



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

**Motivación intrínseca y potencial humano en los colaboradores de  
la Compañía del Empaque y Empaquetaduras S.A.C., Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Peña Facundo, Maximiliano ([orcid.org/0000-0002-6217-8635](https://orcid.org/0000-0002-6217-8635))

**ASESOR:**

Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham ([orcid.org/0000-0002-9808-7719](https://orcid.org/0000-0002-9808-7719))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Quiero dedicarle mi tesis en primer lugar a Dios por guiarme y haberme dado el regalo de la vida, fortaleza y ayuda para poder finalizar satisfactoriamente este proyecto.

Así mismo a mis padres, familiares y amigos por permanecer siempre a mi lado brindándome su apoyo incondicional.

A mis familiares por haber estado presente en cada momento de mi vida y a mis amigos por los ánimos brindados.

De la misma manera a mi asesor Dr. Cárdenas Saavedra Abraham por brindarme sus consejos y conocimientos durante la elaboración de la tesis.

## **Agradecimiento**

Agradecer a mis padres, familiares y amigos por sus consejos y el apoyo incondicional que me brindaron durante todo este tiempo.

Además, agradecer a mi asesor Dr. Cárdenas Saavedra Abraham por sus consejos y conocimientos brindados para el buen desarrollo de mi tesis.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de Tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2 Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra y muestreo .....	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	19
3.5 Procedimientos .....	20
3.6 Método de análisis de datos .....	20
3.7 Aspectos éticos .....	20
IV. RESULTADOS .....	21
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES .....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS .....	46
ANEXO 1.....	46

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> Niveles para la variable1: Motivación intrínseca .....	21
<b>Tabla 2</b> Niveles para la dimensión conocimiento .....	22
<b>Tabla 3</b> Niveles para la dimensión logros .....	23
<b>Tabla 4</b> Niveles para la dimensión experiencia.....	24
<b>Tabla 5</b> Niveles para la variable2: potencial Humano .....	25
<b>Tabla 6</b> Niveles para la dimensión éxito Laboral.....	26
<b>Tabla 7</b> Niveles para la dimensión promoción laboral.....	27
<b>Tabla 8</b> Niveles para la dimensión mayor nivel organizacional.....	28
<b>Tabla 9</b> Pruebas de normalidad .....	29
<b>Tabla 10</b> Correlación entre motivación intrínseca y potencial humano .....	31
<b>Tabla 11</b> Correlación entre la variable1 y la dimensión éxito laboral .....	32
<b>Tabla 12</b> Correlación entre la motivación intrínseca y promoción laboral .....	33
<b>Tabla 13</b> Correlación entre motivación intrínseca y mayor nivel organizacional..	34

## Índice de figuras

<b>Figura 1:</b> Porcentaje de niveles para la variable motivación intrínseca .....	21
<b>Figura 2</b> Porcentaje de niveles para la dimensión conocimiento .....	22
<b>Figura 3</b> Porcentaje de niveles para la dimensión logros .....	23
<b>Figura 4</b> Porcentaje de niveles para la dimensión experiencia.....	24
<b>Figura 5</b> Porcentajes de niveles para la variable potencial humano.....	25
<b>Figura 6</b> Porcentaje de niveles para la dimensión éxito laboral.....	26
<b>Figura 7</b> Porcentaje de niveles para la dimensión promoción laboral.....	27
<b>Figura 8</b> Porcentaje de niveles para la dimensión mayor nivel organizacional....	28
<b>Figura 9</b> Histograma de la variable motivación intrínseca .....	30
<b>Figura 10</b> Histograma de la variable motivación intrínseca .....	30

## Resumen

El presente estudio de investigación se plantea como objetivo determinar la relación entre motivación intrínseca y potencial humano de la Compañía del Empaque y Empaquetaduras, S.A.C., Lima, 2022. La investigación es correlacional-cuantitativa, con un diseño transversal y no experimental. Se usó un cuestionario mediante google forms, donde se recolectaron datos de 20 colaboradores de la compañía del Empaque y Empaquetaduras de Lima, se tuvieron en cuenta preguntas con escala de medición Likert, con el fin de determinar la relación de las variables estudiadas, posteriormente fueron procesadas con el software estadístico SPSS26. La investigación concluye en la existencia de una correlación positiva moderada (0.665), además significativa ( $0.001 < 0.05$ ) entre la variable Motivación Intrínseca con las tres dimensiones: Éxito laboral, promoción laboral y mayor nivel organizacional. Finalmente existe una correlación positiva alta (0.840), además significativa ( $0.000 < 0.05$ ) entre la variable motivación intrínseca y potencial humano en los colaboradores de la Compañía del Empaque y Empaquetaduras S.A.C., Lima.

**Palabras clave:** Motivación intrínseca, potencial humano, colaboradores

## **Abstract**

The objective of this research study is to determine the relationship between Intrinsic motivation and human potential of the Packaging and packaging Company , S.A.C., Lima, 2022. The research is correlational-quantitative, with a cross-sectional and non-experimental design. A questionnaire was used through google forms, where data was collected from 20 employees of the Packaging and the Lima company, questions with a Likert measurement scale were taken into account, in order to determine the relationship of the variables studied, later they were processed with the statistical software SPSS26. The investigation concludes in the existence of a moderate positive correlation (0.665), also significant ( $0.001 < 0.05$ ) between the variable Intrinsic Motivation with the three dimensions: Job Success, Job Promotion and Higher organizational level. Finally, there is a high positive correlation (0.840), also significant ( $0.000 < 0.05$ ) between the variable intrinsic motivation and human potential in the employees of the Packaging and Packaging Company S.A.C., Lima.

**Keywords:** Intrinsic motivation, human potential, collaborators

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, debido a la pandemia del Covid-19 que nos dejó pérdidas humanas y económicas (suspensión de actividades), ocasionó un fuerte impacto en la economía mundial y en el lado emocional de las personas. Las organizaciones toman distancia de sus competidores a raíz de los resultados del buen manejo de sus recursos humanos, buscando su máximo potencial para cumplir con los objetivos corporativos, si la motivación del potencial humano está desquebrajada no se va a tener colaboradores comprometidos con la empresa.

Por otro lado, los gerentes deben conocer bien las necesidades de la empresa, para que los colaboradores cumplan con las características y el perfil solicitado y no tener inconvenientes futuros. Además, la crisis política que atraviesa el estado peruano y sumado al incremento de los productos de primera necesidad hace que el ciudadano se sienta afectado en su estado motivacional y emocional.

Por ello en las empresas deben reforzar la motivación intrínseca en sus colaboradores de esta manera mejorar su compromiso, aumentar la productividad, tener menos rotación de personal, forman un equipo sólido y como consecuencia conseguir los objetivos.

En referencia, en el contexto internacional Martínez (2019) su objeto de estudio fue, encontrar coherencia entre las variables de estudio. Realizó un enfoque cuantitativo, de diseño transversal, no experimental y correlacional, a 150 estudiantes que utilizó como muestra. A sí mismo el autor concluyó que la motivación influye en el rendimiento académico, es así que un estudiante motivado obtendrá mayor interés en sus actividades en la escuela y por ello mejores resultados.

En el ámbito nacional Orbegoso (2016) en su artículo que tiene por título “la motivación intrínseca según Ryan & Deci” donde lo vinculan con la teoría de la auto-determinación y la evaluación cognitiva. Describen que aquella motivación son natas del ser humano, ya que luchan ellos mismos por superarse y ser mejores cada día.

Por eso que hoy en día las empresas deben contratar personal capacitado, motivado y que tengan deseos de superación. La empresa debe invertir en capacitaciones en su personal, de esta manera prepararlos para los retos que la empresa lo requiere más aun sabiendo que la competencia es más fuerte cada día y si no estamos acorde podemos desaparecer en los años venideros, frente a todo ello el autor exhorta a reforzar la motivación intrínseca en todos sus colaboradores.

En el contexto local, la Compañía del Empaque y Empaquetaduras S.A.C., situada en Lima, es una compañía que se dedica a importar, fabricar y distribuir empaquetaduras industriales para la minería, pesquera, alimentaria, agrícola, textil, naval y otros. La compañía ha conseguido posesionarse en dicho distrito, eso no lo salva de tener problemas en la comercialización de sus productos, ya que debido al Covid-19 y al incremento de precios a consecuencia del cambio de dólar que afecta a los insumos, tenemos clientes y trabajadores estresados, ocasionados generalmente por la pandemia del covid-19 que viene azotando a todo el mundo, donde el cliente exige atención de calidad y entregas rápidas lo cual la empresa posee deficiencias muy notorias en ese aspecto, por la simple razón de no contar con trabajadores capacitados en atención adecuada y a las exigencias que estas demandan. Además que la motivación de los trabajadores esta por los suelos por las diferentes razones ya descritas anteriormente, es el problema principal que azota a la compañía que conlleva en ciertas ocasiones a que los colaboradores no brinden una atención de calidad.

Para ello, se propone el siguiente problema general. ¿Cuál es la relación que existe entre motivación intrínseca y potencial humano en los colaboradores de la compañía del empaque y empaquetaduras S.A.C., Lima,2022?, así mismo problemáticas específicas tenemos: 1. ¿Cuál es la relación que existe entre motivación intrínseca y éxito laboral en los colaboradores de la compañía del empaque y empaquetaduras S.A.C., Lima, 2022? 2. ¿Cuál es la relación entre motivación intrínseca y promoción laboral en los colaboradores de la compañía del empaque y empaquetaduras S.A.C., Lima,2022? 3. ¿Cuál es la relación entre motivación intrínseca y mayor nivel organizacional en los colaboradores de la compañía del empaque y empaquetaduras S.A.C. Lima,2022?

La justificación teórica: Baena (2017), indica que la justificación teórica va enlazada a la ansiedad que los investigadores tienen para ahondar los enfoques teóricos que buscan que el problema explique, con la finalidad de escalar en el conocimiento de una línea de investigación.

A si mismo servirá de guía para próximos estudios de investigación, así brindar entendimiento y discusión para esclarecer la correlación entre la motivación intrínseca y potencial humano teniendo en cuenta su importancia para las compañías, ya que facilita conocer al empresario y a los colaboradores en diversos aspectos que se tienen en cuenta a la hora de exigir a un personal; con ello establecer una mejor estrategia de motivación a sus colaboradores y obtener mejores resultados eficientes.

Por lo cual la investigación se justifica con la satisfacción, teoría desarrollada por Herzberg (1966) donde expone dos factores: (a) factores higiénicos, más conocidos como factores extrínsecos, son aquellos que están fuera del alcance del trabajador. Además, evalúa cómo se siente el trabajador con relación a la empresa; tiene que ver con el salario que reciben, beneficios, relación con el supervisor, en qué condiciones laboran. (b) factores motivacionales, sirven mayormente para ver cómo se siente el trabajador con relación al cargo que ocupa; si se siente realizado, reconocido, si hay un crecimiento profesional, que responsabilidades ocupa. Asimismo, afirma que los factores de satisfacción en el cargo que desempeña el empleado pueden mejorar las condiciones laborales, pero no puede asegurar la motivación en la organización.

Para la justificación metodológica: De acuerdo con Bernal (2010), es justificada de forma metodológica a raíz que se desarrolla un nuevo método o estrategia la cual permite alcanzar un conocimiento válido o confiable.

La búsqueda de información se centró en procesos de investigación científica que ha guiado a demostrar problemáticas, supuestos y objetivo de estudio. Para la aplicación de la herramienta se empleó una muestra aleatoria simple en la cual se consiguió resultados y en base a ello se brindó sugerencias a la compañía.

Para la investigación se empleó un planteamiento cuantitativo de nivel descriptivo correlacional teniendo por propósito señalar la relación ente motivación intrínseca y potencial humano.

Así, mismo para la justificación practica: Salinas y Cárdenas (2009) detallan que una investigación puede brindar alcances prácticos directos o indirectos que tienen relación con la problemática real del estudio.

A modo de objeto general se planteó: determinar la relación entre motivación intrínseca y potencial humano en los colaboradores de la Compañía del Empaque y Empaquetaduras S.A.C., Lima,2022. Además, los objetivos específicos: 1. Establecer la relación entre motivación intrínseca y éxito laboral en los colaboradores de la compañía del empaque y empaquetaduras S.A.C., Lima,2022. 2.Decretar la relación entre motivación intrínseca y promoción laboral en los colaboradores de la compañía del empaque y empaquetaduras S.A.C., Lima,2022 3. Analizar la relación entre motivación intrínseca y mayor nivel organizacional en los colaboradores de la compañía del empaque y empaquetaduras S.AC., Lima, 2022. Se plantea como hipótesis general: Existe relación entre la motivación intrínseca y potencial humano en los colaboradores de la compañía del empaque y empaquetaduras S.A.C, Lima, 2022. Además de hipótesis específicas: 1. Existe relación entre motivación intrínseca y éxito laboral en los colaboradores de la compañía del empaque y empaquetaduras S.A.C., Lima,2022. 2.Existe relación entre motivación intrínseca y promoción laboral en los colaboradores de la compañía del empaque y empaquetaduras S.A.C. Lima,2022. 3.Existe relación entre motivación intrínseca y mayor nivel organizacional en los colaboradores de la compañía del empaque y empaquetaduras S.A.C., Lima, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para que la indagación tenga trascendencia se recurrió a los antecedentes internacionales y nacionales; en antecedentes internacionales tenemos:

Respecto a antecedentes internacionales, Sánchez et al. (2019) tuvieron como propósito experimentar un nuevo modelo que fue construido a partir de las desigualdades intraindividuales de las sensaciones en los estudiantes sobre las variables estudiadas. Para ello se empleó la escala de Likert de 5 puntos. Uso una muestra representativa de 743 estudiantes de dos Institutos. Los resultados arrojaron que es importante incluir un camino relacionado con mejorar la motivación. Concluyendo que los profesores y autoridades federativas deben poner énfasis al esfuerzo y la aplicación de valores para regir el deporte

Díaz y Quintana (2021) el objetivo de estudio fue determinar si es importante tramitar el factor humano y cómo se refleja en el rendimiento de la organización. La metodología que se manejó fue bibliográfica, descriptiva, cualitativa y correlacional donde se consideraron principios y pensamientos de muchos autores en relación al trámite del factor humano. Los autores concluyen que la productividad de los colaboradores en la organización puede aumentar o mermar según la importancia que le dediquemos a la gestión del personal, ya que mantener a un colaborador motivado garantizará conseguir los objetivos.

Terlato (2018) tuvo como objetivo demostrar el desconocimiento que existe en las compañías argentinas eclipsado por un uso excesivo de factores extrínsecos entre ellos el salario y las retribuciones. El método empleado fue entrevista realizada a 18 empleados entre hombres y mujeres profesionales que trabajan en empresas grandes, pequeñas y medianas de Buenos Aires. Llegando a la conclusión que lo que más motiva es el reconocimiento de los logros, justicia en los premios, que los jefes prediquen con el ejemplo, que la información sea clara y confiable, que les hagan sentir parte de la empresa y ser apreciado. Los empleados valoran mucho más que sus opiniones sean tomadas en cuenta en la toma de decisiones corporativas y ser involucrados para lograr su identificación de los mismos.

Franco et al. (2018) El objetivo del artículo fue decretar los resultados acerca de la motivación del profesorado en cincuenta y una (51) escuelas del nivel secundario. El método que usaron es un sistema categorial para la investigación cuantitativa, donde evalúan los factores intrínsecos y extrínsecos, utilizando una muestra de 484 profesores en 51 escuelas. Los autores concluyeron que la motivación intrínseca que los docentes poseen es su vocación ya que tiene mayor relevancia que el reconocimiento económico.

Cóndor et al. (2018) tuvo como finalidad demostrar que los factores internos: promoción, recompensa y labor inciden en la motivación de los colaboradores de la compañía. Para ello aplicaron una investigación transversal, descriptiva y cuantitativa. Realizando un censo que alcanzó el 90 % de efectividad conjuntamente con un cuestionario. Los autores concluyeron que los factores de promoción y recompensa ocupan un rango intermedio, por el cual se debe mejorar las recompensas a los colaboradores por la labor que desempeñan ya que son el pilar de importancia en la empresa.

Díaz et al. (2020) el objetivo fue demostrar la eficacia de gestión de conocimientos y el invento formativo y desarrollo del potencial humano en la educación superior 2012-2020. Los métodos que emplearon fueron analizar tendencias internacionales y documentos, encuestas, consulta a expertos, talleres de trabajo creativo, reuniones provinciales y regionales. Los autores concluyen que la integración de procesos que son vinculados con el entorno que se usan para elevar el impacto económico y social de la educación se han mantenido como innovaciones organizacionales muy favorables para la planificación estratégica 2012-2020 y tienen una proyección adecuada hacia el 2030.

Palma (2018) tuvo como objetivo detallar las versiones sobre el desarrollo administrativo para el proceso del factor humano, de la cual gozan los colaboradores directivos en educación. Para tal efecto se empleó un análisis descriptivo, no experimental, transaccional, donde se encuestó a 32 profesores entre rectorado y trabajadores directivos. Después de obtener los resultados se concluye que para la gestión del potencial humano se deben considerar los siguientes factores como: La descripción y el análisis de los cargos, selección y reclutamiento de personal, contratación y evaluación del desempeño didáctico de

los docentes. Además, que las empresas deben hacer los seguimientos a las áreas encargadas, donde puedan ver si los lineamientos se están cumpliendo de acuerdo a lo estipulado por la compañía, ya que enmarcaran a los logros o fracasos de la empresa, por lo cual se debe de ser muy minucioso a la hora de tomar decisiones.

Jiménez et al. (2019) el objeto fue decretar la afinidad de la motivación y los hábitos de estudio. Para ello se efectuó una metodología transversal, aplicada en una muestra de 108 estudiantes, para tal estudio se efectuó un cuestionario. Los autores concluyeron que si los estudiantes están motivados y tienen hábitos positivos de estudio recomendados por especialistas su rendimiento académico mejora considerablemente ya que las variables de estudio se asocian entre sí. Así mismo se tendrá estudiantes con mayor motivación, por lo cual los resultados serán positivos, ya que tendremos estudiantes con mayor compromiso en el desarrollo de actividades en las entidades educativas.

Ching y Badilla (2021) tuvieron como objetivo determinar incidentes entre el uso de avatares para avivar la motivación intrínseca en estudiantes universitarios en la instrucción gramatical de inglés como segunda lengua. Se empleó una metodología de tipo cuantitativa, teniendo 29 estudiantes como muestra. Se empleó el cuestionario con preguntas cerrados como herramienta de medición. Los autores concluyen que la motivación intrínseca y la mejora en la apropiación cognitiva inciden en el aprendizaje de los estudiantes. Además, que los estudiantes mostraron mayor interés en sus actividades escolares, después de haber aplicado los métodos del estudio.

Ramírez et al. (2019) realizó un estudio de las variables, partiendo del enfoque estratégico del sector minero de Venezuela, Colombia y Chile. Utilizaron el método cuantitativo, tipo descriptivo y diseño no experimental transversa. Además, emplearon el cuestionario como instrumento de estudio a la muestra representada por 55 gerentes. Los autores concluyen que las empresas del sector minero tanto en Venezuela, Colombia y Chile tienen prioridad por estrategias organizacionales para la gestión de sus colaboradores. Así mismo vemos que la gestión del factor humano en las empresas es indispensable, por que es el pilar que nos llevará a lograr los objetivos, además es muy sensible, por ello se debe evaluar muy bien las estrategias para luego ser aplicada.

En el contexto nacional, tenemos a Gómez (2020) en su tesis que tiene como objetivo describir las motivaciones internas y externas que poseen los colaboradores Universitarios. Se realizó un estudio descriptivo no experimental. Se encuestó a 20 colaboradores universitarios, obteniendo como resultados un alto porcentaje de motivación interna y a su vez porcentajes bajos con relación a la motivación externa. El autor concluye que si la universidad mantiene esa actitud por largo plazo y no aumentan las recompensas de manera recíproca no hay forma que mejore la motivación intrínseca en sus colaboradores.

Barrientos et al. (2019) el objeto fue establecer la conexión entre las metodologías empleadas por los docentes y la motivación interna con el rendimiento en los estudiantes. Realizaron una investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional, con un nivel de confianza al 95 %. A raíz de los resultados los autores concluyen que las metodologías empleadas por los docentes UNMSM contribuyen al rendimiento del estudiante, es así que en adelante contaremos con estudiantes más comprometidos y con calificaciones favorables.

Ramos (2018) su objetivo fue demostrar si el diseño organizacional tiene relación con el crecimiento del factor humano del personal. La metodología es no experimental, transversal – correlacional, con una población de 116 colaboradores que fue empleada como muestra. El autor concluye que las organizaciones deben realizar un diseño organizacional apropiado para tener un mejor desarrollo en los colaboradores y así cumplir los objetivos, y además mantenerlos motivados para que su productividad sea de manera óptima, ya que el factor humano es muy sensible, es así que siempre se debe monitorear.

Rojas Paredes (2020) La investigación tiene como objetivo establecer el nivel de predominio que mantiene la motivación intrínseca en el desempeño de sus colaboradores del sector de hidrocarburos, en la empresa Graña Montero, Arequipa. Tuvo como muestra a 192 colaboradores a quienes se adjudicó dos cuestionarios. Los autores concluyen que si las empresas mantienen a sus colaboradores motivados intrínsecamente, su productividad será óptima, por lo cual obtendrán mejores resultados, y la empresa permanecerá en el mercado en los años venideros. Además, logrará posesionarse en el mercado tan competitivo.

Sacariás Fernández (2018) en su investigación que tiene como objetivo conocer los resultados de la motivación intrínseca, en las organizaciones del sector económico pinturas y barnices del cono norte en los años 2000 a 2017. Se realizó una investigación no experimental descriptivo que consistió en buscar información en los años 2000-2017 en diferentes plataformas, donde se evaluaron 81 artículos. A raíz de obtener resultados los autores concluyen que la mayoría de entidades empezaron a atribuir la herramienta de la motivación intrínseca a partir del año 2003, quiere decir que las empresas no le daban importancia a dicha herramienta, actualmente la gran mayoría de empresa aplica la motivación intrínseca, ya que se han dado cuenta, que si los colaboradores están motivados su producción será óptima, por lo cual se conseguirán todos los objetivos que la compañía ha planificado.

Leon (2018) la finalidad fue fijar la incidencia de la motivación y logro de los resultados en la organización, teniendo en cuenta su importancia que tiene un líder en relación a la motivación interna y extrínseca. Se desarrolló una investigación cualitativa y ver el papel que tiene la satisfacción de necesidades. El autor concluye que la motivación es la que sostiene los resultados, pero por su naturaleza es impredecible, por tal motivo las empresas deben asegurarse de tener un líder eficiente, sensible y con la capacidad de entender cuán importante es el capital humano y que papel que desempeñan en el procedimiento eficaz de la productividad, por la razón que es muy sensible, se debe monitorear constantemente su motivación y como se sienten en relación a la empresa ; se sientes tomados en cuenta, si se sienten realizados, etc.

Luza (2018) la finalidad fue conocer la conexión entre las variables de estudio aplicado a los colaboradores de las Comisiones Ordinales de congreso peruano. Se desarrolló una investigación cualitativa con un diseño no experimental, transversal y correlacional, en una muestra de 242 trabajadores del Congreso. El autor concluye que las variables tienen relación. Además, las organizaciones deben motivar intrínsecamente a sus colaboradores para cumplir con los objetivos planificados, es así mientras más estén motivados los trabajadores, mayor será el compromiso organizacional.

Bernal et al. (2018) tuvieron como finalidad establecer la coherencia entre motivación intrínseca y desempeño laboral. Para ello se desarrolló un estudio con un enfoque cuantitativo no experimental, transversal y descriptivo- correlacional, empleando como instrumento el cuestionario en una muestra de 93 trabajadores entre enfermeras, obstetras, técnicos, especialistas y médicos. Concluyen que, si el trabajador presenta una motivación intrínseca en sus labores, el colaborador incrementa su eficacia y eficiencia.

Huaman (2021) el artículo tuvo como propósito determinar la coherencia entre las variables de estudio desarrollada la UGEL N°6. La metodología fue un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional, el tamaño de la muestra fue de 100 directores de entidades públicas de 6 distritos. Los autores concluyen que los directores de estas instituciones públicas tienen un alto grado de motivación intrínseca para trabajar y realizar una gestión de manera óptima, alcanzando así muchos objetivos institucionales, aparte de ello si un trabajador está motivado su labor en la empresa será gratificante y amena.

Leon (2022) la finalidad fue demostrar la incidencia entre la variable 1 y la variable 2, realizada a los estudiantes de instituciones educativas de Puente Piedra. Realizaron un estudio de tipo básica con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional no experimental, la muestra estuvo conformado de 98 estudiantes, empleando el cuestionario como herramienta de estudio. Concluyendo que si los estudiantes están motivados extrínsecamente su rendimiento va a mejorar de forma considerable, el cual será beneficioso para la organización, porque permitirá alcanzar los objetivos, es más todas las empresas lo deben implementar para mejorar el rendimiento.

En el enfoque teórico, la presente investigación afirma que la motivación intrínseca se encuentra relacionada con la teoría Autodeterminación, Según Ryan & Deci (2000) indican que nos da el alcance sobre la personalidad y motivación de cada persona, la cual está basado en supuestos, que a raíz de que las necesidades psicológicas básicas, competencia y la relación social se cumplen, las personas presentan comportamientos intrínsecos que dan lugar a su bienestar psicológico.

La motivación intrínseca es el polo de mayor determinación, ya que ayuda realizar acciones por placer y son ejecutadas. Luego le sigue la motivación extrínseca, donde las personas buscan un fin que puede ser las recompensas o incentivos que la empresa lo puede brindar por su esfuerzo, más claro mientras mejor sean pagados o recompensados su motivación externa se va a elevar y permitirá aumentar su productividad, pero será pasajero que no estará cómodo internamente.

De tal modo, la teoría de motivación, Oldham y Hackman (1987) nos dicen que aquella está presente donde se refleja un mayor nivel de desempeño de los colaboradores, que conlleva a una satisfacción en la compañía. La productividad de cada colaborador va a depender en demasía de acuerdo a los comentarios positivos que sus superiores realicen y cuán importante sea su trabajo para ellos. Además, los colaboradores aumentaran su motivación después de experimentar sentimientos positivos en la empresa. Dichos sentimientos son originados por acciones propias y por terceros, tenemos por ejemplo el reconocimiento de sus jefes, la eficacia del trabajador para realizar sus tareas y las relaciones interpersonales en su centro de labores.

Así mismo la teoría de la satisfacción, Herzberg (1966) expone dos factores: (a) factores higiénicos, que es para ver cómo se siente el trabajador con relación a su empresa; tiene que ver con el salario que reciben, beneficios, relación con el supervisor, las condiciones en el trabajo. (b) factores motivacionales, sirven mayormente para ver cómo se siente el trabajador con relación al cargo que ocupa; se siente realizado, es reconocido, si hay un crecimiento profesional, que responsabilidades ocupa.

En el enfoque teórico, la presente investigación afirma que la motivación intrínseca se encuentra relacionada con la teoría Autodeterminación, Según Ryan & Deci (2000) indican que nos da el alcance sobre la personalidad y motivación de cada persona, la cual está basado en supuestos, que a raíz de que las necesidades psicológicas básicas, competencia y la relación social se cumplen, las personas presentan comportamientos intrínsecos que dan lugar a su bienestar psicológico. La motivación intrínseca es el polo de mayor determinación, ya que ayuda realizar acciones por placer y son ejecutadas.

Luego le sigue la motivación extrínseca, donde las personas buscan un fin que puede ser las recompensas o incentivos que la empresa lo puede brindar por su esfuerzo, más claro mientras mejor sean pagados o recompensados su motivación externa se va a elevar y permitirá aumentar su productividad, pero será pasajero que no estará cómodo internamente.

De tal modo, la teoría de motivación, Oldham y Hackman (1987) nos dicen que aquella está presente donde se refleja un mayor nivel de desempeño de los colaboradores, que conlleva a una satisfacción en la compañía. La productividad de cada colaborador va a depender en demasía de acuerdo a los comentarios positivos que sus superiores realicen y cuán importante sea su trabajo para ellos. Además, los colaboradores aumentaran su motivación después de experimentar sentimientos positivos en la empresa. Dichos sentimientos son originados por acciones propias y por terceros, tenemos por ejemplo el reconocimiento de sus jefes, la eficacia del trabajador para realizar sus tareas y las relaciones interpersonales en su centro de labores.

Así mismo la teoría de la satisfacción, Herzberg (1966) expone dos factores: (a) factores higiénicos, que es para ver cómo se siente el trabajador con relación a su empresa; tiene que ver con el salario que reciben, beneficios, relación con el supervisor, las condiciones en el trabajo. (b) factores motivacionales, sirven mayormente para ver cómo se siente el trabajador con relación al cargo que ocupa; se siente realizado, es reconocido, si hay un crecimiento profesional, que responsabilidades ocupa.

Además, la teoría de las relaciones humanas, realizado por el psicólogo Elton Mayo, quien ejecuto estudios diseñados para aumentar la productividad centrado en el mejoramiento de las relaciones humanas. La finalidad era mejorar las condiciones laborales como la iluminación, los descansos, jornada laboral. El resultado de cada cambio realizado obtuvo un mejor rendimiento. Llegando a la conclusión que los colaboradores están más motivados por la atención que les brinda y por pertenecer al equipo que por el dinero e incluso por las condiciones laborales.

La teoría Gestión del potencial humano desarrollado por Ponce (2016) indica que es un sistema de integración donde la organización invierte una serie de recursos para perfeccionar sus competencias y la capacidad de sus colaboradores, con la libre intención de garantizar su perfección, así garantizar que el trabajo que realizan sea de calidad, la cual va a permitir que dicha empresa obtenga lo panificado. Hoy en día muchas empresas no ven como prioridad gestionar al factor humano, ya que muchos ven como un gasto, pero las empresas se deben a adecuar a las tendencias actuales y futuras ya que la competencia te exige prepararte más, así no tener problemas futuros.

Modelo de la gestión de diseño organizacional del talento, Según Casado (2011) nos indica que una organización es un sistema, la cual tiene como centro al ser humano y todo que se ejecute a su alrededor lo afecta y muchas veces lo puede condicionar la forma como lo concibe.

En el enfoque conceptual, Bejarano (2009) menciona que la persona que posee potencial es quien posee éxito profesional y laboral, con credenciales de ascender y con plena seguridad de obtener un puesto de mayor rango en la empresa, es quien tiene capacidad de crear, innovar y cumplir con sus objetivos

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

**3.1.1 Tipo de investigación:** El estudio es de tipo aplicada, donde se buscó entender ya que se busca conocer la correlación entre motivación intrínseca y potencial humano en los colaboradores de la compañía del empaque y empaquetaduras S.A.C. Para Murillo (2008), lo define al estudio de tipo aplicada como un estudio práctico o experiencial y además la caracteriza porque plantea la aplicación del conocimiento adquirido y del mismo modo que se adquieren otros, luego de poner en práctica en la indagación

**3.1.2 Diseño de investigación:** La investigación responde a un diseño no experimental; transversal descriptivo – correlacional, donde las variables no serán manipuladas, así mismo los datos se almacenarán en un determinado tiempo y se describirá la reciprocidad que existe entre las variables motivación intrínseca y potencial humano. Sampieri et al. (2015) trata de un estudio donde no cambian la forma de las variables, es obedecer fenómenos en contexto natural y luego analizarlos. Por ello se desarrolló el estudio para la presentación de las variables tratadas.

#### 3.2 Variables y operacionalización.

La primera variable estudiada es motivación intrínseca siendo una variable independiente y de naturaleza cuantitativa con una escala tipo ordinal. La segunda variable es Potencial Humano siendo una variable dependiente de naturaleza cuantitativa con una escala de tipo ordinal.

**Definición conceptual:** La motivación intrínseca es la vocación natural de la persona a buscar nuevos desafíos, a medida que perseguimos nuestros intereses y practicamos nuestras capacidades. Si estamos motivados intrínsecamente, no es necesario recibir incentivos como: bonos, porcentajes, entre otros o castigos para mejorar nuestra productividad, ya que la actividad

será grata así misma (Anderman,2009). Aquella se manifiesta mediante 3 aspectos: el conocimiento, el logro y el estímulo de experiencia.

Bejarano (2009), menciona que la persona que posee potencial es quien posee éxito profesional y laboral, con credenciales de ascender y con plena seguridad de obtener un puesto de mayor rango en la empresa, es quien tiene capacidad de crear, innovar y cumplir con sus objetivos personales.

**Definición operacional:** La variable1, motivación intrínseca, se midió mediante las dimensiones conocimiento, logros y experiencia. Con sus respectivos indicadores.

La variable, potencial humano, fue medido mediante las dimensiones éxito laboral, promoción laboral y mayor nivel organizacional. Con sus respectivos indicadores.

Para la adaptación del estudio, se tuvo como dimensiones (1) Conocimiento, que según Alavi y Leidner (2003:19) lo definen como la información que la persona almacena en su cerebro, de manera personalizada y objetiva, la cual se relaciona con acontecimientos, procesos, etc. Dicha información se convierte en conocimiento cuando la persona lo procesa en su mente y posteriormente en información cuando es comunicado a otras personas por diferentes medios. Así mismo se consideran los indicadores (a) Nuevas Destrezas, según Corcino (2013) son habilidades o capacidades que posee un ser humano para realizar un trabajo, relacionado con trabajos físicos o manuales. (b) Nuevas Habilidades, Córdova (2014) indica que son las capacidades que posee un ser humano de forma natural, y que además son usados para desarrollar actividades en su vida cotidiana o en su centro de labores. Por último(c) Nuevas Técnicas, Gutiérrez (2002) lo define como la habilidad para hacer uso de procedimientos y recursos; es decir cómo hacer algo. De tal modo deben ser empleados por todos los colaboradores en la empresa ya que ayudará a plantear estrategias adecuadas que ayuden a conseguir los objetivos en la empresa, así mismos objetivos personales, la cual motivará mucho más al colaborador.

De la misma manera, se considera la dimensión (2) Logros, a su vez, alude a obtener o conseguir algo, Según la teoría de Edwin Locke, una persona es capaz de alcanzar metas siempre y cuando se proponga, por lo mismo la planificación de metas proporciona al ser humano la capacidad de marcar un camino, este camino es nutrido por la motivación y determinación de lograrlo.

Se considera los indicadores como: (a) Superación, según el American Heritage Dictionary (2009) proviene de la antigua palabra inglesa, *ofercuma*, la cual se define como obtener lo mejor. Por lo tanto, se puede decir que superación no es más que la obtención de algo mejor. (b) Metas, según Locke, nos da a conocer que para alcanzar una meta debe haber una fuente básica de motivación en el trabajo, ya que al no haber motivación en la empresa muchos colaboradores no alcanzarían sus metas encargadas y por ende no se conseguiría, (c) Lograr Objetivos, para Locke es aquello que cada ser humano lucha cada día poniendo su máximo esfuerzo para conseguirlo.

Por último, la dimensión (3) Experiencia, Según Kant (2007) define a la experiencia como un conocimiento empírico, la cual es el material previo al conocimiento. Tiene como indicadores (a) Evaluación de Riesgos, según Luhman (1996) refiere a probabilidad que puedan ocurrir futuros daños debido a malas decisiones que se pueden tomar en la actualidad, así que habrá una mayor certeza que ocurra en años futuros, pero no se sabría de qué modo. (b) Conocimiento Empírico, según Cerezal y Fiallo (2005) es obtenido por medio de la práctica, que con el tiempo se convertirá en conocimiento potencial y que la empresa le dará mayor valor. (c) Identificación del Riesgo, según Luhman (1996) se deben tomar buenas decisiones ya que condicionaran el futuro, aunque no se sabe de qué modo. Aquello le permitirá evitar accidentes en la Empresa, así mismo tener gastos incensarios que perjudiquen a la organización.

Para el estudio de la variable potencial humano, se tuvo como dimensiones (1) Éxito Laboral, que según Arthur et. al. (2006) es un criterio externo que tiene indicadores tangibles de la posición laboral de un individuo. Donde involucran la ocupación, familia, movilidad, ingreso y nivel de cargo. Así mismo se consideran los indicadores (a) Éxito profesional, según Arthur et. al.

(2006) es una perspectiva externa menos tangibles de una carrera profesional de un individuo. (b) Recompensa laboral, según Chiavenato (2007) son los pagos ejecutados por la empresa a sus colaboradores como: sueldos, bonos, etc. A cambio de las contribuciones.

Por último (c) Objetivos personales, según Locke son aquellos que un ser humano se esmera por conseguirlos ya que le permitirá tener un crecimiento personal y profesional. Además, que puede conseguir ascensos en su ámbito laboral, por ende, su salario y como consecuencia mejora su calidad de vida.

De la misma manera, se considera la dimensión (2) Promoción Laboral, según Werther y Davis (1987) es un proceso mediante el cual un colaborador asciende a un puesto con una remuneración mayor, más responsabilidad y mayor nivel jerárquico. Se considera los indicadores como: (a) Mejores ingresos, según Guajardo (2005) son recursos que percibe una empresa o un colaborador por sus actividades realizadas o por la venta de un producto o servicio. Así mismo son considerados como un beneficio que una persona percibe por brindar un servicio, (b) Ascender de puesto, según Chiavenato, son las tareas o funciones que desempeña un colaborador en una empresa de mayor nivel, por lo cual es un compromisos de mayor responsabilidad de un colaborador, donde se debe de estar preparado y capacitado, para minimizar errores, (c) Mejores beneficios, según Chiavenato (2002) son aquellos que permiten atender las necesidades individuales, en la cual proporciona una vida familiar y laboral más tranquila, de esta manera se conseguirá tener trabajadores más motivados y comprometidos con la consecución de objetivos.

Por último, la dimensión (3) Mayor nivel organizacional, Terry (1973), menciona que la organización es un sistema con una serie de procesos y funciones que son de utilidad para conseguir los objetivos, y que las indicaciones están a cargo de las autoridades a quienes fueron asignadas para la ejecución de las actividades respectivas, quienes aseguran con el cumplimiento de objetivos conjuntamente con el equipo de trabajo. Son los mismos que deben monitorear que las actividades se estén cumpliendo de acuerdo a lo planificado para la consecución de objetivos.

Tiene como indicadores (a) Ocupar puesto directivo, según Drucker (1954) indica que la labor de un directivo de mayor nivel en la compañía debe fijar metas, organizarlas, debe hacer seguimiento de las actividades programas en la empresa a que se estén desarrollando adecuadamente, además debe incentivar y motivar a su equipo de trabajo a conseguir resultados positivos, donde él debe ser el ejemplo y guía. (b) Enfrentar nuevos retos, según el diccionario (Espasa Calpe, 2005) define como un peligro o dificultad que uno tiene que enfrentarse y tiene que superarlo o lograrlo. (c) Asumir riesgos, según la psicóloga Drottz lo define como la probabilidad de sufrir un daño específico. Donde el ser humano debe prepararse lo necesario para afrontarlos.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

**3.3.1 Población:** Ventura (2017) nos precisa que la población es un conjunto de elementos los cuales comparten las características que se busca investigar. Por tal motivo la población y la muestra existe una relación de tipo inductivo que va desde las características particulares hasta las generales.

La indagación se realizó en la Compañía del Empaque y Empaquetaduras S.A.C., en la Provincia de Lima, Distrito de Lima y se tomó como referencia a 20 trabajadores de la organización.

- Criterios de inclusión  
No aplica ya que el tamaño de la población es pequeño
- Criterios de la exclusión  
No aplica ya que el tamaño de la población es pequeño

**3.3.2 Muestra:** La investigación empleó una muestra censal, ya que se empleó el 100% de la población, Niño (2021) nos dice que es una parte que representa a una determinada cantidad, en la cual debe conservar sus propiedades y cualidades de la población elegida. Además, es una parte de la población que fue empleada para la investigación.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El estudio empleó la encuesta como técnica, la misma que posee como objetivo conseguir los resultados y evidenciar la relación entre la motivación intrínseca y el potencial humano de los colaboradores de la Compañía del Empaque y Empaquetaduras S.A.C., Lima, 2022. En ese sentido Ñaupas et al. (2019) señalan que son normas e instrucciones que reglamentan el desarrollo del trabajo del principio hasta el final. Por lo cual se debe de cumplir al pie de la letra para brindar un buen trabajo.

Se aplicó el cuestionario como instrumento de estudio, el mismo que fue formulado por el tesista, quien está conformada por 18 ítems con cinco opciones de respuestas tipo Likert; siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca. Así mismo Ñaupas et al. (2019) indican que son instrumentos conceptuales a través del cual se recopilan datos mediante interrogantes, ítems que requieren respuestas fehacientes del investigado.

Para dar validez al instrumento fue imprescindible la calificación aprobada por tres conocedores al tema de estudio, los cuales fueron el Dr. Cárdenas Saavedra Abraham, Dr. Manrique Céspedes, Julio Cesar y Dra. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira lo sustentan como el grado de herramienta que cada variable ciertamente intenta medir.

Para constatar la fiabilidad del instrumento se realizó a través del método de Alfa de Cronbach, empleando como prueba piloto 20 encuestas las cuales fueron procesadas mediante la hoja electrónica Excel. Para, Borda (2014) manifiesta que la fiabilidad se logra por intermedio de seguimiento de los cuestionarios. Por tal sentido, la medición del Alfa de Cronbach presenta una fiabilidad (0.733) para la variable 1, es decir una confiabilidad buena. Así mismo para la variable 2 un resultado de (0.796), esto quiere decir una fiabilidad alta. Por el cual se concluye que el promedio de ambas variables es de (0.764) obteniendo como resultado una fiabilidad buena para la herramienta.

### **3.5 Procedimientos**

Para la recolección de los datos se ejecutó a través de la resolución del cuestionario que se efectuará virtualmente por medio de un link que se enviará por la aplicación de mensajería WhatsApp, aquel procedimiento se efectuó por razón de la coyuntura que estamos viviendo de manera global por el COVID-19. Al finalizar la recolección de datos se preparó una base de datos mediante la hoja electrónica de Excel y seguidamente se ejecutó en el programa estadístico SPSS V 26.

### **3.6 Método de análisis de datos**

La información fue recolectada mediante el cuestionario, lo cual se plasmó en una base de datos de la hoja electrónica de Excel y de esta manera se procederá al análisis correspondiente a fin de determinar el coeficiente de confiabilidad del instrumento.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se empleó basado a la información de los colaboradores pertenecientes al estudio, bajo la honestidad de la investigación, se empleó el principio de confidencialidad, respetando la propiedad intelectual de las citas utilizadas en este trabajo de investigación.

## IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

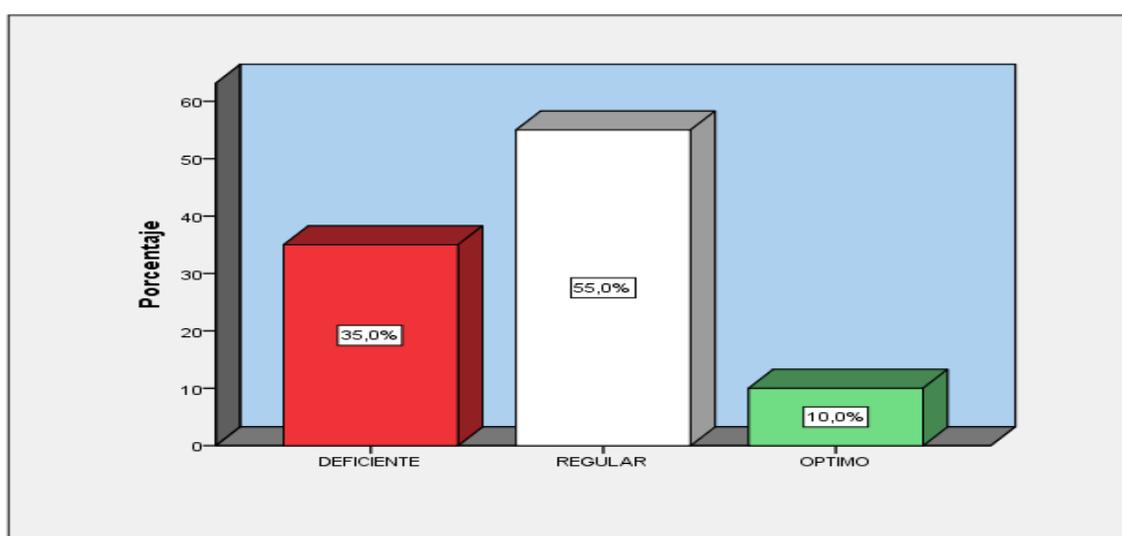
**Tabla 1**

*Niveles para la variable1: Motivación intrínseca*

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válidos	DEFICIENTE	7	35,0	35,0	35,0
	REGULAR	11	55,0	55,0	90,0
	ÓPTIMO	2	10,0	10,0	100,0
	TOTAL	20	100,0	100,0	

**Figura 1**

*Porcentaje de niveles para la variable motivación intrínseca*



En la tabla 1 y figura 1 se verifica que el 55% de los encuestados en la Compañía del Empaque y Empaquetaduras S.A.C., indican que la motivación intrínseca es aplicada de forma regular, un 10% de nivel óptimo, y el 35 % en un nivel deficiente. Por lo tanto, se puede observar que en la presente variable de motivación intrínseca presenta un nivel regular en los trabajadores de la compañía.

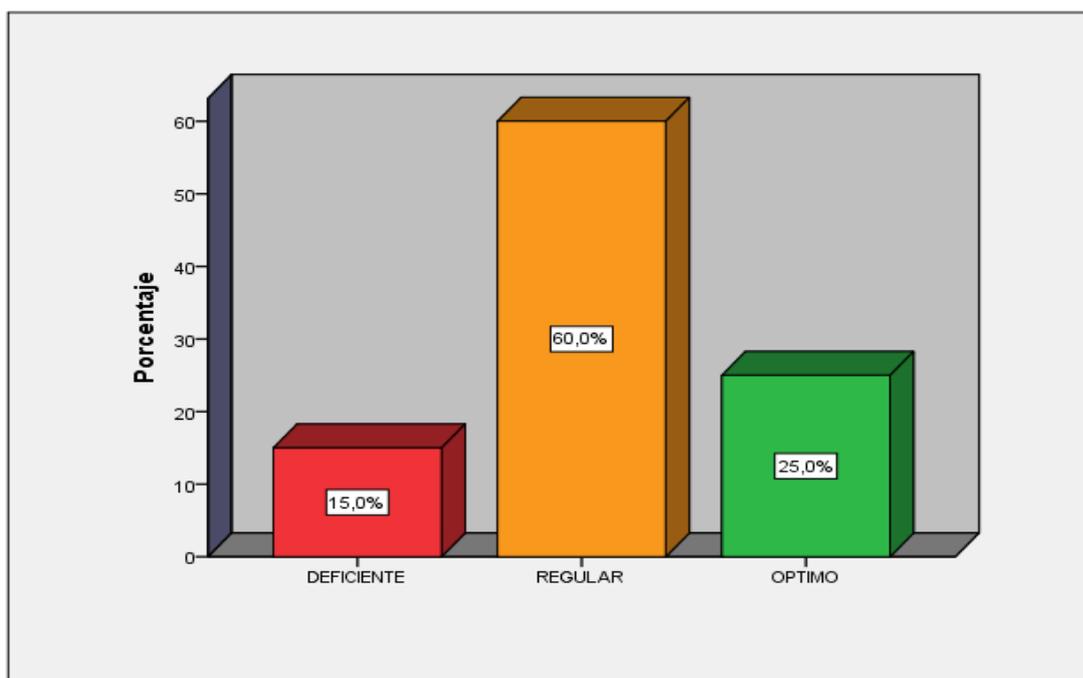
**Tabla 2:**

*Niveles para la dimensión conocimiento*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
DEFICIENTE	3	15,0	15,0	15,0
REGULAR	12	60,0	60,0	75,0
ÓPTIMO	5	25,0	25,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Figura 2**

*Porcentaje de niveles para la dimensión conocimiento*



Respecto a la tabla 2 y figura 2 se verifica un 25 % de los encuestados en la Compañía del Empaque y Empaquetaduras S.A.C., aplican el conocimiento a un nivel óptimo, el 60 % lo aplica de manera regular, y un 15 % lo sitúa de manera deficiente.

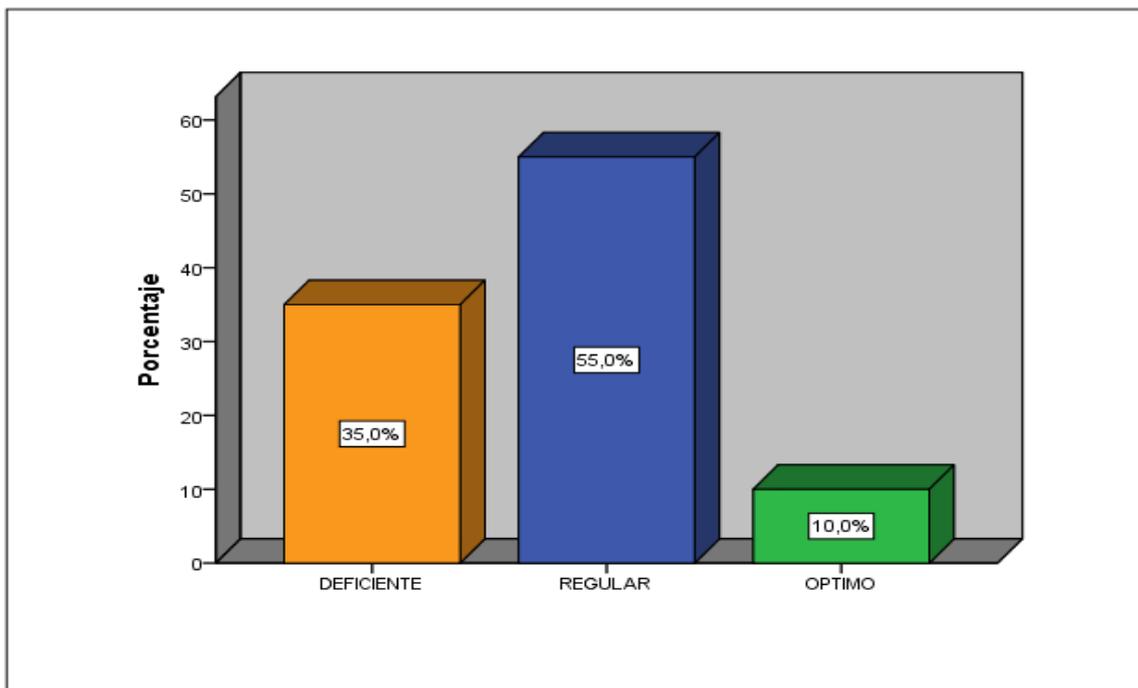
**Tabla 3**

*Niveles para la dimensión Logros*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
DEFICIENTE	7	35,0	35,0	35,0
REGULAR	11	55,0	55,0	90,0
ÓPTIMO	2	10,0	10,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Figura 3**

*Porcentaje de niveles para la dimensión logros*



Con respecto a la tabla 3 y figura 3, de 20 encuestados se puede observar que el 35 % de la Compañía del Empaque y Empaquetaduras S.A.C, los logros se encuentran en un nivel deficiente, el 10 % evidencian de forma óptima, y un 55% un nivel regular. Por lo tanto, se puede observar que en la presente dimensión logros presenta un nivel regular que son conseguidos en la compañía.

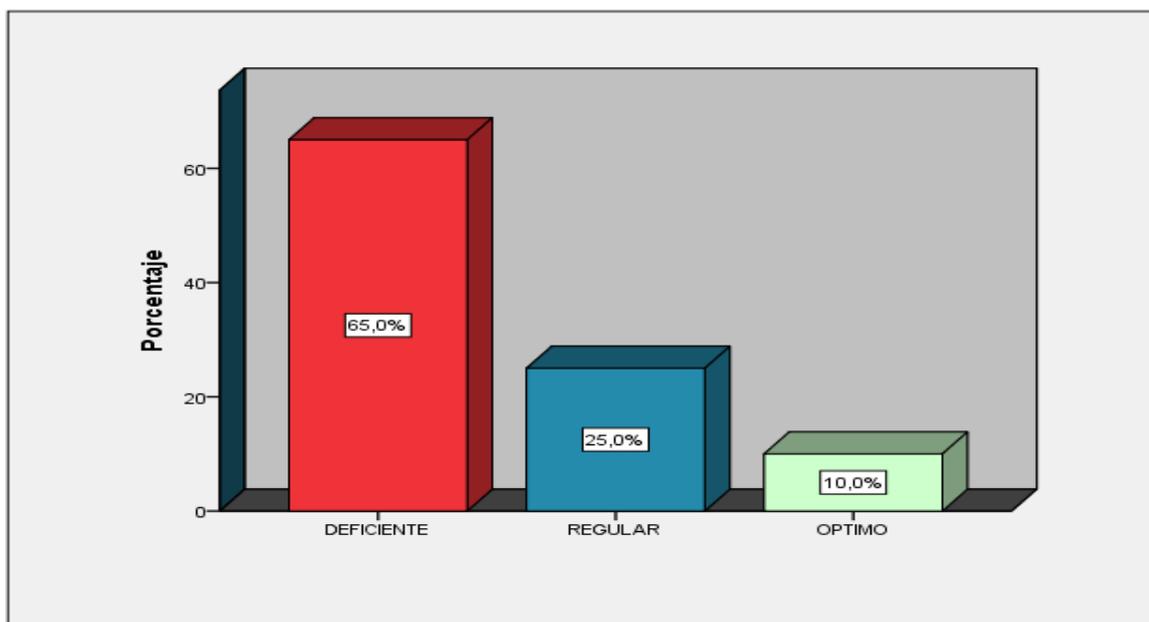
**Tabla 4**

*Niveles para la dimensión Experiencia*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
DEFICIENTE	13	65,0	65,0	65,0
REGULAR	5	25,0	25,0	90,0
ÓPTIMO	2	10,0	10,0	100,0
TOTAL	20	100,0	100,0	

**Figura 4**

*Porcentaje de niveles para la dimensión experiencia*



De acuerdo a la tabla 4 y figura 4, del 100% de encuestados se evidencia que un 65 % manifiestan el nivel deficiente en la dimensión experiencia, mientras que el 25% se encuentran a un nivel regular y solo el 10% se sitúa de forma óptima. Lo cual observamos que la presente dimensión experiencia presenta un nivel deficiente que encuentra en los trabajadores de la compañía.

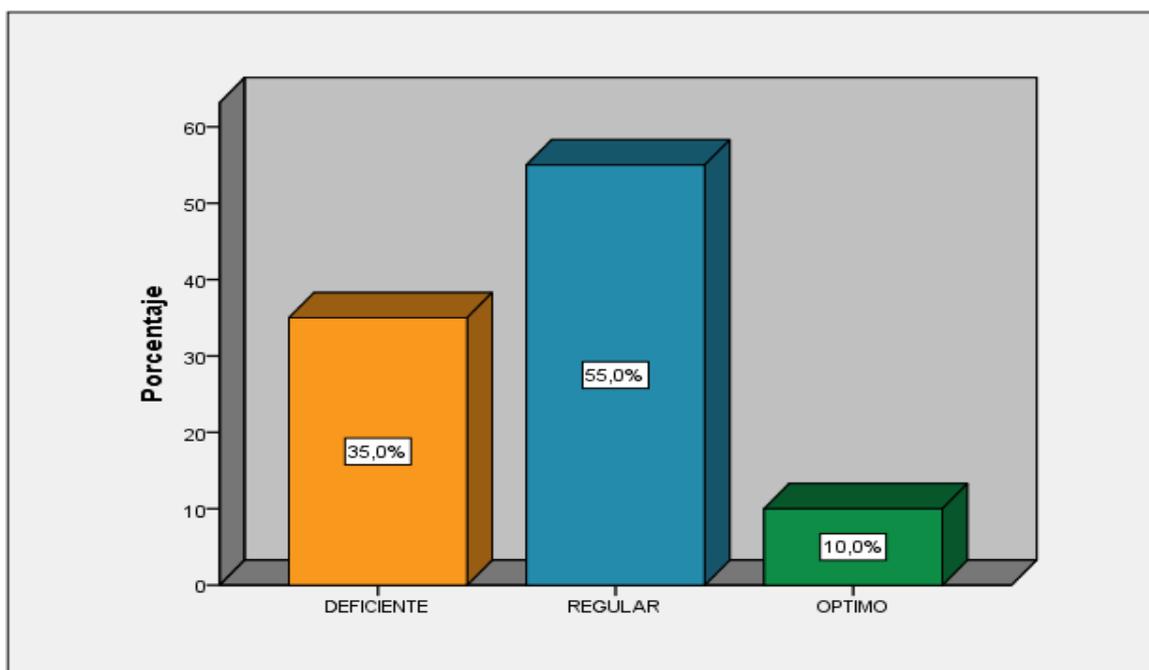
**Tabla 5**

*Niveles para la variable2: Potencial humano*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	DEFICIENTE	7	35,0	35,0	35,0
	REGULAR	11	55,0	55,0	90,0
	ÓPTIMO	2	10,0	10,0	100,0
	TOTAL	20	100,0	100,0	

**Figura 5**

*Porcentajes de niveles para la variable potencial humano*



La tabla 5 y figura 5, muestra los resultados del potencial humano en la Compañía del Empaque y Empaquetaduras S.A.C., Observamos que el 55% evidencian que es regular, el 10 % considera que el nivel es óptimo, y un 35% de los encuestados considera que el nivel es deficiente.

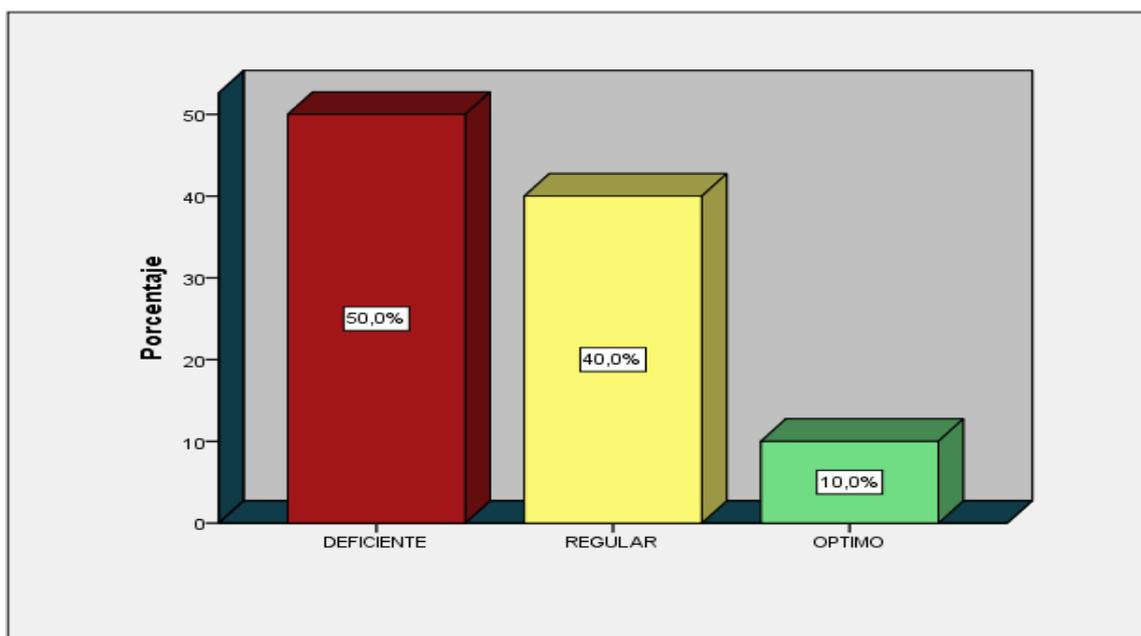
**Tabla 6**

*Niveles para la dimensión éxito laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	10	50,0	50,0	50,0
REGULAR	8	40,0	40,0	90,0
ÓPTIMO	2	10,0	10,0	100,0
TOTAL	20	100,0	100,0	

**Figura 6**

*Porcentaje de niveles para la dimensión éxito laboral*



La tabla 6 y figura 6, muestra los resultados de niveles del potencial humano en su dimensión éxito laboral en la Compañía del Empaque y Empaquetaduras S.A.C., observamos un 50% que consideran que es deficiente, el 40% considera que el nivel es regular y solo el 10% de manera óptima.

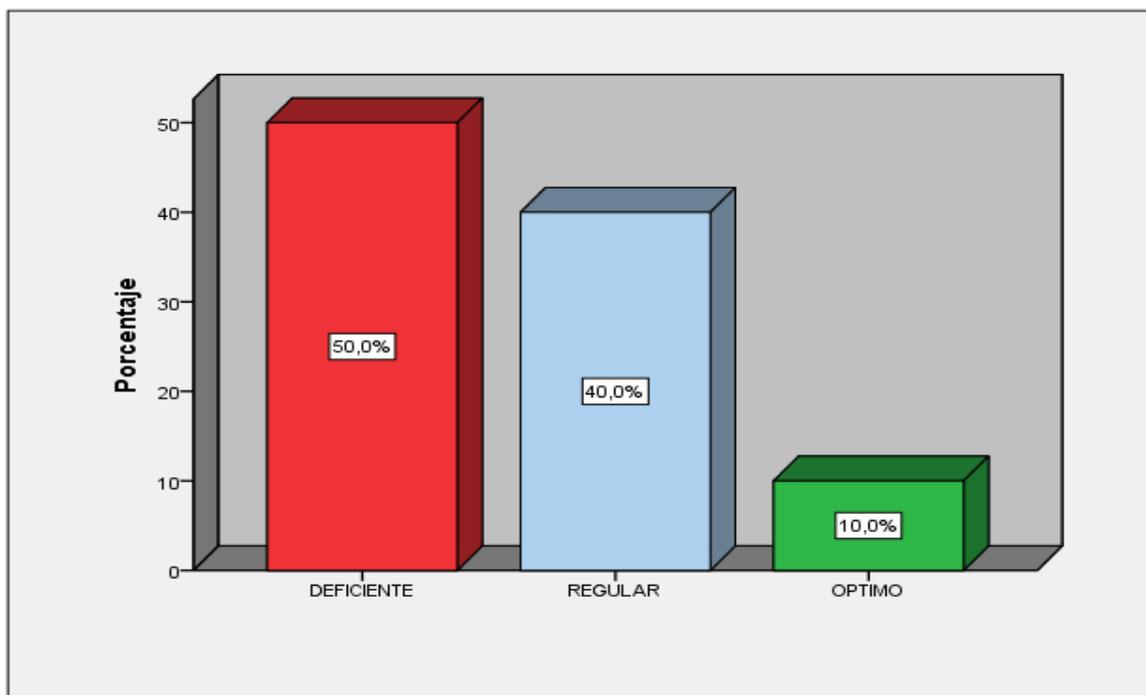
**Tabla 7**

*Niveles para la dimensión promoción laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
DEFICIENTE	10	50,0	50,0	50,0
REGULAR	8	40,0	40,0	90,0
ÓPTIMO	2	10,0	10,0	100,0
TOTAL	20	100,0	100,0	

**Figura 7**

*Porcentaje de niveles para la dimensión promoción laboral*



La tabla 7 y figura 7, muestra los resultados en la dimensión promoción laboral en la Compañía del Empaque y Empaquetaduras S.A.C., visualizamos que un 40% de los encuestados lo consideran de nivel regular, el 50% considera que el nivel es deficiente y solo el 10% lo considera de nivel óptimo.

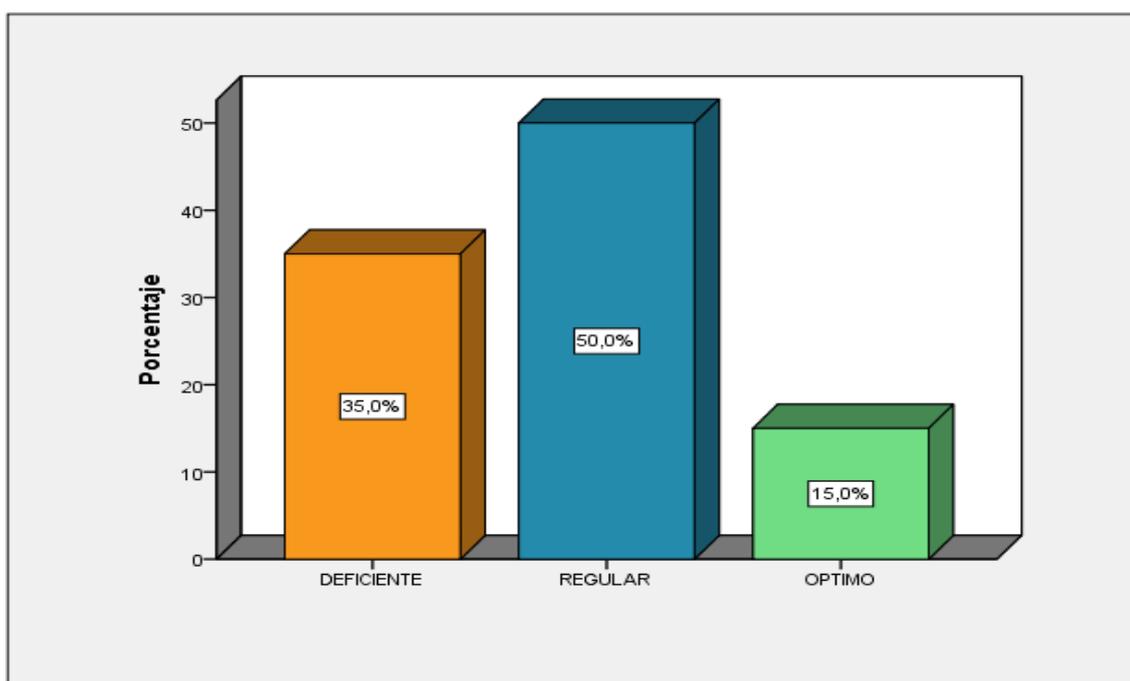
**Tabla 8**

*Niveles para la dimensión mayor nivel organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
DEFICIENTE	7	35,0	35,0	35,0
REGULAR	10	50,0	50,0	85,0
ÓPTIMO	3	15,0	15,0	100,0
TOTAL	20	100,0	100,0	

**Figura 8**

*Porcentaje de niveles para la dimensión mayor nivel organizacional*



La tabla 8 y figura 8, evidencia los niveles de la dimensión mayor nivel organizacional en la Compañía del Empaque y Empaquetaduras S.A.C., se percibe que el 35% consideran que el nivel es deficiente, 50% considera que el nivel es regular y solo el 10% lo considera de nivel óptimo.

## Análisis inferencial

Contrastación de hipótesis

### Prueba de normalidad

Ho: Los datos de la muestra poseen una distribución normal

Ha: Los datos de la muestra no poseen una distribución normal

### Nivel de confianza

Confianza : 95%

Significancia (alfa )5%

### Criterio de decisión

Si  $p \leq 0.05$ , se rechaza Ho y aceptamos Ha

Si  $p > 0.05$ , se acepta Ho y rechazamos H1

## Tabla 9

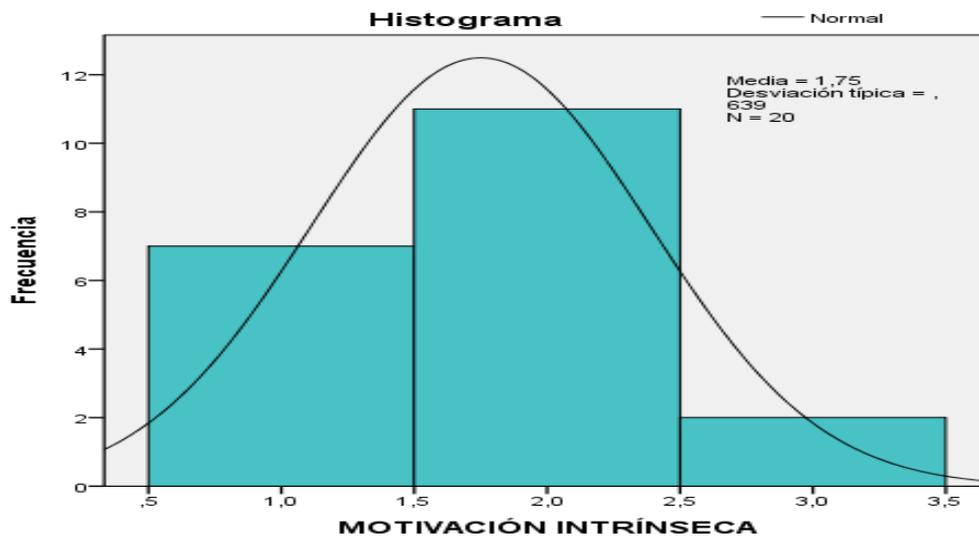
### Pruebas de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	ESTADÍSTIC O	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	,302	20	,000	,780	20	,000
POTENCIALHUMANO	,302	20	,000	,780	20	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

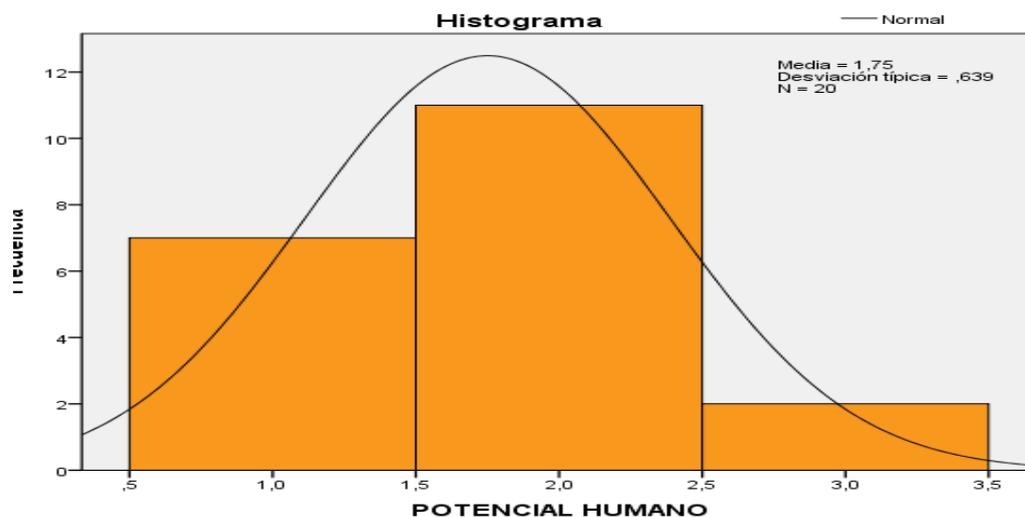
**Figura 9**

*Histograma de la variable motivación intrínseca*



**Figura 10**

*Histograma de la variable motivación intrínseca*



De acuerdo a los resultados de Shapiro -Wilk se verifica que  $p= 0.000 < 0.05$ ; para motivación intrínseca y  $p= 0.000 < 0.05$  para la variable potencial humano. Por consiguiente, los datos que surgieron de la muestra no poseen una distribución normal. Por tanto, se rechaza la hipótesis  $H_0$ . Se concluye que para comparar la hipótesis se aplicará los estadísticos no paramétricos.

## CORRELACIONES NO PARAMÉTRICA

### Hipótesis general

H0: La Motivación Intrínseca no se relaciona significativamente con el potencial humano en los colaboradores de la Compañía del Empaque y Empaquetaduras S.A.C., Lima 2022

H1: La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el potencial humano en los colaboradores de la Compañía del Empaque y Empaquetaduras S.A.C., Lima 2022.

**Tabla 10**

*Correlación entre motivación intrínseca y potencial humano*

		Correlaciones	
		MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	POTENCIAL HUMANO
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,840*
		N	20
	POTENCIAL HUMANO	Coeficiente de correlación	,840*
	Sig. (bilateral)	,000	1,000
	N	20	20

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla10, se muestran los resultados de la hipótesis general. Se obtuvo un coeficiente de correlación Rho Spearman (0.840) es alta positiva, y significativa (Sig = 0.000 < alfa = 0.05). Concluyo que mis variables tienen relación y por lo tanto rechazo la hipótesis nula (H0).

## HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

H0: La motivación intrínseca no se relaciona significativamente con el éxito laboral en los colaboradores de la Compañía del Empaque y Empaquetaduras S.A.C., Lima 2022.

H1: La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el éxito laboral en los colaboradores de la Compañía del Empaque y Empaquetaduras S.A.C., Lima 2022.

**Tabla 11**

*Correlación entre la variable1 y la dimensión éxito laboral*

		Correlaciones		
			MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	ÉXITO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Coeficiente de correlación	1,000	,665*
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	20	20
	ÉXITO LABORAL	Coeficiente de correlación	,665*	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	20	20

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Acorde al coeficiente de correlación (0.665) es moderada positiva, además es significativa (Sig = 0.001 < alfa = 0.05). Concluyo que la motivación intrínseca y éxito laboral existe relación y por lo tanto se rechazamos la hipótesis nula (H0) y se aceptamos la Hipótesis alterna (H1).

## HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H0: La motivación Intrínseca no se correlaciona significativamente con la promoción laboral en los colaboradores de la Compañía del Empaque y Empaquetaduras S.A.C., Lima 2022.

H1: La motivación Intrínseca se correlaciona significativamente con la promoción laboral en los colaboradores de la Compañía del Empaque y Empaquetaduras S.A.C., Lima 2022.

**Tabla 12**

*Correlación entre la motivación intrínseca y la dimensión promoción laboral*

		Correlaciones		
			MOTIVACIÓN N INTRÍNSECA	PROMOCIÓN N LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Coeficiente de correlación	1,000	,665*
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	20	20
	PROMOCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,665*	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	20	20

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Conforme al coeficiente de correlación (0.665) es moderada positiva, además es significativa (Sig = 0.001 < alfa = 0.05). Concluyo que la motivación intrínseca y promoción laboral poseen relación y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H0) y aceptamos la Hipótesis alterna (H1).

### HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H0: La motivación intrínseca no se relaciona significativamente con el mayor nivel organizacional en los colaboradores de la Compañía del Empaque y Empaquetaduras S.A.C., Lima 2022.

H1: La motivación intrínseca se relaciona significativamente con mayor nivel organizacional el en los colaboradores en la Compañía del Empaque y Empaquetaduras S.A.C., Lima 2022.

**Tabla 13**

*Correlación entre motivación intrínseca y mayor nivel organizacional*

		<b>Correlaciones</b>		
			MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	MAYOR NIVEL ORGANIZACION AL
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,566*
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Sig. (bilateral)	.	,009
		N	20	20
		Coeficiente de correlación	,566*	1,000
	MAYOR NIVEL ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	,009	.
		N	20	20

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Acorde al coeficiente de correlación (0.566) es moderada positiva, así mismo significativa (Sig = 0.009 < alfa = 0.05). Concluyo que la motivación intrínseca y mayor nivel organizacional poseen relación y por lo tanto se rechaza la Hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

## V. DISCUSIÓN

El presente trabajo tuvo como objetivo, decretar la correlación entre motivación intrínseca y potencia humano en los colaboradores de la Compañía del Empaque y Empaquetaduras S.A.C., Lima, 2022, donde se buscó demostrar la conexión entre las variables y sus respectivas dimensiones.

Los resultados obtenidos revelaron para la variable motivación intrínseca se encuentra en un nivel medio de aceptación, donde un 55% de los colaboradores consideraron que cuenta con un nivel regular en la motivación intrínseca en la compañía, un 35% afirma que es aplicado de manera deficiente y tan solo un 10% afirmaron el nivel óptimo. En tanto para la variable potencial humano un 35% detallaron que se encuentra en un nivel deficiente, un 55% indica que es de nivel regular y solo el 10% que el nivel es óptimo.

Analizando la correlación de las variables motivación intrínseca y potencial humano se determinó el resultado obtenido mediante la prueba de hipótesis se demostró que hay relación positiva directa entre las variables de estudio, demostrado con la prueba estadística de correlación de Rho Spearman es de 0,840, con nivel de Sig. (Bilateral) =0.000 ( $p < 0.05$ ).

Los estudios previos tomados para dar un mayor sustento a la investigación como de Leon (2022) en su investigación que posee como objetivo establecer la incidencia sobre las variables estudiadas, la hipótesis fue, posee relación entre motivación intrínseca y rendimiento académico. El diseño fue no experimental, tipo básica, enfoque cuantitativo, donde arrojó resultados impactantes que demostraban que había una correlación significativa entre las variables en mención. Así mismo los encuestados dieron a relucir la importancia de la motivación en los estudiantes, este escenario es semejante a los hallazgos en la presente investigación, el 55% indican que la Motivación Intrínseca es aplicada de forma regular, un 10% de nivel óptimo, y el 35 % en un nivel deficiente.

Por lo tanto, se puede observar que en la presente variable de Motivación Intrínseca presenta un nivel regular en los trabajadores de la compañía, esto claramente indica que las investigaciones son semejantes lo que demuestra que la investigación mencionada respalda los resultados conseguidos.

Palma (2018) en su artículo, que tuvo como objetivo detallar los criterios y consideraciones sobre las gestiones del potencial humano. Para el estudio se efectuó un trabajo de campo de tipo descriptivo no experimental, donde se entrevistó a 32 docentes en actividad que comprendían entre rectores y trabajadores, en lo que se obtuvo como resultado que, el 44% indican estar de acuerdo con el desarrollo de gestión del factor humano es adecuado, el 31% sostienen estar medianamente de acuerdo y el 25% añaden estar en desacuerdo. Después de obtener los resultados se concluye que para la gestión del potencial humano se deben considerar muchos factores donde tienen predominio los análisis de los cargos que están a disposición, marcar lineamientos de como reclutar personal eficiente, pasos que deben tener en cuenta al momento de seleccionar un personal y posteriormente la contratación. Este escenario es semejante a los hallazgos obtenidos en la investigación, la cual del 100% de la población el 10% considera que, el potencial humano en la compañía es óptimo, el 55% es regular y un 35% los considera deficiente. Esta diferencia se relaciona principalmente por el tipo de industria y categoría que pertenece cada empresa.

También Rojas Paredes (2020) en su indagación, que tiene como objetivo, establecer el nivel de incidencia entre la variable 1 y la variable2, efectuada a los colaboradores de la empresa Graña y Montero de la Ciudad de Arequipa. Tuvo como resultados de la variable motivación intrínseca que de los 192 colaboradores entrevistados, el 60.4% indicaron estar en un nivel medio, el 20.8% en nivel alto y el 18.8% se sitúan en un nivel bajo, es así que todos los trabajadores de la empresa asimilan un nivel medio – regular, esto claramente indica que los resultados son similares con la presente investigación puesto que, de 20 encuestados el 55% indica que la motivación intrínseca es regular, el 35% en un nivel deficiente y solo el 10% se sitúa en un nivel óptimo, concluyendo que los colaboradores de la compañía sienten una motivación intrínseca en un nivel medio o regular., cabe mencionar que al ser dos empresas que ofrecen productos y servicios , se debe mejorar la motivación intrínseca, del mismo modo la similitud en los resultados permite a dicha investigación ser de mayor sustento para este estudio.

De igual manera Ramos (2018) en su tesis, tuvo como objetivo establecer si el diseño organizacional tiene relación con el crecimiento del personal. Se empleó un método de tipo correlacional, transversal, no experimental a una población de 116 colaboradores, de los cuales el 39.7% indican que el desarrollo del personal está en un nivel medio, el 31% indican que es bajo y el 29.3% manifiesta que hay un nivel alto, este resultado es diferente con la presente indagación puesto que del 100% de encuestados el 55% manifiesta que el potencial humano en la compañía es regular, el 35% manifiesta es de nivel deficiente y solo el 10% indica que es óptimo, de la misma manera la diferencia en los resultados se debe al tipo de industria y a la categoría que pertenece cada organización.

Por último, se concluye que los hallazgos demuestran el nivel de relación entre la variable motivación intrínseca y potencial humano, las mencionadas pueden ser objeto de estudios en cualquier empresa, sector y/o campo perteneciente.

## VI. CONCLUSIONES

Primera. En concordancia al objetivo general del estudio realizado en lo cual consistió en demostrar la relación de la motivación intrínseca y potencial humano en los colaboradores de la compañía del Empaque y Empaquetaduras S.A.C, Lima, 2022. Se constató que las variables de estudio poseen una relación positiva alta. Reafirmada por la correlación de Rho Spearman la cual indica que es positiva alta (0.840) y significativa ( $0.000 < 0.05$ ).

Segunda. Respecto al objetivo específico 1 de la investigación presentada en lo cual consistió en decretar la correlación entre motivación intrínseca y éxito laboral. Se evidenció que la variable 1 y el indicador éxito laboral poseen una relación moderada positiva. Evidenciada por la correlación de Rho Spearman lo cual demuestra que es positiva moderada (0.665) y significativa ( $0.001 < 0.05$ ).

Tercera. De acuerdo al objetivo específico 2 de la tesis presentada, se demostró la incidencia entre motivación intrínseca y promoción laboral en los colaboradores de la compañía. se verificó que existe una relación positiva moderada entre motivación intrínseca y promoción laboral, reafirmada por la correlación de Rho Spearman (0.665) y significativa ( $0.001 < 0.05$ ).

Cuarta. En concordancia al objetivo específico 3 de la tesis presentada, se demostró la relación que existe entre motivación intrínseca y mayor nivel organizacional en los colaboradores de la compañía, Se evidenció que existe una relación positiva moderada entre motivación intrínseca y mayor nivel organizacional, demostrada por la correlación Rho Spearman (0.566), además significativa ( $0.009 < 0.05$ )

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera. con respecto a la motivación intrínseca, se sugiere al gerente de la compañía incentivar la motivación intrínseca en todos sus colaboradores para incrementar su productividad a fin de alcanzar los objetivos planificados.

Segunda. De acuerdo a la motivación intrínseca y éxito laboral se sugiere al gerente de la compañía establecer estrategias favorables como: mejorar los ambientes de trabajo, mejorar el clima laboral, reconocer sus logros , etc. Y contar con colaboradores comprometidos.

Tercera. De acuerdo a la motivación intrínseca y promoción laboral, Se recomienda al gerente de recursos humanos contratar empresas especializadas en motivación intrínseca, para realizar capacitaciones al personal para mejorar su desempeño laboral.

Cuarta. Se aconseja al responsable de recursos humanos implementar estrategias que contribuya al desarrollo personal y empoderamiento de los mismos.

## REFERENCIAS

- Antonio Cecchini, J., Sánchez-Martínez, B., Méndez-Giménez, A., & Fernández-Río, J. (2019). Repercusiones de las competiciones deportivas escolares en el clima de mejora, la competencia percibida, la motivación intrínseca y el esfuerzo. *Revista de Psicología Del Deporte*, 28(2), 13–22. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=138406878&lang=es&site=eds-live>
- Baena, G (2014). Metodología de la Investigación. 3ª ed. México: Editorial Patria
- Barrientos Jiménez, E. J., Vildoso Villegas, J. Y., & Ramos Panduro, J. V. (2019). Las metodologías, la motivación intrínseca y el rendimiento de los estudiantes de La Facultad de Educación de la UNMSM. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6, 1–24. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=137409072&lang=es&site=eds-live>
- Bernal, L. R. V., Huallpa, R. G., Uchamaco, G. R. L., Guevara, S. M., & Zuñiga, M. M. (2018). motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de salud Víctor Alfredo Lazo Peralta de Puerto Maldonado. *Ceprosimad*, 6(1), 06-23. <https://journal.ceprosimad.com/index.php/ceprosimad/article/view/57/68>
- Carrasco, M. (2014). Promoción del talento humano y el desarrollo organizacional. Lima: UNFV.
- Casado, J. (2011). Los ‘chackras’ del talento. Harvard Deusto Business Review. pp. 41-50. Obtenido de <http://insight.ipae.edu.pe/media/contents/articulos/file/079864300%201335445782.pdf>.
- Chiavenato, I. (2005). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: Thomson.

- Chiavenato, I. (2010). *Innovaciones de la Administración. Tendencias y paradigmas*. (5 ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Ching, R. C. H., & Badilla, D. C. (2021). El estímulo de la motivación intrínseca del estudiantado en un curso de inglés como lengua extranjera. *Revista Internacional De Pedagogía E Innovación Educativa*, 1(1), 149-172. Recuperado de:<https://editic.net/ripie/index.php/ripie/article/view/30/25>
- Cóndor, E. G., Bustamante, M. A., Lapo, M. del C., & Campos, R. M. (2018). Factores Intrínsecos de Motivación y Liderazgo en una Empresa Familiar Ecuatoriana de Telecomunicaciones. *Información Tecnológica*, 29(4), 205–217. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=131273585&lang=es&site=eds-live>.
- Díaz Muñoz, G. A., & Quintana Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29–48. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=151447766&lang=es&site=eds-live>
- Díaz-Canel Bermúdez, M., Alarcón Ortiz, R., & Saborido Loidi, J. R. (2020). Potencial humano, innovación y desarrollo en la planificación estratégica de la educación superior cubana 2012-2020. *Revista Cubana de Educacion Superior*, 39(3), 1–28. Recuperado de:<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=146571649&lang=es&site=eds-live>
- Douglas McGregor, teoría X e Y (libro lado humano de la empresa) psicólogo Elton Mayo.
- Estupiñan Ricardo, J., Chérrez Cano, I. M., Intriago Alcívar, G. C. & Torres Vargas, R. J. (2016). Neurociencia cognitiva e inteligencia emocional. La gestión pedagógica en el contexto de la formación profesional. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*. ISSN: 2224-2643, 7(4). 207-214. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6667026>

Franco-López, Ariel J., Vélez Salazar, F. M., & López-Arellano, H. (2018). La Motivación Docente Y Su Repercusión en La Calidad Educativa: Estudio De Caso. *Revista de Pedagogía*, 39(105), 151–172. Recuperado de: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=138166455&lang=es&site=eds-live>

Gómez Valderrama, Cinthia G. (2020). Motivación intrínseca y extrínseca de los trabajadores de la Universidad Privada de la Selva Peruana S.A.C.- 2020 (tesis pregrado) Universidad Privada de la Selva Peruana – Perú <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/66/Motivacion%20intrinseca%20y%20extrinseca%20de%20los%20trabajadores%20de%20la%20UPS.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed. --). México D.F.: McGraw- Hill.

Hernández Silva, F. E., & Martí Lahera, Y. (2006). Conocimiento organizacional: la gestión de los recursos y el capital humano. *Acimed*, 14(1), 0-0.

Herzberg F. (1966) La Motivación para el trabajo

Huaman, R. G. R. (2021). La motivación intrínseca y su relación con la gestión pública de los directores de la UGEL n° 06 Lima. *Revista Gobierno Y Gestión Pública*, 8(1), 37-49. <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/150/342>

- Jiménez Reyes, A., Molina, L., & Lara, M. (2019). Asociación entre motivación y hábitos de estudio en educación superior. *Revista de psicología y educación*, 14(1), 50-62. Recuperado de: <http://www.revistadepsicologiayeducacion.es/pdf/171.pdf>
- Klingner y Nalbandian (2002). Investigación del comportamiento. Metodos de investigación en Ciencias Sociales. Mexico: McGRAWHILL/INTERAMERICANA.
- Leon Contreras, Giraldo A. (2018). Gestión de la motivación en escenarios organizacionales. *Investigación e innovación en ingenierías*, 6(1), 84-92.  
<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/innovacioning/article/view/2777/3345>
- Leon Santos, R. A. (2022). Motivación intrínseca y rendimiento académico del área de comunicación en estudiantes de instituciones educativas privadas, UGEL-04, Puente Piedra, 2021. (tesis de pregrado) Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86076/Leon\\_SRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86076/Leon_SRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- McGregor, D. (1957). The Human Side of Enterprise. *Management Review*, 46(11), pp. 22-28.
- Néstor Terlato, A. (2018). Motivación, Factores Intrínsecos Y Performance. Un Estudio Sobre Empresas Del Área Metropolitana De Buenos Aires. *Documentos de Trabajo*, 628, 1–32. Recuperado de: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=130088967&lang=es&site=eds-live>

- Palma Avellán Ana M. (2018) Gestión para el desarrollo del potencial humano en el nivel de Educación Media de Manabí (Ecuador). Rep.iau.edu, 1-7.[http://rep.aiu.edu/submissions/manager\\_files/document/69858\\_gestio n%20para%20el%20desarrollo%20del%20potencial%20humano%20id oneidad%20para%20el%20nivel%20de%20educacion%20medio%20d e%20manabi.%20articulo%20de%20anadocx%20\(1\)%20\(1\)%20\(1\).pdf](http://rep.aiu.edu/submissions/manager_files/document/69858_gestio n%20para%20el%20desarrollo%20del%20potencial%20humano%20id oneidad%20para%20el%20nivel%20de%20educacion%20medio%20d e%20manabi.%20articulo%20de%20anadocx%20(1)%20(1)%20(1).pdf)
- Ponce, F. (2016). Gestión del potencial humano y los niveles de competitividad empresarial. Lima: UNMSM.
- Ramírez, Reynier I., Espindola, Cesar A., Ruíz, Gladis I., & Hugueth, Alfredo M, (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>
- Ramos Mendoza, Lourdes K. (2018) Diseño Organizacional y desarrollo del potencial humano del personal, Microred Monterrey, Huaraz, 2018 (tesis de posgrado) Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo-Huaraz-Perú.[http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4347/T033\\_48066630\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4347/T033_48066630_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rojas Paredes, Cristhian F. (2020) La motivación intrínseca y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del sector hidrocarburos, empresa Graña y Montero, Arequipa 2019 (tesis de pregrado). Universidad Continental-Perú.[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8070/2/IV\\_FIN\\_108\\_TI\\_%20Rojas\\_Paredes\\_2020.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8070/2/IV_FIN_108_TI_%20Rojas_Paredes_2020.pdf)
- Robbins, S. y (2005). Administración (8 ed.). (J. F. Davila Martinez, & M. A. Sánchez Carrión, Trads.) México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Ryan, M.R. & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychological*, 55(1), 68-78.

Sacarías Fernández Valeria (2018) motivación intrínseca en las Empresas industriales del sector económico pinturas y barnices Lima-Norte 2000-2017 (tesis de pregrado). Universidad Continental – Perú. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21907/Sacar%C3%ADas%20Fern%C3%A1ndez%20Valeria%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sheldon (1985). *The Philosophy of Management*. Kenneth Thompson

Terry, G. R. (1973). *Principios de administración*.

Ventura E. (2017) Población y muestra [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-3466201700040001](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-3466201700040001)

Vroom (1964). *Profesión Docente en Latinoamérica: Una agenda pendiente y cuatro retos emergentes*. Seminario Internacional. Lima: Tarea, Foro Educativo y GTD-PREAL-ORT.

Werther, W. B., Davis, K. (1987). *Administración de personal y recursos humanos* (2a. ed.). Madrid: McGraw-Hill

## ANEXOS

### ANEXO 1



#### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

##### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:20537397927
Compañía del Empaque y Empaquetaduras SAC	
Nombre del Titular o Representante legal: Hilda Carrillo Tocto	
Nombres y Apellidos Hilda Carrillo Tocto	DNI: 44000412

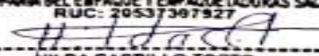
##### Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Motivación intrínseca y potencial humano de los colaboradores de la Compañía del Empaque y Empaquetaduras S.A.C., Lima, 2022	
Nombre del Programa Académico: Escuela Profesional de Administración	
Autor: Nombres y Apellidos Maximiliano Peña Facundo	DNI: 45116831

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

Lugar y Fecha: Lima – Lima, 25/05/2022

COMPANIA DEL EMPAQUE Y EMPAQUETADURAS SAC  
RUC: 20537397927  
  
Firma: \_\_\_\_\_  
HILDA CARRILLO TOCTO  
Gerente General

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

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

## ANEXO 2

Matriz de operacionalización : Motivación intrínseca y potencial humano de los colaboradores de la Compañía del empaque y empaquetaduras S.A.C., Lima, 2022

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	La motivación intrínseca es la tendencia natural del ser humano a buscar y vencer desafíos, conforme perseguimos intereses personales y ejercitamos capacidades. Cuando estamos motivados intrínsecamente, no necesitamos incentivos ni castigos, porque la actividad es gratificante en sí misma (Anderman,2009).Aquella se manifiesta mediante 3 aspectos : el conocimiento , el logro y el estímulo de experiencia.	la motivación intrínseca será medida a través de las dimensiones conocimiento,logros, y experiencia. Con sus respectivos indicadores; la misma que se utilizará un cuestionario de recolección de información y la medición de las mismas .	CONOCIMIENTO	Nuevas destrezas	Es importante aprender nuevas destrezas para potenciar nuestro conocimiento	LIKERT ORDINAL 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca
				Nuevas habilidades	Un colaborador debe aprender nuevas habilidades	
				Nuevas técnicas	Es importante conocer nuevas técnicas para gestionar actividades	
			LOGROS	Superación	La organización incentiva al colaborador a que se supere cada día	
				Metas	La empresa impulsa a sus colaboradores a lograr metas	
				Lograr objetivos	La empresa motiva a sus colaboradores a lograr objetivos	
			EXPERIENCIA	Evaluación de Riesgos	Un colaborador con experiencia es capaz de evaluar el riesgo	
				Conocimiento empírico	El conocimiento empírico es vital para ascender de puesto en la empresa	
				Identificación del riesgo	La experiencia es fundamental para identificar un riesgo	
POTENCIAL HUMANO	Bejarano (2009), la persona que posee potencial es quien tiene éxito en su trabajo, con posibilidades de ascender y que con seguridad, puede desempeñar un puesto de mayor nivel en la Organización, es quien tiene capacidad de crear, innovar y cumplir con sus objetivos personales.	El potencial humano será medido a través de las dimensiones éxito laboral, ascenso y puesto directivo . Con sus respectivos indicadores; la misma que se utilizará un cuestionario de recolección de información y la medición de las mismas.	ÉXITO LABORAL	Éxito profesional	Un colaborador motivado obtendrá éxito profesional	LIKERT ORDINAL 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca
				Recompensa laboral	La organización premia al colaborador por cumplir sus objetivos	
				Objetivos personales	Un personal con potencial obtiene objetivos personales	
			PROMOCIÓN LABORAL	Mejores ingresos	Un aumento de sueldo en la compañía hace que tu motivación mejore	
				Ascender de puesto	Un ascenso en la empresa hace que desarrolle mejor mi labor.	
				Mejores beneficios	la empresa brinda los beneficios de acorde a ley laboral	
			MAYOR NIVEL ORGANIZACIONAL	Ocupar puesto directivo	Obtener un puesto de mayor nivel permite que tu motivación incremente	
Enfrentar nuevos retos	Al ocupar un puesto de mayor nivel en la organización los retos y responsabilidades son mayores					
	Asumir riesgos	la empresa motiva a sus colaboradores a asumir riesgos jerárquicos				

### ANEXO 3

#### ESCUESTA DE LA VARIABLE 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

**INTRUCCIONES:** Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

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

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
1	Es importante aprender nuevas destrezas para potenciar nuestro conocimiento					
2	Un colaborador debe aprender nuevas habilidades					
3	Es importante conocer nuevas técnicas para gestionar actividades					
4	La organización incentiva al colaborador a que se supere cada día					
5	La empresa impulsa a sus colaboradores a lograr metas					
6	La empresa motiva a sus colaboradores a lograr objetivos					
7	Un colaborador con experiencia es capaz de evaluar el riesgo					
8	El conocimiento empírico es vital para ascender de puesto en la empresa					
9	La experiencia es fundamental para identificar un riesgo					

## ESCUETA DE LA VARIABLE 2: POTENCIAL HUMANO

**INTRUCCIONES:** Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
<b>1</b>	Un colaborador motivado obtendrá éxito profesional					
<b>2</b>	La organización premia al colaborador por cumplir sus objetivos					
<b>3</b>	Un personal con potencial obtiene objetivos personales					
<b>4</b>	Un aumento de sueldo en la compañía hace que tu motivación mejore					
<b>5</b>	Un ascenso en la empresa hace que desarrolle mejor mi labor.					
<b>6</b>	La empresa brinda los beneficios de acorde a ley laboral					
<b>7</b>	Obtener un puesto de mayor nivel permite que tu motivación incremente					
<b>8</b>	Al ocupar un puesto de mayor nivel en la organización los retos y responsabilidades son mayores					
<b>9</b>	La empresa motiva a sus colaboradores a asumir riesgos jerárquicos					

## ANEXO 4

### PRUEBA PILOTO PARA LA VARIABLE 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

ENCUESTA	ÍTEM1	ÍTEM2	ÍTEM3	ÍTEM4	ÍTEM5	ÍTEM6	ÍTEM7	ÍTEM8	ÍTEM9
1	5	5	4	5	5	3	5	5	5
2	3	4	4	4	4	3	4	3	4
3	4	3	3	3	3	2	3	3	3
4	2	2	2	2	2	3	5	4	4
5	3	3	3	3	3	4	3	3	3
6	3	4	4	4	3	2	3	3	3
7	3	5	5	2	4	2	4	3	2
8	4	3	5	3	3	3	2	2	3
9	3	3	3	3	3	2	2	2	3
10	3	3	3	3	3	3	5	3	3
11	3	2	2	2	2	2	2	2	2
12	4	3	3	3	3	4	3	3	3
13	3	3	5	3	3	3	5	4	3
14	3	3	5	2	1	4	2	2	2
15	2	2	2	2	2	4	5	2	2
16	5	5	4	4	3	2	4	4	3
17	4	3	2	2	3	4	5	2	2
18	2	3	5	3	3	3	3	3	3
19	4	5	3	5	2	4	2	2	2
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4

## PRUEBA PILOTO PARA LA VARIABLE 2: PONTENCIAL HUMANO

ENCUESTA	ÍTEM10	ÍTEM11	ÍTEM12	ÍTEM13	ÍTEM14	ÍTEM15	ÍTEM16	ÍTEM17	ÍTEM18
1	5	5	4	5	5	3	5	5	5
2	3	4	4	4	4	3	4	2	4
3	4	3	3	3	3	2	3	3	3
4	2	2	2	2	2	3	2	4	2
5	3	3	3	3	3	4	3	3	3
6	3	3	3	3	3	2	3	3	3
7	3	2	1	1	5	2	1	1	2
8	2	3	5	3	3	1	2	2	3
9	3	3	3	3	3	1	2	2	3
10	3	3	3	3	3	3	5	3	3
11	3	2	1	2	2	2	1	2	2
12	2	3	3	3	3	4	3	3	3
13	3	3	5	3	3	3	5	4	3
14	3	3	5	2	5	4	2	2	2
15	2	2	2	2	2	4	5	2	2
16	5	5	4	4	3	2	4	4	3
17	4	3	2	2	2	4	5	2	2
18	2	3	5	3	3	3	3	3	3
19	4	5	2	2	2	4	2	2	2
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4

## ANEXO 5

Base de datos en SPSS para estadística descriptiva e inferencial para las variables de investigación.

	V1	D1V1	D2V1	D3V1	V2	D1V2	D2V2	D3V2
1	42	14	13	15	42	14	13	15
2	33	11	11	11	32	11	11	10
3	27	10	8	9	27	10	8	9
4	26	6	7	13	21	6	7	8
5	28	9	10	9	28	9	10	9
6	29	11	9	9	26	9	8	9
7	30	13	8	9	18	6	8	4
8	28	12	9	7	24	10	7	7
9	24	9	8	7	23	9	7	7
10	29	9	9	11	29	9	9	11
11	19	7	6	6	17	6	6	5
12	29	10	10	9	27	8	10	9
13	32	11	9	12	32	11	9	12
14	24	11	7	6	28	11	11	6
15	23	6	8	9	23	6	8	9
16	34	14	9	11	34	14	9	11
17	27	9	9	9	26	9	8	9
18	28	10	9	9	28	10	9	9
19	29	12	11	6	25	11	8	6
20	35	11	12	12	35	11	12	12

	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	CONOCIMIENTO	LOGROS	EXPERIENCIA	POTENCIAL HUMANO	ÉXITO LABORAL	PROMOCIÓN LABORAL	MAYOR NIVEL ORGANIZACIONAL
1	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	1	2	1	1	2	2	1	2
4	1	1	1	3	1	1	1	1
5	2	1	2	1	2	1	2	2
6	2	2	2	1	2	1	1	2
7	2	3	1	1	1	1	1	1
8	2	3	2	1	1	2	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1
10	2	1	2	2	2	1	2	2
11	1	1	1	1	1	1	1	1
12	2	2	2	1	2	1	2	2
13	2	2	2	2	2	2	2	3
14	1	2	1	1	2	2	2	1
15	1	1	1	1	1	1	1	2
16	2	3	2	2	2	3	2	2
17	1	1	2	1	2	1	1	2
18	.	2	2	1	2	2	2	2
19	2	3	2	1	1	2	1	1
20	3	2	3	2	3	2	3	3

## ANEXO 6

### Validación del instrumento

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CATEGORIZACIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA**

N.º	SUBCATEGORIAS / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Conocimiento</b>								
1	Es importante aprender nuevas destrezas para potenciar nuestro conocimiento	x		x		x		
2	Un colaborador debe aprender nuevas habilidades	x		x		x		
3	Es importante conocer nuevas técnicas para gestionar actividades	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Logros</b>								
4	La organización incentiva al colaborador a que se supere cada día	x		x		x		
5	La empresa impulsa a sus colaboradores a lograr metas	x		x		x		
6	La empresa motiva a sus colaboradores a lograr objetivos	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Experiencia</b>								
7	Un colaborador con experiencia es capaz de evaluar el riesgo	x		x		x		
8	El conocimiento empírico es vital para ascender de puesto en la empresa	x		x		x		
9	La experiencia es fundamental para identificar un riesgo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Julio Cesar Manrique Cespedes DNI: 06695445  
Especialidad del validador: Dr. en Administración

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de Mayo del 2022

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: POTENCIAL HUMANO**

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Éxito laboral</b>								
1	Un colaborador motivado obtendrá éxito profesional	x		x		x		
2	La organización premia al colaborador por cumplir sus objetivos	x		x		x		
3	Un personal con potencial obtiene objetivos personales	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Promoción laboral</b>								
4	Un aumento de sueldo en la compañía hace que tu motivación mejore	x		x		x		
5	Un ascenso en la empresa hace que desarrolle mejor mi labor	x		x		x		
6	La empresa brinda los beneficios de acuerdo a ley laboral	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Mayor nivel organizacional</b>								
7	Obtener un puesto de mayor nivel permite que tu motivación incremente	x		x		x		
8	Al ocupar un puesto de mayor nivel en la organización los retos y responsabilidades son mayores	x		x		x		
9	La empresa motiva a sus colaboradores a asumir riesgos jerárquicos	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Julio Cesar Manrique Cespedes DNI: 06695445  
Especialidad del validador: Dr. en Administración

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de Mayo del 2022

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CATEGORIZACIÓN 1: MOTIVACIÓN  
INTRÍNSECA**

N.º	SUBCATEGORIAS / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Conocimiento</b>								
1	Es importante aprender nuevas destrezas para potenciar nuestro conocimiento	x		x		x		
2	Un colaborador debe aprender nuevas habilidades	x		x		x		
3	Es importante conocer nuevas técnicas para gestionar actividades	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Logros</b>								
4	La organización incentiva al colaborador a que se supere cada día	x		x		x		
5	La empresa impulsa a sus colaboradores a lograr metas	x		x		x		
6	La empresa motiva a sus colaboradores a lograr objetivos	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Experiencia</b>								
7	Un colaborador con experiencia es capaz de evaluar el riesgo	x		x		x		
8	El conocimiento empírico es vital para ascender de puesto en la empresa	x		x		x		
9	La experiencia es fundamental para identificar un riesgo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Abraham Cárdenas Saavedra

DNI: 07424958

Especialidad del validador: Dr. en Administración

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

20 de Mayo del 2022

Activar V  
Ve a Config

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: POTENCIAL HUMANO**

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Éxito laboral</b>								
1	Un colaborador motivado obtendrá éxito profesional	x		x		x		
2	La organización premia al colaborador por cumplir sus objetivos	x		x		x		
3	Un personal con potencial obtiene objetivos personales	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Promoción laboral</b>								
4	Un aumento de sueldo en la compañía hace que tu motivación mejore	x		x		x		
5	Un ascenso en la empresa hace que desarrolle mejor mi labor	x		x		x		
6	La empresa brinda los beneficios de acorde a ley laboral	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Mayor nivel organizacional</b>								
7	Obtener un puesto de mayor nivel permite que tu motivación incremente	x		x		x		
8	Al ocupar un puesto de mayor nivel en la organización los retos y responsabilidades son mayores	x		x		x		
9	La empresa motiva a sus colaboradores a asumir riesgos jerárquicos	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Abraham Cárdenas Saavedra

DNI: 07424958

Especialidad del validador: Dr. en Administración

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

20 de Mayo del 2022

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CATEGORIZACIÓN 1: MOTIVACIÓN  
INTRÍNSECA**

N.º	SUBCATEGORIAS / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Conocimiento</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Es importante aprender nuevas destrezas para potenciar nuestro conocimiento	x		x		x		
2	Un colaborador debe aprender nuevas habilidades	x		x		x		
3	Es importante conocer nuevas técnicas para gestionar actividades	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Logros</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	La organización incentiva al colaborador a que se supere cada día	x		x		x		
5	La empresa impulsa a sus colaboradores a lograr metas	x		x		x		
6	La empresa motiva a sus colaboradores a lograr objetivos	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Experiencia</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Un colaborador con experiencia es capaz de evaluar el riesgo	x		x		x		
8	El conocimiento empirico es vital para ascender de puesto en la empresa	x		x		x		
9	La experiencia es fundamental para identificar un riesgo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa

DNI: 07586867

Especialidad del validador: Dr. en Administración

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

20 de Mayo del 2022

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimens

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: POTENCIAL HUMANO**

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Éxito laboral</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Un colaborador motivado obtendrá éxito profesional	x		x		x		
2	La organización premia al colaborador por cumplir sus objetivos	x		x		x		
3	Un personal con potencial obtiene objetivos personales	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Promoción laboral</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Un aumento de sueldo en la compañía hace que tu motivación mejore	x		x		x		
5	Un ascenso en la empresa hace que desarrolle mejor mi labor	x		x		x		
6	La empresa brinda los beneficios de acorde a ley laboral	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Mayor nivel organizacional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Obtener un puesto de mayor nivel permite que tu motivación incremente	x		x		x		
8	Al ocupar un puesto de mayor nivel en la organización los retos y responsabilidades son mayores	x		x		x		
9	La empresa motiva a sus colaboradores a asumir riesgos jerárquicos	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa

DNI: 07586867

Especialidad del validador: Dr. en Administración

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

20 de Mayo del 2022

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimens

Firma del Experto Informante.

## ANEXO 7

### Autorización de consentimiento



Compañía del Empaque y Empaquetaduras S.A.C.

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 25 de mayo de 2022

Señores  
Escuela Profesional de Administración  
Universidad César Vallejo – Campus Lima-Norte

A través del presente, Hilda Carrillo Tocto, identificada con DNI N° 44000412 representante de la Compañía del Empaque y Empaquetaduras SAC con el cargo de Gerente General, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que el sr. Maximiliano Peña Facundo.

Está autorizado para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "Motivación intrínseca y potencial humano de los colaboradores de la Compañía del empaque y empaquetaduras S.A.C., Lima, 2022".

Si

No

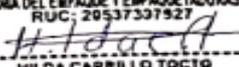
b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si

No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud del interesado.

Atentamente,

COMPAÑÍA DEL EMPAQUE Y EMPAQUETADURAS SAC  
RUC: 20537337927  
  
-----  
HILDA CARRILLO TOCTO  
Gerente General

-----  
Firma y Sello  
Hilda Carrillo Tocto  
Gerente General

## ANEXO 8

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de CronBach	N ° de elementos
,733	9

Fuente: Software Excel

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de CronBach	N ° de elementos
.796	9

Fuente: Software Excel



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CARDENAS SAAVEDRA ABRAHAM, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y POTENCIAL HUMANO EN LOS COLABORADORES DE LA COMPAÑÍA DEL EMPAQUE Y EMPAQUETADURAS S.A.C.,LIMA,2022", cuyo autor es PEÑA FACUNDO MAXIMILIANO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 18 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CARDENAS SAAVEDRA ABRAHAM <b>DNI:</b> 07424958 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9808-7719	Firmado electrónicamente por: ACARDENASS el 18- 11-2022 14:11:21

Código documento Trilce: TRI - 0445074