



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Motivación laboral y productividad de los colaboradores de una
empresa educativa, Ayacucho, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Romero Quispe, Kely Nataly (orcid.org/0000-0003-1844-4120)

ASESOR:

Dr. Chávez Vera, Kerwin José (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico mi trabajo en primer lugar a Dios, por permitir gozar de todas mis facultades que me hicieron posible continuar con el proceso de mi vida profesional. A mi familia por su apoyo incondicional, los cuales día a día me inspiraron y me inspiran a seguir luchando por mis sueños.

Por último y no menos importante, a todas las personas que estuvieron en todo el proceso apoyándome y guiando el logro de mis objetivos.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por guiar mi camino, darme sabiduría y conocimiento para sobrellevar las dificultades.

A mi familia José, Hilda y Luis, por brindarme su apoyo y soporte, por confiar en mi, y por todos los valores que me inculcaron haciendo posible lograr todo lo que me proponga.

Asimismo expreso mi más grato agradecimiento al asesor de la Universidad César Vallejo, por la exigencia y el apoyo en cada proceso.

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	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de las variables motivación laboral y productividad	15
Tabla 2: Escala de medición	18
Tabla 3: Juicio de expertos sobre validez del instrumento	18
Tabla 4: Alfa de Cronbach de la variable motivación laboral	19
Tabla 5: Alfa de Cronbach de la variable productividad	19
Tabla 6: Niveles de la variable motivación laboral.....	21
Tabla 7: Niveles de la dimensión de autorrealización	22
Tabla 8: Niveles de la dimensión de estima	23
Tabla 9: Niveles de la dimensión de seguridad.....	24
Tabla 10: Niveles de la dimensión de necesidades fisiológicas.....	25
Tabla 11: Niveles de la variable productividad	26
Tabla 12: Niveles de la dimensión eficiencia	27
Tabla 13 Niveles de la dimensión eficacia.....	28
Tabla 14: Prueba de normalidad para la motivación laboral y productividad.....	29
Tabla 15: Coeficiente de correlación entre las variables Motivación laboral y productividad.....	30
Tabla 16: Coeficiente de correlación entre la dimensión de autorrealización y la variable de productividad	31
Tabla 17: Coeficiente de correlación entre la dimensión de estima y la variable de productividad.....	32
Tabla 18: Coeficiente de correlación entre la dimensión de seguridad y la variable de productividad	33
Tabla 19: Coeficiente de correlación entre la dimensión de necesidades fisiológicas y la variable de productividad.....	34

Índice de figuras

Figura 1. Variable Motivación Laboral.....	21
Figura 2. Análisis de dimensión de autorrealización	22
Figura 3. Análisis de dimensión de estima	23
Figura 4. Análisis de dimensión de seguridad.....	24
Figura 5. Análisis dimensión Motivación laboral Necesidades Fisiológicas.....	25
Figura 6. Análisis Variable Productividad.....	26
Figura 7. Análisis dimensión productividad eficiencia.....	27
Figura 8. Análisis dimensión Eficacia.....	28

Resumen

La presente investigación de motivación laboral y productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho. Las teorías que se toman de referencia son de los autores Rivas y Chiavenato para la variable de motivación laboral y para la segunda variable de productividad tenemos a Robbins y Judge, la investigación es de tipo aplicada, con un nivel descriptivo – correlacional, de diseño no experimental – transversal y enfoque cuantitativo, se tiene a su vez como objetivo principal determinar la relación entre la motivación laboral en la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho. Conformada por 30 colaboradores, quienes estuvieron sujetos a un cuestionario determinada por la escala de Likert, los cuales están compuestos por 30 y 21 ítems para cada variable respectivamente. De igual forma para efectuar el proceso de datos se usó el programa estadístico de SPSS versión 25. Este análisis se efectuó con el objetivo de realizar un óptimo proceso y determinar las relaciones entre variables y dimensiones a través de gráficos porcentuales, es por ello que los resultados estadísticos obtenidos bajo la prueba de Spearman dieron como resultado un coeficiente de correlación de 0.479 lo que representa una correlación positiva media entre las variables de motivación laboral y productividad. Por ello, será indispensable lograr una buena motivación laboral para aumentar la productividad.

Palabras clave: motivación laboral, productividad.

Abstract

The present investigation of the labor motivation and productivity of the collaborators of an educational company, Ayacucho. The theories that are taken as reference are from the authors Rivas and Chiavenato for the work motivation variable and for the second productivity variable we have Robbins and Judge, the research is of an applied type, with a descriptive - correlational level, of design not experimental - cross-sectional and quantitative approach, the main objective is to determine the relationship between work motivation and the productivity of workers in an educational company, Ayacucho. Made up of 30 collaborators, to whom a questionnaire determined by the Likert scale was applied, which are composed of 30 and 21 items for each variable, respectively. In the same way, to carry out the data processing, the statistical program SPSS version 25 was used. This analysis was carried out with the objective of carrying out an optimal process and determining the relationships between variables and dimensions through percentage graphs, which is why the statistical results obtained under the Spearman test resulted in a production coefficient of 0.479, which represents a positive confirmation. Of means between the variables of work motivation and productivity. Therefore, it will be essential to achieve good work motivation to increase productivity.

Keywords: work motivation, productivity

I. INTRODUCCIÓN

La investigación presentada hace mención a la motivación laboral como un factor muy importante, incluso se puede afirmar que es herramienta del triunfo en una organización, pues la particularidad de los empleados que se tengan son parte fundamental para enfrentar los diversos cambios constantes que se originan en el entorno; asimismo los líderes se tienen que enfocar en que los colaboradores tengan motivación y disciplina para incrementar la productividad en la empresa. Por lo tanto, la buena gestión de los colaboradores hará posible crear ventaja competitiva en una organización (Sutrisno & Sunarsi 2019).

Entre algunos investigadores como Azeez (2020), precisan que en la actualidad la motivación laboral es fundamental para motivar a los empleados en todas las organizaciones, pues no solo permiten que un empleado mejore su desempeño sino que aporte al crecimiento organizacional, pues de esa forma se crea mayor compromiso para cumplir las metas y desarrollar ciertas habilidades necesarias que ayudan a revertir aspectos negativos que pueden suscitar en el día a día.

A nivel Internacional Calista (2019), hace referencia que para asegurar la maximización de la productividad es imprescindible que los trabajadores estén motivados en las empresas, y como consecuencia se logra apreciar la plenitud de los clientes y de los empleados en Indonesia. Es por ello, que el nivel de productividad en las organizaciones puede optimizarse en base a estrategias de motivación en toda la organización.

Así también en la Ciudad de Cikarang Indonesia se constata que el factor humano es imprescindible ya que son el pilar de una organización, pues simplemente si se carece de colaboradores competentes no se logrará el desarrollo y ventaja competitiva; es así entonces que la productividad mide el éxito de una organización en base a la efectividad de la producción con la eficiencia del trabajo que abarca la cantidad, calidad en un determinado tiempo. Igualmente si se quiere lograr óptimos resultados, es fundamental motivar a los trabajadores; hacerlos sentir importantes y valorados les permitirá lograr resultados por voluntad propia, además de tener mayor disposición para realizar actividades, fortalecer sus debilidades, lograr sus objetivos con ánimo de

crecimiento; en efecto si se logra el crecimiento de cada uno se crea un beneficio para toda la organización Heny (2021).

A nivel nacional (Ortiz & Peralta 2021), determinan en su investigación que los niveles de motivación que tienen los trabajadores permiten definir la calidad del trabajo como la productividad que se desarrolla en las empresas para el logro de las metas y asimismo el posicionamiento en el mercado. No solo en referencia del cumplimiento de metas sino haciendo uso idóneo de los recursos con los que se disponen en la organización en tiempos establecidos bajo una motivación inconsciente que surge de cada empleado como fuerza de voluntad y compromiso para cumplir con los objetivos organizacionales.

Es así que a nivel local, la empresa orientada al sector educativo de Ayacucho, presenta algunas debilidades con la motivación de los colaboradores que se vieron reflejados en su productividad y en la inestabilidad del personal por la carencia de compromiso en el desarrollo de sus funciones, déficit en el logro de sus metas a corto plazo, carencia en la identificación institucional, prioridad para lograr sus objetivos basado en lo económico; es por eso que estos indicadores reflejan problemas en cuanto a los colaboradores que requieren de mayor motivación no solo basado en aspectos económicos sino también motivación intrínseca que les permita lograr sus metas por voluntad propia y además de desarrollar nuevas capacidades y habilidades que al compartirlas con otros se vean representados en cada uno de ellos.

En base a lo anterior, se dispone como problema general de la presente investigación lo siguiente: ¿Cómo se relaciona la motivación laboral y la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022? Y a su vez se establecen los siguientes problemas específicos de a. ¿Cómo se relaciona la autorrealización y la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022?, b. ¿Cómo se relaciona la estima y la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022?, c. ¿Cómo se relaciona la seguridad y la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022? y d. ¿Cómo se relaciona las necesidades fisiológicas y la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022?

Esta presente investigación busca determinar e identificar la relación entre la motivación laboral y la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022. Es así que, esta se sustenta desde una perspectiva teórica a través de la investigación realizada, se podrá lograr ampliar el conocimiento científico no solo para el presente estudio sino también para futuras investigaciones que se realicen con las variables descritas anteriormente; facilitando así el manejo de los datos obtenidos para la toma de decisiones. De igual manera, también esta se justifica desde la perspectiva práctica ya que el estudio procura contribuir a la comprensión de los problemas que suscitan en la empresa del sector educativo. Desde el criterio metodológico se sustenta ya que se generarán métodos, técnicas, instrumentos y herramientas los cuales permitirán el estudio de las variables.

En base a lo anterior se establece como el objetivo General, determinar la relación entre la motivación laboral en la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022 y como objetivos específicos lo siguiente: a. Describir la relación entre la autorrealización y la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022, b. Identificar la relación entre la estima y la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022, c. Analizar la relación entre la seguridad y la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022, y d. Establecer la relación entre las necesidades fisiológicas y la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022.

En cuanto a la hipótesis general se establece que existe una relación significativa entre la motivación laboral y productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022 y entre las hipótesis específicas que: a. Existe una relación significativa entre la autorrealización en la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022, b. Existe una relación significativa entre la estima en la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022, c. Existe una relación significativa entre la seguridad en la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022 y d. Existe una relación significativa entre las necesidades fisiológicas en la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En mención a este capítulo, se interpretarán las distintas bases teóricas que sustentarán la relación entre la motivación laboral en la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022. Es por ello, que se darán a conocer los siguientes estudios realizados bajos los siguientes contextos, tales como:

En el contexto nacional se tiene a Rojas (2018) quien en su investigación titulada “Motivación laboral y productividad de los trabajadores del Banco Falabella-Chimbote, 2018”. Determinó como objetivo principal establecer cuál es la relación entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de Banco Falabella Chimbote, 2018. Aplicando el método de investigación no experimental, de diseño descriptivo correlacional, a un total de 23 trabajadores de Banco Falabella Chimbote, quienes fueron objeto de estudio para los cuestionarios que permitieron recopilar información de las variables que fueron sometidas a estudio de la variable motivación laboral y la variable de productividad. Como resultado a la prueba de coeficiente de correlación de Spearman aplicada, se dedujo que efectivamente hay una gran relación entre las variables designadas anteriormente del Banco Falabella-Chimbote, 2018; es por ello que se concluyó que ambas variable de motivación y productividad mantienen relación.

Gamarra y Palma (2021), quienes en su investigación titulada Motivación laboral y productividad de los trabajadores del centro comercial y residencial, Comas, Lima 2021, plantearon determinar la relación entre la motivación laboral y productividad; en base a esas premisas, los autores acotaron como resultado que se tuvo tras el procesamiento del programa de SPSS una medida de asociación de Rho Spearman de ,609 realizados a 20 trabajadores a través de una muestra censal, de igual forma la correlación que existe para cada variable es demostrada con un nivel de significancia de 0.531, 0.675, 0.632, lo cual permite demostrar que tanto la intensidad, dirección y persistencia relacionadas con la eficiencia, eficacia y efectividad tienen relación significativa. Concluyendo, que efectivamente ambas variables de motivación laboral y productividad tienen una correlación significativa.

Por otro lado (Lizana y Samamé 2021) en su investigación que lleva por título “Diseño de estrategias de motivación laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa caja Sullana S.A., en el distrito de Olmos, 2019”, determinaron como objetivo la relación entre ambas variables ya mencionadas anteriormente, para ello utilizaron la metodología de nivel descriptivo correlacional, con diseño no experimental de corte transversal y como enfoque de método cuantitativo hipotético deductivo. Para lograr ello, se consideró un total de 20 colaboradores como parte de su muestra a través de un cuestionario, apoyado por el programa estadístico de SPSS. Y como conclusión al estudio se obtuvo como resultado alto grado de significancia entre la variable dependiente de motivación laboral y la variable independiente de productividad.

Asimismo Ignacio (2021), a través de su investigación titulada “Motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019”, determinó como objetivo identificar la relación entre ambas variables; utilizando un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y con el diseño correlacional no experimental transversal. Las personas objeto de estudio seleccionadas de su población fue de 176 colaboradores administrativos, quienes fueron sometidos a pruebas de recopilación de datos para cada una de las variables. En conclusión, se obtuvo alto grado de validez en cuanto a la relación de las variables de la motivación laboral y la variable de productividad; gracias al uso de programas estadísticos y el índice estadístico de Spearman.

Madrid (2020), con su tesis tuvo como fin determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores del departamento de ventas del Grupo Falabella S.A., Trujillo-Perú, 2018. Para lograr conocer la relación utilizaron el diseño de investigación no experimental, del tipo descriptivo correlacional y con corte transversal aplicado en un total de 63 colaboradores; estos fueron medidos bajo el indicador de confiabilidad del Alfa de Cronbach y la correlación de Pearson. En efecto, los resultados demostraron un alto grado de relación de las variables de motivación laboral y productividad en el departamento de ventas de Grupo Falabella.

En el contexto internacional Ali et al., (2021) quienes realizaron una investigación sobre la motivación de los colaboradores y su influencia en la satisfacción laboral. Para ello, establecieron como objetivo determinar el nivel de satisfacción y la

motivación laboral de los trabajadores, a través de cuatro dimensiones de la motivación (recompensa, compensación, incentivo y cliente); recalcando que se utilizó el análisis de regresión múltiple que permitió medir el resultado del estudio. En cuanto a la correlación con la variable se obtuvo que el aprendizaje organizacional y satisfacción laboral tuvo un valor de Pearson de 0.536, entre la dimensión de recompensa y satisfacción con valor de 0.601, entre la dimensión de compensación y satisfacción con valor de 0.499, entre la dimensión de incentivo y satisfacción con valor de 0.611; todos estos concluyendo que la correlación que se tienen son fuertes y positivas. Es por ello y teniendo en cuenta los análisis anteriores, se concluye que cada perspectiva de la motivación tiene gran influencia en la satisfacción laboral.

Además, Regalo et al., (2020) en el artículo de investigación titulado “Examinando la influencia de la motivación en la productividad organizacional en hospitales privados estatales de Bayelsa”, determinaron que la influencia de la motivación es indispensable para mantener la productividad en la organización; para afirmar ello, realizaron una encuesta descriptiva a 135 personas que junto a la herramienta de estadística alfa de Cronbach comprobaron que cuanto mayor sea el nivel de motivación, mejor será la productividad organizacional. La prueba de confiabilidad dio como resultado un nivel de coeficiente de 0,768; y en cuanto a las hipótesis planteadas tuvieron un contraste de significancia de 0,05 dando como resultado que los niveles de productividad se ven afectados por la motivación y su mejora continua, que permitirán motivar y promover estrategias para los empleados.

Aydin et al., (2018) que en el estudio del artículo científico, describen la repercusión de la evaluación del desempeño en la motivación y la productividad de los empleados en la industria de productos forestales de Turquía: un análisis de modelado de ecuaciones estructurales. Teniendo como objetivos para su estudio: detectar los factores que aumentan la motivación y la productividad de los empleados, investigar la relación entre la motivación de los empleados y la productividad, evaluar que efecto de la AF sobre la motivación y productividad de los empleados. Asimismo para comprobar ello se utilizó el coeficiente de medición Cronbach para el análisis de confiabilidad con 0,950; en cuanto a los resultados del modelo, se presenció que cinco de las nueve hipótesis ($p < 0.05$)

fueron aceptadas, mientras que cuatro de ellas fueron rechazadas. Concluyendo que se dieron efectos positivos en base a los criterios de motivación que se utilizaron, mientras que para la productividad no se dieron impactos significativos; pero sí que la evaluación del desempeño es un factor fundamental en la motivación y más aun dando la importancia adecuada a las diversas necesidades que van surgiendo.

Por otro lado, referente a la motivación Al-Jedalia al y Mehrez (2020), en su artículo científico sobre la evaluación de desempeño en el sector gubernamental, tienen como finalidad evaluar el impacto del desempeño laboral enfatizando el papel de la motivación en el sector gubernamental en Qatar. El método de estudio fue descriptivo en forma de encuesta aplicado a 294 trabajadores del sector gubernamental. En efecto, los resultados de la investigación hacen referencia a una relación positiva entre las variables de motivación laboral y el desempeño de los trabajadores, los cuales determinan asumir gran importancia en los trabajadores de los distintos sectores gubernamentales.

Basit et al., (2018) que en el estudio de su investigación titulada La influencia de la motivación interna y el entorno laboral en la productividad de los empleados, hacen mención que las empresas actualmente esperan que los empleados estén aptos a superar sus límites con el fin de lograr sus objetivos, por ende la motivación que desarrollen es fundamental para lograr la productividad en la empresa. Una característica principal es que el empleado realice sus actividades de forma óptima, segura, cómoda y sobre todo sana. Es así que el principal objetivo fue conocer la influencia de la Motivación interna y el clima laboral en la productividad; por ello se utilizó el programa de SPSS de Cronbach dando respuesta a que los datos son confiables: motivación interna con confiabilidad de 0,849, el clima laboral con 0,775 y la productividad con 0,821. Así también se obtuvieron como resultados que la productividad se repercute en la motivación interna, lo cual le permite construir un espíritu de poder para realizar muchas actividades.

Bases Teóricas, manifiestan diferentes perspectivas en contexto a la investigación que se estudia; es por ello que en relación a la primera variable que es motivación laboral Chiavenato (2011) define a la motivación como un conjunto de estímulos o impulsos en un individuo, lo que origina una necesidad y esta a

su vez varía según las diferentes conductas que irán siendo desarrolladas por factores externos e internos según su grado de importancia dando lugar al logro de objetivos.

Por otro lado Rivas et al., (2018) considera fundamental el concepto de motivación porque surge a partir de las distintas necesidades que se origina en cada individuo para ir generando la predisposición y así plantear metas que harán posible el logro de objetivos. Pero, en el transcurso de satisfacer una necesidad surgen nuevas necesidades que de igual forma serán motivo para plantearse nuevos objetivos con el fin de alcanzarlos consecutivamente.

Para el desarrollo de las dimensiones referentes a la variable independiente, se considera de gran importancia conocer la denominación de la autorrealización, que se explica en desarrollar el potencial de uno mismo y que de forma consciente puede ir mejorando en base a experiencias y nuevos conocimientos que nos van a permitir conocernos tal cual, con nuestros defectos y virtudes para así lograr cumplir nuestros objetivos en un determinado momento (Martínez et al., 2020). De igual forma, la autorrealización trasciende como un prototipo al que cualquier persona anhela alcanzar, pues nos permite conocer nuestra realidad actual en base a dificultades y oportunidades que necesitan ser satisfechas y atendidas en un período de tiempo; adicionalmente a ello consiste en auto superar independientemente todos los problemas y necesidades que nos llevarán a desarrollar nuevos conocimientos, habilidades, y actitudes formando personas honestas (Castro 2018).

Y esta a su vez, consta de algunos índices que permiten determinar su adecuado manejo, es por ello que Pérez (2020) menciona que el trabajo desafiante es un índice importante para mantener el equilibrio entre la demanda y los recursos. Como siguiente índice esta la diversidad que para Reyes-Mero (2017), es aquella cualidad que se enfoca en la variedad de características para acotar en nuevos enfoques según varios puntos de vista en diferentes contextos sociales.

Por su parte Berg (2020) enfatiza que la autonomía no se limita para una persona, sino que es aplicable para la sociedad en tanto su forma crítica, científica y teórica de reflexión que le permite tomar sus propias decisiones en situaciones desfavorables y oportunas. En relación a ello (Rodríguez y Pinto

2018) mencionan que la toma de decisiones es parte de un conjunto de actividades que requieren de información para dar rumbo a distintas acciones en base a oportunidades y amenazas que permitan a su vez el logro de objetivos.

En segundo lugar, Cavalcanti et al., (2020) se refieren a la estima en la composición del autoestima y la estima propia percibida por los demás; es decir que referente al primer factor, se relaciona con la auto valoración y respeto que una persona desarrolla para sí misma, el grado de dignidad para afrontar situaciones desfavorables; y en cuanto al segundo factor se sintetiza al respeto que la persona desarrolla y percibe de los demás para el logro de una buena imagen. En un contexto similar Venegas (2020), conceptualiza a la necesidad de estima también como la unión del ego o autoestima que se ve reflejada en un individuo, en base a su desempeño y reconocimiento con los demás; por ende es fundamental que un individuo lidere un determinado grupo y a su vez sea reconocido por el esfuerzo que va desempeñando, y de igual forma considera a la autovaloración esencial para ser capaz de reconocer los logros obtenidos y concientizar el esfuerzo que se aplicó para conseguirlo.

Entre los índices que aportan a la estima (Del Pezo y Fabián 2022) consideran que el reconocimiento en el aspecto social es un punto diferenciador por el cual se crean identidad e imagen, pero sobre todo ganarse el respeto debido a los logros. A su vez también la responsabilidad, el orgullo y los ascensos son característicos de la dimensión estima.

Si bien se conoce, Rinny et al., (2020) hacen énfasis en el reconocimiento y los ascensos o promociones laborales correlativamente ya que consideran que son factores esenciales los cuales permiten que un colaborador o persona tenga un rendimiento diferenciado, puesto que se crean condiciones adecuadas en el contexto de la organización para fomentar su estima. El orgullo para Widyanti et al., (2020) lo mencionan como indicadores fundamentales que permiten tener un buen desempeño en una organización; de igual forma permiten crear aspectos de motivación que consolida a que los colaboradores puedan mejorar de manera constante.

En tercer lugar Hopper (2020), define a la seguridad como aquel complemento luego de haberse satisfecho las necesidades fisiológicas de las personas, es

decir que luego se centra en buscar un ambiente seguro que les permita tener estabilidad en el desarrollo de cualquier actividad. Esta se puede demostrar en situaciones de emergencia o acontecimientos los que nos permiten tomar decisiones considerando la estabilidad, la protección, el orden y entre otros. Adicionalmente, Hernández et al., (2018) afirma que las necesidades surgen en un orden ascendente, y en la de seguridad se enfatizan en los logros no solo laborales sino cotidianos con el fin de cada individuo se sienta seguro.

Sus indicadores característicos son: trabajo seguro, permanencia en el empleo y protección. En relación a estos indicadores, (Sapkal y Sundar 2017) determinan que la estabilidad de los trabajos que se realizan se determina por distintos factores ya sean por aspectos políticos, aspectos sociales, rigidez en los reglamentos, leyes laborales y reglamentos internos de cada organización; los cuales permiten que un colaborador pueda ser estable o se vea afectado por los distintos cambios.

Cuello (2021), en referencia a las necesidades fisiológicas, enfatiza que son necesidades primordiales de primer rango, es decir que es la base para que luego surjan más necesidades dentro del contexto jerárquico. Estas necesidades surgirán en el transcurso del día para cumplir las necesidades básicas y fundamentales que garantizan la supervivencia de cada individuo y de su especie. También Hamra (2020), en cuanto a las necesidades fisiológicas expresa que estas necesidades son el primer paso para continuar con nuestra línea de necesidades ya que son acontecimientos que forman parte del desarrollo personal; es decir que son parte inherente de cada persona y que trasciende por todo el ciclo vital humano.

Sus indicadores característicos son: remuneración y prestaciones, horario de trabajo, intervalos de descanso y comodidad física. Para Jean et al., (2017) los colaboradores aprecian y se ven valorados con situaciones que establezcan su comodidad, es por ello que a través de su estudio recomiendan crear planes que garanticen un planeamiento asignado según sus prestaciones estimadas que optimice su desempeño. Asimismo, Taheri et al., (2020) apoyan esta definición considerando que el ambiente laboral creado en una empresa es esencial y permite el crecimiento de cada colaborador, por ende surgen más necesidades

y se aprecia mayor inquietud e importancia en crear ambientes adecuados que permitan cubrir necesidades primarias.

Por otro lado, en relación a la segunda variable de productividad se la define como el efecto o resultado de llevarse a cabo un conjunto de procesos con todos los recursos que dispone una determinada organización; es decir que es el resultado final de un servicio o producto realizado por los colaboradores haciendo uso de todos los recursos necesarios para su producción final (Chiavenato, 2007, p. 179).

De igual manera Robbins y Judge (2013), manifiestan que la productividad en una organización se da siempre y cuando se cumplan todas las metas que se establecen en un período de tiempo al menor costo posible; es por ello que la productividad se interpreta en base a la eficacia y la eficiencia. Asimismo, un claro ejemplo puede verse reflejado en un mercado el cual logra cumplir con todas las necesidades de los clientes demostrando ser eficaz y también logra ser eficiente cuando este ofrece precios bajos referentes al mercado.

García et al., (2019) concluyen y expresan que el término eficiencia usa dos elementos esenciales para ser medidos en una organización, costo y tiempo. Estos factores o elementos posibilitan medir la eficiencia de un colaborador, es decir que si se obtienen mayores resultados en un menor tiempo y con costos no tan elevados, deducimos que el trabajo se realizó eficientemente. Asimismo, se evidencia el desarrollo interno y externo de la organización. Por otro lado, Rojas et al., (2018) conceptualizan al término eficiencia como la acción que mide la capacidad de lograr los objetivos en base al desarrollo de una meta a priori; minimizando al máximo el uso de los recursos predispuestos en la organización, la energía que conlleva realizar las actividades y el tiempo en el que se desarrollan. Puesto que se concluye como el uso óptimo del tiempo y recursos disponibles para generar buenos resultados. Es por ello que a eficiencia puede ser entendida también a través de sus indicadores de optimizar recursos, disponibilidad, cumplimientos de tareas y cumplimiento de objetivos.

Es así entonces que Gilardino et al., (2018), consideran importante la optimización de recursos puesto que es la capacidad de desarrollar estrategias y proporcionar resultados de acorde a las necesidades, siempre impulsando el

éxito en el desempeño de cada colaborador. Por otro lado, (Mitašová y Šoltés 2017) caracterizan vital el cumplimiento de tareas y objetivos de acuerdo a las tareas y los recursos que están utilizarán para llevar a cabo la gestión de actividades, los cuales varían según los niveles.

En cuanto a la eficacia Pérez et al., (2018) dentro del contexto empresarial, consideran a la eficacia el nivel de desarrollo y cumplimiento de objetivos aplicando distintos tipos de estrategias y actividades descritas o planificadas. A su vez, esta se encuentra conectada al desempeño laboral y la mejora continua, diferenciándose de la eficiencia en no optimizar al máximo los recursos con los que se dispone en la organización.

Sus indicadores característicos son: resultados, recursos y planeamiento. (Yıkıcı y Altınay 2018) definen como parte esencial enfocarse en el planeamiento, ya que esta involucra no solo la optimización de recursos necesarios para este proceso, sino también el análisis sobre las distintas actividades que se van desarrollando de acorde a un proceso y como efecto se obtienen los resultados, los cuales resultan óptimos tras seguir un lineamiento.

III. METODOLOGÍA

En este capítulo, Hernández et al., (2010) definen a la metodología de la investigación como una secuencia de procesos que se encuentran relacionados entre sí, ya que ayudan a comprender y direccionar las distintas formas de investigación, puesto que estas pueden variar según su finalidad. Pero sobre todo, permiten al investigador tener acceso a la información detallada.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: El tipo de investigación que se utilizará en el presente estudio fue aplicada. Tamayo (2012) manifiesta que la investigación aplicada es empleada por aquellos investigadores que desean innovar o crear nuevos conocimientos para el desarrollo social en base a la investigación pura. Gallardo et al., (2017) a su vez hacen referencia al tipo de investigación como un procedimiento que sigue una serie de procesos para llegar a una conclusión, en base a condiciones cotidianas y los medios que hacen posible comprender la realidad; es por ello que lo consideran como un proceso hipotético-deductivo. No

obstante, se utilizan medios de recolección de datos para cerciorar la validez de un enunciado hipotético.

Diseño de investigación:

En el presente estudio se aplicará el diseño no experimental, con corte transversal descriptivo – correlacional, esto debido a que se establecerá la relación entre las variables que son premisas y que repercuten en la motivación de los colaboradores y su productividad. Es por ello, que Oyarce et al., (2020) mencionan que una investigación se denominará no experimental de corte transversal descriptivo – correlacional, puesto que no se alterarán o modificarán las variables de la investigación, puesto que la información se mantendrá en su estado originario.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable Independiente: Motivación laboral

Definición Conceptual

Chiavenato (2011) conceptualiza a la motivación como el conjunto de estímulos o impulsos en un individuo, lo que origina una necesidad y esta a su vez varía según las diferentes conductas que irán siendo desarrolladas por factores externos e internos según su grado de importancia dando lugar al logro de objetivos.

Definición Operacional

En referencia a la definición de la variable independiente que es la motivación laboral, esta será medida en base a la técnica de recolección que es la encuesta, con la aplicación del instrumento conocido como cuestionario dentro de la escala tipo Likert, considerando así las siguientes dimensiones de: autorrealización, estima, seguridad y necesidades fisiológicas al igual que sus indicadores mencionados ya con anterioridad.

Dimensiones de la Variable 1

- Autorrealización
- Estima
- Seguridad

- Necesidades fisiológicas

Escala de medición

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

3.2.1. Variable Dependiente: Productividad

Definición Conceptual

Por otro lado Robbins y Judge (2013), manifiestan que la productividad en una organización se da siempre y cuando se cumplan todas las metas que se establecen en un período de tiempo al menor costo posible; es por ello que la productividad se interpreta en base a la eficacia y la eficiencia. Asimismo, un claro ejemplo puede verse reflejado en un mercado el cual logra satisfacer o cubrir todas las necesidades o problemas que surgen en el entorno de los clientes demostrando ser eficaz y también logra ser eficiente cuando este ofrece precios bajos referentes al mercado.

Definición Operacional

Asimismo, para la variable dependiente que es la productividad, que se medirá en base a la técnica de recopilación de encuesta, con la aplicación del instrumento conocido como cuestionario de la escala tipo Likert, desarrollando así sus siguientes dimensiones de eficiencia y eficacia al igual que sus indicadores mencionados ya con anterioridad.

Dimensiones de la variable 2

- Eficiencia
- Eficacia
- **Escala de medición**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Tabla 1

Operacionalización de las variables motivación laboral y productividad

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1 Motivación laboral	Chiavenato (2011) define a la motivación como un conjunto de estímulos o impulsos en un individuo, lo que origina una necesidad y esta a su vez varía según las diferentes conductas que irán siendo desarrolladas por factores externos e internos según su grado de importancia dando lugar al logro de objetivos.	En referencia a la definición de la variable independiente que es la motivación laboral, esta será medida a través de la técnica de encuesta, con la aplicación del instrumento conocido como cuestionario en la escala tipo Likert, considerando así las siguientes dimensiones de: autorrealización, estima, seguridad y necesidades fisiológicas al igual que sus indicadores mencionados ya con anterioridad.	Autorrealización	Trabajo desafiante Diversidad Autonomía Participación de las decisiones	Ordinal
			Estima	Reconocimiento Responsabilidad Orgullo Ascensos	
			Seguridad	Trabajo seguro Permanencia en el empleo Protección Remuneración y prestaciones Horario de trabajo Intervalos de descanso Comodidad física	
VARIABLE 2 Productividad	Por otro lado Robbins y Judge (2013), manifiestan que la productividad en una organización se da siempre y cuando se cumplan todas las metas que se establecen en un período de tiempo al menor costo posible; es por ello que la productividad se interpreta en base a la eficacia y la eficiencia.	Asimismo, para la variable dependiente que es la productividad, esta será medida a través de la técnica de encuesta, con la aplicación del instrumento conocido como cuestionario en la escala tipo Likert, desarrollando así sus siguientes dimensiones de eficiencia y eficacia al igual que sus indicadores.	Eficiencia	Optimizar recursos Disponibilidad Cumplimiento de tareas Cumplimiento de objetivos	
			Eficacia	Resultados Recursos Planeamiento	

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Definida como aquella totalidad de personas que muestran singularidades en común con respecto a un determinado tema, por ende a su vez forman parte del conjunto o agrupación de individuos de las cuales se desea saber algún fin específico del tema estudiado. Es por ello que Otzen y Manterola (2017) a través de esa denominación le dan la importancia. La población general de la Institución está conformada en base a 51 colaboradores que incluyen todos los rangos jerárquicos.

Criterios de inclusión

Para este criterio, se estimará la cantidad pertinente, con la característica esencial que serán aquellos colaboradores del sector educativo seleccionado, quienes presentan dificultades para lograr sus metas establecidas, y a su vez también aquellos colaboradores que tienen desempeño correlativo en la organización

Criterios de exclusión

Para el presente trabajo de investigación, se considerarán criterios de exclusión a aquellos que de forma anónima no deseen participar ya sea por convicción u otro motivo de fuerza mayor, al igual que aquellos colaboradores que no hayan hecho el llenado total respectivo del cuestionario. Por ende, se considerará realizar una breve explicación general para su mejor comprensión.

Muestra

Por otro lado, algunos autores conceptualizan a la muestra como aquel conjunto de personas seleccionadas de un total, que estas a su vez cumplen ciertas característica de inclusión, que pueden ser interpretados como aspectos de recursos y enfocados en un análisis previo para obtener resultados deseados Hernández et al., (2017). Así es que en esta investigación la cantidad que se considerará para la muestra será igual a 30 colaboradores, quienes forman parte del objetivo principal para dar respuesta al problema que se presenta.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas: La técnica que se aplicó en el estudio fue la encuesta, puesto que nos permitirá obtener resultados en base a la investigación del trabajo y además de ello, será posible aplicar estrategias que le permitan al colaborador registrar sus respuestas de forma segura, anónima y consciente. Es por ello que Ríos (2017), en su ensayo define a la encuesta como una técnica de investigación basada en alternativas ya sean cortas, con opciones o en todo caso que le permitan al encuestado poder presentar sus propias opiniones de acuerdo a su punto de vista.

3.4.2. Instrumentos

Mendoza y Avila (2020), determinan que los instrumentos de recopilación de datos son relevantes, puesto que le permite al investigador poder medir cierta información a través de actividades; dando respuesta a las interrogantes que luego servirán como datos que posibiliten y den alternativas de solución al principal problema que se presentó en primera instancia como parte de la investigación.

Cuestionario

El cuestionario que se validó en la investigación para ambas variables entre dependientes e independientes, dio respuesta a las dimensiones de estudio enfocado en los objetivos, con un total de 4 dimensiones representadas por 30 ítems en cuanto a la variable de motivación laboral y para la variable de productividad representadas por 2 variables con 21 ítems dirigida a los colaboradores, las cuales tras su proceso de análisis dieron como respuesta datos de importancia que ayudaron a sustentar lo planteado anteriormente; a su vez el cuestionario siguió un orden lógico dando lugar a opciones de respuesta según la escala de Likert, que se encuentran conformada por 5 valores o niveles. Dada la siguiente denominación, se usó la siguiente escala de medición.

Tabla 2

Escala de medición

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Validez del instrumento

Torres et al., (2019) conceptualizan a la validez de un instrumento como el factor fundamental para obtener resultados verídicos de acuerdo a los problemas que se presentan para llevar a cabo una investigación; asimismo consideran que mientras no se realicen cambios o se alteren los datos para modificar respuestas según conveniencia, están mantendrán su veracidad para responder a las interrogantes que presenta una determinada situación en el contexto de aplicación. Por otro lado, será importante que las técnicas para recolección de datos se mantengan a vista de expertos.

Tabla 3

Juicio de expertos sobre validez del instrumento

Experto	Nivel de aplicación
Dr. Kerwin José Chávez Vera	Aplicable
Dra. Calanchez Urribarri África	Aplicable
Dr. Merino Nuñez Mirko	Aplicable

Confiabilidad

En su estudio Ibarra-piza et al., (2018) enfatizan la importancia tanto de la validez del contenido como la confiabilidad, ya que son instrumentos de gran apoyo que a través de diversos criterios permiten establecer seguridad de un estudio, además de que su estudio se basa en la cuantificación de la alta confiabilidad del instrumento con el coeficiente del alfa de Cronbach > 0.80 .

Tabla 4

Alfa de Cronbach de la variable motivación laboral

Prueba de la Variable Independiente: Motivación laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	30

Fuente: *Elaboración propia*

Se puede observar en la tabla 4, en el análisis estadístico para la variable independiente motivación laboral con un total de 30 ítems, que el coeficiente del alfa de Cronbach tiene una fiabilidad de 0,879, lo cual indica que es un índice bueno para la aplicación del instrumento; es decir que es funcional para el desarrollo ya sea de una prueba o la ejecución en la población seleccionada.

Tabla 5

Alfa de Cronbach de la variable productividad

Prueba de la Variable Dependiente: Productividad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	21

Fuente: *Elaboración propia*

Se puede observar en la tabla 5, en el análisis estadístico para la variable dependiente productividad que tiene un total de 21 ítems, y el instrumento del coeficiente del alfa de Cronbach tiene una fiabilidad de 0,879, lo cual sintetiza que es un índice bueno para la aplicación del instrumento; es decir que se encuentra dentro del rango 0.8 a 0.9 el cual afirma que los datos son confiables.

3.5. Procedimientos

El procedimiento a aplicarse se ejecutará previo permiso de un representante de la empresa del sector educativo, para ello será necesario poder presentarle el plan de seguimiento y diagnóstico hallado y de esa forma proceder a la elaboración del instrumento de prueba para la recolección de datos que serán revisados previamente por un experto. Al finalizar la aplicación del instrumento, se seguirá a aplicar el programa de estadística SPSS versión 25.

3.6. Método de análisis de datos

El método que se aplicará al presente estudio de investigación será el de estadística descriptiva – correlacional, pues nos va a permitir descubrir nuevos hechos y evaluar características que serán sometidas como parte de la investigación; a su vez esta será correlacional porque va a permitir conocer el grado de relación entre las variables descritas con anterioridad.

3.7. Aspectos éticos

La investigación presentada se acogerá rigurosamente a las normas de código de ética establecidas por la Universidad César Vallejo, a través de la Resolución del Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV; es por ello que se enfatiza en respetar aspectos como la privacidad y el anonimato de los involucrados en la encuesta, de igual forma se respetará los niveles de similitud establecidas, también se realizará el citado de las referencias de acorde a las normas APA séptima edición, las encuestas a su vez no serán alteradas ni modificadas dando fe de la verdad y fiabilidad del estudio presentado. Desde ya, durante todo el proceso de aplicación del instrumento primará el orden y respeto para obtener resultados veraces.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados Descriptivos

Tabla 6

Niveles de la variable motivación laboral

		Motivación Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	13,3	13,3	13,3
	Casi siempre	24	80,0	80,0	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos en el programa SPSS 25

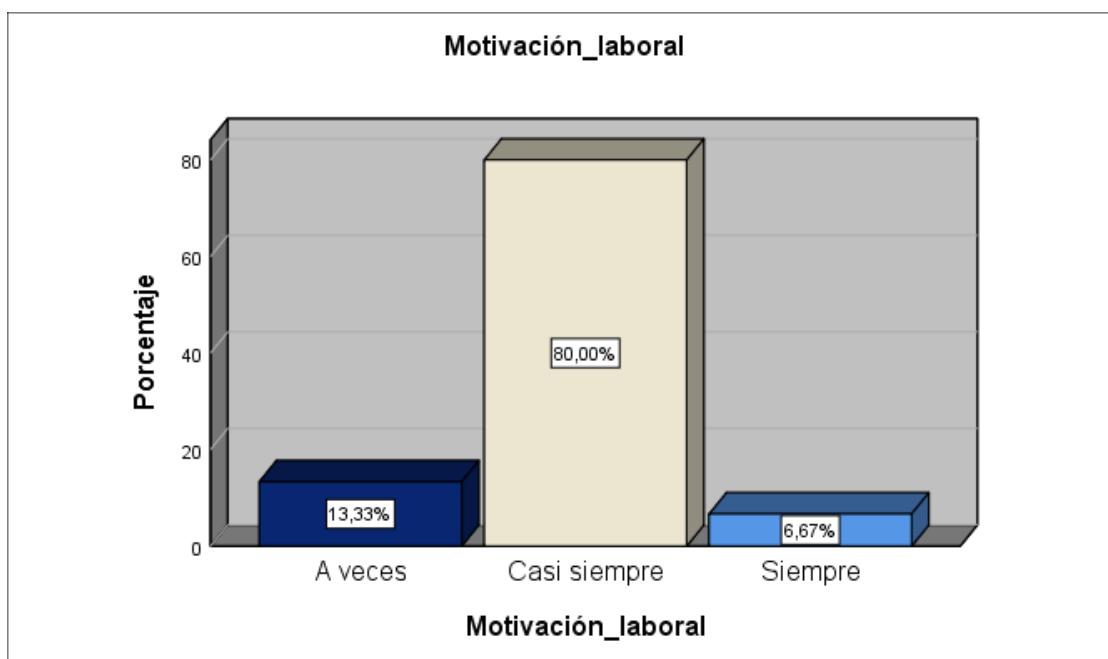


Figura 1. Variable Motivación Laboral

En relación con la variable motivación laboral los encuestados manifiestan que un 80% considera que casi siempre existen factores motivacionales en la empresa, mientras que el 13,33% demuestran que esta situación se presenta a veces y un 6,67% de los encuestados indican que siempre se expresan factores motivacionales en la empresa.

Tabla 7

Niveles de la dimensión de autorrealización

		Autorrealización		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	A veces	3	10,0	10,0	10,0
	Casi siempre	19	63,3	63,3	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos en el programa SPSS 25

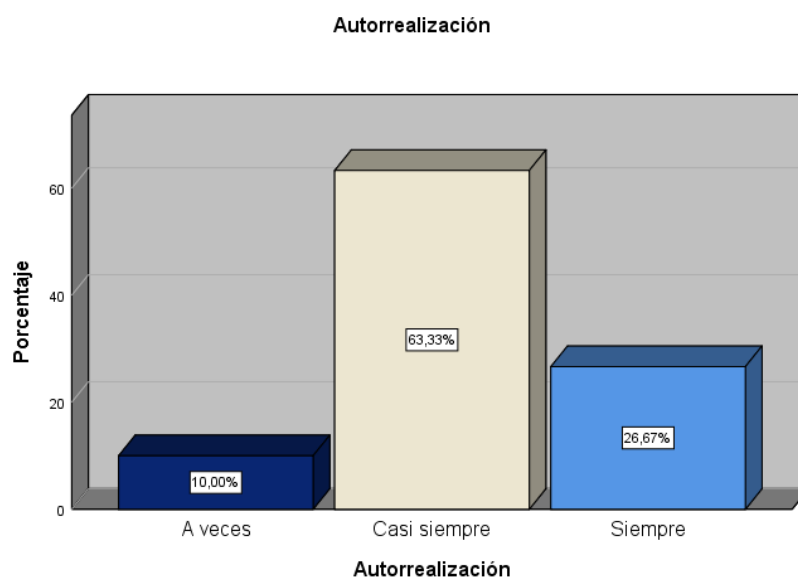


Figura 2. Análisis de dimensión de autorrealización

En relación de la dimensión de autorrealización, los encuestados hacen referencia que un 63,33% casi siempre logran cumplir sus expectativas y se muestran autorrealizados, por otro lado un 26,67% manifiesta que esta situación si se ejerce siempre y un 10% que solo a veces logran dar respuesta a la búsqueda de objetivos y su autorrealización.

Tabla 8

Niveles de la dimensión de estima

		Estima			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	8	26,7	26,7	30,0
	Casi siempre	16	53,3	53,3	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos en el programa SPSS 25

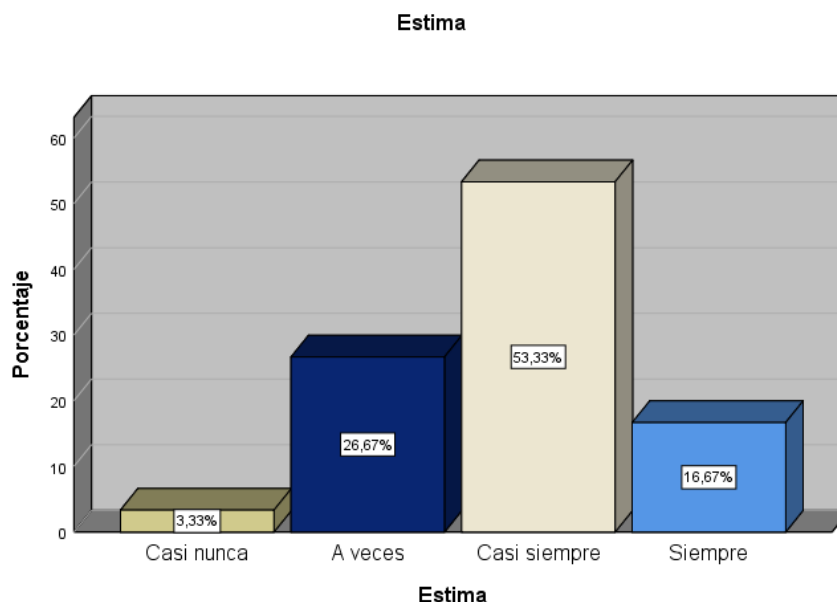


Figura 3. Análisis de dimensión de estima

En relación a la dimensión de estima, a través de la encuesta realizada se presenta que un 53,33% de los encuestados casi siempre se encuentran capaces de lograr aquellas cosas que tanto anhelan, un 26,67% por su lado consideran que solo a veces pueden destacar, el 16,67% a su vez menciona que siempre suelen ser reconocidos por sus acciones y solo un 3,33% enuncia que casi nunca se presenta esa situación en la empresa.

Tabla 9

Niveles de la dimensión de seguridad

		Dimensión de seguridad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	6,7	6,7	6,7
	Casi siempre	8	26,7	26,7	33,3
	Siempre	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos en el programa SPSS 25

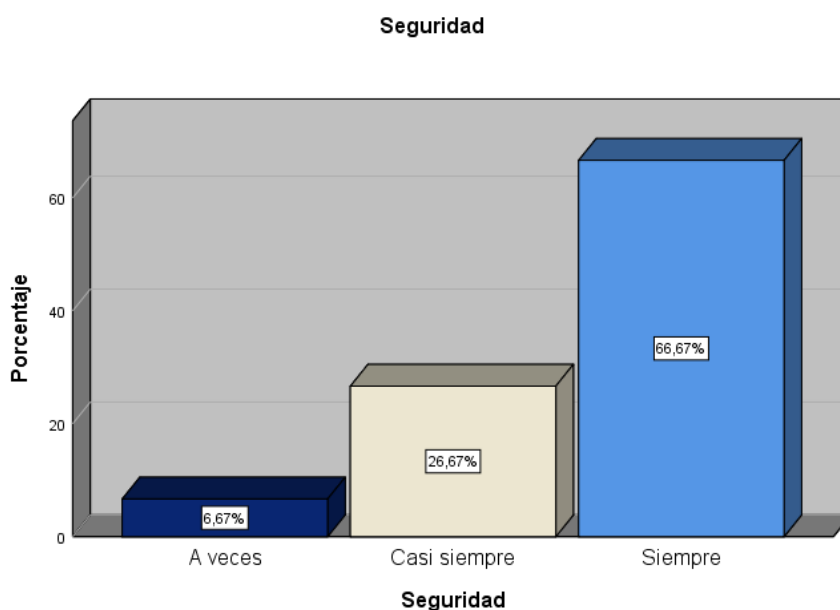


Figura 4. Análisis de dimensión de seguridad

En relación de la dimensión de seguridad aplicada a un grupo determinado de encuestados, el 66,67% expresa que siempre se presentan situaciones favorables que proporcionan seguridad en la empresa, el 26,67% por su parte indica que casi siempre se dan condiciones seguras en el ambiente de trabajo y solo un 6,67% determina que solo a veces se presentan situaciones y condiciones favorables que demuestran seguridad en el trabajo.

Tabla 10

Niveles de la dimensión de necesidades fisiológicas

Necesidades Fisiológicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	20,0	20,0	20,0
	Casi siempre	22	73,3	73,3	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos en el programa SPSS 25



Figura 5. Análisis dimensión Motivación laboral Necesidades Fisiológicas

De acuerdo a los resultados a través de la encuesta realizada, se manifiestan que el 73,33% de los encuestados observa que casi siempre se presentan actividades para el cuidado de las necesidades básicas en los trabajadores, un 20% que solo a veces se da este tipo de situaciones y por otro lado el 6,67% opina que siempre se dan condiciones favorables para cubrir las necesidades primaria de cada colaborador.

Tabla 11

Niveles de la variable productividad

		Productividad		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	A veces	3	10,0	10,0	10,0
	Casi siempre	23	76,7	76,7	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS 25

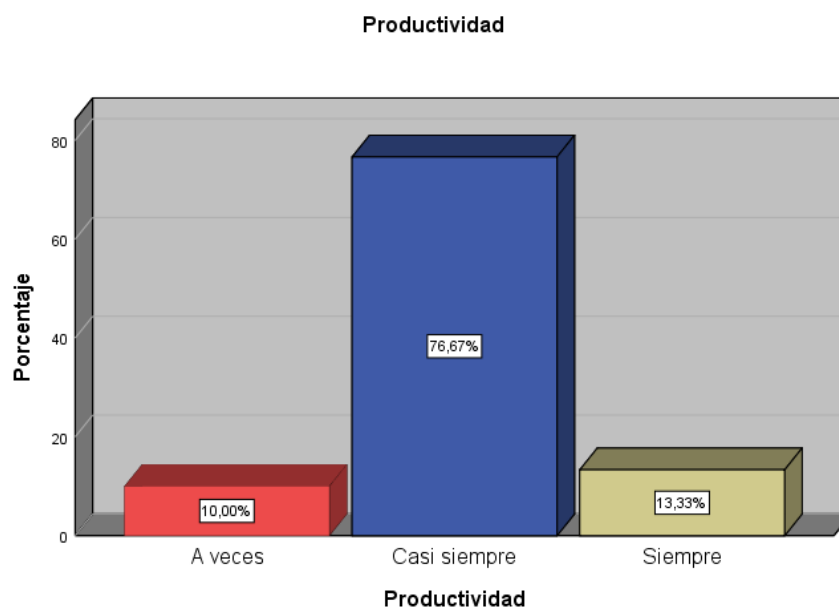


Figura 6. Análisis Variable Productividad

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta, se puede observar que un 76,67% de los encuestados manifiestan que casi siempre se presentan condiciones óptimas para la productividad de la empresa, el 13,33% a su vez indica que siempre se dan situaciones que permiten el rendimiento adecuado y por otro lado un 10% de los encuestados manifiesta que solo a veces la empresa muestra condiciones que dan como resultado la productividad.

Tabla 12

Niveles de la dimensión eficiencia

		Eficiencia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,3	3,3	3,3
	Casi siempre	21	70,0	70,0	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS 25

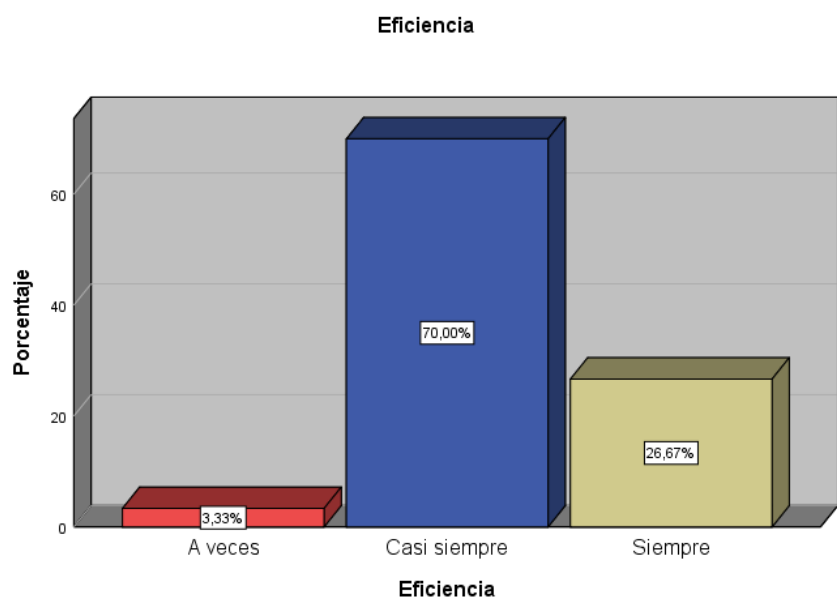


Figura 7. Análisis dimensión productividad eficiencia

En relación con la dimensión de eficiencia y su influencia para el cumplimiento de los objetivos en la empresa educativa, los encuestados manifiestan que un 70% de este, lo ejercen casi siempre, por otro lado un 26,67% indican que esta situación se da siempre, y el 3,33% indica que solo a veces se presentan situaciones que permiten inducir en el rendimiento de la empresa.

Tabla 13

Niveles de la dimensión eficacia

		Eficacia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	5	16,7	16,7	20,0
	Casi siempre	22	73,3	73,3	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS 25

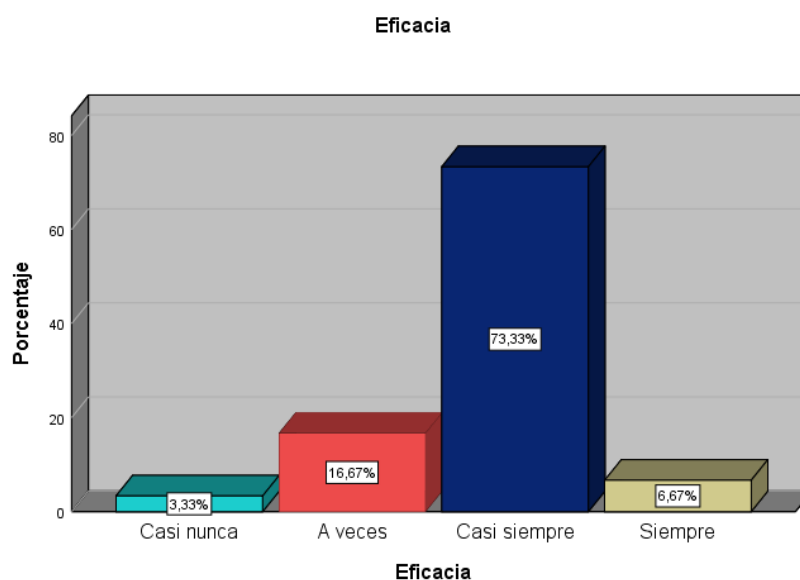


Figura 8. Análisis dimensión Eficacia

En relación con la dimensión de eficacia, se puede apreciar que un 73,33% de los encuestados manifiestan que se presentan condiciones buenas para alcanzar las metas establecidas, el 16,67% por su lado mencionan que solo a veces se dan esas condiciones, el 6,67% indica que siempre hay situaciones que permiten el logro de metas y un 3,33% de los encuestados manifiesta que casi nunca se establecen circunstancias óptimas para su desarrollo.

4.2 Resultados Inferenciales

Prueba de normalidad

Tabla 14

Prueba de normalidad para la motivación laboral y productividad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Motivación laboral	,426	30	,000	,616	30	,000
Productividad	,394	30	,000	,664	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para este estudio se empleó la prueba de Shapiro-Wilk, puesto que la población que es el objeto de estudio es menor a 50, además se obtuvo un valor de significancia menor a 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; asimismo indica que los datos no siguen una distribución normal, por lo cual se utilizó el Rho Spearman.

Pruebas de Hipótesis:

Hipótesis general

H1 = Existe una relación significativa entre la motivación laboral y productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022

Ho = No existe una relación significativa entre la motivación laboral y productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022

Tabla 15

Coeficiente de correlación entre las variables Motivación laboral y productividad

		Correlaciones	
		Motivación laboral	Productividad
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,479**
	Motivación laboral	Sig. (bilateral)	,007
	N	30	30
Productividad	Coeficiente de correlación	,479**	1,000
	Sig. (bilateral)	,007	.
	N	30	30

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

Fuente: Procesamiento de datos SPSS 25

En la tabla 15, se puede observar que al realizar la prueba de Rho Spearman se estableció un coeficiente de correlación de 0.479 lo que representa una correlación positiva media entre las variables de motivación laboral y productividad, no obstante se obtuvo un valor de significancia de 0,007 el cual resulta menor a 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna de la investigación y se rechaza la hipótesis nula, entonces se indica que si existe una relación significativa entre la motivación laboral y productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022

Hipótesis específica 1

H₁: Existe una relación significativa entre la autorrealización en la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022

H₀: No existe una relación significativa entre la autorrealización en la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022

Tabla 16

Coeficiente de correlación entre la dimensión de autorrealización y la variable de productividad

		Correlaciones	
		Autorrealización	Productividad
Rho de Spearman	Autorrealización	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,433*
		N	30
	Productividad	Coeficiente de correlación	,433*
		Sig. (bilateral)	,017
		N	30

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

Fuente: Procesamiento de datos SPSS 25

En la tabla 16, se puede apreciar que al realizar la prueba de Rho Spearman se estableció un coeficiente de correlación de 0.433 lo que representa una correlación positiva media entre la dimensión de autorrealización y la variable de productividad, no obstante se obtuvo un valor de significancia de 0,17 lo que resulta mayor a 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna de la investigación y se acepta la hipótesis nula, entonces no existe una relación significativa entre la dimensión de autorrealización y productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022

Hipótesis específica 2

H1: Existe una relación significativa entre la estima en la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022

H0: No existe una relación significativa entre la estima en la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022

Tabla 17

Coeficiente de correlación entre la dimensión de estima y la variable de productividad

		Correlaciones	
		Estima	Productividad
Rho de Spearman	Estima	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30
	Productividad	Coeficiente de correlación	,217
		Sig. (bilateral)	,250
		N	30

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

Fuente: Procesamiento de datos SPSS 25

En la tabla 17, se puede visualizar que al realizar la prueba de Rho Spearman se estableció un coeficiente de correlación de 0,217 lo que representa una correlación positiva media entre la dimensión de estima y la variable de productividad, no obstante se obtuvo un valor de significancia de 0,250 lo que resulta mayor a 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna de la investigación y se acepta la hipótesis nula, entonces no existe una relación significativa entre la dimensión de estima y productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022

Hipótesis específica 3

H1: Existe una relación significativa entre la seguridad en la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022

H0: No existe una relación significativa entre la seguridad en la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022

Tabla 18

Coeficiente de correlación entre la dimensión de seguridad y la variable de productividad

		Correlaciones	
		Seguridad	Productividad
Rho de Spearman	Seguridad	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30
	Productividad	Coeficiente de correlación	,276
		Sig. (bilateral)	,139
		N	30

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

Fuente: Procesamiento de datos SPSS 25

En la tabla 18, se puede observar que al realizar la prueba de Rho Spearman se estableció un coeficiente de correlación de 0,276 lo que representa una correlación positiva media entre la dimensión de seguridad y la variable productividad, no obstante se obtuvo un valor de significancia de 0,139 lo que resulta mayor a 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna de la investigación y se acepta la hipótesis nula, entonces no existe una relación significativa entre la dimensión de seguridad y productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022

Hipótesis específica 4

H1: Existe una relación significativa entre las necesidades fisiológicas en la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022

H0: No existe una relación significativa entre las necesidades fisiológicas en la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022.

Tabla 19

Coeficiente de correlación entre la dimensión de necesidades fisiológicas y la variable de productividad

		Correlaciones	
		Necesidades fisiológicas	Productividad
Rho de Spearman	Necesidades fisiológicas	Coeficiente de correlación	,433*
		Sig. (bilateral)	,017
		N	30
	Productividad	Coeficiente de correlación	,433*
		Sig. (bilateral)	,017
		N	30

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

Fuente: Procesamiento de datos SPSS 25

En la tabla 19, se puede observar que al realizar la prueba de Rho Spearman se estableció un coeficiente de correlación de 0,433 lo que representa una correlación positiva media entre la dimensión de necesidades fisiológicas y la variable de productividad, no obstante se obtuvo un valor de significancia de 0,017 lo que resulta menor a 0,05 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna de la investigación y se rechaza la hipótesis nula, entonces si existe una relación significativa entre las necesidades fisiológicas y productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022

V. DISCUSIÓN

El presente estudio realizado tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral en la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022; además de ello se buscó estudiar de qué forma se relacionan los aspectos de la motivación laboral, entre ellos: la autorrealización, estima, seguridad, necesidades fisiológicas con la productividad.

En cuanto a la hipótesis general que buscó la existencia de una relación entre la motivación laboral y productividad en la institución educativa, mediante el Rho Spearman se estableció un coeficiente de correlación de 0.479 lo que representa una correlación positiva media entre las variables de motivación laboral y productividad, no obstante se obtuvo un valor de significancia de 0,007 lo que resulta menor a 0,05 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna de la investigación y se rechaza la hipótesis nula entonces si existe una relación significativa entre la motivación laboral y productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022.

Los resultados anteriores pueden compararse con el estudio realizado por, Gamarra y Palma (2021), quienes en su investigación titulada Motivación laboral y productividad de los trabajadores del centro comercial y residencial, Comas, Lima 2021, plantearon determinar la relación entre la motivación laboral y productividad; en base a esas premisas, los autores acotaron como resultado que se tuvo tras el procesamiento del programa de SPSS se obtuvo el coeficiente de Rho Spearman de 0.609 realizados a 20 trabajadores a través de una muestra censal, de igual forma la correlación que existe para cada variable es demostrada con un nivel de significancia de 0.531, 0.675, 0.632, lo cual permite demostrar que tanto la intensidad, dirección y persistencia relacionadas con la eficiencia, eficacia y efectividad tienen relación significativa. Concluyendo, que efectivamente ambas variables de motivación laboral y productividad tienen una correlación significativa.

En base a lo señalado se puede determinar que la motivación laboral se relaciona significativamente con la variable de productividad. Afirmando ello, Chiavenato (2011) expone a la motivación como un conjunto de estímulos o impulsos en un individuo, lo que da como resultado una necesidad y esta a su vez cambia según

las diferentes conductas que irán siendo desarrolladas por factores externos e internos según su grado de importancia dando lugar al logro de objetivos.

En relación a la primera hipótesis específica planteada en la tesis sobre la autorrealización y la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, sobre la existencia de la autorrealización en la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022. Al realizar la prueba de Rho Spearman se estableció un coeficiente de correlación de 0.433 lo que representa una correlación positiva media entre la dimensión de autorrealización y la variable de productividad, no obstante se obtuvo un valor de significancia de 0,17 lo que resulta mayor a 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna de la investigación y se acepta la hipótesis nula, entonces no existe una relación significativa entre la motivación laboral y productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022.

De igual forma, los resultados anteriores se comparan con Ali et al., (2021) quienes realizaron una investigación sobre la motivación de los colaboradores y su influencia en la satisfacción laboral. Para ello, establecieron como objetivo determinar el nivel de satisfacción y la motivación laboral de los trabajadores, a través de cuatro dimensiones de la motivación (recompensa, compensación, incentivo y cliente); recalcando que se utilizó el análisis de regresión múltiple que permitió medir el resultado del estudio. En cuanto a la correlación con la variable se obtuvo que el aprendizaje organizacional y satisfacción laboral tuvo un valor de Pearson de 0.536, entre la dimensión de recompensa y satisfacción con valor de 0.601, entre la dimensión de compensación y satisfacción con valor de 0.499, entre la dimensión de incentivo y satisfacción con valor de 0.611; todos estos concluyendo que la correlación que se tienen son fuertes y positivas. Es por ello y teniendo en cuenta los análisis anteriores, se concluye que cada perspectiva de la motivación tiene gran influencia en la satisfacción laboral.

Comprobando la afirmación, la autorrealización trasciende como un prototipo al que cualquier persona anhela alcanzar, pues nos permite conocer nuestra realidad actual en base a dificultades y oportunidades que necesitan ser satisfechas y atendidas en un período de tiempo; adicionalmente a ello consiste en auto superar independientemente todos los problemas y necesidades que nos

llevarán a desarrollar nuevos conocimientos, habilidades, y actitudes formando personas honestas (Castro 2018).

En relación a la segunda hipótesis específica planteada sobre la relación significativa entre la estima en la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022. Al realizar la prueba de Rho Spearman se estableció un coeficiente de correlación de 0,217 lo que representa una correlación positiva media entre la dimensión de estima y la variable de productividad, no obstante se obtuvo un valor de significancia de 0,250 lo que resulta mayor a 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna de la investigación y se acepta la hipótesis nula, entonces no existe una relación significativa entre la motivación laboral y productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022.

En base a lo descrito anteriormente se compara con, Regalo et al., (2020) en el artículo de investigación titulado “Examinando la influencia de la motivación en la productividad organizacional en hospitales privados estatales de Bayelsa”, determinaron que la influencia de la motivación es indispensable para mantener la productividad en la organización; para afirmar ello, realizaron una encuesta descriptiva a 135 personas que junto a la herramienta de estadística alfa de Cronbach comprobaron que cuanto mayor sea el nivel de motivación, mejor será la productividad organizacional. La prueba de confiabilidad dio como resultado un nivel de coeficiente de 0,768; y en cuanto a las hipótesis planteadas tuvieron un contraste de significancia de 0,05 dando como resultado que los niveles de productividad se ven afectados por la motivación y su mejora continua, que permitirán motivar y promover estrategias para los empleados.

Confirmando ello, Cavalcanti et al., (2020) se refieren a la estima en la composición del autoestima y la estima propia percibida por los demás; es decir que referente al primer factor, se relaciona con la auto valoración y respeto que una persona desarrolla para sí misma, el grado de dignidad para afrontar situaciones desfavorables; y en cuanto al segundo factor se sintetiza al respeto que la persona desarrolla y percibe de los demás para el logro de una buena imagen.

En relación a la tercera hipótesis específica planteada sobre la relación significativa entre la seguridad en la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022. Al realizar la prueba de Rho Spearman se estableció un coeficiente de correlación de 0,276 lo que representa una correlación positiva media entre la dimensión de seguridad y la variable productividad, no obstante se obtuvo un valor de significancia de 0,139 lo que resulta mayor a 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna de la investigación y se acepta la hipótesis nula, entonces no existe una relación significativa entre la motivación laboral y productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022.

Afirmando lo expuesto por Basit et al., (2018) que en el estudio de su investigación titulada La influencia de la motivación interna y el entorno laboral en la productividad de los empleados, hacen mención que las empresas actualmente esperan que los empleados estén aptos a superar sus límites con el fin de lograr sus objetivos, por ende la motivación que desarrollen es fundamental para lograr la productividad en la empresa. Una característica principal es que el empleado realice sus actividades de forma óptima, segura, cómoda y sobre todo sana. Es así que su principal objetivo es conocer la influencia de la Motivación interna y el clima laboral en la productividad; por ello se utilizó el programa de SPSS de Cronbach dando respuesta a que los datos son confiables: motivación interna con confiabilidad de 0,849, el clima laboral con 0,775 y la productividad con 0,821. Así también se obtuvieron como resultados que la productividad se ve afectada por la motivación interna, lo cual le permite construir un espíritu de poder para realizar muchas actividades.

Con lo referente, Hopper (2020) define a la seguridad como aquel complemento que de haberse satisfecho las necesidades fisiológicas de las personas, es decir que se centra en buscar un ambiente seguro que les permita tener estabilidad en el desarrollo de cualquier actividad. Esta se puede demostrar en situaciones de emergencia o acontecimientos los que nos permiten tomar decisiones considerando la estabilidad, la protección, el orden y entre otros.

Ahora, referente a la cuarta hipótesis específica planteada sobre la relación significativa entre las necesidades fisiológicas en la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022. Al realizar la prueba

de Rho Spearman se estableció un coeficiente de ,433 de correlación lo que representa una correlación positiva media entre la dimensión de necesidades fisiológicas y la variable de productividad, no obstante se obtuvo un valor de significancia de ,017 lo que resulta menor a ,05 por ello, se acepta la hipótesis alterna de la investigación y se rechaza la hipótesis nula, entonces si existe una relación significativa entre la motivación laboral y productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022

De igual forma se compara con, Aydin et al., (2018) que en el estudio del artículo científico, describen el impacto de la evaluación del desempeño en la motivación y la productividad de los empleados en la industria de productos forestales de Turquía: un análisis de modelado de ecuaciones estructurales. Teniendo como objetivos para su estudio: detectar los factores que aumentan la motivación y la productividad de los empleados, investigar la relación entre la motivación de los empleados y la productividad, evaluar el efecto de la AF sobre la motivación y productividad de los empleados. Asimismo para comprobar ello se utilizó el coeficiente de confiabilidad del Cronbach dando como respuesta 0,950; en cuanto a los resultados del modelo, se presenció que cinco de las nueve hipótesis ($p < 0.05$) fueron aceptadas, mientras que cuatro de ellas fueron rechazadas. Concluyendo que se dieron efectos positivos en base a los criterios de motivación que se utilizaron, mientras que para la productividad no se dieron impactos significativos; pero sí que la evaluación del desempeño es un factor fundamental en la motivación y más aun dando la importancia adecuada a las diversas necesidades que van surgiendo.

La afirmación mencionada tiene relación con Hamra (2020), en cuanto a las necesidades fisiológicas quién expresa que estas necesidades son el primer paso para continuar con nuestra línea de necesidades ya que son acontecimientos que forman parte del desarrollo personal; es decir que son inherente de cada persona y que trasciende por todo el ciclo vital humano.

VI. CONCLUSIONES

6.1. En relación al objetivo general que buscó determinar la relación entre la motivación laboral en la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, se obtuvo un coeficiente de Rho Spearman de 0.479 lo que representa una correlación positiva media entre las variables estudiadas, no obstante se obtuvo un valor de significancia de 0,007 el cual resulta menor a 0,05. Por lo tanto, se indica que si existe una relación significativa entre la motivación laboral y productividad de los colaboradores de una empresa educativa

6.2. Dada la correlación del primer objetivo específico que tuvo como fin describir la relación entre la autorrealización y la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, se obtuvo un coeficiente de Rho Spearman de 0.433 lo que representa una correlación positiva media entre la dimensión y variable estudiada, además se obtuvo un nivel de significancia de 0,17 lo que resulta mayor a 0,05, entonces no existe una relación significativa entre la autorrealización y productividad de los colaboradores de una empresa educativa.

6.3. En relación al segundo objetivo específico que fue identificar la relación entre la estima y la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, se obtuvo un coeficiente de Rho Spearman de 0,217 lo que representa una correlación positiva media entre la dimensión y la variable estudiada, no obstante se obtuvo un valor de significancia de 0,250 lo que resulta mayor a 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna dando a conocer que no existe una relación significativa entre la estima y productividad de los colaboradores de una empresa educativa.

6.4. En relación al tercer objetivo específico que buscó analizar la relación entre la seguridad y la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, se obtuvo un coeficiente de 0,276 de Rho Spearman, el cual presenta una correlación positiva media entre la dimensión y la variable estudiada, asimismo se obtuvo un valor de significancia de ,139 lo que resulta mayor a 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna, dando a conocer que no hay una relación significativa entre la seguridad y productividad de los colaboradores de una empresa educativa.

6.5. Finalmente, en relación al cuarto objetivo específico que tuvo como finalidad establecer la relación entre las necesidades fisiológicas y la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, se dio como resultado un coeficiente de 0,433 de Rho Spearman el cual representa una correlación positiva media entre la dimensión y la variable estudiada, no obstante se obtuvo un valor de significancia de 0,017 lo que resulta menor a 0,05 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna de la investigación dando como resultado que si efectivamente hay una relación significativa tanto de la dimensión como la variable de necesidades fisiológicas y productividad de los colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones expresadas en este estudio de investigación van a ir dirigidas en primera instancia, a la parte directiva de la empresa del sector educativo, a su vez también será dirigida a los colaboradores de la institución, y por último a aquellas empresas que buscan mejorar la productividad de la mano con la motivación de sus colaboradores, el cual es un aspecto muy indispensable en la actualidad.

1. Se recomienda fortalecer las acciones motivacionales en base a metas desafiantes pero alcanzables, para ello es necesario que cada colaborador conozca sus fortalezas y debilidades; pues en base a ello poder tomar acciones que los ayuden a mejorar su rendimiento; cabe resaltar que a su vez cada colaborador debe tener en cuenta que cada meta establecida es parte de su motivación para el logro de sus objetivos.
2. Establecer mecanismos que fortalezcan las acciones motivacionales desarrolladas en la empresa con el propósito de mantener y mejorar la relación que existe entre las diversas dimensiones y las variables, puesto que será necesario tener planes dirigidos a cada variable y a su vez planes de contingencia para dar respuesta a acciones imprevistas.
3. Fomentar el desarrollo de actividades de forma voluntaria, ya que no es usual que en la actualidad muchos de los colaboradores realicen actividades por motivación intrínseca, para ello será necesario conocer el motor y el perfil que cada profesional presenta en cuanto a la responsabilidad y el compromiso que tenga con la organización.

4. También se recomienda que para aplicar buenas estrategias, el colaborador debe sentirse cómodo al momento de realizar sus actividades, es por ello que la recomendación anteriormente mencionada debe ser aplicada antes de organizar el acondicionamiento y comodidad del ambiente laboral.

REFERENCIAS

- Al-Jedaia, Y. y Mehrez, A. (2020). El efecto de la evaluación del desempeño en el desempeño laboral en el sector gubernamental: El papel mediador de la motivación. *Management Science Letters*, 10 (9), 2077-2088.
- Ali, BJ y Anwar, G. (2021). Un Estudio Empírico de la Motivación de los Empleados y su Influencia en la Satisfacción Laboral. *Ali, BJ y Anwar, G. (2021). Un Estudio Empírico de la Motivación de los Empleados y su Influencia en la Satisfacción Laboral. Revista Internacional de Ingeniería, Negocios y Gestión*, 5 (2), 21-30.
- Aydin, A. y Tiryaki, S. (2018). Impacto de la evaluación del desempeño en la motivación y productividad de los empleados en la industria de productos forestales de Turquía: un análisis de modelado de ecuaciones estructurales. *Drvna industrija*, 69 (2), 101-111.
- Azeez, S. (2020). Una revisión crítica del impacto del enriquecimiento del trabajo y el desempeño, la motivación y la productividad de los empleados. *En t. J. Ciencia. Res. Ing. Dev*, 3 (9).
- Basit, A. A., Hermina, T., & Al Kautsar, M. (2018). The Influence of Internal Motivation and Work Environment on Employee Productivity. *KnE Social Sciences*.
- Berg, J., Vestena, C. L. B., & Costa-Lobo, C. (2020). Criatividade e Autonomia em Tempo de Pandemia: ensaio teórico a partir da pedagogia social. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 9(3), 1-13.
- Calista, C. (2019). *El impacto de la motivación en la productividad de los empleados en PT. Alam Oil Indonesia* (tesis doctoral, Universitas Pelita Harapan).
- Castro Molina, F. J. (2018). Abraham Maslow, las necesidades humanas y su relación con los cuidadores profesionales.

- Cavalcanti, T. M., Gouveia, V. V., Medeiros, E. D. D., Mariano, T. E., Moura, H. M. D., & Moizeis, H. B. C. (2020). Hierarquia das necessidades de Maslow: Validação de um instrumento. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 39.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fe de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- Cuello, Y. C. (2021). Reseña del libro Motivación y personalidad de Abraham Maslow (1991). *Ciencias Sociales y Educación*, 10(20), 327-333.
- Del Pezo, R., & Fabián, R. (2022). *Comunicación Organizacional: Gestión de la identidad corporativa para el reconocimiento social del Comité Barrial Carlos Rubira Infante*.
- Gallardo Echenique, E. E., & Calderón Sedano, C. A. (2017). *Metodología de Investigación: manuales autoformativos interactivos*.
- Gamarra Alvarado, E. D. A., & Palma Sulca, J. C. (2021). *Motivación laboral y productividad de los trabajadores del centro comercial y residencial, Comas, Lima 2021*.
- GARCIA, J., CAZALLO, A., BARRAGAN, C. E., MERCADO, M., OLARTE, L., & MEZA, V. (2019). Indicadores de Eficacia y Eficiencia en la gestión de procura de materiales en empresas del sector construcción del Departamento del Atlántico, Colombia. *Revista espacios*, 40(22).
- Gilardino, RE, González-Pier, E., & Brabata, C. (2018). Modelos de enfermedad renal terminal en las Américas: optimización de recursos para lograr mejores resultados de salud. *Valor en temas regionales de salud*, 17, 115-118.
- Hamra, A. (2020). Pirámide de jerarquías en la empresa. *Perspectivas: Revista Científica de la Universidad de Belgrano*, 3(1), 195-199.
- Heny (2021), AM El efecto de la motivación laboral en la productividad de los empleados de los empleados de PT MNC Sky Vision KPP Padang.
- Hernández Bonilla, B. E., Ruiz Reynoso, A. M., Ramírez Cortés, V., Sandoval Trujillo, S. J., & Méndez Guevara, L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Revista*

Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 8(16), 820-846.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. Quinta edición McGraw-Hill. *Ultra, México*, 158-209.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, R., & Baptista-Lucio, P. (2017). Selección de la muestra.

Herrera, J. L. (2012). *Productividad*. Palibrio.

Hopper, E. (2020). Maslow's hierarchy of needs explained. *ThoughtCo, ThoughtCo*, 24.

Ibarra-piza, S., Segredo-Santamaría, S., JUAREZ-HERNANDEZ, L. G., & TOBON, S. (2018). Estudio de validez de contenido y confiabilidad de un instrumento para evaluar la metodología socioformativa en el diseño de cursos. *Revista espacios*, 39(53)

Jean, KN, Ngui, TK y Robert, A. (2017). Efecto de las estrategias de compensación en el desempeño de los empleados: un estudio de caso de Mombasa Cement Limited. *Revista internacional de investigación innovadora en ciencias sociales y humanidades* , 5 (3), 25-42.

Lizana Cruz, D. M., & Samamé Díaz, R. D. (2021). Diseño de estrategias de motivación laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa Caja Sullana SA, en el distrito de Olmos, 2019.

Madrid Vizcarra, I. D. J. (2020). La motivación laboral y la productividad de los trabajadores de ventas del grupo Falabella SA.

Martínez, N., Villalobos, J., & Machado, M. (2020). Autorrealización: elaboración de la escala ADO-20 para su evaluación en docentes. *Revista estudios en educación*, 3(4), 181-211.

Mendoza, S. H., & Avila, D. D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53.

- Mitašová, V. y Šoltés, V. (2017). FORMACIÓN DE PROFESIONALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE TAREAS DE GESTIÓN DE CRISIS INTERNACIONAL. En *Actas INTED2017* (pp. 6624-6629). IATED.
- Ortiz Llancari, FNE, & Peralta Zeña, JC (2021). Motivación laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Perú Forus SA, durante el año 2021.
- Oyarce, R. R., Muñoz, C. R. H., Valderrama, N. L. M., & Valqui, P. C. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 250-258.
- Patlán Pérez, J. (2020). ¿ Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67.
- Pérez Quintero, L., Carrera Ortega, J., & García Pérez, A. M. (2018). Eficacia como constructo multidimensional en la determinación de estrategias de informatización empresarial. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 26(2), 354-369.
- Regalo, RA y Obindah, F. (2020). Examinando la influencia de la motivación en la productividad organizacional en los hospitales privados estatales de Bayelsa. *Revista científica de acceso abierto*, 4 (3), 94-108.
- Reyes-Mero, N. L., Gómez-Zambranoll, M. M., & López-Merolll, P. J. El papel de la Universidad en la gestión de la Diversidad The role of the University in the management of Diversity.
- Rinny, P., Purba, CB y Handiman, UT (2020). La influencia de la compensación, la promoción laboral y la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados de la Universidad Mercubuana. *Revista Internacional de Marketing y Gestión Empresarial (IJBMM)* , 5 (2), 39-48.
- Ríos, F. T. (2017). Ensayo sobre el uso de la encuesta: hermenéutica y reflexividad de la técnica investigativa. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, (8), 17-27.

- Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013), *Comportamiento Organizacional*, 27.
- ROJAS, M., JAIMES, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista espacios*, 39(06).
- Rojas Torres, P. A., & Velásquez Ramírez, F. M. (2018). Motivación laboral y productividad de los trabajadores del Banco Falabella-Chimbote, 2018.
- Rodríguez-Cruz, Y., & Pinto, M. (2018). Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información. *Transinformação*, 30, 51-64.
- Santa Cruz, I., & Elias, D. (2020). Motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019.
- Sapkal, RS y Sundar, KS (2017). Determinantes del empleo precario en la India: un análisis empírico. En *Trabajo Precario* . Emerald Publishing Limited.
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187-196.
- Taheri, RH, Miah, MS y Kamaruzzaman, M. (2020). Impacto del entorno laboral en la satisfacción laboral. *European Journal of Business and Management Research*, 5 (6).
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación Científica*. México: Limusa
- Torres, M., Salazar, F. G., & Paz, K. (2019). Métodos de recolección de datos para una investigación.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232.
- Venegas Bocangel, G. (2020). La Motivación (según la Teoría de Maslow) y el hábito lector en los estudiantes del segundo grado de secundaria en la IE "Sagrado Corazón de Jesús" del Cusco.

Widyanti, R., Irhamni, G., & Silvia Ratna, B. (2020). Organizational Justice and Organizational Pride to Achieve Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 55(3).

Yıkıcı, B., & Altınay, F. (2018). The importance of strategic planning and humanpower in school development. *Quality & Quantity*, 52(1), 509-520.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de medición

CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ítems		Alternativas de respuestas				
Dimensión: Autorrealización		1	2	3	4	5
1	Tomas la iniciativa para colaborar en cada tarea encomendada					
2	Demuestras dominio en las actividades que se te encomienda					
3	Consideras que como colaborador adquieres nuevos conocimientos que permiten mejorar el servicio que ofrece la empresa.					
4	Constantemente retas tu talento con tareas ambiciosas y lo suficientemente ejecutables para que sea posible llevarlas a la práctica					
5	Consideras que has aportado lo que se espera en los equipos de trabajo en las que has participado en la organización					
6	Consideras que tomas decisiones en diversas actividades para avanzar con sus tareas.					
7	Crees que la única forma de aportar es siempre y cuando puedas ejecutar buenos planes					
8	Consideras que tu opinión genera un aporte en la toma de decisiones.					
Dimensión: Estima						
9	Consideras que el esfuerzo que realizas a diario es reconocido por la empresa					
10	La empresa hace mención cuando obtienes logros					
11	Consideras que cumples con todas las tareas que se te confían.					

12	Crees que eres un colaborador que realiza sus actividades diarias y no pospone sus deberes					
13	Existen reconocimientos que te hacen sentir valorado					
14	Se realizan actividades que te permitan aumentar tu autoestima y dar mayor seguridad en el desarrollo de actividades.					
15	Consideras que tu capacidad es valorada, y te permitirá asumir nuevos retos en la empresa					
16	Crees que es de importancia ser seleccionado para puestos de diferentes áreas					
Dimensión: Seguridad						
17	Tienes la disposición de realizar actividades que te permitan demostrar tu rendimiento total					
18	Consideras que es importante realizar actividades de capacitación para crear un ambiente más seguro.					
19	Realizas y/o participas en actividades que aseguran tu permanencia en la empresa.					
20	Diariamente, te esfuerzas por lograr tu metas diarias					
21	Consideras que la empresa te brinda el apoyo necesario, cuando surgen dificultades con algunos clientes.					
22	Te sientes seguro en brindar la información referida a la Institución.					
Dimensión: Necesidades Fisiológicas						
23	Consideras que el trabajo que realizas es compensando.					
24	Es indispensable que las prestaciones sean económicas.					
25	Los horarios de trabajo establecidos cumplen con las expectativas para el logro de las metas					
26	Establecer el horario de trabajo permite prever ciertas actividades.					
27	Durante el horario laboral, puedes tomar períodos de tiempo para esclarecer algunas dudas como parte de apoyo.					
28	Consideras que es importante realizar pausas durante el desarrollo de las actividades laborales.					
29	Consideras que la empresa cuenta con los recursos necesarios para tener mayor acceso a las actividades realizadas diariamente.					

CUESTIONARIO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ítems		Alternativas de respuestas				
Dimensión: Eficiencia		1	2	3	4	5
1	Consideras que utilizas de forma adecuada los materiales que se te proporcionan en la empresa					
2	Eres un colaborador que busca alternativas cuando los recursos se vuelven escasos					
3	Planificas de forma organizada junto a tu equipo de trabajo para hacer buen uso de lo que se les proporciona					
4	Consideras que debes estar disponible siempre para el trabajo					
5	Consideras que para desarrollar todas las actividades establecidas por la empresa, debes disponer de un tiempo extra					
6	Consideras que trabajar en equipo te permitirá tener mayor acceso a desarrollar otras actividades					
7	Si no cuentas con los materiales necesarios para cumplir con tus tareas, lo desarrollas como puedas					
8	Consideras que es importante buscar apoyo para culminar algunas actividades del trabajo					
9	Organizas tu tiempo para realizar actividades que te permitan cumplir las tareas asignadas					
10	Consideras que te sientes satisfecho cuando logras propósitos con gran esfuerzo					
11	Creer que es indispensable realizar una retroalimentación que te permita lograr tus objetivos					
12	Trabajas en equipo para obtener mejores resultados					

Dimensión: Eficacia						
13	Sientes que los resultados que obtienes con tu trabajo, son los esperados					
14	Crees que el trabajo que realizas cumple con las expectativas de la empresa					
15	Consideras que el esfuerzo que realizas a diario tiene resultados en lo posterior					
16	Los recursos con los que dispones en la empresa son los adecuados para lograr tus metas					
17	Crees que se debería de invertir en los recursos de la empresa para obtener mayores beneficios					
18	Consideras que existe limitaciones en el uso de recursos					
19	Consideras que las actividades o tareas que realizas en el trabajo, son planeadas con anticipación.					
20	Crees que las estrategias que desarrolla la empresa son hechas teniendo en cuenta los objetivos a futuro					
21	Es necesario que se establezcan nuevas acciones si los planes no resultan como lo esperado					

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cómo se relaciona la motivación laboral y la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022?	Determinar la relación entre la motivación laboral en la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022	Existe una relación significativa entre la motivación laboral y productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022	Motivación laboral	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo desafiante ▪ Diversidad ▪ Autonomía ▪ Participación de las decisiones 	Enfoque de investigación: Cuantitativo Tipo de investigación: Básica Nivel de investigación: Correlacional Método de investigación: Deductivo Diseño de investigación: No experimental Población: Colaboradores de la Institución Educativa Muestra: Muestra censal Técnica Instrumento: Cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos		Estima	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocimiento ▪ Responsabilidad ▪ Orgullo ▪ Ascensos 	
¿Cómo se relaciona la autorrealización y la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022?	Describir la relación entre la autorrealización y la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022	Existe una relación significativa entre la autorrealización en la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022		Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo seguro ▪ Permanencia en el empleo ▪ Protección 	
¿Cómo se relaciona la estima y la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022?	Identificar la relación entre la estima y la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022	Existe una relación significativa entre la estima en la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022		Necesidades fisiológicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Remuneración y prestaciones ▪ Horario de trabajo ▪ Intervalos de descanso ▪ Comodidad física 	
¿Cómo se relaciona la seguridad y la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022?	Analizar la relación entre la seguridad y la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022	Existe una relación significativa entre la seguridad en la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022		Productividad	Eficiencia	
¿Cómo se relaciona las necesidades fisiológicas y la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022?	Establecer la relación entre las necesidades fisiológicas y la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022	Existe una relación significativa entre las necesidades fisiológicas en la productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022	Eficacia		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Resultados ▪ Recursos ▪ Planeamiento 	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Merino Nuñez Mirko.

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Romero Quispe Kely Nataly.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)
EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X

SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lugar, __ de __ del 2022



Dr. Mirko Merino Núñez
 Doctor en Administración de la Educación
 Magister en Administración con énfasis Mercadotecnia
 Licenciado en Administración
 CLAD. N° 18054

 Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Merino Nuñez Mirko.

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

Autor (s) del instrumento (s): Romero Quispe Kely Nataly.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X

INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lugar, __ de __ del 2022



Dr. Mirko Merino Núñez
 Doctor en Administración de la Educación
 Magister en Administración con mención Mercadotecnia
 Licenciado en Administración
 CLAD. N° 18054

Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **Dra. Calanchez Urribarri África.**

Institución donde labora: **Universidad César Vallejo**

Especialidad: **Administración**

Instrumento de evaluación: **CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL**

Autor (s) del instrumento (s): **Romero Quispe Kely Nataly.**

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)
EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X

INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					12	35

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lima, 09 de julio de 2022



Dra. África Calanchez Urribara
CE. 000573626
Docente investigadora

Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Calanchez Urribarri África.

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

Autor (s) del instrumento (s): Romero Quispe Kely Nataly.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3)
BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X

INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					12	35

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lima, 09 de julio de 2022



Dra. África Calanchez Urribara
CE. 000573626
Docente investigadora

Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Chávez Vera Kerwin José

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Romero Quispe Kely Nataly.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)
EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X

INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					8	40

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lima, 09 de julio de 2022

Kerwin Chávez

Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador®

 Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Chávez Vera Kerwin José

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

Autor (s) del instrumento (s): Romero Quispe Kely Nataly.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3)
BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X

INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					8	40

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lima, 09 de julio de 2022



Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador®

 Firma

Anexo 4:

Autorización de la empresa

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Ayacucho 30 de Junio del 2022

Señores:

Escuela de Administración
Universidad César Vallejo – Campus Lima Norte

A través del presente, Fiorelo Loreno Vega Huaman, identificado (a) con DNI N° 70457412 representante de la institución Instituto STPOL con el cargo de Administrador, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

a) Kely Nataly Romero Quispe

Está autorizada para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada Motivación laboral y productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022



Si No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,


Firma y Sello 

Nombre y Apellidos: Fiorelo Loreno Vega Huaman

Cargo: Administrador



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Motivación laboral y productividad de los colaboradores de una empresa educativa, Ayacucho, 2022", cuyo autor es ROMERO QUISPE KELLY NATALY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE CARNET EXT.: 003058624 ORCID: 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 25- 08-2022 14:47:35

Código documento Trilce: TRI - 0422804