



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Motivación y productividad en la Escuela Internacional de
Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Vega Vega, Eva Eloisa (orcid.org/0000-0003-4919-6596)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, que a través de sus enseñanzas y dedicación han hecho de mí una persona de bien.

A mis hermanos y a mi prima Jazmín por su cariño y apoyo incondicional

Agradecimiento

Agradezco a dios por haberme brindado fuerza y sabiduría para llegar a este momento en mi trabajo de investigación.

Al Dr. Kerwin, por su asesoría y apoyo constante en el desarrollo de la investigación

Indicé de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.2.1 Variable independiente.....	10
3.2.2 Variable dependiente	12
3.3 Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV.RESULTADOS.....	17
4.1.Resultados descriptivos.....	17
4.2.Resultados inferenciales	25
V.DISCUSIÓN.....	30
VI.CONCLUSIONES.....	33
VII RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	41

Indicé de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de las variables.....	13
Tabla 2 Validación de expertos.....	15
Tabla 3 Síntesis de procesamiento de casos.....	17
Tabla 4 Niveles de variable motivación.....	17
Tabla 5 Niveles de dimensión funciones.....	18
Tabla 6 Nivel de dimensión metas.....	19
Tabla 7 Nivel de dimensión competencias.....	20
Tabla 8 Niveles de variable productividad.....	21
Tabla 9 Nivel de dimensión calidad de atención.....	22
Tabla 10 Nivel de dimensión eficacia.....	23
Tabla 11 Nivel de dimensión optimización de recursos.....	24
Tabla 12 Prueba de normalidad	25
Tabla 13 Correlación entre las variables motivación y productividad.....	26
Tabla 14 Correlación entre las variables funciones y productividad.....	27
Tabla 15 Correlación entre las variables metas y productividad.....	28
Tabla 16 Correlación entre las variables competencias y productividad.....	29

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de la variable motivación.....	18
Figura 2 Nivel de dimensión funciones.....	19
Figura 3 Nivel de dimensión metas.....	20
Figura 4 Nivel de dimensión competencias.....	21
Figura 5 Nivel de variable productividad.....	22
Figura 6 Nivel de dimensión calidad de atención	23
Figura 7 Nivel de dimensión eficacia.....	24
Figura 8 Nivel de dimensión optimización de recursos.....	25

Resumen

La investigación tuvo como objetivo, determinar la relación que hay entre la motivación y productividad de la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022, con dicha finalidad, se realizó uso de la metodología siguiente: tipo aplicada, de nivel descriptivo correlación , el diseño fue no experimental de corte transversal y el enfoque es cuantitativo , la población estuvo conformado de 30 colaboradores y la muestra ha sido censal de 30 colaboradores, la recolección de datos se dio haciendo el uso de encuestas.

El instrumento ha sido de un cuestionario conformado por 20 preguntas, el cual tuvo una validez por 3 expertos y una opinión de aplicabilidad. Los resultados obtenidos fueron procesados mediante el programa estadístico SPSS versión 27 , logrando como resultado la prueba de normalidad empleando para ello Shapiro — Wilk , ya que la población estuvo constituida por 30 personas, la cual dio como resultado un estadístico de prueba < 0.05 , por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis alterna esto es los datos no siguen una distribución normal por lo que se utilizó el coeficiente de Spearman para las correlaciones de pruebas no paramétricas.

se logró establecer que no existe correlación entre las variables motivación y productividad de los asesores de la institución EIGRA, al obtener un Rho Spearman de 0,00, además de ello se obtuvo un valor > 0.05 de sig. Bilateral. Conforme a los resultados antes citados, se concluye que los datos no existen relación significativa entre la motivación y productividad.

Palabras clave: motivación, productividad, metas, competencia y eficacia

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between motivation and productivity of the Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022, with this purpose, the following methodology was used: applied type, descriptive level correlation, the design was non-experimental cross-sectional and the approach is quantitative, the population was made up of 30 collaborators and the sample has been a census of 30 collaborators, the data collection was made using surveys.

The instrument has been a questionnaire made up of 20 questions, which was valid by 3 experts and an applicability opinion. The results obtained were processed using the statistical program SPSS version 27, achieving as a result the normality test using Shapiro — Wilk, since the population consisted of 30 people, which resulted in a test statistic <0.05 , for H_0 is rejected and the alternative hypothesis is accepted, that is, the data do not follow a normal distribution, so Spearman's coefficient was used for the correlations of non-parametric tests.

It was possible to establish that there is no correlation between the motivation and productivity variables of the advisors of the EIGRA institution, by obtaining a Spearman's Rho of 0.00, in addition to this, a value > 0.05 of sig was obtained. Bilateral. According to the aforementioned results, it is concluded that the data does not exist a significant relationship between motivation and productivity.

Keywords: motivation, productivity, goals, competence and effectiveness

I. INTRODUCCIÓN

Como bien se sabe, Ortiz y Peralta (2022), considera que la productividad es el resultado de una motivación apoyada, puesto que la percepción del trabajador para generar una motivación está enfocada en características distintas, como factores extrínsecos e intrínsecas, por lo que proviene desde aspectos tangibles y intangibles, iniciando como el trato profesional y su confort laboral. Por tanto, Ortiz y Peralta (2022), apunto que las instituciones empresariales deben mantener a los colaboradores motivados para que la productividad sea la deseada.

Barcia y Mendoza (2019), la motivación es la energía que estimula al colaborador a desarrollar ciertas acciones, cumple dos funciones importantes en activar y dirigir comportamientos específicos, el primero comprende a un estímulo positivo al ser humano y el segundo toma significancia cuando la persona tiene conducta adecuado y conducente al beneficio de la institución. También, señala que la motivación llegaría a ser la consecuencia de aquella acción entre el empleador y su colaborador, de lo que reciba en ese determinado momento, dicha estimulación de motivación dependerá de cómo lo perciba y procese el estímulo para llevar a cabo las metas determinadas de la compañía (Chiavenato, 2017).

A nivel internacional, un estudio realizado indica que gran números de compañías en Buenos Aires Argentina son consecuentes del valor en relación a la motivación lo que índice de manera significativa en la productividad, con las condiciones de la estimación del empleado en relación del entorno laboral en donde prevalece estrategias para aumentar niveles de productividad y agrado laboral, derivado de las nuevas conveniencias de gestionar el talento humano confiere un significativo en las empresas, la calidad de vida en el trabajo hace referencia de fomentar reconocimiento, seguridad y motivación , en este sentido un gran número de empresa ponen énfasis en acciones dirigidas a mejorar el desempeño de sus colaboradores (Terlato 2018).

En cuanto al contexto nacional, conforme al directivo del Instituto de Economía y Finanzas, destaca el valor del empresario y colaborador debe entender concerniente al constante variación que tiene la productividad laboral, se estima sobre el producto bruto interno (PBI), desarrollándose en 0.8% en todas las agrupaciones, debido a que las compañías no le ponen interés a la motivación

para con sus colaboradores , existiendo una dificultad primordial en toda empresa, la más para aquellas trabajadoras en el rubro de ventas, no les ayuda al tener colaboradores pocos motivados ya que será un problema en los resultados de la productividad (Rodríguez y Villaverde 2021).

Asimismo, a nivel local, en la investigación se busca establecer la relación de la motivación y productividad de la Escuela Internacional de Graduados- EIGRA, ubicado en Cercado de Lima 2022. La empresa brinda diplomados y especializaciones – capacitación, a nivel virtual, conducente a los diversos sectores competitivos en el área de educación, salud y administración, debido a que no puedan concurrir a clases presencialmente que desarrollan distintos centros de estudio.

En la institución se muestra una disminución de venta que afecta el alcance de las metas, ciertas evidencias señalan algunos individuos que considera que la dificultad es porque ya no existe laborales apropiadas lo cual obstaculiza la ejecución de sus actividades y la motivación es escasa. Por lo que los colaboradores no ejecutan un trabajo apropiado. Por tal motivo, es una razón importante de generar la motivación a los asesores de venta, puesto que ellos son las personas encargadas de realizar la inscripción y/o matrícula de alumnos.

en el presente estudio se plantea como problema general: ¿Existe relación entre la motivación y productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022? del mismo modo, se menciona problemas específicos, a ¿Cuál es la relación entre la motivación y productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022? b. ¿Cuál es la relación entre las funciones y productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022? c. ¿Cuál es la relación entre las metas y productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022? d. ¿Cuál es la relación entre las competencias y productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022?

En la actual investigación se pretende estudiar la motivación y productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022, por

tanto, el estudio se evidencia teóricamente, con la intención de contribuir conocimientos con relación a las variables. Por otra parte, la prueba metodológica del estudio llevara aporte de métodos, instrumentos, técnicas y metodológicas que al aplicarse al trabajo de investigación consentirán generar conocimientos válidos. Por último, como justificación de la investigación ha sido realizada con el propósito de aumentar la productividad de la Escuela Internacional de Graduados.

Para dar contestación a los problemas del presente estudio se planean los consecutivos: objetivo general Determinar la relación entre la motivación y productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022, se plantea como objetivos específicos: a. Identificar la relación entre las funciones y productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022 b. Analizar la relación entre las metas y la productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022 c. Establecer la relación entre las competencias y la productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022.

Asimismo, se plantearon las siguientes hipótesis general existe relación significativa entre la motivación y la productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022, se plantea como hipótesis específicas a. existe relación significativa entre las funciones y productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022 b. existe la relación significativa entre las metas y la productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022 c. existe la relación significativa entre las competencias y la productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se menciona los aspectos técnicos que valen de apoyo a la investigación que indaga comprobar la influencia motivación y productividad en EIGRA del distrito de Lima, 2022. A continuación, se presentan ilustraciones ejecutados en el contexto nacional e internacional relacionado con el fenómeno objeto de estudio. En el ámbito nacional,

Por ello, Ortiz y Peralta (2021) en su investigación titulada: estimulación y producción de los colaboradores de la compañía Perú Forus S.A., cuya intención es instaurar la coherencia existente de las variables estudiadas, el artículo se desarrolló de manera cuantitativa, con el diseño no experimental, descriptivo, asimismo fue de diseño correlacional y de corte transversal, toda la información será recolectada en un solo momento, aplicándose la herramienta de recolección de datos, estuvo conformada de 85 trabajadores, se basa en el muestreo a conveniencia. Los efectos obtenidos muestran sobre las variables, que se relacionan de forma positiva.

De tal manera, Abanto y Vásquez (2021) titulada en su investigación: motivación y productividad de los personales en la empresa Salesland Internacional S.A. en la ciudad de Cajamarca 2020, cuyo propósito es evidenciar la relación entre las variables estudiadas, el artículo se llevó a cumplir, de tipo correlacional, transversal y no experimental, , no probabilístico en la que se empleó una encuesta de tipo Likert ,el mecanismo de comprobación fue aprobado con tres peritos en la materia, además con el factor de Alfa de Cronbach. La muestra obtuvo por 22 trabajadores. La conclusión obtenida indica que las variables se relacionan de modo positiva.

Ollague (2018) la investigación titulada: la motivación y productividad de los colaboradores del área de rentas de la municipalidad de Villa María del Triunfo ., cuyo intención de la investigación fue establecer la relación entre las variables estudiadas, el estudio se desarrolló de manera cuantitativa, persiguiendo la tipología aplicada, con un planteamiento no empírica ,corte transversal con un diseño representativo correlacional, empleándose un cuestionario de 0,870 para el cuestionario en preguntas para 20 colaboradores de la Municipalidad con una

muestra de 20 muestras. Los efectos obtenidos mostraron que las variables se relacionan de manera efectiva. Se concluye en hallarse una relación efectiva alta entre motivación laboral y productividad de los participantes en el área de rentas en el Municipio de Villa María del triunfo

Por consiguiente, Vílchez (2018) en su investigación denominado: motivación y producción de los personales de la compañía Vilmar Sac Callao- 2017, cuyo objeto es saber la coherencia entre las variables, la muestra se desarrolló por 35 trabajadores, con diseño no experimental de correlacional y de corte transversal, se aplicó preguntas con estudio de Escala de Likert aprobado por juicio de expertos, se logró la fiabilidad con el alfa Crombach, se procesó con el sistema SPSS 23. La conclusión demuestra, encontrarse en coherencia entre la motivación y la producción de los personales de la compañía Vilmar SAC al alcanzar un factor de correlación de Spearman ($\rho=0.877$) y un p-valor igual a 0,000. Concluyéndose que brindando motivación mejor es la producción.

Además, Rojas y Velásquez (2018) su investigación titulada: Motivación Laboral y Producción de los colaboradores del Banco Falabella- Chimbote ,2018., cuya intención es saber la correspondencia de Motivación laboral y la Productividad de los colaboradores, el procedimiento de estudio se aplicó con el planteamiento no experimental descriptivo correlacional, en la que se empleó cuestionarios, para almacenar datos de las variables de su aplicación Motivación y Productividad Laboral a 23 trabajadores. Los resultados logrados señalan que el experimento Spearman se halló que rho de Spearman de 0.837, un nivel de significancia bilateralmente de $0.00 < 0.05$ figura semejanza efectivamente alta.

En el contexto internacional, Palacios (2021), En su investigación denominada: la motivación y la influencia en la productividad de los participantes de la compañía Novartis de la ciudad de Guayaquil., cuya intención es examinar la correspondencia entre las variables, con el fin de crecer la proposición de progreso, el estudio se incrementó de manera cuantitativa, método deductivo, no experimental y de tipo transversal, en la que se aplicó una investigación, a través de un cuestionario contenido de 20 preguntas a 59 personales de la compañía Novatis. Los resultados se encontraron que las variables influyen de manera

positiva. Lo cual se evidenció mediante el factor de Pearson que logró un valor de 0.705. se planteó la planificación de crear motivación

Por tanto, Rodríguez et al., (2020), en su investigación titulada: el objetivo de la motivación laboral para aumentar la productividad. análisis del asunto empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México, 2020., cuyo propósito se rebusca explicar las rasgos del nivel de producción de los colaboradores analizando la relación entre las variables, el estudio se desarrolló de manera cuantitativa, de tipo correlacional, fue no probabilístico por conveniencia y descriptivo correlacional, en la que se manejó un instrumento de comprobación con escala de Likert con el propósito de saber si existe un impacto en la motivación laboral con medio para incrementar la productividad de la institución, el estudio se conforma por diferentes etapas a 20 empleados. Los resultados obtenidos señalan que la herramienta de medición es aprobada.

Por consiguiente, Párraga (2019), en su investigación titulada estrategias administrativas para mejorar la productividad laboral a través de la motivación en las sociedades familiares en la ciudad de Guayaquil., cuyo propósito se investiga delimitar las características del nivel de producción de los trabajadores analizando la relación entre las variables, el estudio se desarrolló, de tipo de investigación utilizados son la exploratoria descriptiva en la que se utilizó a recopilar información de la empresa por medio de la encuesta estructurada con 10 preguntas cerradas el estudio se conforma de diferentes etapas a 238 empleados. Los resultados obtenidos señalan que el instrumento de medición es verdadero para la propuesta a diseñar un programa de incentivos esto sientan mayor motivación.

Así mismo, Basit et al.,(2018) en su investigación titulada: influencia de motivación interna y el entorno laboral de la productividad por los empleados, Indonesia 2018., cuya mira se busca revelar las características del nivel de producción de los trabajadores conocer las variables, el estudio se utilizó métodos asociativos de correlación causal, en la que se aplicó una muestra basada en los métodos del

censo, a 30 empleados de PT. Indosat en subestación Garut. Los efectos alcanzados indican sobre las variables se relacionan de manera efectiva.

Por lo que sigue, Sukardo (2018), en su análisis titulada: consecuencia de la productividad y la motivación laboral en la eficacia de la educación e ejecución de la instrucción en liderazgo nivel IV y III en la comité de aprendizaje de la provincia ,Java Oriental 2018, cuyo propósito en analizar y probar el efecto que tiene entre las variables estudiadas, el estudio se desarrolló utilizando una relación causal y con técnica del muestreo total, en la que se aplica a 40 trabajadores de un total de la misma. Finalmente, se ha obtenido que las variables conciernen significativamente parcial.

A continuidad, se indica las bases teóricas: variable independiente definición Conceptual, según Psychology today (2022) la motivación, es uno de los motores del comportamiento humano , la motivación puede ser extrínseca, por lo que una individuo se inspira en impulsos externas: como recompensas , también puede ser intrínseca, por lo que la inspiración proviene del interior: la aspiración de mejorar en una cierta actividad, es decir tiene el impulso con más fuerza y los logros son más placenteros. Además, Según la Real Academia Española - RAE, la motivación está ligado a elementos internos y externos, estaríamos relacionando con los componentes psicológicos que afectan a la productividad del colaborador. En cuanto a las Dimensiones se señala el primero: funciones, según Ongig (2021) es una lista detallada de las acciones y deberes de un empleado como parte de su función, crea claridad y comprensión de un puesto. Además, según Lluvi y Ormaza (2020), los guías administrativos son documentos que ayuda como medio circular para la coordinación que permiten registrar y transmitir la información de historia, las políticas, instrucciones etc. de la empresa.

En seguida se menciona la segunda dimensión: Metas, según Wenk (2022) un objeto general hacia el cual luchar o propósito futuro, es decir el logro de los objetivos que se proyecta. También, la ejecución de metas laborales necesita de

la gerencia de los recursos de la sociedad, de tal forma produciendo resultados observables y evaluable (Litano 2018). Finalmente se indica la tercera dimensión: Competencias, según Cetys Universidad (2021) las competencias son conocimientos, capacidades y destrezas con las que el individuo cuenta para cubrir necesidades de un puesto de trabajo laboral, igualmente, Asia 2022, la habilidad o capacidad de una persona para hacer un trabajo

Por consiguiente, mencionamos los indicadores, definición conceptual: información, acción de informar conocer los hechos y se obtiene por medio de documentos (Álvarez y Delgado 2022). De ahí roles son funciones asumida o tarea para ser asumida por una persona con relación a un servicio (Law insider 2022). En seguida incentivos, según la Real Académica Española -RAE (2021) se brinda a una persona, grupo o sección de la economía con el fin de alzar la producción y perfeccionar los rendimientos, es un estímulo. Además, prestigio, según Westreicher (2020) una cualidad que se acostumbra asignar a la persona, esto para hacer mención a una buena reputación, por lo que sigue recompensas, según Webster (2022) algo que se da a cambio o se ofrece por un servicio o logro, además, Habilidades e inteligencia emocional percibe talentos como las habilidades sociales, se pasa a tener en cuenta en el plano emocional, como el optimista, el autocontrol como algo significativo para adecuarse al ambiente y tener éxito en la vida (Colichon 2020). y por último Mejoras laborales, una buena forma de alentar el desempeño laboral de los trabajadores, utilizar técnicas como puede ser recompensas por logros, ofrecer un buen clima laboral (Moyano y Rodríguez 2019).

A continuación, las bases teóricas de la variable dependiente definición Conceptual: productividad, según Dotdash Meredith (2022) es la eficiencia en el proceso de producción, el tiempo, es decir una empresa puede realizar un seguimiento de su productividad para ver si se está volviendo más eficiente con el tiempo y los recursos o si se requiere más recursos para producir a un nivel determinado. Además, tiene el propósito de medir el resultado de la eficiencia de la productividad se calcula mediante periodos de tiempo (Juez 2020). En cuanto a

las dimensiones se señala el primero: Calidad de atención, brindar atención adecuada y atenta en función de sus necesidades o expectativas por parte del proveedor, utilizando sus competencias, la tecnología y las herramientas necesarias para un resultado positivo y satisfactorio para el cliente (Hilaris 2022)., además, es satisfacer las necesidades del cliente de manera consiente (Febres 2020). En seguida también se señala: eficacia, hace la narración a nuestra capacidad para lograr lo que deseamos, es decir consiste en alcanzar las metas establecidas por la organización (Gómez 2021). También el poder de conseguir o la capacidad de algo para provocar los resultados deseados (Oxford University 2022). Finalmente se indica: optimización de los recursos, ejecutar una acción más eficientemente, se quiere decir con la menor cuantía de recursos y mínimo de tiempo (Westreicher G.2020) además, según (Management 2021), es el proceso y métodos para adecuar los recursos disponibles (humanos, maquinarias y financieros).Por tanto, mencionamos los indicadores, definición conceptual: Fidelizar al cliente, según Sender (2022) los líderes del negocio utilizan programas de fidelización para crear una conexión fuerte, positiva y emocional entre los consumidores, productos y marcas. De ahí, satisfacción al cliente, en función de sus expectativas también la calidad de los productos añade la satisfacción al cliente (Lizano y Villegas 2019). Por consiguiente: satisfacción profesional, es un estado emocional satisfactorio de la valoración del propio compromiso o de la experiencia laboral (careershodh 2022). Por lo que sigue: Metas laborales, es el esfuerzo que hace la persona para persistir y comprometerse con una tarea específica. Por tanto, costos laborales, según Heaven (2022) asociados con la compensación de los empleados, salarios, bonos, comisiones y costos atribuidos a la producción de bienes o servicios. Finalmente: planificar de forma eficiente, es trazar estrategias que permita que la misión de la organización sea eficiente, destrezas basadas en el proceso de planeación (Díaz 2017).

III. METODOLOGÍA

En el presente capítulo se desarrollará, un camino metodológico que se persiguió la intención de la dependencia en la motivación y productividad de la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima,2022

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: aplicada

El análisis será de tipo aplicada, requerido a la recolección de datos, examinará de un instrumento, la misma que será conforme a la situación de la población seleccionada, por consiguiente, el enfoque de investigación será cuantitativo, se considerará un proceso estadístico el cual permite proyectar la información mediante gráficos y tablas de representación para la visualización de frecuencias y promedios (Quipas 2021). la perspectiva de

estudio es cuantitativo, toda vez que se realizara la medición de las variables

Diseño de investigación

La delineación al que se recurrirá en el estudio será el no experimental, corte transversal, descriptivo y correlacional. En este caso las variables serán presentadas y descritas dentro del contexto encontrado, de forma que no se manipule los datos identificados

Por otro parte, de corte transversal, debido a que la información se recolecta en un solo espacio temporal. señala (Diaz 2017)

3.2. Variables y operacionalización

Conforme el estudio es de nivel correlación, determinándose dos variables: motivación y productividad

3.21 Variable independiente:

Definición: motivación, según Psychology today (2022) es uno de los motores del comportamiento humano , la motivación puede ser extrínseca, por lo que un individuo se inspira en impulsos externas: como recompensas , también puede ser intrínseca, por lo que la inspiración proviene del interior: la aspiración de mejorar en una cierta actividad, es decir tiene el impulso con más fuerza y los logros son más placenteros. Además, Según la Real Academia Española - RAE, la motivación está ligado a elementos internos y externos, estaríamos relacionando con los componentes psicológicos que afectan a la productividad del colaborador.

Definición operacional

La motivación, se identificaron en 3 dimensiones: funciones, metas y competencias, a su vez los indicadores son: información y roles, incentivos recompensas, habilidades e inteligencias emocional y mejoras laborales

, para lo cual será medida bajo la técnica de la encuesta empleando una herramienta de tipo pregunta con un grado de medición Likert de cinco puntajes

Indicadores: los indicadores extraídos de las dimensiones pertenecientes a la variable motivación fueron: información y roles, incentivos recompensas, habilidades e inteligencias emocional y mejoras laborales

Escala de medición:

Será ordinal lo cual se realizará la valorización de medición Likert con cinco niveles:

Nunca

casi nunca

a veces

casi siempre

siempre

3.2.2. Variable dependiente: productividad

definición: productividad, según Dotdash Meredith (2022) es la eficiencia en el desarrollo de producción, con tiempo, esta puede realizar un seguimiento de su productividad para ver si se está volviendo más eficiente con el tiempo y los recursos o si se requiere más recursos para producir a un nivel determinado. Además, tiene el propósito de medir el resultado de la eficiencia de la productividad se calcula mediante periodos de tiempo (Juez 2020).

Definición operacional

La variable dependiente, se identificaron con 3 dimensiones, lo cual son: calidad de atención, eficacia y optimización de los recursos para lo cual será medido bajo la técnica de la encuesta empleando con una herramienta de tipo cuestionario con una escala de comprobación Likert de 5 puntajes

Indicadores: los indicadores extraídos de las dimensiones pertenecientes a la variable productividad: fidelización al cliente, satisfacción al cliente, satisfacción profesional, metas, costos laborales y planificación de forma eficiente y eficaz

Escala de medición:

Será ordinal lo cual se realizará la valorización de medición Likert con cinco niveles

Nunca

Casi

Nunca

a veces

casi siempre

siempre



Tabla 1

Operacionalización de Variables
 MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EN LA ESCUELA INTERNACIONAL DE GRADUADOS DEL JURISDICCIÓN DE CERCAO DE
 LIMA 2022

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Motivación	La motivación, impulsa al ser humano a hacer algo y cumplir con el trabajo designado, ayuda a lograr y conseguir los objetivos. Idalberto Chiavenato (2017)	Los asesores de venta requieren de una capacitación constante para el desempeño de sus actividades diarias que llevan a cabo la laboral encargada.	Funciones	información roles	LIKERT 1. Nunca 2 casi nunca 3. a veces 4. casi siempre 5. siempre
		Es el resultado deseado, que se compromete a lograr	Metas	incentivos, recompensas prestigio	
		fortalecer las capacidades requeridas en el puesto laboral y conseguir los conocimientos, destrezas y conductas necesarias para el desarrollo de sus funciones.	competencias	Habilidad de inteligencia emocional mejoras laborales	
Productividad	La productividad, está afin con la eficiencia, tiempo y a la calidad, es producir en aumento con el mínimo uso de los capitales. Juez (2020)	Una atención el asesor de venta logra compensar sus expectativas de los usuarios y del mismo modo consigue fidelizar al cliente.	Calidad de atención	fidelizar al cliente	LIKERT 1. Nunca 2 casi nunca 3. a veces 4. casi siempre 5. siempre
		La forma de medir el logro, la obtención de metas establecidas en el trabajo.	eficacia	satisfacción profesional metas laborales	
		Esta en tener el beneficio con el uso mínimo de los capitales (difusión, líneas de telefonía, tiempo empleado)	Optimización de los recursos	costos laborales planificar de forma eficiente	

Elaboración preparación propia

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población se menciona como seleccionar componentes con características que se pretendan estudiar, la población y la muestra, a su vez la muestra vendría a estar conformada por una pequeña porción de la población (Gamarra 2021).

Criterios de inclusión: el filtro para formar parte de la población de estudio será que los individuos sean los asesores de ventas de la institución EIGRA 2022

Asesores que de manera voluntaria acepten ser partícipes en la aplicación.

Criterios de exclusión: asesores que no acepten participar en la aplicación

Muestra:

Para dicha investigación la muestra fue de 30 asesores de ventas

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta

Señalo, que es un procedimiento que se emplea a fin de recolectar información requerida de las personas con afinidad a las variables de un estudio que se lleva a cabo, en cuanto a la herramienta, es la recolección de datos, el método más empleado por parte del investigador es la encuesta (según Gamarra 2021).

Se detalla la escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre

Parte del CUESTIONARIO de medición de motivación y productividad y consiste en 20 ítems de las variables, que admitirá determinar el progreso de la misma.

Variable motivación:

Dimensiones Funciones, metas y competencia

Indicadores información y roles, incentivos, recompensas, prestigio, habilidades e inteligencia emocional y mejoras laborales

Variable productividad:

Dimensiones Calidad de atención, eficacia y optimización de los recursos

Indicadores fidelización al cliente, satisfacción al cliente, satisfacción profesional metas laborales, costos laborales y planificar de forma eficiente, haciendo uso de cada escala donde:

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

Elaboración propia

Validación del Instrumento

Según, Gamarra y Palma (2021), la comprobación es un desarrollo mediante el cual se prueba, con la revisión y confirmación del contenido por juicio de expertos con instrucción de estudios relacionados a las variables del objeto de su aplicación.

Tabla 2

Validación de expertos	
Aplicable	
No 1	Dr. Mirko Merino Núñez
No 2	Dr. Kerwin José Chávez Vera
No 3	Dra. África Calanchez Urribarri

Elaboración propia

Alfa de Cronbach

prueba de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,734	20

3.5. Procedimientos

Estará aprobado a través de juicio de expertos, con profesionales en la materia en correlación con las variables y metodológicos, fiscalizaran los ítems diseñados con el propósito de verificar y comprobación efectiva, por medio de preguntas, los datos se recogerán empleando directamente a los trabajadores de la institución, posterior se llevará al programa Excel con el SPSS versión 27

3.6. Método de análisis de datos

La investigación se realizará por intermedio de uso del recuento descriptivo el cual permite presentar los resultados en frecuencia, porcentaje, tablas y gráficos, también se aplicará una prueba de normalidad para establecer si es paramétrico o no paramétrico, de la misma manera se usó la estadística inferencial porque se determinará las participaciones de la población a través de la inducción (Álvarez y Delgado 2022).

3.7. Aspectos éticos

En este apartado vale resaltar que la investigación realizada mantuvo su originalidad, con respecto a cada uno de los razonamientos estipulados por la UCV., igualmente se utilizó el modelo de la norma APA 7, se referencio y se citó debidamente a los autores que ha sido disponibles en la investigación.

La ética es la conducta humana, he aquí donde se diferencia lo bueno y lo malo, asimismo el trabajo de investigación es propio de los autores y todos los fragmentos o ideas tomadas de otros investigadores o autores han sido respetando citas (Álvarez y Delgado 2022)

Tabla 3

Síntesis del proceso de casos

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

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

Procesado de datos SPSS 27

IV. RESULTADOS

4.1. Resultado Descriptivos

Se representan los efectos encontrados en la aplicación e instrumento de recolección de información sobre las variables

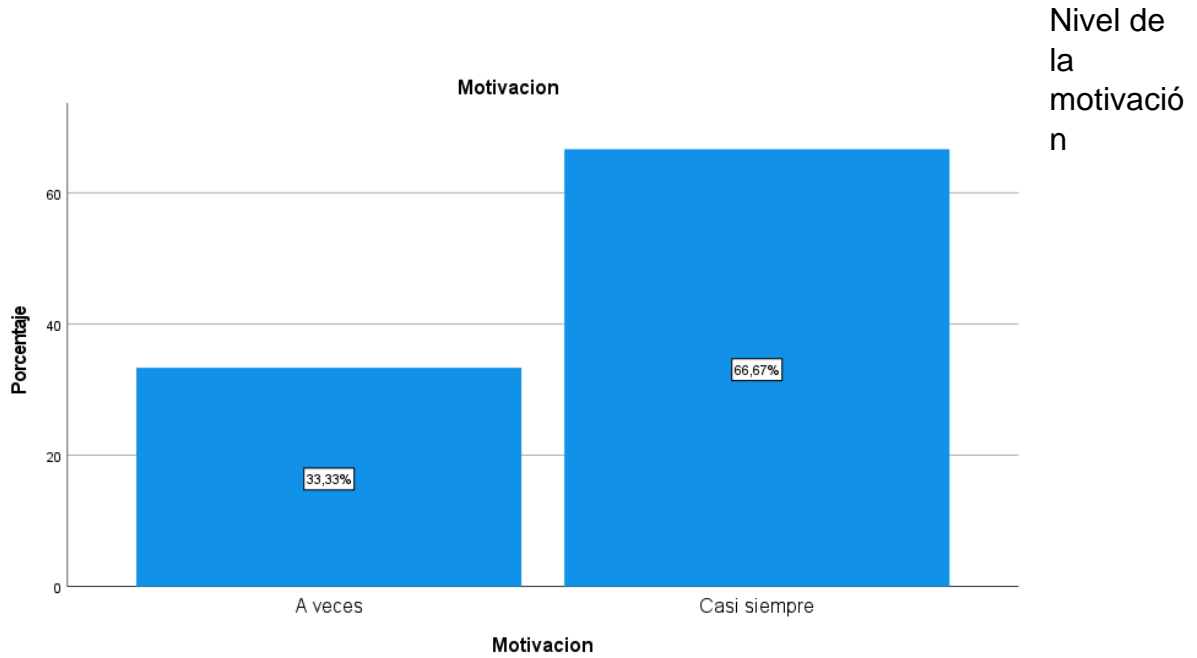
Tabla 4

Niveles de la variable Motivación

		Número	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	33,3	33,3	33,3
	Casi siempre	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Procesado la información SPSS 27

Figura 1



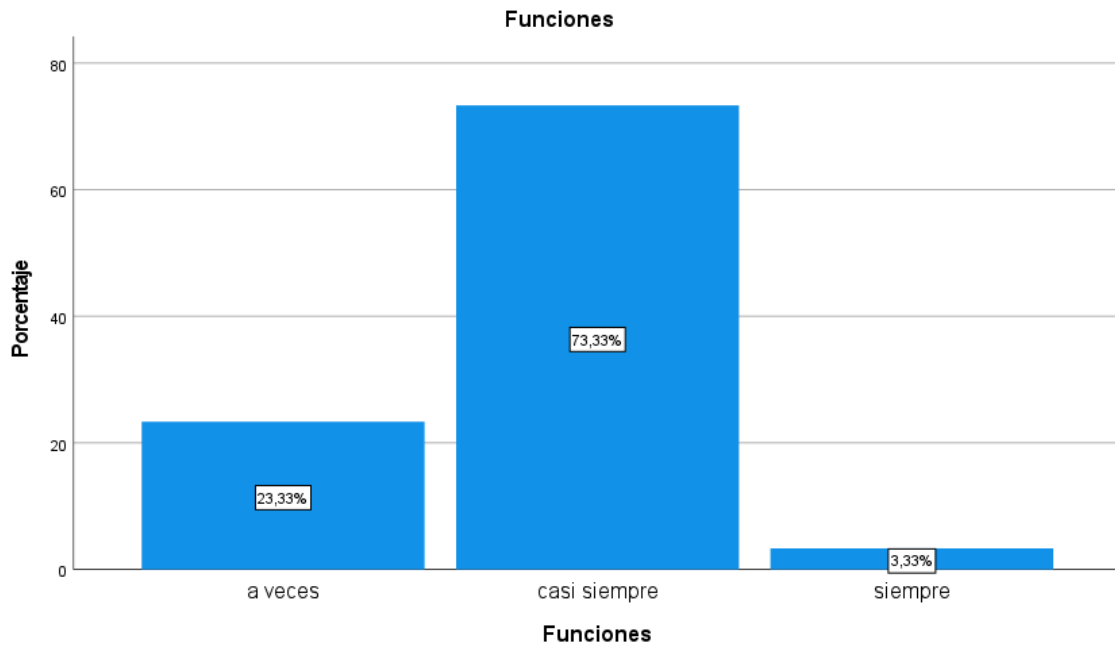
La información determinada según la tabla 4 , figura 1 se presenta en relación con el nivel de motivación los encuestados manifestaron que un 66,67% señala casi siempre existe factores de motivación en la institución EIGRA, mientras que el 33,33 % se presenta a veces.

Tabla 5

Nivel de dimensión funciones

		Funciones			Porcentaje acumulado
		Número	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	a veces	7	23,3	23,3	23,3
	casi siempre	22	73,3	73,3	96,7
	siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 2
Nivel de dimensión funciones



En la tabla 5 y figura 2 , la relación funciones perteneciente a la variable motivación el 73.33% de los asesores consideran que casi siempre los canales funciones son efectivos, mientras el 23.33% señala que esta situación se presenta a veces, y para el 3.33% los canales funcionales en la institución son efectivos siempre

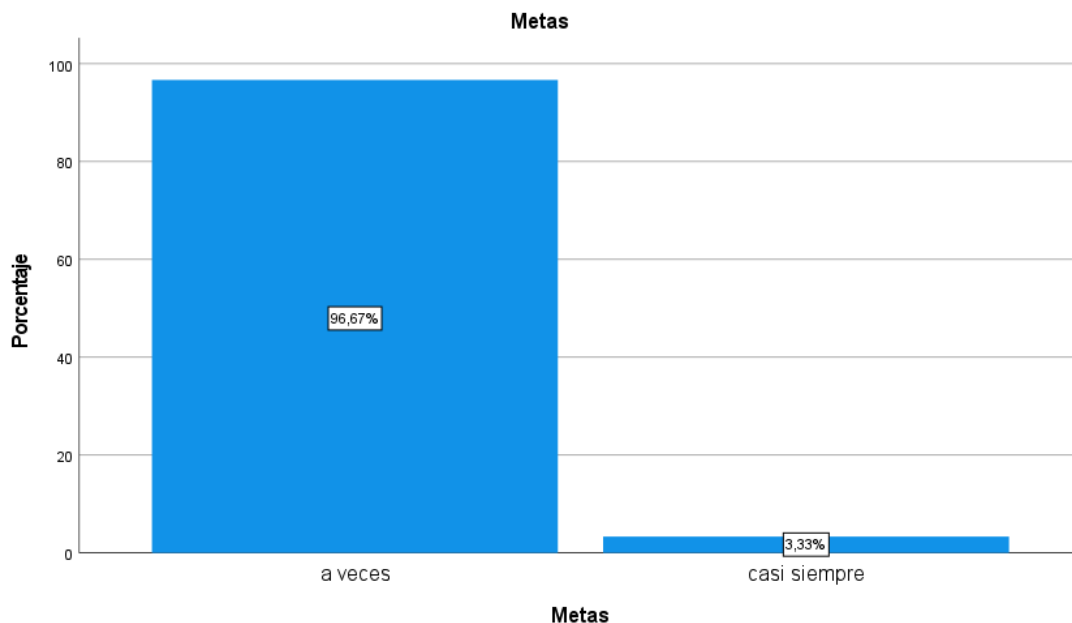
Tabla 6
Nivel de dimensión metas

		Número	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	a veces	29	96,7	96,7	96,7
	casi siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 3

Nivel de dimensión metas

De acuerdo con los resultados, se puede observar la tabla 6 y figura 3 que en



relación a metas perteneciente a la variable motivación el 96.67 % de los asesores de EIGRA consideran que a veces las metas son efectivos y el 3.33% señala que esta situación se presenta casi siempre

Tabla 7

Nivel de dimensión competencias

competencias

		Número	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	a veces	3	10,0	10,0	10,0
	casi siempre	27	90,0	90,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

procesado de datos SPSS

Figura 4

Nivel de dimensión competencias



Se visualiza según la tabla 7 y figura 4 con relación a la competencia referente a la variable motivación el 90.00 % de los asesores de EIGRA mencionaron que casi siempre las competencias son positivas y el 10.00% indican que esta situación se muestra a veces

Tabla 8

Nivel de variable productividad

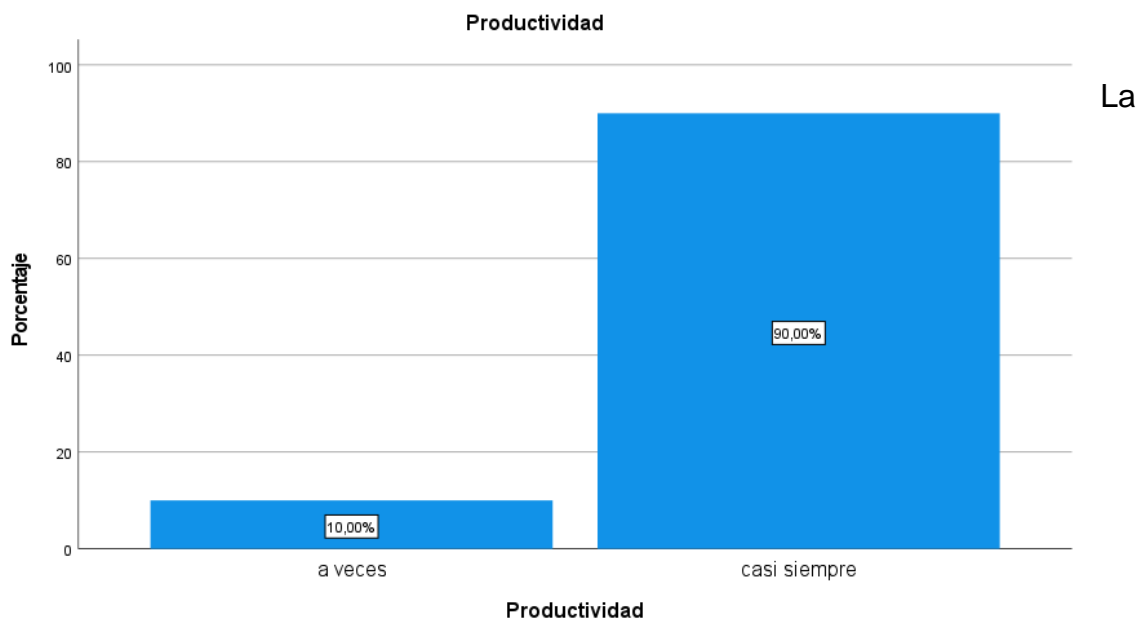
productividad

		Número	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	a veces	3	10,0	10,0	10,0
	casi siempre	27	90,0	90,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

procesado de información en SPSS

Figura 5

Niveles de la variable productividad



información determinada de acuerdo a la tabla 8 y figura 5 permite observar en relación al nivel de productividad en los asesores de EIGRA que el 90,00% indican casi siempre existe factores de productividad, en tanto el 10,00 % ratificaron a veces

Tabla 9

Nivel de dimensión calidad de atención

calidad de atención

		Número	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	a veces	4	13,3	13,3	13,3
	casi siempre	26	86,7	86,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: procesado de datos SPSS

Figura 6

Nivel de dimensión calidad de atención

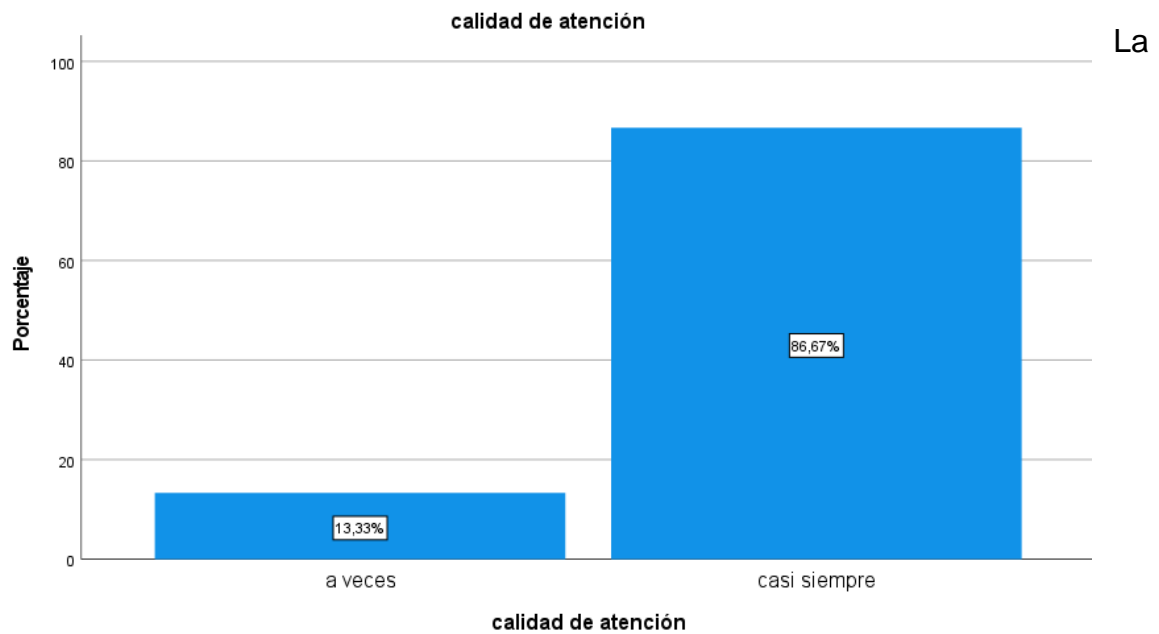


tabla 9 y figura 6 en relación a la dimensión calidad de atención, concerniente a la variable productividad el 86.67 % de los asesores de EIGRA señalaron que casi siempre la calidad de atención es efectiva y el 13.33% expresan que esta situación se muestra a veces

Tabla 10

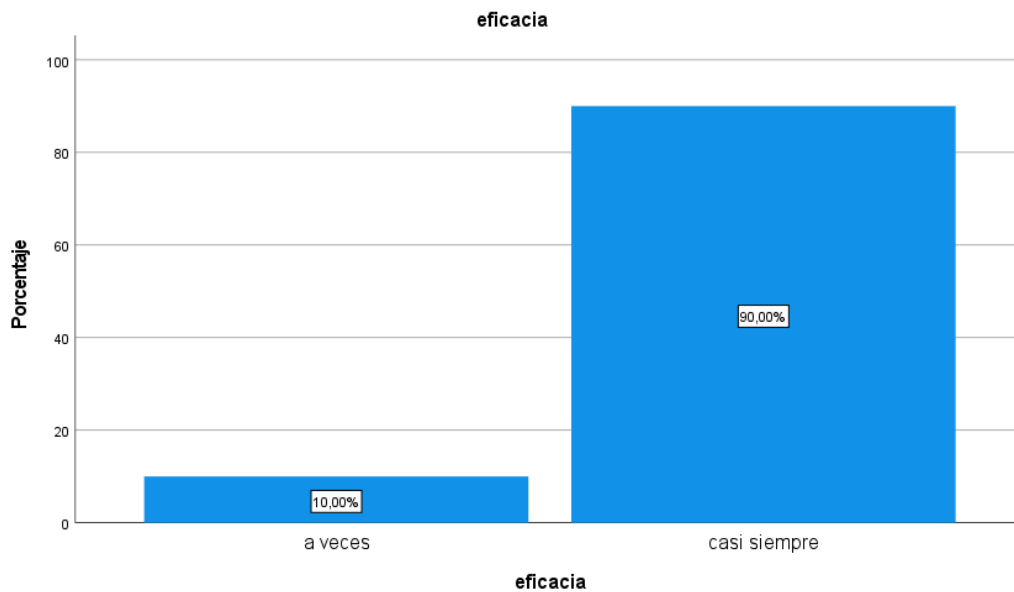
Nivel de dimensión eficacia

		eficacia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	a veces	3	10,0	10,0	10,0
	casi siempre	27	90,0	90,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: procesado de datos SPSS

Figura 7

Nivel de dimensión eficacia



La tabla 10 y figura 7 se visualiza en referencia a la dimensión eficacia de la variable productividad el 90.00 % de los asesores de EIGRA señalaron que casi siempre la eficacia es positiva y el 10.00% informaron que la situación se muestra a veces

Tabla 11

Nivel de dimensión optimización de recursos

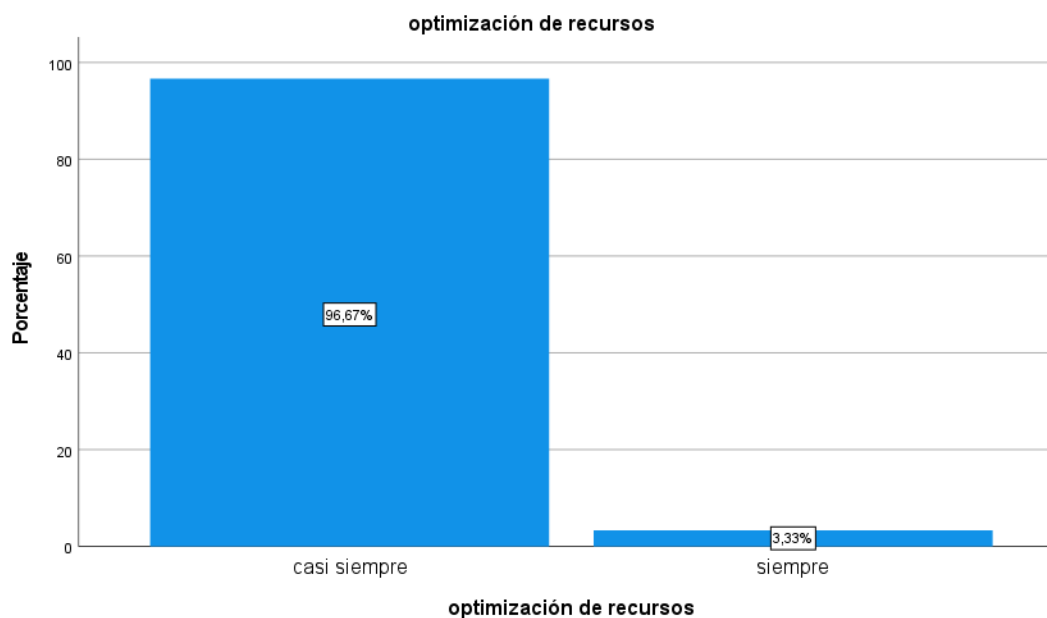
optimización de recursos

		Número	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi siempre	29	96,7	96,7	96,7
	siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

procesado de datos SPSS

Figura 8

Nivel de dimensión optimización de recursos



De acuerdo con la tabla 11 y figura 8 en referencia con la dimensión optimización de recursos perteneciente a la variable productividad el 96.67% de los asesores consideran que casi siempre los canales de optimización de recursos son positivos, mientras el 3.33% señala que esta situación se presenta siempre

4.2. Resultados Inferenciales

Tabla 12

Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
motivación	,423	30	,000	,597	30	,000
productividad	,528	30	,000	,347	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

procesado de datos SPSS 27

Una vez realizada el ensayo de normalidad empleando para ello Shapiro — Wilk , el objeto de estudio está formada por 30 personas de la Institución EIGRA., la cual dio como resultado un estadístico de prueba < 0.05 , respecto a ello, se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis alterna, esto es los antecedentes no siguen una distribución normal, por lo que se empleó el coeficiente de Spearman hacia las correlaciones de pruebas no paramétricas.

Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

H_1 : existe relación significativa entre la motivación y la productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022

H_0 : No existe relación significativa entre la motivación y la productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022,

Tabla 13

Correlación de las variables motivación y productividad

			Motivación	Productividad
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,000
		Sig. (bilateral)	.	1,000
		N	30	30
	Productividad	Coeficiente de correlación	,000	1,000
		Sig. (bilateral)	1,000	.
		N	30	30

Procesado de datos SPSS 27

Según los datos procesados en tabla 13 se logró establecer que no existe correlación entre las variables motivación y producción de los asesores en la institución EIGRA, al lograr un Rho Spearman 0,00, además, se obtuvo un valor > 0.05 de sig. Bilateral, en tal sentido se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, asimismo indica que los datos no se hallan relación significativa entre la motivación y productividad de los asesores

Hipótesis Especifica 1

H1= existe relación significativa entre las funciones y productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022

H0= No existe relación significativa entre las funciones y productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022

Correlación entre las variables funciones y productividad

Tabla 14

		Correlaciones		
		Funciones	Productividad	
Rho de Spearman	Funciones	Coefficiente de correlación	1,000	-,150
		Sig. (bilateral)	.	,429
		N	30	30
	Productividad	Coefficiente de correlación	-,150	1,000
		Sig. (bilateral)	,429	.
		N	30	30

Procesado de datos SPSS 27

De acuerdo a los datos procesados según la tabla 14 , se alcanzó obtener una correlación negativa media de las variables productividad y funciones de los colaboradores de la institución EIGRA, al obtener un Rho Spearman de - 0,150, además de ello se obtuvo p—valor > 0.05 de sig. Bilateral, en tal sentido, se admite la hipótesis nula y se rechaza la alterna ,esto es, no halla relación significativa entre las funciones y productividad en la Escuela Internacional de Graduados, se finiquita que no existe una asociación estadísticamente significativa

Hipótesis Especifica 2

H1= existe la relación significativa entre las metas y la productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022

H0= No existe la relación significativa entre las metas y la productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022

Correlación entre las variables metas y productividad

Tabla 15

		Correlaciones		
			Metas	Productividad
Rho de Spearman	Metas	Coefficiente de correlación	1,000	,062
		Sig. (bilateral)	.	,745
		N	30	30
	Productividad	Coefficiente de correlación	,062	1,000
		Sig. (bilateral)	,745	.
		N	30	30

Pro
ces
ado
de
dat
os
SP

SS 27

De acuerdo con los datos procesados se alcanzó a establecer correlación positiva considerable sobre la metas y producción de los colaboradores de la institución EIGRA, al obtener un Rho Spearman de 0,062, también se obtuvo p—valor < 0.05 de sig. Bilateral, en tal sentido, se admite la hipótesis nula y se rechaza la alterna esto es no se halla correlación significativa entre metas y la productividad de los colaboradores de la escuela internacional de graduados.

Hipótesis Especifica 3

H1 existe la relación significativa entre las competencias y la productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022

H0= No existe la relación significativa entre las competencias y la productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022

Correlación entre las variables competencias y productividad

Tabla 16

Correlaciones

		Competencia	Productividad
Rho de Spearman	Competencias	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30
	Productividad	Coefficiente de correlación	-,111
		Sig. (bilateral)	,559
		N	30

Procesado de datos SPSS 27

Mediante los datos procesados de la tabla 14 se alcanzó a establecer correlación negativa media sobre las variables competencias y productividad de los colaboradores de la institución EIGRA, al obtener un Rho Spearman de - 0,0111, también se obtuvo p—valor > 0.05 de sig. Bilateral, en tal sentido, se admite la hipótesis nula y se rechaza la alterna esto es no se halla correlación significativa entre las competencias y productividad de los colaboradores de la escuela internacional de graduados.

V. DISCUSIÓN

El análisis tuvo como finalidad general establecer la relación entre la motivación y productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022, asimismo se buscó estudiar los aspectos de las variables. Referente a la hipótesis general los efectos relacionados con las variables motivación y productividad, se determina un coeficiente de correlación de 0,000 al obtener un Rho Spearman de 0,00, además de ello se obtuvo un valor > 0.05 de sig. Bilateral. Por ende, se recibe la hipótesis nula y se rechaza la alterna, asimismo se menciona que no existen relación significativa entre la motivación y productividad

Lo anterior es contrario a lo establecido por Abanto y Vásquez (2021) en su investigación titulada: motivación y productividad de los personales en la empresa Salesland Internacional S.A. en la ciudad de Cajamarca 2020, cuyo propósito es evidenciar la relación entre las variables estudiadas, por lo que se empleó una encuesta con escala de Likert, el mecanismo de comprobación fue aprobado por tres peritos en el tema, Los efectos logrados señalan que las variables se relacionan de modo positiva. Además, Según la Real Academia Española - RAE, la motivación está ligado a elementos internos y externos, estaríamos relacionando con los componentes psicológicos que afectan a la productividad del colaborado en su ocupación.

En cuanto al objetivo específico 1, de acuerdo a los antecedentes procesados de la tabla 14, logrando obtener correlación negativa media de las variables productividad y funciones de los colaboradores de la institución EIGRA, al obtener un Rho Spearman de - 0,150, además de ello se obtuvo p -valor > 0.05 de sig. Bilateral. Por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna esto es, no hallarse relación significativa entre las funciones y productividad en la Escuela Internacional de Graduados, se finaliza que no existe una asociación significativa

Lo anterior es contrario a lo establecido por algunos estudios nacionales como Ollague (2018) la investigación titulada: la motivación y productividad de los colaboradores del área de rentas de la municipalidad de Villa María del Triunfo, cuyo intención de la investigación fue establecer la relación entre las variables

estudiadas, el estudio se desarrolló de manera cuantitativa, persiguiendo la tipología aplicada, con un planteamiento no empírica, corte transversal con un diseño representativo correlacional, empleándose un cuestionario de 0,870 para el cuestionario en preguntas para 20 colaboradores de la Municipalidad con una muestra. Los efectos obtenidos mostraron que las variables se relacionan de manera efectiva. Se concluye en hallarse una relación positiva alta entre motivación laboral y productividad de los participantes en el área de rentas en el Municipio de Villa María del triunfo

Además, este resultado se apoya con lo que se manifiesta según Ongig (2021), funciones: es una lista detallada de las acciones y deberes de un empleado como parte de su función, crea claridad y comprensión de un puesto. Además, según Lluvi y Ormaza (2020), los guías administrativos son documentos que ayuda como medio circular para la coordinación que permiten registrar y transmitir la información de historia, las políticas, instrucciones etc. de la empresa.

Por consiguiente, objetivo específico 2, en conformidad con la información procesados de la tabla 15, logrando establecer una correlación positiva considerable entre metas y producción de los colaboradores de la institución EIGRA, al obtener un Rho Spearman de 0,062, también se obtuvo p—valor < 0.05 de sig. Bilateral. Por consiguiente, se rechaza la alterna y se admite la hipótesis nula, esto es no se halla relación significativa entre metas y productividad de los colaboradores de la escuela internacional de graduados.

Los efectos obtenidos se comparan con los alcanzados, lo anterior es contrario a lo establecido por Vílchez (2018) en su investigación denominada: motivación y producción de los personales de la compañía Vilmar Sac Callao- 2017, cuyo objeto es saber la coherencia entre las variables estudiadas, la muestra se desarrolló por 35 trabajadores, con diseño no experimental de correlacional de corte transversal, se aplicó preguntas con estudio de Escala de Likert aprobado por juicio de expertos. Se logró la fiabilidad con el alfa Crombach, se procesó con el sistema SPSS 23. La conclusión demuestra encontrarse en coherencia entre la motivación y la producción de los personales de la compañía Vilmar SAC al alcanzar un factor de correlación de Spearman ($\rho=0.877$) y un p-valor igual a 0,000. Concluyéndose que brindando motivación mejor es la producción.

Por tanto, este resultado se apoya con lo que se manifiesta según Wenk (2022), metas, un objeto general hacia el cual luchar o propósito futuro, es decir el logro de los objetivos que se proyecta. También, la ejecución de metas laborales necesita de la gestión de los recursos de la institución y de tal forma produciendo resultados observables y evaluable. (Litano 2018)

Por lo que sigue, objetivo específico 3 , mediante los datos procesados de la tabla 14 se alcanzó establecer una correlación negativa media sobre las variables competencias y productividad de los colaboradores de la institución EIGRA, al obtener un Rho Spearman de - 0,0111, también se obtuvo p—valor > 0.05 de sig. Bilateral. Por consiguiente, se rechaza hipótesis alterna y se admite la nula, esto es no hallarse relación significativa entre las competencias y la productividad de los colaboradores de la escuela internacional de graduados, se finaliza que no existe influencia estadísticamente significativa entre las variables

Los resultados obtenidos se pueden comparar con los alcanzados, lo anterior es contrario a lo establecido por Rojas y Velásquez (2018) su investigación titulada: Motivación Laboral y Producción de los colaboradores del Banco Falabella-Chimbote ,2018., cuya intención es saber la correlación de Motivación laboral y la Productividad de los colaboradores, el procedimiento de estudio se aplicó con el planteamiento no experimental descriptivo correlacional, en la que se empleó dos cuestionarios, para almacenar datos de las variables de su aplicación Motivación y Productividad Laboral a 23 trabajadores. Los resultados logrados señalan que el experimento de Spearman se halló que rho de Spearman de 0.837 con un nivel de significancia bilateralmente de $0.00 < 0.05$ figura una semejanza efectivamente alta.

Este resultado se apoya con lo que se manifiesta según Cetys Universidad (2021) las competencias son conocimientos, capacidades y destrezas con las que el individuo cuenta para cubrir necesidades de un puesto de trabajo laboral, igualmente, Asia 2022, la habilidad o capacidad de una persona para hacer un trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Se presenta las conclusiones, teniendo como referencia los efectos encontrados:

Primera: en referencia a las variables, se determina con un coeficiente de correlación de 0,000 al obtener un Rho Spearman de 0,00, además de ello se obtuvo un valor > 0.05 de sig. Bilateral, no se halla relación significativa entre la motivación y productividad

Segundo: se logró obtener una correlación negativa media entre las variables productividad y funciones, al obtener un Rho Spearman de - 0,150 y se obtuvo p—valor > 0.05 de sig. Bilateral, no se halla relación significativa entre las funciones y productividad en la Escuela Internacional de Graduados

Tercera: se alcanzó a establecer una correlación positiva considerable de las variables metas y producción al obtener un Rho Spearman de 0,062 y se obtuvo p—valor < 0.05 de sig. Bilateral, no se halla una asociación estadísticamente significativa entre las variables

Cuarto: No hallarse relación significativa entre las competencias y la productividad de los colaboradores de la escuela internacional de graduados al obtener un Rho Spearman de - 0,0111, también se obtuvo p—valor > 0.05 de sig. Bilateral

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

se encomienda a la gerencia de EIGRA hacer un diagnóstico a una mayor población y reconocer el tipo de motivación a emplear y diseñar estrategias por edad, grado de educación y género, debido a que son diferentes y cada uno de ellos pueden tener distintos intereses

Segunda:

se sugiere de fomentar la camaradería entre los asesores para generar vínculos de fraternidad, con el objetivo de relacionar a los trabajadores entre ellos y crear la integración de la vida laboral, afianzando la integración y reconocimiento.

Tercero:

Es importante enfocarse en los indicadores metas y competencias, debido a que se alcanzó en metas un Rho Spearman de 0,062 y se obtuvo p—valor < 0.05 de sig. y en competencias al obtener un Rho Spearman de - 0,0111, también se obtuvo p—valor > 0.05 de sig. Bilateral , los participantes requieren mayor esmero en este tema, la institución EIGRA debe percibir en el trato de las buenas relaciones humanas entra la motivación, como mecanismo importante para alcanzar los objetivos y metas, en tal sentido coordinar y proyectar plan de incentivos, recompensas, reconocimiento por la labor

Cuarto: se recomienda en relación con las funciones, mejorar en las guías administrativas las acciones y deberes de un empleado dándole a conocer sobre el reglamento de asensos y la totalidad de las actividades que corresponde al puesto de trabajo, en este sentido el colaborador este informado y realice mejor sus labores en ejecución de los objetivos y metas la empresa.

REFERENCIAS

Álvarez A. y Delgado R. (2022). Competencias laborales y el desempeño laboral
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88188/Alvarez_AASL-Delgado_URA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Abanto D. y Vásquez D. (2021). Motivación laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A. en la ciudad de Cajamarca 2020.

<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1578>

Academia Real Española- RAE (2021) <https://dle.rae.es/incentivo>

Barcia M. y Mendoza C. (2019), La motivación laboral en la estabilidad psicológica
<https://www.eumed.net/rev/oel/2019/09/motivacion-laboral.html>

Basit A. et al.,(2018), The influence of internal motivati3n and work environment on employee productivity

<https://www.knepublishing.com/index.php/KnE-Social/article/view/3424>

career shodh (2022) job satisfaction definition

<https://www.careershodh.com/job-satisfaction/>

Colichon M. (2020), inteligencia emocional y habilidades sociales en la conducta disruptiva de estudiantes del nivel secundario

<http://repositorio.ual.es/handle/10835/8619>

Chiavenato I. (2017). Citado por Madrid I. (2020), sustento de tesis titulada la motivaci3n laboral y productividad de los trabajadores de ventas del grupo Falabella S.A, Trujillo,2020

http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/810/1/0079310312_T_2020.pdf

Castro P. et al., (2018), revista Iberoamericana de ciencias, una perspectiva de calidad de vida laboral

<http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>

Diaz M. (2017) planeaci3n estrat3gica para la eficacia y la eficiencia de las mipymes de la ciudad de Santa Marta

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/11580/1/2017_planeacion_eficacia_eficiencia.pdf

Dotdash Meredith (2022) productivity Definition - Investopedia

<https://www.investopedia.com/terms/p/productivity.asp>

Espinoza P. y Madrid V. (2020). La motivación laboral y la productividad de los trabajadores de ventas del grupo Falabella SA

http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/810/1/0079310312_T_2020.pdf

Fariño J. et al.,(2018) satisfacción de usuario y calidad de atención en unidades primarias de salud de Milagro

<https://www.inspilib.gob.ec/index.php/inspi/article/view/97/66>

Febres R. (2020) satisfacción del usuario y calidad de atención del servicio de medicina interna del Hospital Daniel Alcides Carrión- Huancayo

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312020000300397&script=sci_arttext

Gamarra D. y Palma J. (2021). Motivación laboral y productividad de los trabajadores del centro comercial y residencial, Comas, Lima 2021

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82660>

Gómez R. (2021) fortalecimiento de capacidades en gestión municipal y fondos soberanos de inversión para enfrentar la reducida eficacia y eficiencia de la inversión pública

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19839/BACA_SANCHEZ_RODOLFO_FORTALECIMIENTO_CAPACIDADES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

GMS (2022) competency definition

<https://www.managementstudyguide.com/what-are-competencies.htm>

Hilaris (2022) quality of care definition

https://www-hilarispublisher-com.translate.goog/proceedings/a-concept-analysis-of-quality-in-nursing-care-context-19500.html?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es-419&_x_tr_pto=sc

Intelligent management (2021) resource optimization definition

<https://www.intelligentmanagement.ws/learningcentre/how-can-we-optimize-resources-and-processes/resource-optimization/>

Juez J. (2020) productividad: como ser más eficiente, producir más

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=2YznDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=motivacion+entre+la+productividad&ots=tcqDavB7Ue&sig=4vqSUGahmqNAL0PVWaYKBTBbors#v=onepage&q=motivacion%20entre%20la%20productividad&f=false>

Law insider (2022) roles definition

<https://www.lawinsider.com/dictionary/roles>

Lluvi M. y Ormaza A. (2020) desarrollo de manuales y funciones por competencias cardinales y específicas de cargos administrativos y operativos de la contratista Israel Pizarro en la ciudad de Guayaquil

<http://201.159.223.180/bitstream/3317/14473/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-265.pdf>

Lizano E. y Villegas A. (2019) la satisfacción del cliente como indicador de calidad

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/628122/LizanoF_E.pdf?sequence=3

Litano R. (2018), perfil de puesto y el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurin .Lima

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24604>

Merriam Webster (2022). Definition rewards

<https://www.merriam-webster.com/dictionary/reward>

Moyano M. y Rodríguez V. (2019) , La importancia de una buena motivación laboral

<https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/1195/1/TFPP%20EEYN%202019%20OMG-RV.pdf>

Napolitano G. (2018), el tema de la motivación en el ámbito laboral se está relevando como algo importante para los trabajadores, pero también para las mismas organizaciones

https://books.google.com.pe/books?id=L1rIBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libro+de+motivacion+2018&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=libro%20de%20motivacion%202018&f=false

Ortiz F. y Peralta J. (2022), motivación laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Perú Fours, 2021

Oxford University (2022) efficacy definition

https://www-oxfordlearnersdictionaries-com.translate.google/definition/american_english/efficacy?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es-419&_x_tr_pto=sc

Ortiz F. y Peralta J. (2021). Motivación laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Perú Forus S.A.

<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5148>

Ongig (2021), functions definition

<https://blog.ongig.com/job-description-management/what-is-a-job-function/>

Ollague J. (2018), Motivación Laboral y Productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/861>

Palacios S. (2021) motivation and its influence on the The productivity of the employees of the Novartis company in the city of Guayaquil.

<http://201.159.223.180/handle/3317/16345>

Párraga A. (2019), artículo científico: estrategias administrativas para mejorar la productividad laboral a través de la motivación en las empresas familiares del sector de la construcción en la ciudad de Guayaquil

<http://181.39.139.68:8080/handle/123456789/265>

Psychology today (2022) motivation definition

<https://www.psychologytoday.com/us/basics/motivation#sources-of-motivation>

Payroll Heaven (2022) labor cost definition

<https://payrollheaven.com/define/labor-cost/>

Quipas M. (2021) Machine Learning en la mejora de la gestión del conocimiento en el consejo nacional de ciencia y tecnología e innovación tecnológica CONCYTEC, Lima 2021

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71721/Quipas_BMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Roberto Wenk (2022) goals definition

<https://pallipedia.org/goal/>

Rodríguez J. y Villaverde S. (2021), sustento de tesis titulada motivación y productividad en trabajadores de la financiera CrediScotia, Chimbote ,2021

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85723/Rodriguez_RJCR-Villaverde_CSE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez M. (2020) revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación e Avaliacao Psicológica

<https://www.redalyc.org/journal/4596/459664450012/459664450012.pdf>

Rodríguez A. et al., (2020), Diagnostico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio caso: empresa TSR de Saltillo, Coahuila, MEXICO

<http://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>

Rojas P. y Velásquez F. (2018), en Motivación laboral y Productividad de los Trabajadores del Banco Falabella -Chimbote 2017

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28668>

Real Académica Española- RAE (2018)

<https://www.euroforum.es/blog/diez-libros-para-aprender-sobre-motivacion-laboral/>

Sender (2022) customer loyalty definition

<https://www.sender.net/customer-loyalty/>

Santa Cruz D. (2020). Motivación y productividad en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019.

https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_3811f2c945092b7e9747ccd9e4032e55

Sukardo. (2018). Effect of working productivity and work motivation to the quality of education and implementation of leadership training level IV and III at East Java Province training board. International Journal of Advanced Research

<http://dx.doi.org/10.21474/IJAR01/7343>

Terlato A. (2018) motivación factores intrínsecos y performance: un estudio sobre empresas del área metropolitana de Buenos Aires

<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/203769/1/1027872964.pdf>

Vílchez P. (2018), en su investigación titulada: la motivación y productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar Sac Callao- 2017,

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23274>

Westreicher G. (2020), <https://economipedia.com/definiciones/prestigio.html>

Westreicher G. (2020) <https://economipedia.com/definiciones/optimizacion.html>

Zavaleta J. (2017), motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote 2017

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12069/zavaleta_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 1: Instrumento de medición

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Medición de Motivación

Estimado (a) asesor (a) el cuestionario que tiene usted corresponde a un estudio titulado: Motivación y productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022, el cual tiene como objetivo conocer su percepción sobre la "motivación" en su centro laboral

INDICACIONES:

Marque la alternativa que se adapte a su apreciación apropiada

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque en "X" la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas.

muchas gracias por su valiosa colaboración.

Donde:

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

VARIABLE 1	Ítems Motivación	Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: funciones						
1	Usted está informado sobre el reglamento de ascensos					
2	Usted tiene información suficiente para orientar a los clientes en relación a los servicios brindados					
3	Usted considera que la información de la página web de la institución es útil para los clientes					
4	Conoce con precisión las tareas relacionadas con su puesto de trabajo					
5	Conoce la totalidad de las actividades que corresponde a su puesto de trabajo					

Dimensión: metas					
6	Usted percibe algún bono extra por las metas alcanzadas				
7	Ha recibido algún reconocimiento por su labor				
8	Considera usted que el pago que recibe por su trabajo es justo				
9	Esta informado de un plan de incentivos en la institución				
10	Estaría de acuerdo con implementar un programa de premio para mejorar la motivación en los colaboradores				
11	Usted siente que la institución le brinda recompensa por su talento laboral				
12	Considera que ha tenido la oportunidad de aprender y crecer en su entorno laboral				
13	Usted siente haber obtenido la admiración, prestigio a nivel profesional en la institución				
14	Ha observado interés por parte de la institución con respecto a su laboral				
Dimensión: competencias					
15	Usted es tolerante cuando un cliente le trata con prepotencia				
16	Usted mantiene la calidez del servicio				
17	Usted trata de ofrecer una solución al problema del cliente				
18	Usted tiene todas las herramientas necesarias para hacer su mejor trabajo				
19	Usted coordina adecuadamente con el personal administrativo sobre el trabajo interno de la institución				
20	Considera que la institución realiza actividades de confraternidad con el fin de relacionar a los colaboradores				



Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Medición "Productividad"

Estimado (a) asesor (a) el cuestionario que tiene usted corresponde a un estudio titulado: Motivación y productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022, el cual tiene como objetivo conocer su percepción sobre la "productividad" en su centro laboral

INDICACIONES:

Marque la alternativa que se adapte a su apreciación apropiada

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

muchas gracias por su valiosa colaboración.

Donde:

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

VARIABLE 2	Ítems Productividad	Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: calidad de atención						
1	La relación establecida con su cliente se manifiesta a través de la lealtad					
2	Usted le da seguimiento a las llamadas de los clientes					
3	Usted conserva y le da prioridad de atención a sus clientes					
4	Sus clientes están dispuestos a compartir recomendaciones positivas sobre la institución					
5	Con qué frecuencia sus clientes le solicitan estudiar otro diplomado					
6	Sus clientes le felicitan por su labor					
7	Su cliente le recomienda el servicio a sus amigos y familiares					

8	Su cliente se siente satisfecho con el servicio que le ofrece					
Dimensión: eficacia						
9	Cree usted que está realizando una línea de carrera para su crecimiento profesional y personal dentro de la institución					
10	usted se siente bien desarrollando sus labores					
11	Usted como colaborador se encuentra satisfecho de trabajar en la institución					
12	Tiene claro sus metas laborales					
13	Usted busca alcanzar las metas laborales de la institución					
14	Usted tiene establecida los objetivos claros de la institución					
Dimensión: optimización de los recursos						
15	Usted contribuye a la optimización de costos laborales y de productividad					
16	La institución contrata colaboradores a tiempo parcial					
17	Usted considera que utiliza de forma adecuada los materiales de publicidad					
18	Usted considera que las actividades que realiza son planeadas con anticipación					
19	Usted desarrolla su trabajo de forma eficiente					
20	Usted conoce si la institución tiene establecida el proceso de planificación					

Anexos 2: Carta y Validaciones de Jueces de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Lima, 11 de julio del 2022.

CARTA N° 02.

Señor
Dr. Kerwin José Chávez Vera

Presente. -

Asunto: Validación de instrumentos

Estimado experto reciba un cordial saludo por medio de la presente solicito de su experiencia en el área para la evaluación del presente instrumento en el cual se pretende desarrollar la investigación: Motivación y Productividad de la Escuela Internacional de Graduados del distrito Cercado de Lima 2022.

Desarrollada por el autor: **Eva Eloisa Vega Vega**

Agradeciendo por su atención que brinde a la presente, me suscribo a usted, reiterándole las muestras de mi mayor consideración y alta estima.

Atentamente,

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION CIENTIFICA

I.- DATOS GENERALES

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

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de Motivación y Productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022.

Autor (s) del instrumento (s): EVA VEGA VEGA

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

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

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lima, 12 de julio de 2022

Kerwin Chávez

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

Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Kerwin José Chávez Vera
Institución donde labora: Universidad César Vallejo
Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de Motivación y Productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022.
Autor (s) del instrumento (s): EVA VEGA VEGA

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

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

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lima, 12 de julio de 2022

Kerwin Chávez

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

 Cirrova



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Lima, 11 de julio del 2022.

CARTA N° 03.

Señora
Dra. África Calanchez Urribarri

Presente. -

Asunto: Validación de instrumentos

Estimado experto reciba un cordial saludo por medio de la presente solicito de su experiencia en el área para la evaluación del presente instrumento en el cual se pretende desarrollar la investigación: Motivación y Productividad de la Escuela Internacional de Graduados del distrito Cercado de Lima 2022.

Desarrollada por la autora: **Eva Eloisa Vega Vega**

Agradeciendo por su atención que brinde a la presente, me suscribo a usted, reiterándole las muestras de mi mayor consideración y alta estima.

Atentamente,



Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. África Calanchez Urribarri

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de Motivación y Productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022.

Autor (s) del instrumento (s): Eva Eloísa Vega Vega

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

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

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lima, 12 de julio de 2022


Dra. Africa Colanher Uribarra
 CE. 000573626
 Docente investigadora

Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. África Calanchez Urribarri

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de Motivación y Productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022.

Autor (s) del instrumento (s): Eva Eloisa Vega Vega

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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



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


III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lima, 12 de julio de 2022


 Dra. Africa Colancho Uribana
 CE. 000573626
 Docente investigadora

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Lima, 11 de julio del 2022.

CARTA N° 01.

Señor
Dr. Mirko Merino Núñez

Presente. -

Asunto: Validación de instrumentos

Estimado experto reciba un cordial saludo por medio de la presente solicito de su experiencia en el área para la evaluación del presente instrumento en el cual se pretende desarrollar la investigación: Motivación y Productividad de la Escuela Internacional de Graduados del distrito Cercado de Lima 2022.

Desarrollada por el autor: Eva Eloísa Vega Vega

Agradeciendo por su atención que brinde a la presente, me suscribo a usted, reiterándole las muestras de mi mayor consideración y alta estima.

Atentamente,

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Mirko Merino Núñez

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de Motivación y Productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022.

Autor (s) del instrumento (s):

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

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

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lima, 11 de julio de 2022



Dr. Mirko Marino Núñez
 Doctor en Administración de la Educación
 Experto en Asesoría y Gestión Educativa
 Licenciado en Administración
 CLAD, N° 18054

Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Mirko Merino Núñez

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de Motivación y Productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

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

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lima, 11 de julio de 2022



Dr. Mirko Merino Núñez
 Doctor en Administración de la Educación
 Especialista en Administración
 Licenciado en Administración
 CLAD. N° 18004

Firma

Carta de Aceptación

Anexo: 3

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Arequipa 24 de junio del 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Lima Norte

A través del presente, Heinier Joel Guillen Huamán, identificado con DNI N° 46459068, representante de la institución Escuela Internacional de Graduados con el cargo de presidente, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

a) *Eva Eloisa Vega Vega*

Está autorizada para:

a) *Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada Motivación y Productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito Cercado de 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 de los interesados.

Atentamente,



HEINIER JOEL GUILLÉN HUAMÁN
PRESIDENTE
EIGRA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y productividad en la Escuela Internacional de Graduados del Distrito de Cercado de Lima, 2022", cuyo autor es VEGA VEGA EVA ELOISA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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, 22 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE DNI: 003058624 ORCID 0000-0003-2842-2099	Firmado digitalmente por: KJCHAVEZVE el 25-08- 2022 14:47:08

Código documento Trilce: TRI - 0422861