyunga (2018), la productividad se define como el análisis de un sistema para realizar los productos que son solicitados. Desde la posición de Battisti, Del Gatto y Parmeter (2018), la productividad se define como un indicador que muestra los resultados de los procesos de bienes en la producción de bienes y servicios; y tiene una conectividad entre los recursos proporcionados y los frutos recibidos que realza la eficiencia de recursos humanos, capital, etc. para el mercado.

Prosiguiendo, se recolectó datos en asociación a las dimensiones de la segunda variable productividad como eficacia, eficiencia, y competitividad, un conjunto de conceptos de diferentes autores.

Citando a Pareek y Kulshrestha (2021), la eficacia es definida como la elevación de alcance de metas y objetivos de semejanza a la capacidad para obtener todo lo propuesto.

Con base en Myshonkov y Atishev (2021), la eficiencia se define como el grado de eficacia para poder utilizar los recursos para crear un producto útil.

Como expresa Milusheva (2020), la competitividad se define como la inteligencia que tiene un ser para estar por encima de sus competidores, ganando una mejor posición frente a ellos.

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Enfoque

Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo. De acuerdo con Hernández, Fernández & Baptista (2016), mencionan que se realiza la recopilación de los documentos donde se muestra la hipótesis por medio de la dimensión numérica, el análisis estadístico y probar dichas hipótesis.

3.1.2 Tipo

La investigación fue de tipo aplicada; ya que tomó teorías vigentes de trabajos previos para resolver casos prácticos.

Para Baena (2017) declara que la investigación concentrada tiene como objetivo hacer contribuciones que brinden soluciones inmediatas a los problemas sociales.

3.1.3 Nivel

Tuvo un nivel correlacional y permitió cuantificar la magnitud de correlación que existió en ambas variables de estudio.

Para Cabezas, Andrade y Torres (2018), manifiestan que la investigación es la relación de agrupación de variables por medio de un patrón previsible de un grupo o población. Así mismo, intenta pronosticar la estimación aproximada que se tendrá entre una o más variables.

3.1.4 Diseño

El diseño fue no experimental, dado que no existió maniobra en ninguna de las variables.

Según Hernández et al. (2015), sintetiza que el diseño no experimental contempla las manifestaciones a su estado natural, ya que al ser estudiados no se manipulan las variables y mucho menos se puede influir en ellas.

Así mismo, el estudio se abordó mediante el corte transversal. De acuerdo con Hernández et al. (2015), expresa que se presenta cuando la recopilación de referencias del estudio se realiza a un momento determinado.

3.2. Variables y operacionalización

Para Cabezas (2018), definen que, dichas variables determinan propiedades que puede estar en constantes cambios y que pueden medirse o comprobarse. En la tesis se utilizó dos variables cualitativas, según Hernández et al. (2016), sintetizan que son el análisis de datos no numéricos, es decir determina las interrogantes para el proceso de comprobación teórica.

Así mismo, Cabezas (2018) sintetiza que la operacionalización constituye la agrupación de métodos u procesos y celeridad que se extienden para la medición de una variable.

Por ende, se estableció dos variables cualitativas:

3.2.1. Motivación

Definición conceptual

Según García (2016), nos dice que representa todas aquellas fuerzas que actúan sobre el individuo y provoca que se realice de cierta forma específica o se encamine a metas profesionales, en este sentido debemos tener en cuenta el esfuerzo que dedica en su desempeño, donde la motivación es parte del desempeño para generar mejores resultados y la persistencia que tiene el individuo para lograr las metas por la organización.

Definición operacional

La cuantificación se determinó a través del formulario de escala tipo Likert, se consideran 3 dimensiones 8 indicadores con una totalidad de 16 interrogantes ordinales.

3.2.2 Productividad

Definición conceptual

Según Valdés (2019), De acuerdo a la muestra se desarrolló un resultado del proceso, respecto a la cantidad de hechos que se produjeron en alguna unidad de un lapso estimado, con el nivel de productividad determinado desde el punto de la

cantidad de colaboradores que apoyen a la muestra y la intensidad de trabajo, duración de la jornada.

Definición operacional

Se midió a través de la descomposición de la variable mediante, el cuestionario tipo Likert y estiman 3 dimensiones, 10 indicadores con una totalidad de 20 interrogantes ordinales.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

El estudio abarcó una población conformada por los colaboradores de la empresa Industrial Gorak S.A.C, por lo tanto, se consideró una población finita debido a que cuenta con una totalidad de 47 colaboradores.

De acuerdo a Hernández al. (2016), infieren que la población alega en general el universo se constituye por sujetos determinando características semejantes y generales.

3.3.2 Criterios de selección

Inclusión

Para esta investigación se tuvo en cuenta a los integrantes de la organización que laboran de manera presencial.

Exclusión

Para este estudio no se tomó como parte de la población a los gerentes y proveedores.

3.3.3 Muestra

La muestra estuvo constituida por 47 colaboradores, por lo tanto, se consideró como una muestra censal, donde aportaron información que ayudó a determinar la información. (Ver Anexo 3).

Según Romaní (2018), la investigación indica que la muestra censal está representada por toda la población o universo de la investigación.

3.3.4 Muestreo

Cordero y Caraballo (2017), definieron que el procedimiento donde se somete los valores de un universo de investigación, mediante la conclusión de una muestra del mismo, donde también nos muestra la reducción que sobresale de los costos de investigación, como consecuencia nos da a conocer una agilidad y rapidez para obtener los resultados de calidad

3.3.5 Unidad de análisis

Estuvo constituido por cada colaborador de la empresa Industrial Gorak S.A.C.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

En este estudio para la obtención de datos se hizo uso de la encuesta, puesto que permitió tener mayor información en base a preguntas y opiniones con el fin de generalizar el resultado de una población.

Según Baena (2017), define que la técnica es una herramienta que sirve como guía en el proceso de una investigación. De tal manera que es importante para definir la estructura de la investigación y establecer decisiones ante cualquier situación o problemática

En cuanto a la encuesta, según Cabezas et al. (2018), nos dicen que es una técnica que se utiliza para obtener información significativa de personas acerca de un problema propuesto y lograr alcanzar los objetivos propuestos de la investigación.

3.4.2 Instrumento

En este estudio se utilizó el cuestionario como herramienta (ver anexo 2).

Con respecto al instrumento según Baena (2017), nos dice que el instrumento es una herramienta que comprende parámetros de apoyo para que la investigación logre su objetivo, también ayuda en la recolección de información y beneficia en la obtención de resultados.

En cuanto al cuestionario Según Hernández et al. (2017), el total de interrogantes sobre la relación de una o más variables que serán medidas, este tipo

de instrumento es el más usado para recolectar datos, ya que es de gran ayuda para determinar resultados correctos y verídicos ante el planteamiento de un problema.

3.4.2.1 Validez

La validez del instrumento se efectuó por tres docentes especialistas con el tema de investigación de la Universidad César Vallejo que sostendrán una revisión del instrumento que se presentará, contando con sus comentarios y aprobación para su aplicación en la investigación.

Según Aravena, Moraga, Cartes & Manterola (2016) infieren que, la validez es el nivel de medición del objetivo de estudio que representa correcciones oportunas y en seguida dar principio con el trabajo de campo.

Tabla 1

Información de expertos

Nombres	
01.	Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
02.	Mg. MASIAS FERNANDEZ MERY GEMELI
03.	Mg. FARRO RUIZ LIZET MALENA

Según la tabla 1 la información corresponde a los 3 expertos validaron el instrumento.

Tabla 2

Validación de expertos Motivación

Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
Claridad	79%	85%	88%	252%
Objetividad	82%	88%	92%	262%
Pertinencia	79%	85%	85%	249%
Actualidad	85%	90%	90%	265%
Organización	85%	90%	90%	265%
Suficiencia	70%	85%	86%	241%
Intencionalidad	78%	85%	90%	253%
Consistencia	84%	86%	84%	254%
Coherencia	78%	85%	85%	248%
Metodología	90%	90%	90%	270%
	81%	88%	88%	2559%
				85%

En la tabla anterior se observa la validación obtenida por el juicio de expertos de este instrumento de la primera variable obtuvo un 85%, que indica que tiene validez el instrumento.

Tabla 3

Validación de expertos Productividad

Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
Claridad	79%	85%	85%	249%
Objetividad	84%	87%	91%	262%
Pertinencia	79%	85%	88%	252%
Actualidad	85%	90%	90%	265%
Organización	85%	90%	90%	265%
Suficiencia	75%	85%	85%	245%
Intencionalidad	78%	85%	85%	248%
Consistencia	86%	85%	92%	263%
Coherencia	78%	85%	92%	255%
Metodología	90%	85%	92%	267%
	82%	90%	92%	2571%
			Total	86%

De igual manera en la tabla anterior se muestra la validez obtenida de la segunda variable obtuvo un 86%, que indica que tiene validez el instrumento.

3.4.2.2. Confiabilidad

En esta investigación se utilizó la estadística alfa de Cronbach calculado mediante el SPSS. Para que el instrumento se considere confiable este deberá tener un nivel de 0.70 dentro de una escala de valorización de 0 a 1.

Según Aravena et al. (2018), exponen que es el grado de los puntajes de del cálculo, logrando que se encuentran libres de error de medida.

Tabla 4*Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach*

Rango	Nivel
> 0.90	Perfecta
> 0.80	Elevada
> 0.70	Aceptable
> 0.60	Regular
> 0.50	Baja
< 0.50	Nula

Según Bedeian (2016), manifiesta el Alfa de Cronbach sirve para medir el grado de fiabilidad expresado como numero entre 0 y 1, de una escala de medida, cuya ecuación especificara nivel de estabilidad y exigencia.

Tabla 5*Estadística de fiabilidad global*

Alfa de Cronbach	Número de elementos
,948	36

Tabla 5, aplicando el Alfa de Cronbach se obtuvo el 0.948 y un nivel de confiabilidad perfecta siendo confiable el cuestionario.

Tabla 6*Estadística de fiabilidad de la variable motivación*

Alfa de Cronbach	Número de elementos
,838	18

Tabla 6, para la variable motivación se obtuvo el 0.838 y un nivel de confiabilidad elevada siendo confiable el cuestionario.

Tabla 7

Estadística de fiabilidad de la variable productividad

Alfa de Cronbach	Número de elementos
,975	18

Para la variable productividad se obtuvo el 0.975 y un nivel de confiabilidad perfecta siendo confiable el cuestionario.

3.5. Procedimientos

En esta investigación se realizó el reconocimiento de la problemática, en base ello se formulara el problema general y el problema específico, prosiguiendo con los objetivos e hipótesis, después de ello, se investiga trabajos previos internacionales y nacionales, así mismo se tenía que investigar los conceptos de las variables y dimensiones, el siguiente paso es identificar la metodología de la investigación, se aplica criterios de inclusión y exclusión, se trabaja con una técnica de encuesta y se utilizó como instrumento el cuestionario, para recolectar y obtener información para ser procesados, incluyendo las dimensiones e indicadores para trasladar al SPSS 25, mediante el alfa de Cronbach, que ayudo a ver la confiabilidad que tiene el instrumento elaborado

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de datos fue a través de la estadística descriptiva e inferencial

3.6.1. Análisis de datos descriptivo

Para la exploración de cifras que se obtuvo, se realizó mediante la estadística descriptiva, según Hernández, et al. (2014), nos aclara que la estadística descriptiva es aquel que analizará los resultados de manera que se fija por sus características o perfiles de las personas ya sea en un conjunto de datos como, peso o talla de una población, sexo, temperatura corporal entre otros aspectos, y su proceso de descripción será de manera de resúmenes o tablas de manera que esta pueda tener una información más organizada mediante números para su mayor interpretación.

Los resultados se procesaron a través del software SPSS 25 que permitió interpretar de la forma más simple mediante tablas y gráficos.

3.6.2 Análisis de datos inferencial

En la investigación se empleó el método de análisis inferencial, según Ramírez (2019), nos comenta que la estadística inferencial sirve para acreditar hipótesis y estimar parámetros de la población de una investigación y se usa para elaborar un cálculo de probabilidades asertivas.

Se utilizó la estadística inferencial; el propósito fue de encontrar la relación entre las variables, también del análisis de sus dimensiones, aprobando a la investigación acertar conclusiones más reales y verídicas.

3.7. Aspectos éticos

El estudio fue desarrollado bajo los principios éticos de la investigación, lo cual respetará las normas y reglamentos impuestos por la universidad. Así mismo las fuentes obtenidas y la información presentada de los antecedentes nacionales e internacionales serán referenciadas mediante el estilo APA que garantiza la correcta redacción del trabajo de investigación. Por otro lado, se realizará el permiso y el consentimiento de la empresa Industrial Gorak S.A.C. Finalmente, la información obtenida será reservada con mucha privacidad, garantizando la confidencialidad.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

Análisis descriptivo de motivación

Tabla 8

Resultado descriptivo de la motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	24	51,1	51,1	51,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	27,7	27,7	78,7
De acuerdo	10	21,3	21,3	100,0
Total	47	100,0	100,0	

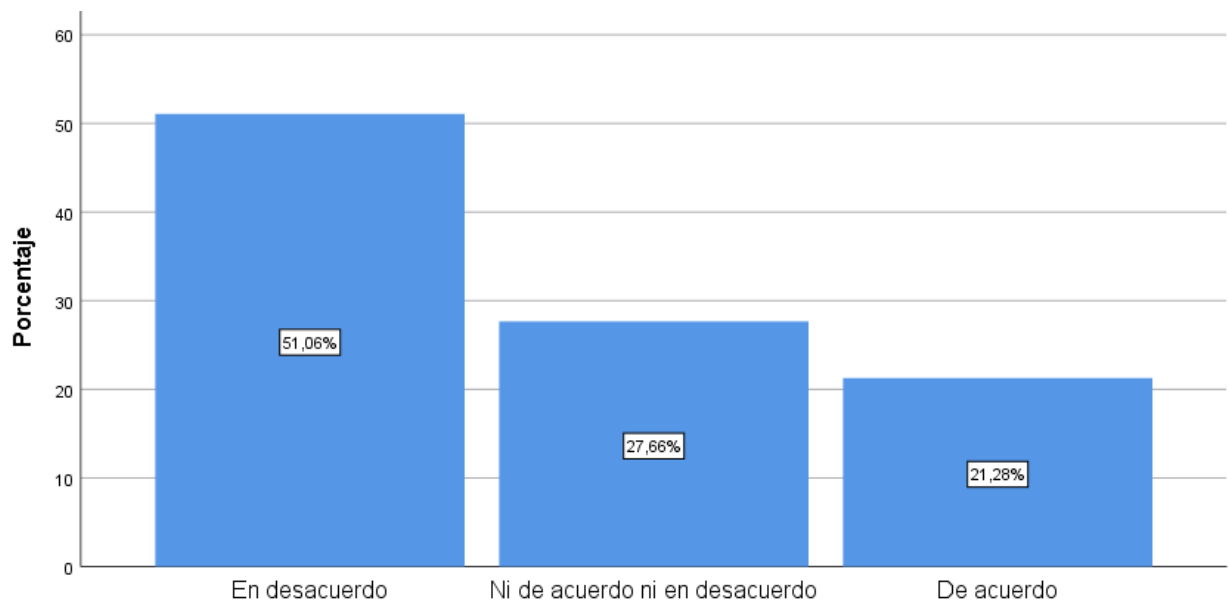


Figura 1. Motivación

Tabla 8 y figura 1, de acuerdo a los 47 colaboradores de Industrial Gorak S.A.C., se encontró que 24 colaboradores que son el 51,06% respondieron en desacuerdo. Como también 13 colaboradores que son el 27,66% respondieron ni de acuerdo ni en desacuerdo. Y 10 colaboradores que son el 21,28% respondieron de acuerdo. Es decir, la empresa no emplea una motivación efectiva a sus colaboradores.

Análisis descriptivo de productividad

Tabla 9

Resultado descriptivo de la productividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	5	10,6	10,6	10,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	74,5	74,5	85,1
De acuerdo	5	10,6	10,6	95,7
Totalmente de acuerdo	2	4,3	4,3	100,0
Total	47	100,0	100,0	

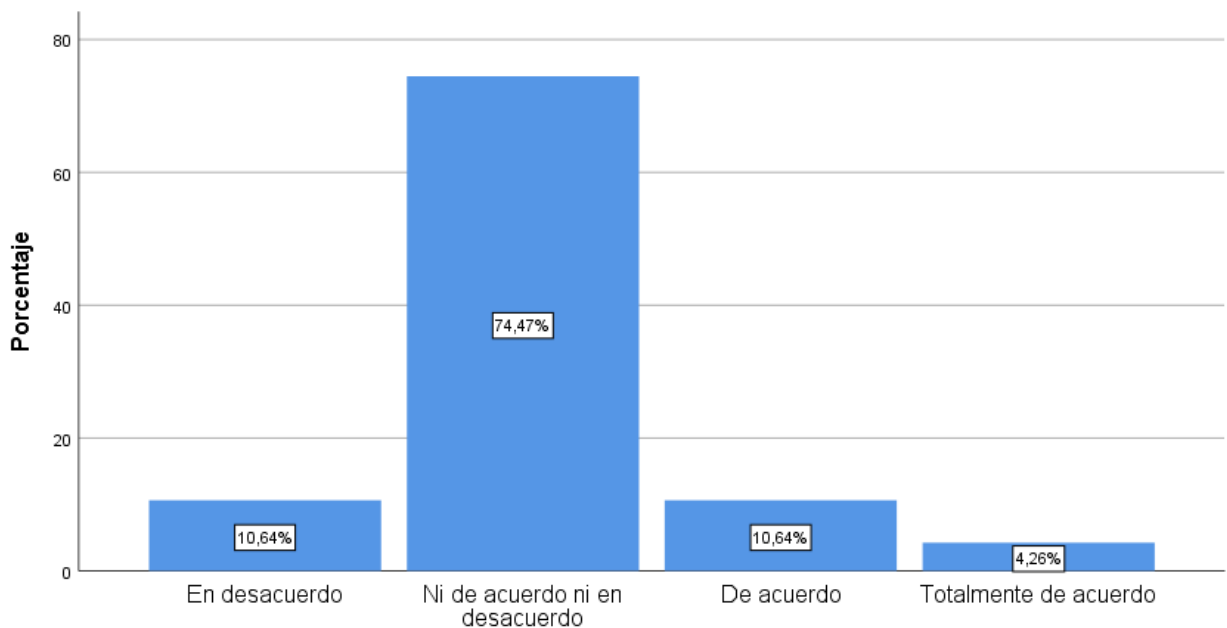


Figura 2. Productividad

Visto los datos de la tabla 9 y figura 2, de acuerdo a los 47 colaboradores de Industrial Gorak S.A.C., se encontró que 35 colaboradores que son el 10,64% respondieron en desacuerdo. Como también 5 colaboradores que son el 74,47% respondieron ni de acuerdo ni en desacuerdo. A la vez 5 colaboradores que son el 10,64% respondieron de acuerdo. Y 2 colaboradores que son el 4,26% respondieron totalmente de acuerdo. Es decir, la empresa no tiene una productividad por parte de sus colaboradores.

Análisis descriptivo de productividad

Tabla 10

Resultado descriptivo de eficacia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	18	38,3	38,3	38,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	34,0	34,0	72,3
De acuerdo	9	19,1	19,1	91,5
Totalmente de acuerdo	4	8,5	8,5	100,0
Total	47	100,0	100,0	

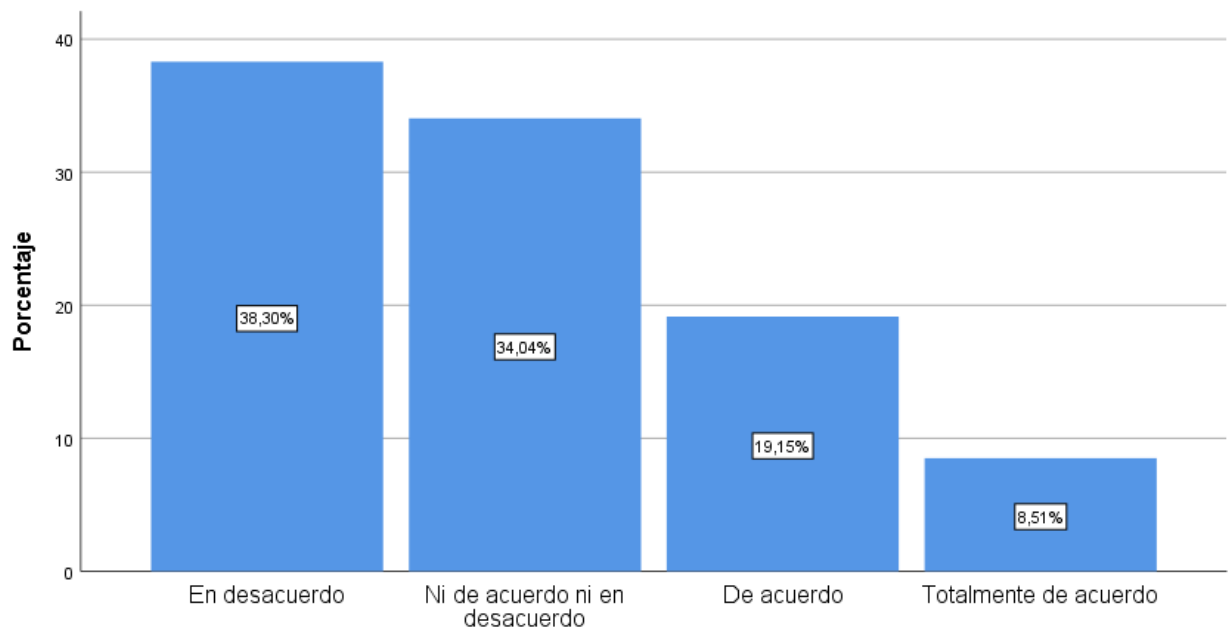


Figura 3. Eficacia

Tabla 10 y figura 3, de acuerdo a los 47 colaboradores de Industrial Gorak S.A.C., se encontró que 18 colaboradores que son el 38,30% respondieron en desacuerdo. Como también 16 colaboradores que son el 34,04% respondieron ni de acuerdo ni en desacuerdo. A la vez 9 colaboradores que son el 19,15% respondieron de acuerdo. Y 4 colaboradores que son el 8,51% respondieron totalmente de acuerdo. Es decir, la empresa no actúa con la eficacia esperada en la productividad por parte de sus colaboradores.

Análisis descriptivo de eficiencia

Tabla 11

Resultado descriptivo de eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	10,6	10,6	10,6
En desacuerdo	17	36,2	36,2	46,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	25,5	25,5	72,3
De acuerdo	8	17,0	17,0	89,4
Totalmente de acuerdo	5	10,6	10,6	100,0
Total	47	100,0	100,0	

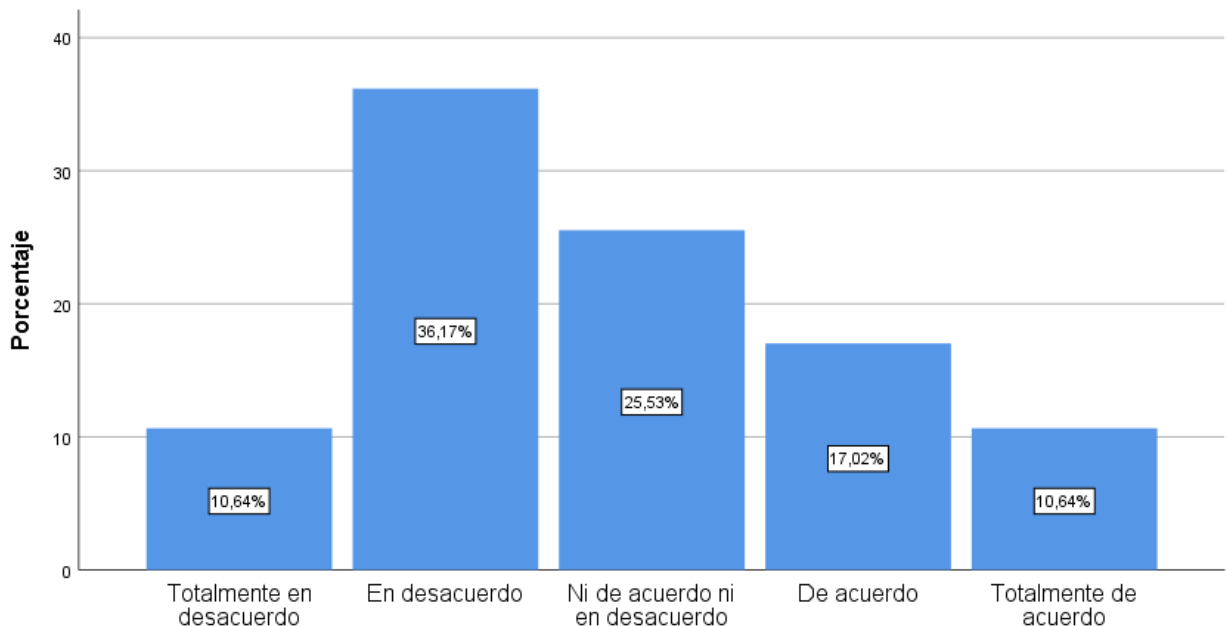


Figura 4. Eficiencia

Tabla 11 y figura 4, de acuerdo a los 47 colaboradores de Industrial Gorak S.A.C., se encontró que 17 colaboradores que son el 36,17% respondieron en desacuerdo. Como también 12 colaboradores que son el 25,53% respondieron ni de acuerdo ni en desacuerdo. A la vez 8 colaboradores que son el 17,02% respondieron de acuerdo. Además 5 colaboradores que son el 10,64% respondieron de acuerdo. Y 5 colaboradores que son el 10,64% respondieron totalmente en desacuerdo. Es decir, la empresa emplea una eficiencia en la productividad por parte de sus colaboradores.

Análisis descriptivo de competitividad

Tabla 12

Resultado descriptivo de competitividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	4,3	4,3	4,3
En desacuerdo	22	46,8	46,8	51,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	23,4	23,4	74,5
De acuerdo	10	21,3	21,3	95,7
Totalmente de acuerdo	2	4,3	4,3	100,0
Total	47	100,0	100,0	

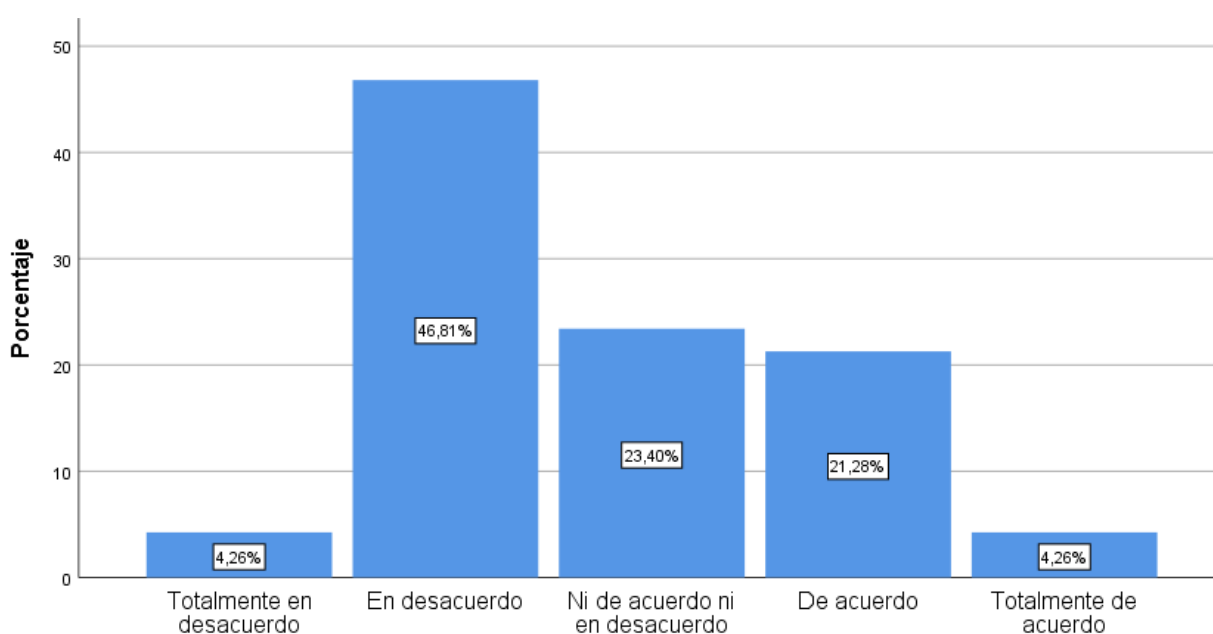


Figura 5. Competitividad

Tabla 12 y figura 5, de acuerdo a los 47 colaboradores de Industrial Gorak S.A.C., se encontró que 22 colaboradores que son el 46,81% respondieron en desacuerdo. Como también 11 colaboradores que son el 23,40% respondieron ni de acuerdo ni en desacuerdo. A la vez 10 colaboradores que son el 21,28% respondieron de acuerdo. Además 2 colaboradores que son el 4,26% respondieron de acuerdo. Y 2 colaboradores que son el 4,26% respondieron totalmente en desacuerdo. Es decir, la empresa no emplea una competitividad en la productividad por parte de sus colaboradores.

4.2 Estadística inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

Es importante analizar y dar a conocer si todos los datos cuentan con algún comportamiento de distribución normal y a que prueba pertenecen.

H₀: Distribución de la muestra es normal.

H₁: Distribución de la muestra no es normal.

Valor de significancia ≥ 0.05 se acepta H₀

Valor de significancia < 0.05 se rechaza H₀

Tabla 13

Prueba de normalidad de motivación y productividad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,319	47	,000	,749	47	,000
Productividad	,406	47	,000	,687	47	,000

Tabla 13, en base a los datos se realizó el Kolmogororov-Smirnov^a dieron un nivel de sig. $0,000 < 0,05$ indicando que no existe una distribución normal de los datos de las variables y se aplicó la prueba no paramétrica de Spearman.

4.2.2 Prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis es una regla que determina cuando se puede aprobar o impugnar una afirmación sobre una población dependiendo de la evidencia proporcionada por una muestra de datos, de acuerdo a los niveles de correlación de Spearman. (Ver Anexo 5).

La prueba de hipótesis general de motivación y productividad:

H₀: No existe relación entre la motivación y la productividad de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021.

H₁: Existe relación entre la motivación y la productividad de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021.

Valor de significancia ≥ 0.05 se acepta H₀

Valor de significancia < 0.05 se rechaza H₀

Tabla 15

Prueba de hipótesis general motivación y productividad

			Motivación	Productividad
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,374**
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	47	47
Productividad		Coeficiente de correlación	,374**	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	50	47

Tabla 15, se manifiesta un coeficiente de Spearman de 0,374 y tiene una correlación positiva media. Puesto que se rechaza la hipótesis nula que indica que no existe relación entre la motivación y la productividad de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021. Se acepta la hipótesis alterna porque el nivel de significancia $0,010 < 0,05$, que indica que existe relación entre la motivación y la productividad de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021.

La prueba de hipótesis específica de motivación y eficacia:

H₀: No existe relación entre la motivación y la eficacia de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021.

H₁: Existe relación entre la motivación y la eficacia de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021.

Valor de significancia ≥ 0.05 se acepta H₀

Valor de significancia < 0.05 se rechaza H₀

Tabla 16*Prueba de hipótesis específica eficacia y motivación*

			Eficacia	Motivación
Rho de Spearman	Eficacia	Coeficiente de correlación	1,000	,265**
		Sig. (bilateral)	.	,072
		N	47	47
	Motivación	Coeficiente de correlación	,265**	1,000
		Sig. (bilateral)	,072	.
		N	47	47

La tabla anterior cuenta con un coeficiente de Spearman de 0,265 y tiene una correlación positiva media. Se rechaza la hipótesis alterna que indica que existe relación entre la eficacia y la motivación de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021. Se acepta la hipótesis nula porque el nivel de significancia $0,072 > 0,05$, que indica que no existe relación entre la eficacia y la motivación entre los colaboradores de Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021.

La prueba de hipótesis específico de motivación y eficiencia:

H₀: No existe relación entre la motivación y la eficiencia de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021

H₁: Existe relación entre la motivación y la eficiencia de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021.

Valor de significancia ≥ 0.05 se acepta H₀

Valor de significancia < 0.05 se rechaza H₀

Tabla 17*Prueba de hipótesis específica eficiencia y motivación*

			Eficiencia	Motivación
Rho de Spearman	Eficiencia	Coeficiente de correlación	1,000	,365**
n		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	47	47
	Motivación	Coeficiente de correlación	,365**	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	47	47

Por consiguiente, en la tabla 17 se otorgó un coeficiente de Spearman de 0,365 y tiene una correlación positiva media. Se rechaza la hipótesis nula que indica que no existe relación entre la motivación y la eficiencia de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021. Se acepta la hipótesis alterna porque el nivel de significancia $0,012 < 0,05$, que indica que existe relación entre la motivación y la eficiencia de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021.

La prueba de hipótesis específica de motivación y competitividad.

H₀: No existe relación entre la motivación y la competitividad de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021.

H₁: Existe relación entre la motivación y la competitividad de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021.

Valor de significancia ≥ 0.05 se acepta H₀

Valor de significancia < 0.05 se rechaza H₀

Tabla 18*Prueba de hipótesis específica competitividad y motivación*

			Competitividad	Motivación
Rho de Spearman	Competitividad	Coeficiente de correlación	1,000	,426**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	47	47
	Motivación	Coeficiente de correlación	,426**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	47	47

Visto que en la tabla 18 se obtuvo un coeficiente de Spearman de 0,426 y tiene una correlación positiva media. Se rechaza la hipótesis nula que indica que no existe relación entre la motivación y la competitividad de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021. Se acepta la hipótesis alterna porque el nivel de significancia $0,003 < 0,05$, que indica que existe relación entre la motivación y la competitividad de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021.

V. DISCUSIÓN

Acorde a los resultados alcanzados se hace una comparación con los antecedentes:

El objetivo general, es determinar el vínculo que se da entre la motivación y la productividad de los trabajadores de Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021. Cuadro 15, dio como resultado un coefi. de Spearman de 0,374 y tiene una correlación positiva media y el nivel de significancia $0,010 < 0,05$ que indica que si existe relación entre la productividad y motivación de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C.; y esto al ser comparado con lo investigado por Ancajima y Villena (2021), en la investigación titulada, Motivación y desempeño laboral en el área de educación ejecutiva de CENTRUM PUCP, Santiago de Surco, 2021, tuvo como resultado un coeficiente de Spearman de 0,752 y existe una discrepancia positiva muy fuerte y un nivel de significancia $0,000 < 0,05$ que indica que si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en el área de Educación Ejecutiva de CENTRUM PUCP. De acuerdo a estos datos, se coincide la relación entre la productividad y motivación y. De acuerdo con Rakhimova (2021), la motivación se define como un proceso por el cual surge una cierta cantidad de fuerza instigadora, inicia la acción, y siempre que ninguna otra fuerza entre en juego para debilitarla.

El objetivo específico, es identificar el enlace entre la eficacia y la productividad de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021. Tabla 16, se vio un coeficiente de Spearman de 0,265 y tiene una relación positiva media y un nivel de significancia $0,072 < 0,05$ que muestra que no existe una relación entre la motivación y la eficacia de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C.; y esto al ser comparado con lo investigado por Munaya (2021), en la investigación titulada, Desempeño y Motivación en una Institución Educativa Privada de la Provincia de Pisco, 2021, tuvo como resultado un coeficiente de Spearman de 0,816 y una correlación positiva muy fuerte y un nivel de significancia $0,000 < 0,05$ que indica que existe relación entre la motivación y el desempeño en una Institución Educativa Privada de la provincia de Pisco. De acuerdo a estos datos, se discrepa la relación entre la eficacia y la motivación, existe discrepancia con el nivel de correlación. Citando a Pareek y Kulshrestha (2021), la eficacia tiene como definición el nivel de

logro de objetivos y metas que hace referencia a nuestra capacidad para así poder lograr lo que nos proponemos.

El objetivo específico, el cual es identificar la relación entre la eficiencia y la productividad de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021. Tabla 17, se obtuvo un coeficiente de Spearman de 0,365 y tiene una correlación positiva media y un nivel de significancia $0,012 < 0,05$, indica que si existe relación entre la motivación y la eficiencia de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C.; y esto al ser comparado con lo investigado por Figueroa (2020), en la investigación titulada, Motivación y rendimiento laboral del personal de ventas de una empresa de telecomunicaciones, 2020, como resultado tuvo un coeficiente de Spearman de 0,453 y tiene correlación positiva media y un nivel de significancia $0,000 < 0,05$ indicando que existe conexión entre rendimiento laboral del personal de ventas y la motivación de una empresa de telecomunicaciones. De acuerdo a estos datos, se coincide la conectividad entre la eficiencia y la motivación, con el nivel de correlación. Con base en Myshonkov y Atishev (2021), la eficiencia se limita como el grado de eficacia con lo cual se utilizan los recursos para crear un producto útil.

El objetivo específico, es identificar la relación que hay entre la competitividad y la productividad de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021. Tabla 18, se extrajo un coeficiente de Spearman a 0,426 y tiene una relación positiva media y un nivel de sig. $0,000 < 0,05$ que indica que existe relación entre la motivación y la competitividad de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021; y esto al ser comparado con lo investigado por Vergel (2020), en la investigación titulada, Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución policial de la región de Ica, 2020, extrajo un resultado coeficiente de Spearman de 0,252 y tiene una correlación positiva débil y el nivel de significancia $0,010 < 0,05$, que indica que existe relación satisfacción laboral y motivación en los colaboradores de la institución policial de la región de Ica. De acuerdo a estos datos, se afirma la relación entre la motivación y la competitividad, sin embargo, se discrepa el nivel de correlación a existir diferencia, en el presente trabajo se muestra un nivel de correlación positiva media mientras que el estudio de Vergal nos muestra una correlación positiva débil. Como expresa Milusheva (2020), la

competitividad se define como la inteligencia que posee una persona o empresa para ubicarse sobre sus competidores, obteniendo una mejor posición frente a ellos.

VI. CONCLUSIONES

Se procedió a determinar las siguientes conclusiones:

Se logró determinar la relación entre la motivación y la productividad de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C. Y se obtuvo un coeficiente de Spearman de 0,374 y tiene una correlación positiva media y un nivel de significancia $0,010 < 0,05$ que indica que existe relación entre la motivación y la productividad de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C. Se concluye que el control correcto de la motivación, que se descompone en la eficacia, eficiencia y competitividad de los colaboradores, permite incrementar la productividad.

Se logró identificar que no existe relación entre la motivación y la eficacia de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C. Y se obtuvo un coeficiente de Spearman de 0,265 y tiene una correlación positiva media y un nivel de significancia $0,072 < 0,05$ que indica que no existe relación entre la motivación y la eficacia de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C. Se concluye que el control correcto de la motivación de los colaboradores, permite incrementar su eficacia.

Se logró identificar la relación entre la motivación y la eficiencia de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C. Y se obtuvo un coeficiente de Spearman de 0,365 y tiene una correlación positiva media y un nivel de significancia $0,012 < 0,05$, que indica que existe relación entre la motivación y la eficiencia de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C. Se concluye que el control correcto de la motivación de los colaboradores, permite incrementar su eficiencia.

Se logró identificar la relación entre la motivación y la competitividad de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C. Con un coeficiente de Spearman de 0,426 y tiene una correlación positiva media y un nivel de significancia $0,000 < 0,05$ que indica que existe relación entre la motivación y la competitividad de colaboradores de Industrial Gorak S.A.C. Se concluye que el control correcto de la motivación de los colaboradores, permite incrementar su competitividad.

VII. RECOMENDACIONES

Con los resultados obtenidos, se realizaron las siguientes recomendaciones:

Primera: Se observó un nivel de correlación positiva media entre motivación y productividad se recomienda generar capacitaciones mensuales sobre la motivación a los colaboradores para que tengan la capacidad elevada y de mantenerse implicados a sus colaboradores para demostrar el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos empresariales marcados por la organización, y que tengan un control correcto de la motivación, que se descompone en la eficacia, eficiencia y competitividad los colaboradores, permitirá incrementar la productividad.

Segunda: Se logró una correlación positiva media entre eficacia y productividad, se recomienda generar capacitaciones mensuales sobre la eficacia a los colaboradores para que sean capaces de lograr los objetivos, se le aliente a ello y, en muchos casos, llegar a ser recompensado con reconocimiento social o ascensos, y que tengan un control correcto de la eficacia los colaboradores, permitirá incrementar la productividad.

Tercero: Se encontró un nivel de correlación positiva media entre eficiencia y productividad, se recomienda generar capacitaciones mensuales sobre la eficiencia a los colaboradores para que realicen las tareas con la menor cantidad de esfuerzo y tiempo invertido, y que tengan un control correcto de la eficiencia los colaboradores, permitirá incrementar la productividad.

Cuarto: Se halló un nivel de correlación positiva media entre eficacia y productividad, se sugiere generar capacitaciones mensuales sobre la competitividad a los colaboradores para que tengan los conocimientos y la habilidad para responder satisfactoriamente la demanda de una tarea o actividad, cumpliendo los objetivos establecidos por la empresa, y que tengan un control correcto de su competitividad los colaboradores, permitirá incrementar la productividad.

REFERENCIAS

- Abolhassani, A., Harner, J., Jaridi, M., & Gopalakrishnan, B. (2018). Productivity enhancement strategies in North American automotive industry. *International Journal of Production Research*, 56(4), 1414-1431. <https://doi.org/10.1080/00207543.2017.1359700>
- Assante, G., & Momanu, M. (2021). The role of critical motivation in the development of altruistic behaviour in youth. *Journal of Educational Sciences / Revista de Stiintele Educatiei*, 42(1), 33-43. <https://doi.org/10.35923/JES.2021.1.03>
- Azmy, A. (2020). Employment Productivity Strategy at Vocational High School: Case Study Darur Roja West Java Indonesia. *International Journal of Management, Accounting & Economics*, 7(11), 660-674. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4342563>
- Battisti, M., Del Gatto, M., & Parmeter, C. F. (2018). Labor productivity growth: Disentangling technology and capital accumulation. *Journal of Economic Growth*, 23(1), 111-143. <https://doi.org/10.1007/s10887-017-9143-1>
- Botella, A. M., & Ramos, P. (2020). Motivation and Project Based Learning: An Action Research in Secondary School. (English): Motivación y Aprendizaje Basado en Proyectos: una Investigación-Acción en Educación Secundaria. (Spanish). *REMIE - Multidisciplinary Journal of Educational Research*, 10(3), 295-320.
- Bryan, G., & Morten, M. (2019). The Aggregate Productivity Effects of Internal Migration: Evidence from Indonesia. *Journal of Political Economy*, 127(5), 2229-2268. <https://doi.org/10.1086/701810>

- Budiyono. (2019). Motivation of work, organizational culture, and organizational commitment towards work productivity lecturers and employees of economics college AAS Surakarta (Stie Aas Surakarta). *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(5), 226–236.
<https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7528>
- Cahyono, B., & Rahayu, T. (2020). Efl Students' Motivation in Writing, Writing Proficiency, and Gender. *TEFLIN Journal: A Publication on the Teaching & Learning of English*, 31(2), 162-180.
<https://doi.org/10.15639/teflinjournal.v31i2/162-180>
- Chang. (2020). Chinese EFL Learners' Motivation Mediated by the Perceived Teacher Factors—Different Voices from Different Levels of Education. *Journal of Language Teaching & Research*, 11(6), 920-930.
<https://doi.org/10.17507/jltr.1106.07>
- Czumanski, T., & Lödding, H. (2016). State-based analysis of labour productivity. *International Journal of Production Research*, 54(10), 2934-2950.
<https://doi.org/10.1080/00207543.2015.1137372>
- Callata, Luis; Gonzales, Julia, (2017). Dimensiones de motivación y productividad laboral en trabajadores del Municipio de la Joya, Arequipa.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4565>
- Cruz, J y Mireya. J. (2019). Estudio de la competitividad y productividad en el sector panificador del cantón Salcedo. Ecuador:Ambato
- David,D.(2015). Employee Job Search Motivation factors: An evidence from electricity provider company in Malaysia.
[https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00066-6](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00066-6)

- Delello, J. McWhorter, R. y Marmion, S. (2018). Understanding the productivity of faculty members in higher education. *Int. J. Management in Education*, 12(2). 154-178.
- Eggers, J., & Kaul, A. (2018). Motivation and Ability? A Behavioral Perspective on the Pursuit of Radical Invention in Multi-Technology Incumbents. *Academy of Management Journal*, 61(1), 67-93. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1123>
- Ferens, E. (2017). Long-Term Relationship Between Wages and Labour Productivity in Agricultural and Manufacturing Sector in Poland: DŁUGOOKRESOWA ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY POZIOMEM WYNAGRODZEŃ A WYDAJNOŚCIĄ PRACY W SEKTORACH ROLNYM I PRZEMYSŁOWYM W POLSCE. *Acta Scientiarum Polonorum. Oeconomia*, 16(4), 31-40. <https://doi.org/10.22630/ASPE.2017.16.4.42>
- Findyartini, A., Felaza, E., Setyorini, D., & Mustika, R. (2020). Relationship between empathy and motivation in undergraduate medical students: Beziehung zwischen Empathie und Motivation bei Medizinstudenten im Bachelorstudiengang. *GMS Journal for Medical Education*, 37(4), 1-16. <https://doi.org/10.3205/zma001336>
- Gherasim, D., & Gherasim, A. (2020). Motivation and Purchase Behaviour. *Economy Transdisciplinarity Cognition*, 23(2), 109-116.
- Góral, J., & Rembisz, W. (2018). Remunerations and Labour Productivity in Agriculture Against a Background of Other Economy Sectors: WYNAGRODZENIA I WYDAJNOŚĆ PRACY W ROLNICTWIE NA TLE POZOSTAŁYCH SEKTORÓW GOSPODARKI. *Acta Scientiarum Polonorum. Oeconomia*, 17(1), 49-58. <https://doi.org/10.22630/ASPE.2018.17.1.6>

- Galindo, M. y Ríos, V. (2015). Productividad. *México ¿Cómo vamos?*, 1, 1-9.
<https://url2.cl/rw1li>
- García, Correa, Daniela Andrea Londoño, Bolívar, C., & Ortiz, Pérez, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Psyconex*, 8(12), 1–10. Recuperado de <https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/viewFile/326981/20784207hehehezzzzher>
- Haerazi, & Irawan, L. A. (2020). The Effectiveness of ECOLA Technique to Improve Reading Comprehension in Relation to Motivation and Self-Efficacy. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 15(1), 61-76.
<https://doi.org/10.3991/ijet.v15i01.11495>
- Kaya, Z., & Çenesiz, G. Z. (2020). The Predictor Roles of Life-Satisfaction, and Intrinsic-Extrinsic Motivation on the Psychological Well-Being of Pre-Service Teachers. *International Online Journal of Education & Teaching*, 7(4), 1370-1387.
- Kim, M., Knotts, T. L., & Albers, N. D. (2021). The Role of Motivation in Online Professional Learning Strategies. *Administrative Issues Journal: Education, Practice & Research*, 11(1), 36-53. <https://doi.org/10.5929/2021.11.1.3>
- Kılıç, M. E., Kılıç, M. Y., & Akan, D. (2021). Motivation in the classroom. *Participatory Educational Research*, 8(2), 31-56. <https://doi.org/10.17275/per.21.28.8.2>
- Mean, J., & Maciejewski, W. (2021). Peer Motivation: Getting Through Math Together. *Journal of Humanistic Mathematics*, 11(1), 113-135.
<https://doi.org/10.5642/jhummath.202101.08>
- Milusheva, V. (2020). Analysis of Competitiveness of Business Organizations. *Trakia Journal of Sciences*, 18, 401-409.
<https://doi.org/10.15547/tjs.2020.s.01.067>

- Myshonkov, A. B., & Atishev, A. V. (2021). Economic Efficiency of Implementation of Lighting Control in Public Buildings. *Light & Engineering*, 29(3), 19-25. <https://doi.org/10.33383/2021-026>
- Nasrullah, M., & Sankaran, H. (2021). A Study on Employee Development Program and Employee's Productivity in Indian Automobile Industry. *Ilkogretim Online*, 20(5), 2734-2737. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.05.297>
- Pareek, V., & Kulshrestha, B. (2021). Comparative Analysis of Job Satisfaction and Teacher Effectiveness. *Ilkogretim Online*, 20(3), 1987-1990. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.03.228>
- Rakhimova Sakhlo Bakhtiyarovna. (2021). The Role of Motivation in Learning Foreign Language. *Ilkogretim Online*, 20(4), 1976-1980. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.04.223>
- Rico, P., & Cabrer-Borrás, B. (2021). Management practices and business labour productivity. *Journal of Small Business Strategy*, 31(1), 105-117.
- Romero, A., Bellas, F., Becerra, J. A., & Duro, R. J. (2020). Motivation as a tool for designing lifelong learning robots. *Integrated Computer-Aided Engineering*, 27(4), 353-372. <https://doi.org/10.3233/ICA-200633>
- Settsu, T., & Takashima, M. (2020). Labour Productivity Growth in the Long Run: Japan, 1600–1909. *Australian Economic History Review*, 60(1), 5-26. <https://doi.org/10.1111/aehr.12188>
- Shamiry, R., & Al Fuad, M. (2020). The Role of Motivation in Second Language Learning in King Khalid University, Saudi Arabia. *Journal of Language Teaching & Research*, 11(6), 893-903. <https://doi.org/10.17507/jltr.1106.04>

- Simsek, S., & Erdem, A. R. (2020). Corelation between Communication Skills and Motivation of Teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 12(3), 1-9. <https://doi.org/10.15345/iojes.2020.03.001>
- Sprague, S. (2021). The U.S. productivity slowdown: An economy-wide and industry-level analysis. *Monthly Labor Review*, 1-45. <https://doi.org/10.21916/mlr.2021.4>
- Stefurak, T., Morgan, R., & Johnson, R. B. (2020). The Relationship of Public Service Motivation to Job Satisfaction and Job Performance of Emergency Medical Services Professionals. *Public Personnel Management*, 49(4), 590-616. <https://doi.org/10.1177/0091026020917695>
- Varlamova, J., & Larionova, N. (2020). Labor Productivity in the Digital Era: A Spatial-Temporal Analysis. *International Journal of Technology*, 11(6), 1191-1200. <https://doi.org/10.14716/ijtech.v11i6.4429>
- Yi-Yin Lin. (2020). Support matters: Predictors of intrinsic motivation in older learners in Taiwan. *Australian Journal of Adult Learning*, 60(2), 190-212.
- Young-Hee Kang & Kyunga Na. (2018). Determinants of Labor Productivity in Emerging Markets: Evidence from Pre- and Post-Financial Crisis Mexico. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 20(3), 259-276. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.28891>
- Zhang Jianlei, An Na, & Cheng Longdi. (2021). Agglomeration and total factor productivity of China's textile industry: Aglomerarea și productivitatea totală a factorilor aferenți industriei textile din China. *Industria Textila*, 72(4), 443-448. <https://doi.org/10.35530/IT.072.04.202013>
- Zhang, Y., He, L., Liu, L., & Min, Q. (2020). Labor productivity of small-scale agriculture and its influence on agricultural landscape conservation in

mountainous areas in China: A case study of rice farming in Hani terraced region. *Environmental Science & Pollution Research*, 27(32), 39795-39806.
<https://doi.org/10.1007/s11356-020-08815-z>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 19 Matriz de operacionalización de las variables

Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala Medición
VARIABLE 1: Motivacion	Según Álvarez (2014), nos dice que la motivación es un sentimiento de las personas ya sea para brindar un bien consigo mismo o con otros.	Se midió mediante el cuestionario de escala tipo Likert, las variables contemplan 3 dimensiones y 9 indicadores. Se considerará un total de 16 preguntas ordinales.	Extrínseca Intrínseca Transcendente	*Logro de objetivos trazados. *Capacidades adecuadas para el puesto. *Cumplimiento de metas fijadas. *Ambiente adecuado y ordenado *Distribución de tareas *Comparte conocimientos. *Innovación *Tecnología *Estrategia	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-12 13-14 15-16 17-18	Ordinal

<p>VARIABLE 2: Productividad</p>	<p>Según Colet & Polío (2014) nos manifiesta que la productividad es un elemento fundamental para todas las empresas y personas, puesto que ayuda a crecer profesionalmente</p>	<p>Se midió a través del cuestionario de escala tipo Likert, las variables contemplan 3 dimensiones y 9 indicadores. Se considerará un total de 20 preguntas ordinales.</p>	<p>Eficacia</p> <p>Eficiente</p> <p>Competitividad</p>	<p>*Motivación *Satisfacción *Competencia</p> <p>*Cohesión *Conflicto *Participación</p> <p>*Cultural *Liderazgo *Clima</p>	<p>19-20 21-22 23-24</p> <p>25-26 27-28 29-30</p> <p>31-32 33-34 35-36</p>	<p>Ordinal</p>
---	---	---	--	---	--	----------------

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

Tabla 20					
Instrumento de recolección de datos					
Encuesta de motivación y productividad					
Valores a marcar: Con una (x)					
<ul style="list-style-type: none"> • • Totalmente en desacuerdo=1 • En desacuerdo=2 • Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3 • De acuerdo=4 • Totalmente de acuerdo=5 					
	1	2	3	4	5
01. ¿Piensa Ud. que los equipos de la empresa le permiten ejecutar las actividades programadas en el menor tiempo posible?					
02. ¿Cree Ud. que la empresa le brinda posibilidades para ascender a cargos superiores?					
03. ¿Recibe Ud. capacitaciones para un mayor conocimiento de su puesto de trabajo?					
04. ¿Piensa Ud. que los conocimientos de sus supervisores son las adecuadas para desempeñar sus tareas?					
05. ¿Cree Ud. cuando realiza sus actividades en la empresa le da mayor relevancia al cumplimiento de tus metas fijadas?					
06. ¿Piensa Ud. que la empresa le brinda posibilidades para ascender a un cargo superior?					
07. ¿Cree Ud. que su ambiente laboral es adecuado para el desarrollo de tus actividades?					
08. ¿Piensa Ud. que mantiene buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo?					
09. ¿Cree Ud. que su jefe le asigna una distribución de tareas de acuerdo a su experiencias y conocimiento que posee?					
10. ¿Piensa Ud. que tiene libertad para tomar decisiones en algunos casos en la empresa?					
11. ¿Cree Ud. que compartes sus conocimientos adquiridos con tus compañeros en tu centro de trabajo?					
12. ¿Piensa Ud. que usted recibe un sueldo apropiado para el trabajo que realiza?					
13. ¿Cree Ud. que se le da a conocer las nuevas metodologías de la empresa?					
14. ¿Piensa Ud. que la empresa tiene en cuenta la innovación como factor clave de éxito?					

15. ¿Cree Ud. que dispone de un medio de comunicación virtual donde pueda comunicarse con sus superiores?					
16. ¿Dispone Ud. un sistema virtual de información para ver el stock de productos?					
17. ¿Tiene Ud. definido la meta que desea alcanzar en su área de trabajo?					
18. ¿Tiene Ud. definido las acciones que son necesarias para lograr sus objetivos?					
19. ¿Aplica Ud. en su empresa la inclusión con sus compañeros?					
20. ¿Cree Ud. que su empresa entrega incentivos?					
21. ¿Piensa Ud. que se siente satisfecho con su trabajo?					
22. ¿Cree Ud. como colaborador que produce la cantidad necesaria en base su habilidad?					
23. ¿Piensa Ud. que su producción es diferente con la producción de sus compañeros?					
24. ¿Conoce Ud. el funcionamiento de la empresa?					
25. ¿Esta Ud. dispuesto a trabajar con sus compañeros para mejorar?					
26. Piensa Ud. que la empresa se siente comprometida con los trabajadores?					
27. ¿Cree Ud. obtener una solución rápida en su empresa?					
28. Piensa Ud. que se respeta el horario de trabajo en la empresa?					
29. ¿Cree Ud. que se muestra la comunicación efectiva en la empresa?					
30. ¿Piensa Ud. que su trabajo está integrado en las actividades de la empresa?					
31. ¿A Ud. se le ha dado a conocer la visión de la empresa?					
32. ¿Aplica Ud. sus valores personales en su desempeño laboral?					
33. ¿Establece Ud. soluciones para algún percance en su empresa?					
34. ¿Implementa Ud. procesos para una mejora continua?					
35. ¿Piensa Ud. que no alcanza el tiempo para cumplir con la producción requerida?					
36. ¿A Ud. se le brinda apoyo cuando se presentan dificultades en la empresa?					

ANEXO 3: Cálculo del tamaño de la muestra

$$n = \frac{z^2 \times p \times q}{E^2}$$

Donde:

$$Z = 1.96$$

$$p = 0.50$$

$$q = (1 - 0.50)$$

$$e = 0.05$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.50 \times (1 - 0.50)}{(0.05)^2}$$

$$n = 47$$

n= 47 colaboradores

ANEXO 4 Validación del instrumento



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
I.5. Autor(es) del instrumento: SALVATIERRA GARAY YADHIRA NICOLE y MORENO HILARIO JACKELINE LUZMILA

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): PRODUCTIVIDAD

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				79	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					84
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				79	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				75	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				78	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				78	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82%

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACION: **82%**

Ate, 27 de septiembre del 2021

Firma de experto informante
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: SALVATIERRA GARAY YADHIRA NICOLE y MORENO HILARIO JACKELINE LUZMILA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): MOTIVACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				79	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				79	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				78	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				78	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81%

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:** 81%

Ate, 27 de septiembre del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: MORENO HILARIO JACKELINE LUZMILA y SALVATIERRA GARAY YADHIRA NICOLE

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): MOTIVACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				79	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				79	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				78	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				78	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81%

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:** 81%

Ate, 27 de septiembre del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: MORENO HILARIO JACKELINE LUZMILA y SALVATIERRA GARAY YADHIRA NICOLE

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): PRODUCTIVIDAD

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				79	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					84
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				79	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				75	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				78	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				78	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82%

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION: **82%**

Ate, 27 de septiembre del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. MASIAS FERNANDEZ MERY GEMELI
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: MORENO HILARIO JACKELINE LUZMILA, SALVATIERRA GARAY YADHIRA NICOLE

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): MOTIVACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

- III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

- IV. PROMEDIO DE VALORACION: 88%

Ate, 27 de septiembre del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 70168829

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. MASIAS FERNANDEZ MERY GEMELLI
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor(es) del instrumento: MORENO HILARIO JACKELINE LUZMILA, SALVATIERRA GARAY YADHIRA NICOLE

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): PRODUCTIVIDAD

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87%

IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 27 de septiembre del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 70168829

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. MASIAS FERNANDEZ MERY GEMELI
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: SALVATIERRA GARAY YADHIRA NICOLE, MORENO HILARIO JACKELINE LUZMILA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): MOTIVACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 88%

Ate, 27 de septiembre del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 70168829

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. MASIAS FERNANDEZ MERY GEMELI
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: SALVATIERRA GARAY YADHIRA NICOLE, MORENO HILARIO JACKELINE LUZMILA

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): PRODUCTIVIDAD

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87%

IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 27 de septiembre del 2021



Firma de experto informante
 DNI N° 70168829

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. FARRO RUIZ LIZET MALENA
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: MORENO HILARIO JACKELINE LUZMILA, SALVATIERRA GARAY YADHIRA NICOLE

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): MOTIVACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					92
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					86
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

- III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

- IV. PROMEDIO DE VALORACION: **88%**

Ate, 27 de septiembre del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 45962909

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. FARRO RUIZ LIZET MALENA
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor(es) del instrumento: MORENO HILARIO JACKELINE LUZMILA, SALVATIERRA GARAY YADHIRA NICOLE

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): PRODUCTIVIDAD

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					91
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					92
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					92
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					92
PROMEDIO DE VALORACIÓN						89%

IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 27 de septiembre del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 45962909

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. FARRO RUIZ LIZET MALENA
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: SALVATIERRA GARAY YADHIRA NICOLE, MORENO HILARIO JACKELINE LUZMILA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): MOTIVACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					92
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					86
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

- III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

- IV. PROMEDIO DE VALORACION: **88%**

Ate, 27 de septiembre del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 45962909

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. FARRO RUIZ LIZET MALENA
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor(es) del instrumento: SALVATIERRA GARAY YADHIRA NICOLE, MORENO HILARIO JACKELINE LUZMILA

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): PRODUCTIVIDAD

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					91
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					92
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					92
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					92
PROMEDIO DE VALORACIÓN						89%

IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 27 de septiembre del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 45962909

ANEXO 5: Nivel de correlación del Rho Spearman

Tabla 14

Nivel de correlación de Spearman

Rango	Nivel
-0,91 a -1,00	Negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Negativa considerable
-0,26 a -0,50	Negativa media
-0,11 a -0,25	Negativa débil
-0,01 a -0,10	Negativa muy débil
0,00	No existe correlación
+0,01 a +0,10	Positiva muy débil
+0,11 a +0,25	Positiva débil
+0,26 a +0,50	Positiva media
+0,51 a +0,75	Positiva considerable
+0,76 a +0,90	Positiva muy fuerte
+0,91 a +1,00	Positiva perfecta

ANEXO 6 Matriz de datos

Motivación																	
Logro de objetivos trazados		Extrínscica Capacidades adecuadas para el puesto		Cumplimiento de metas fijadas		Ambiente adecuado y ordenado		Intrínscica				Trascendente					
								Distribución de tareas		Comparte conocimientos		Innovación		Tecnología		Estrategia	
Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18
4	4	5	3	4	4	2	2	2	3	2	3	5	4	3	4	4	5
4	4	5	4	5	4	2	3	3	4	3	3	5	4	5	5	5	5
5	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	4	3
5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	3
4	4	4	5	3	5	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3
2	2	1	2	5	2	3	3	2	2	3	3	2	5	5	3	1	3
4	4	5	3	4	5	4	3	3	3	2	3	4	5	5	4	4	4
4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	4	3	4	4	4	4
4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	4	5
4	3	4	4	3	5	3	2	3	2	3	3	5	4	4	5	3	4
5	4	4	4	5	3	4	4	2	3	2	2	3	5	5	4	3	5
5	4	5	3	3	5	2	3	3	2	2	3	5	5	5	4	3	4
5	5	4	5	4	4	2	2	3	2	3	3	5	5	4	4	5	5
4	4	3	4	5	4	2	3	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5
4	4	5	3	3	4	2	3	2	3	3	2	5	5	4	4	5	4
4	4	3	4	4	5	2	3	2	2	3	3	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	2	2	5	5	5	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
1	3	3	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5
3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	2	3	3	4	3	2	4	5
4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	5	3	4	3	3	2	3	3
5	4	5	5	5	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	5	5
5	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	2	2
4	2	3	3	4	2	2	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	5
2	3	2	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3
3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	5	4	3	3
2	3	4	2	5	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	4	4	4
4	5	4	3	4	5	3	3	2	2	2	3	5	4	4	4	5	4
4	4	5	4	4	4	3	3	2	3	2	3	5	4	4	4	4	4
5	4	5	5	3	5	5	2	3	3	2	3	5	4	4	4	5	4
4	4	4	5	4	4	2	3	3	2	3	2	3	4	4	5	5	4
4	4	3	3	4	4	3	5	2	4	3	4	4	3	5	4	5	5
5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	2	3	5	5	4	4	4	5
4	4	5	4	2	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4
3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	2	3	5	5	4	4	4	5
5	5	5	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	5	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	5	4	4	3	3
4	4	5	4	4	4	2	2	3	2	2	3	5	5	4	4	4	4
4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	2	3	2
5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5
1	1	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4
5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3
5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4

Productividad																	
Eficacia						Eficiente						Competitividad					
Motivación		Satisfacción		Competencia		Cohesión		Conflicto		Participación		Cultural		Liderazgo		Clima	
Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 24	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28	Pregunta 29	Pregunta 30	Pregunta 31	Pregunta 32	Pregunta 33	Pregunta 34	Pregunta 35	Pregunta 36
5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5
5	5	4	4	3	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	5	5	5
4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4
5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	5	5
4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4
4	5	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	5	4	4	5	4	4
4	4	3	3	3	3	2	3	1	1	2	2	4	4	5	4	4	4
4	5	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4
5	5	5	4	5	5	5	4	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5
4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4
5	4	4	5	4	5	5	4	2	3	3	2	4	4	5	4	4	5
5	5	4	5	4	3	4	4	3	3	2	3	5	4	4	5	4	4
5	4	3	4	5	4	3	4	2	2	3	3	4	5	4	4	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5
5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3
3	4	4	5	4	3	4	4	4	2	4	5	4	4	4	5	5	5
4	4	5	4	3	3	4	3	5	3	4	4	4	4	2	3	4	4
4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3
3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4
5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4
3	4	4	3	4	4	2	2	2	3	4	4	4	3	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	4	4	5	4	5	5
5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5
5	5	5	4	5	4	3	4	3	2	3	3	5	5	5	4	5	4
5	5	4	4	5	4	4	4	2	3	3	3	5	4	5	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4
4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4