



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**  
**DEL TALENTO HUMANO**

**Motivación y productividad laboral en los trabajadores de una  
empresa privada - 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión del Talento Humano

**AUTOR:**

Ramirez Velarde Rainman Juvenal (orcid.org/0000-0002-4228-6815)

**ASESORA:**

Mg. Quispilay Joyos, Gloria Elvira (orcid.org/0000-0002-6453-893X)

**CO-ASESOR:**

Dr. Méndez Parodi, Raúl Alfredo (orcid.org/0000-0002-1667-9594)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y Comportamiento Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA — PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A mi familia, por su comprensión, paciencia y apoyo constante para lograr mis metas.

A mi pareja, por comprender y tener paciencia en momentos de ausencia por realizar y/o cumplir un objetivo más.

## **Agradecimiento**

A nuestro creador, por guiarme y darme fortaleza en los momentos oportunos.

Gracias a los docentes de la Universidad Cesar Vallejo, por su atención y amabilidad en aportar su apoyo para la culminación de mis estudios.

Agradezco de manera especial a la asesora Mgtr. Quispilay Joyos, Gloria Elvira por realizar las orientaciones y recomendaciones pertinentes y por su paciencia durante el desarrollo de la tesis.

## Índice de contenidos

	Pág.
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	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	43

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validación de expertos	19
Tabla 2 Confiabilidad de la Motivación laboral	20
Tabla 3 Confiabilidad de la productividad laboral	20
Tabla 4 Resultado de la variable Motivación Laboral	23
Tabla 5 Resultado de la dimension intrínseca	24
Tabla 6 Resultado de la dimension extrínseca	25
Tabla 7 Resultado de la variable Productividad Laboral	26
Tabla 8 Resultado de la dimension eficacia	27
Tabla 9 Resultado de la dimension eficiencia	28
Tabla 10 Prueba de hipótesis general de la Motivación laboral y la productividad	29
Tabla 11 Prueba de hipótesis específica de la Motivación extrínseca y la productividad	30
Tabla 12 Prueba de hipótesis específica de la Motivación extrínseca y la productividad	31

## Índice de figuras

	Pág.
<i>Figura 1</i> Esquema de metodología	15

## Resumen

Esta investigación se realizó con el propósito de determinar de qué manera la motivación laboral incide en la productividad laboral en los trabajadores de una empresa privada – 2022, se realizó un estudio de tipo básica, considerando un diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo, y de alcance correlacional, en el que se diseñó un cuestionario y se aplicó a la muestra de 93 empleados de una empresa privada – Huaraz. El principal resultado es el coeficiente representado por el valor 0,761 el cuál se encuentra entre el intervalo de 0,75 a 0,89 por lo que se deduce que existe una positiva y fuerte correlación. Es así que la H0 en este estudio se rechaza y solo la H1 es la que se acepta: La motivación laboral incide de manera significativa en la productividad de los trabajadores de una empresa privada – 2022 y se concluye que, las variables motivación laboral y la producción en una empresa tienen una relación significativa, puesto que  $\alpha = 0.05$  y  $p = 0.000$ , se confirma que,  $\alpha < p$ . Además, se muestra un coeficiente de correlación de 0.761, lo que indica que hay una relación positiva y fuerte.

**Palabras clave:** Motivación, productividad laboral, extrínseca, intrínseca.

## Abstract

This research was carried out with the purpose of determining how work motivation affects labor productivity in workers of a private company - 2022, in this sense a basic type study was carried out, considering a non-experimental design, with a focus quantitative, and of correlational scope, in which a questionnaire was designed and applied to the sample made up of 93 employees of a private company - Huaraz. The main result is the coefficient represented by the value 0.761, which is between the interval of 0.75 to 0.89, so it can be deduced that there is a positive and strong correlation. Thus, H0 in this study is rejected and only H1 is accepted: Work motivation significantly affects the productivity of workers in a private company - 2022 and it is concluded that the variables work motivation and the production in a company have a significant relationship, since  $\alpha = 0.05$  and  $p = 0.000$ , it is confirmed that  $\alpha < p$ . In addition, a correlation coefficient of 0.761 is shown, which indicates that there is a positive and strong relationship.

**Keywords:** Motivation, labor productivity, extrinsic, intrinsic.



## I. INTRODUCCIÓN

La problemática actual del estudio se sitúa en la motivación laboral y productividad laboral en los colaboradores de una empresa privada – 2022, debido que se ha observado que los trabajadores no realizan con empeño sus labores dentro de la empresa, se visualiza que la falta de reconocimiento de los empleados por parte de sus superiores y otros compañeros, la falta de un trabajo en equipo, el clima laboral tóxico, falta de comunicación, se consideran los factores que estimulan frustración dentro del personal, además de una ausencia de plan de crecimiento profesional, que no les asegura una línea de carrera dentro de la empresa, sumado a esto la carencia de una gestión eficaz, siendo esta una parte fundamental en una empresa. El clima organizacional también presenta diversas problemáticas que provocan que no se logre los propósitos de la organización, provocando baja productividad, en ocasiones se presenta con actitudes negativas, entre ellas la impuntualidad del personal, desorganización y la carencia de una comunicación asertiva, lo que desencadena en que el cliente tenga una mala experiencia, dañando la reputación de la empresa, perjudicando a la empresa en general. La relevancia de la realización de este estudio, recae en las mejoras que se debe realizar para poder elevar la productividad, ya que mediante la motivación enfocada hacia los trabajadores se podrá tener resultados más eficientes, es necesario el estudio para poder mejorar la problemática interna.

A nivel internacional, se toma en consideración la publicación realizada por la Federación Industrial Global Union sobre “Mineros de nacionalidad peruana comienzan huelga en Los Quenuales de Glencore”, en este estudio se dio a conocer que los trabajadores pertenecientes a dos mineras ubicadas en Áncash (Cotonga y Los Quenuales) se encontraban con una cierta insatisfacción por lo que decidieron realizar una huelga dando a conocer que se encontraban realizando sus actividades en circunstancias no aptas debido a que el ambiente de trabajo tenía una infraestructura inadecuada, la mano de obra estaba siendo explotada, se carecía de una correcta seguridad y la salud se veía perjudicada.

A nivel nacional, se conoció un estudio realizado por Supera en dos departamentos como es Arequipa y Chiclayo, donde se tuvo la participación total de 1500 personas pertenecientes al sector de la minería de estas se evidencio

que un porcentaje significativo representado por 45% de trabajadores en la actualidad no se sentía a gusto en su centro de trabajo, ello por diferentes aspectos como el clima organizacional debido a que se carecía de una correcta comunicación entre los compañeros y se veía una gran diferencia según los niveles jerárquicos, temas vinculados con el salario y el apoyo diferenciado en las actividades.

A nivel local según el autor Arriola, señala que, dentro de una organización el hecho de el clima laboral de forma positiva o negativa trae consecuencias, un ejemplo de ello se da en ámbito de la justicia, el cual se centra en el equipo de trabajo, quienes deberían estar inmersos en un ambiente propicio para realizar sus actividades siendo ello parte de la productividad, en ese entender se conoció que la cuarta parte del total de los empleados manifiestan de manera continua que el clima dentro de la organización se da de forma inadecuada, mientras que un total de 35.4% supone que es poco apropiado y solo el 39.6% mencionó que es apropiado, por lo expuesto es necesario enfocarse en trabajar las habilidades blandas de cada uno de los trabajadores ello con el propósito de tener un entorno positivo que beneficie al equipo y a la organización.

Por otro lado el autor Candia (2017), menciona que, en la Municipalidad Distrital de Pillpinto perteneciente a la provincia de Paruro se tiene una problemática con relación al clima laboral donde se dan prácticas inadecuadas y desfavorables. Un aspecto que llamó la atención es que los trabajadores carecen de autonomía debido que en todo momento consultan a su jefe para tomar una decisión, lo que genera que no se dé una solución rápida ante una situación en particular, otro aspecto es que las personas carecen de iniciativas y solo esperan que se les de indicaciones.

Es así que se tiene un problema general ¿De qué manera la motivación laboral incide en la productividad laboral en los trabajadores de una empresa privada – 2022?, y problemas específicos ¿De qué manera la motivación laboral intrínseca incide en la productividad laboral en los trabajadores de una empresa privada – 2022?, Y ¿De qué manera se relacionan la motivación laboral extrínseca incide en la productividad laboral en los trabajadores de una empresa privada – 2022?

El actual estudio presenta una justificación teórica ello debido a que se ampliarán los conocimientos y se dará realce científico de lo presentado en base a las diferentes teorías de las variables, las propias definiciones de las dimensiones y los conceptos pertenecientes a los indicadores, todo ello forma parte de una búsqueda bibliográfica. Junto a ello se presenta el marco conceptual donde se recurre a la definición de términos apoyándose en una serie de autores expertos en el tema, es así que la investigación estará correctamente fundamentada (Méndez, 2011). Manejando una justificación práctica, debido a que, para poder centrarnos en la realidad actual de la Motivación en el trabajo y el rendimiento laboral en los colaboradores de una organización del sector privado, se tiene que tomar en cuenta la motivación laboral actual, puesto que los trabajadores tienen poca motivación que se ven reflejados en el estrés, ansiedad, depresión, lo cual no les permite poder desarrollarse correctamente dentro del centro educativo, pues se observa dificultades en el clima organizacional (Katayama, 2014). Finalmente considerando la justificación metodológica donde se recurrió al método científico, por lo que se seguirán una serie de pasos para el correcto desarrollo de la investigación, para lo cual también se tiene que recurrir a la revisión de bibliografía de autores que permitirán tener la claridad de los diferentes puntos que congrega la metodología, como son uso de técnicas al igual que de instrumentos que implican a la recopilación de información y datos logrando tener respuestas más claras y seguras (Niño, 2011).

De igual manera el propósito general es de determinar de qué manera la motivación laboral incide en la productividad laboral en los trabajadores de una empresa privada – 2022 y como propósitos específicos determinar de qué manera la motivación laboral intrínseca incide en la productividad laboral en los trabajadores de una empresa privada – 2022 y determinar de qué manera la motivación laboral extrínseca incide en la productividad laboral en los trabajadores de una empresa privada – 2022.

En referencia a la hipótesis general: La motivación laboral incide de manera significativa en la productividad de los trabajadores de una empresa privada – 2022 e hipótesis específica la motivación laboral intrínseca incide de manera significativa en la productividad de los trabajadores de una empresa

privada – 2022 y la motivación laboral extrínseca incide de manera significativa en la productividad de los trabajadores de una empresa privada – 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Rodriguez et al. (2020), en el artículo “El diagnóstico del impacto que genera en la motivación laboral como medio para poder aumentar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México”, teniendo como metodología: a un estudio de tipo cuantitativa, además de descriptiva y por presentar dos variables esta es correlacional, donde la muestra es un total de 12 colaboradores que se desempeñan en la organización, el instrumento que se aplico es la encuesta en base a la escala de Likert, teniendo como resultado: que del total de encuestados el 58% está en desacuerdo ello porque no ven ninguna preocupación por parte de la administración debido a que no propician la motivación, es así que la productividad no es tan positiva, mientras que un 25% se muestra indiferente a la motivación. Conclusión: Dentro de esa empresa se conoce gran parte de los empleados discernen la motivación calificándola de media o regular.

Bohórquez et al. (2020), en el artículo “La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor relevante en una empresa”, teniendo como metodología: tiene un enfoque mixto, tipo descriptivo – correlacional, así mismo tiene un diseño denominado no experimental, se tiene una muestra en la que considera a 157 colaboradores, se hizo empleo del Instrumento denominado encuesta con interrogantes cerradas siendo un total de 17. Resultados: Los trabajadores se muestran insatisfechos con relación a los aspectos de: necesidades fisiológicas (25%), seguido de la necesidad de poder (35%) y la equidad organizacional (35%). Conclusiones: Se conoce que a pesar de algunos aspectos dentro de la Municipalidad de cantón Salinas existe un adecuado grado de motivación ello influirá en el desempeño laboral.

Pizarro (2016), en el artículo “Motivación y productividad laboral en los trabajadores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016”, teniendo como metodología: inicia con un tipo denominado pura, de diseño nombrado como no experimental y mediante el corte transversal. Teniendo como población, exactamente a 50 colaboradores de la entidad, y se aplicó como instrumento la encuesta que se basó en un cuestionario. Resultados y conclusiones: en base a la estadística se pudo conocer la correlación siendo esto significativa debido a que el valor de  $p$  es inferior a 0,05, además se tuvo el valor

de 0,618 que representa al Rho de Spearman por ello se indica que evidentemente existe una correlación entre las variables de tipo positiva.

Nivela (2019), en su indagación “La motivación y su incidencia en la productividad laboral de las agrícolas bananeras pequeñas ubicadas en la provincia de Los Ríos, 2016”, teniendo como metodología: Tipo correlacional y cuenta con diseño denominado no experimental teniendo un corte transversal. Resultado: el 90% de encuestados califico a estos métodos tan solo con dos puntos es por ello que existe una deficiencia motivacional lo que en adelante puede afectar el rendimiento laboral. Conclusiones: El costo y la ganancia en base al programa experimental desplegado fue el que tuvo mayor efecto en la productividad.

Puma et al. (2020), en el artículo La motivación laboral y el compromiso organizacional, teniendo como metodología: se considera como cuantitativo, el diseño denominado fue no experimental y mediante el nivel que se considero es el correlacional. Asi mismo se tiene a la muestra, que está formada por los 80 colaboradores, se usó el Instrumento Cuestionario de Motivación elaborado por Sulca (2015). Resultados: Entre las variables del actual estudio existe una correlación positiva siendo esta alta, tomando los datos estadísticos de la rho de Spearman representado por el 0,75. Con relación al nivel de motivación solo el 55% siente que se da de forma media. Conclusiones: Si se tiene niveles positivos de motivación laboral se tendrá un compromiso laboral mayor.

De los Rios et al. (2020), en el artículo, “La Motivación y su relación con la Felicidad en la empresa Inka Construcciones”, teniendo como metodología: Tipología aplicada, con un nivel descriptivo-correlacional, y contando con un diseño que se denomina no experimental de corte transversal. Se ha considerado una muestra representativa de 110 trabajadores, y se ha empleado el instrumento de la encuesta. Resultados: el grado de motivación de los trabajadores se califica como 78; y se confirma la influencia de la motivación y la felicidad de manera que no es concluyente.

Marin et. Al. (2017), en el artículo “Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una organización de salud perteneciente al sector privado”, teniendo como metodología: tipo relacional y diseño no experimental – transversal. Considera a una muestra compuesta de 136 empleados, se usó el

Instrumento denominado como encuesta la cual fue auto aplicada entre los meses que comprenden de febrero y junio. Resultados: Con relación a la variable de motivación se tiene un porcentaje representativo de 49,3% de trabajadores que opinaron que ello se lleva a cabo de manera mediana. Conclusiones: Las variables expuestas guardan una relación positiva baja. La variable de motivación laboral dentro del ámbito de estudio en base a la opinión de los trabajadores resulto que se da de manera media.

Antón (2021), en el artículo “El clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo 3049 Independencia, Lima, 2016”, teniendo como metodología: Tipo básico, diseño denominado como no experimental y de corte transaccional. Considera a una muestra población de aproximado 120 empleados, se ha aplicado el Instrumento denominado cuestionario. Resultados: Estadísticamente se tiene el valor de  $r$  igual a 0,591 y 0,000 que representa al valor de  $p$ , ello con referencia a las variables centrales del estudio. Conclusiones: Es por ello que se establece una relación cataloga como moderada entre cada una de las variables generales y el 65% de los empleados señala que la motivación dentro del trabajo es moderada.

Godoy (2019), en su tesis de maestría “Motivación laboral y productividad del profesional químico farmacéutico en la Dirección General de Medicamentos Insumos y Drogas, San Miguel – 2019”, teniendo como metodología: tipología descriptiva-correlacional, conto con un diseño no experimental y corte transversal, aplicando el método hipotético-deductivo. Toma en consideración una muestra de e 80 trabajadores empleando ciertos instrumentos adaptados a la situación actual de la organización haciendo uso del alfa de Cronbach. Resultados: De manera estadística se tienen valores equivalentes a 0.889 para la variable motivación laboral y un valor de 0.895 para la variable de productividad. Como conclusión: Es existente una correlación directa, en otras palabras, hay una correlación significativa entre las variables rendimiento y motivación de los trabajadores que realizan sus labores dentro de la DIGEMID 2019; es asi que el nivel de significancia que se halla es en promedio 0.00 el cual es menor a 0.05, y se tiene que el valor del Rho de Spearman es equivalente a 0,690.

Soto (2022), en su tesis de maestría titulada “Productividad laboral y la motivación del personal asistencial dentro de un centro especializado en resonancia magnética de la región Lima, 2022”, la metodología de la investigación: de tipo básico, con un nivel correlacional, contando con un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo. Toma en consideración una muestra de 80 profesionales de la institución, empleando el cuestionario como instrumento. Resultados: Haciendo uso de la evaluación con ayuda del coeficiente alfa de Cronbach fue posible obtener valores equivalentes a 0.864 para la variable productividad y un valor de 0.897 para la motivación, de esta manera se pudo confirmar la confiabilidad de los instrumentos, considerándolos altamente confiables. Como conclusión: Al final fue posible deducir que es existente una alta y significativa relación entre las dos variables que se estudiaron, de esta manera se afirmó la hipótesis que fue planteada con anterioridad en el estudio.

En el artículo desarrollado por un autores (López, y otros, 2022) con filiación en la UCV, titulado “Aplicación del Crystal Ball en la Gestión del Mantenimiento Preventivo y su influencia en la productividad en una empresa fabricante de cartón”, el estudio se considera aplicado además presenta un diseño denominado no experimental y un enfoque descrito como cuantitativo, para la recolección de información se aplicó un cuestionario enfocado hacia la población. Los resultados demuestran que hay un crecimiento en cuanto a la productividad siendo este de 61,84%, seguido de un 73,85% con respecto a la eficiencia y un 83,53% con relación a la eficacia. Concluyendo que al involucrar acciones de mantenimiento preventivo para influir en el perfeccionamiento de la productividad desde distintos ámbitos de estudio.

Respecto a la primera variable motivación laboral, se fundamenta en la teoría denominada los dos factores del autor Herzberg, que muestra los factores tanto motivacionales como los intrínsecos: los cuales están estrechamente influenciados con la satisfacción con la naturaleza y el cargo de cada una de las acciones que un ser humano realiza. Es por este motivo, que los denominados factores motivacionales están sumamente bajo el control del ser humano, debido a que tienen una relación con lo que realiza y con lo que hace. Los factores dentro de la motivación, involucran principalmente a los sentimientos, que están



enfocados al desarrollo y crecimiento personal, así como también al reconocimiento profesional, toda y cada una de las necesidades que estén enfocadas a la autorrealización, la responsabilidad y de las acciones que el individuo realiza. Respecto a los factores extrínsecos: se enfocan principalmente aquellos que están estrechamente relacionados con la insatisfacción, debido a que se enfoca a los ambientes o escenarios que lo rodean y enfocan a las acciones que principalmente se desempeña. Así mismo se encuentra aquellas condiciones las cuales son administradas y respecto a los factores higiénicos son aquellos que el ser humano no controla (Rojas, 2018).

De igual manera, existe la "Teoría de las Tres Necesidades", la cual fue presentada por McClelland, quien enumera tres requisitos esenciales para el empleo que consisten en ganancia, afiliación y poder. La primera necesidad se denomina "logro" porque está enfocada en ganar, buscar la responsabilidad personal y superar desafíos para lograr metas. La ganancia es significativa en sí misma, independientemente de las recompensas que la acompañen. En el lugar de trabajo, aquellos impulsados por el éxito buscan constantemente mejorar todo en su entorno. Buscan formas más efectivas de completar tareas y tratan de tomar el control de sus actividades desarrollando nuevas habilidades y soluciones a los problemas. El segundo es el requisito de poder, que es la capacidad de incidir, percibir y supervisar a las demás personas para poder lograr un reconocimiento. Se le hace sentir como un ente importante y poder ser el líder de la organización en la que se desarrolla. Las características que exigen la afiliación incluyen la necesidad de conectarse con otros y la necesidad de pertenecer a un grupo. Tiene los ingredientes para ser popular; no le gusta estar solo; y disfruta trabajar con otros (Pizarro M. , 2017).

La "Teoría de la eficacia personal", por otro lado, se refiere a la confianza que nace de una persona y su destreza para completar una tarea. Cuanto más alto sea el nivel de eficacia personal, más confianza tendrá uno en su capacidad para completar con éxito la tarea que tiene entre manos. Por lo tanto, en situaciones difíciles, es posible que los individuos que poseen mínima eficacia en el ámbito personal bajen sus esfuerzos y no realicen sus labores con los estándares altos de eficacia personal intentan superar el desafío. Las personas con altos niveles de eficacia también parecen responder a la retroalimentación

negativa .con mayor esfuerzo y motivación, mientras que aquellos con bajos niveles de eficacia pueden reducir su esfuerzo (Palomo, 2017)

En el ámbito laboral, la motivación se define como aquel proceso en el que activa, motiva, manda y sobretodo mantiene el adecuado comportamiento a cada uno de los individuos hacia el logro de las metas deseadas. Como resultado, es importante comprender los factores que motivan el comportamiento humano porque, entre otras cosas, la gestión de la motivación permite a los gerentes controlar estos factores para garantizar que su organización funcione según lo previsto y que sus empleados estén contentos.

La motivación en el lugar de trabajo es aquella capacidad de una entidad u organismo para poder generar una actitud positiva a cada uno de los colaboradores. Respecto al éxito dentro de una organización, se tiene entendido que depende de que sus empleados realicen bien su trabajo porque hacerlo afecta directamente la forma en que la organización se desarrolla y logra sus objetivos. El ser humano se desarrolla de acuerdo con un conjunto de rasgos motivacionales que, de una forma u otra, pueden facilitar su participación en una entidad. Por ello, es muy relevante describir la motivación y cada una de las teorías que están enfocadas a tocar dichos temas, prestando especial atención a las teorías de la motivación empresarial. Esto se debe a que todo gerente o director ejecutivo siempre debe tener en cuenta la teoría subyacente de motivación antes de establecer una estrategia para apuntar a nuevos mercados, competir con rivales, desarrollar nuevos productos o implementar cambios estructurales (Mora, 2020).

En relación a las bases teóricas, El autor Almeida et. Al. (2018), afirma que el desempeño y el personal conforman los dos pilares de una organización. El objetivo de la dirección es maximizar la eficacia y la productividad de un individuo y, al mismo tiempo, centrar sus esfuerzos en sus propias necesidades. Los intereses personales y comerciales deben coincidir para que la inspiración de los trabajadores tenga éxito. Una organización debe ser capaz de conglomerar e identificar los objetivos organizacionales con aquellos objetivos de cada uno de los empleados y que aporten su motivación personal, ilusión y entusiasmo además de su presencia física en el trabajo. En lugar de solo tratar de pagarles, el empleado trata de satisfacer todas sus necesidades y las de la

empresa. Si alguien no está interesado en realizar sus labores o actividades, automáticamente tendrá la decisión de refutarla, operará negativamente y no le dará la adecuada atención que es necesaria. Por otro lado, los colaboradores que están motivados y entusiasmados con su trabajo lo realizarán. Para poder conseguir una adecuada motivación laboral, debemos comprender a fondo las variables relacionadas con las necesidades humanas (p. 22).

Según Abanto (2014), quien menciona que existen dos dimensiones, la primera, denominada "motivación extrínseca", se da cuando lo que motiva a un individuo no es aquella acción que el mismo desempeña, sino tan solo lo que genera la acción que realiza (tales como la retribución económica, reconocimiento o cualquier otra manera de recompensa). Es así que el autor Orbegoso (2016), conceptualiza la segunda dimensión denominada "motivación intrínseca" debe entenderse como la intensidad y perseverancia que muestra una persona al realizar determinadas tareas sin tener que ser presionada o influenciada por agentes o factores externos, tales como presiones, recompensas u otra cosa que involucra interés, decisión y buenas intenciones espontáneas al tratar de lograr metas que se consideran significativas y valiosas en sí mismas. Una persona que está internamente motivada por su trabajo lo percibe como significativo, interesante, exigente con sus capacidades, con sus estándares y con su autonomía, y lo lleva a desarrollarse o estancarse personalmente.

Para la segunda variable productividad laboral, se apoya en el autor Prokopenko (1869), quien plantea la "Teoría de la Gestión de la Productividad", los individuos son aquellos personajes que son totalmente relevantes y que son los principales componentes para poder generar una adecuada productividad. Pocas cosas son más cruciales para el progreso económico y social que aumentar la productividad. Debido a que cada organización combina dos sistemas, técnico y humano, deben estar equilibrados y coordinados para funcionar de manera efectiva. En sus intentos por lograr esto, los tomadores de decisiones suelen cometer tres errores: gastan una cantidad excesiva de energía midiendo, compilando y comunicando datos mientras no dejan suficiente energía para realizar acciones prácticas, las cuales tienen como fin aumentar el desempeño. Demasiadas personas indican que las soluciones emergentes que

involucran la tecnología, planes que involucren incentivos, el control de calidad, etc., que pueden ser herramientas efectivas si se usan correctamente, pero pueden desperdiciar recursos si se usan incorrectamente o sin suficiente iniciativa. Muchas personas aún asocian la productividad con la disminución de aquellos costos considerados tradiciones o también el trabajo duro, el cual no implica que se genere un enfoque mucho más inteligente. Este comportamiento frecuentemente dificulta las relaciones laborales, aparta a los empleados que son mejores, involucran la presencia de peligro en los servicios y en la calidad, y sobre todo puede generar motivos para crear oportunidades futuras con la finalidad de tener beneficios en un tiempo corto (Ollague, 2018).

De acuerdo a las bases teóricas, los autores Cequea et al. (2017), mencionan que la teoría "La productividad desde el punto de vista de una perspectiva humana" involucra la idea de que una entidad debe equiparar las necesidades y aquellos deseos de los empleados, así también de los grupos con las expectativas que se generan en la organización. Esto se genera al tener personas y grupos que puedan tener cooperación y la eficiencia que se desea (pág. 555). Se sugiere que cada uno de los individuos se consideran como elementos claves dentro de una organización, específicamente algunas que son involucradas al momento de realizar la toma de decisiones con base en sus habilidades y competencias para producir y/u obtener resultados, ya sea en forma de tanto servicios o bienes. Como resultado, se puede decir que este estudio representa un cambio en la manera en la que se observa a los colaboradores, ya que ya no podemos pensar en ellas simplemente como empleados que utilizan los recursos administrados por la empresa, sino como individuos que son evaluados a través de la psicología .procesos para determinar cómo actúan tanto dentro como fuera de la organización, que es en última instancia lo que determina la productividad de esta última.

Las definiciones de "productividad" que se ofrecen actualmente son variadas, al igual que los factores que componen el concepto. Por otro lado, se tiene gran parte de elementos que se involucran de manera recurrente, tal es el caso de la " producción", " personas" y "dinero". El propósito de la producción es interpretar tanto la eficiencia y la eficacia de un proceso intensivo en mano de obra para obtener bienes o servicios los cuales puedan satisfacer cada una de

las necesidades que pueda tener dentro de una sociedad. En este proceso, los medios de producción, que se componen de la más amplia gama de insumos y productos intensivos en mano de obra y están directamente relacionados con los individuos para que pueda generar tanto los bienes y los servicios, deben ser intervenidos por la fuerza (Rodríguez, Segura, Elizondo, Moreno, y Montalvo, 2020).

Por otro lado, según Ceron (2017), la productividad puede definirse como la ganancia inerte de mejoras en las operaciones rápidas, duraderas y manejables. Un sistema se considera productivo si, en promedio, es capaz de lograr los objetivos establecidos sin error. Desde un punto de vista industrial, el término productividad tiene mucho que ver con la utilidad o ganancia global de una entidad, máquina industrial o un conjunto de equipos pueden generar en un lapso de tiempo establecido. En términos de productividad desde la perspectiva de los recursos humanos, se puede decir que es el producto acumulado, evidencia que es a la vez manejable y persuasiva. La productividad de un individuo debe estar en el marco de tiempo establecido por su organización o por ellos mismos para lograr un objetivo específico; este marco de tiempo debe ser corto porque el proyecto debe completarse en el menor tiempo posible.

Al medir la capacidad de uno o más procesos productivos para producir bienes específicos, la productividad es una medida que puede incrementarse para lograr mejores resultados al tomar en cuenta los recursos utilizados para producir esos resultados. Un aumento en la productividad conduce a cualquiera de estos dos resultados: recortes de precios que aumentarán la demanda o estabilidad de precios que aumentarán las ganancias como resultado del aumento de los márgenes de ganancias. Los recortes de precios aumentarán la demanda, mientras que la estabilidad de precios aumentará las ganancias. (Miranda y Toirac, 2018)

Según el autor Mora (2020), divide las Dimensiones de Productividad en tres categorías: Eficiencia: se le conoce a la relación que se genera tanto del cumplimiento de actividades o el uso de recursos, así también como aquella relación del número de elementos que se estima usar y el número de recurso ya usado, y sobre todo del grado en que se usan los recursos al transformarse en un producto. La efectividad: Comprende la relación de los resultados esperados

y de los reales de esta manera se logra observar y medir el cumplimiento de aquellos objetivos que son planeados. Eficiente: Se le conoce al impacto de las acciones propias, la producción propia o los servicios prestados. Es por ello que es necesario que cada uno de los servicios o productos sean los adecuados; o lo que simplemente pueda satisfacer tanto al cliente como al mercado; en lugar de simplemente producirlo con 100% de efectividad en términos de cantidad y calidad.

El Enfoque Humanista evalúa resultados de experiencias de las personas en contextos verídicos, de manera en la que suceden de forma espontánea en nuestra vida habitual. Asimismo, la Psicología humanista intenta entender la forma en la que un individuo perciben la realidad, y este entendimiento se inicia, al lograr entender el punto de vista y la manera de pensar del hombre, el cual es objeto de análisis (Corporación Universidad de la Costa, 2020).

### III. METODOLOGÍA

El desarrollo filosófico y en conjunto con la ciencia, han formado parte de extensa información, en diferentes campos del conocimiento, de esta manera considerado esto, medios para lograr resolver problemáticas inherentes de la especie humana (Rodríguez, 2019).

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** La indagación llega a ser básica, tal como explica Hernández, es muy parecida a cualquier otro tipo de investigación, solo que más porque sigue una metodología estricta, está bien organizada y realizada, es de naturaleza empírica y crítica, etc. Un enfoque sistemático implica que la investigación científica se lleva a cabo de acuerdo con un conjunto de reglas y que los acontecimientos no se dejan al azar. Que sea empírico implica que los datos se recopilan y analizan (Cazau, 2006).

**Diseño de investigación:** Este tipo de diseño corresponde a un corte transversal o longitudinal no experimental, ya que los datos recolectados solo se utilizaron una vez, en un solo momento, como nivel de correlatividad, está integrado en la búsqueda de una correlación entre la variable motivación de los colaboradores y la productividad en el trabajo (Franco, 2018).

Según el autor Valderrama (2013), “En los estudios correlacionales, los investigadores primero evalúan qué tan fuertemente están vinculadas dos variables antes de cuantificarlas y analizar la relación resultante.” (p.45), asimismo, el estudio corresponde al **enfoque cuantitativo**, según indica Valderrama (2013) consistió en recopilar evidencia para disputar el tema en cuestión, medir variables relevantes dentro de un entorno fijo y luego analizar estadísticamente los resultados para sacar inferencias confiables sobre si la hipótesis que se estaba probando se cumple o no.

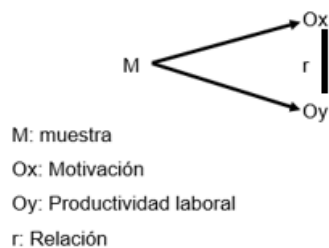


Figura 1 Esquema de metodología  
Fuente: Hernández, et al. (2014)

### 3.2. Variables y operacionalización

#### **Variable independiente: Motivación laboral**

- **Definición conceptual:** Referente a la primera variable de motivación laboral, se considera la definición conceptual según Robbins et al. (2017), se considera aquellos métodos que influyen en la persistencia, la dirección y la intensidad del esfuerzo, que aplica un individuo para lograr concretar una meta.
- **Definición operacional:** La variable será analizada mediante el instrumento generado por el autor Robbins et al. (2017), sobre la motivación laboral, con 21 ítems, que está dividido en 2 dimensiones: Intrínseca y extrínseca.
- **Indicadores:** para la dimension intrínseca, se tiene los siguientes indicadores, el nivel de crecimiento, el nivel de reconocimiento y nivel de responsabilidad; para la dimension extrínseca, el nivel de salario, el nivel de condiciones físicas de la empresa y el nivel de la calidad de supervisión (Robbins y Judge, 2017).
- **Escala de medición:** Ordinal, debido a que se aplica a las variables que son consideradas como cuantificables, y pueda describir la igualdad o adherencia a una categoría, esto quiere decir que se puede clasificar (Bernal, 2010). En esta investigación se aplicara la escala de Likert.

#### **Variable dependiente: Productividad Laboral**

- **Definición conceptual:** Por otro lado, la variable dependiente, productividad laboral, posee su definición conceptual según Ceron (2017), la productividad puede definirse como la ganancia inerte de mejoras en las operaciones rápidas, duraderas y manejables. Un sistema se considera productivo si, en promedio, es capaz de lograr los objetivos establecidos sin error.
- **Definición operacional:** La variable será analizada mediante el instrumento generado por los autores Robbins et al. (2013), sobre la productividad laboral, con 20 ítems, que está dividido en 2 dimensiones, Eficacia y eficiencia.
- **Indicadores:** para la dimension eficacia, se tiene los siguientes indicadores, la eficacia al realizar actividades, la eficacia en la generación



de valor, la eficacia en la utilización de recursos, la eficacia en la comunicación y eficacia en el desarrollo de problemas; para la dimensión eficiencia se tiene los siguientes indicadores la eficiencia en su manejo de recursos, la eficiencia en cuanto al tiempo, la eficiencia en el ambiente laboral, la eficiencia en la meta presupuestaria y la eficiencia en las capacitaciones brindadas (Robbins y Judge, 2013).

- **Escala de medición:** Ordinal, debido a que se aplica a las variables que son consideradas como cuantificables, y pueda describir la igualdad o adherencia a una categoría, esto quiere decir que se puede clasificar (Bernal, 2010). En esta investigación se aplicara la escala de Likert.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

**Población:** La población que se consideró en el presente estudio a fueron los 120 empleados de una empresa privada – Huaraz 2022.

Valderrama (2013), menciona que un subgrupo que represento a la población y evidencio las características de los mismos.

- **Criterios de inclusión:** los colaboradores que están laborando actualmente en la empresa
- **Criterios de exclusión:** Los colaboradores que están de vacaciones

**Muestra:** La muestra a considerar fue no probabilística, según el autor Bernal (2010), menciona que es una técnica de muestreo en el cual el investigador selecciona la muestra de manera subjetiva o mediante una fórmula para determinar el tamaño muestral. En ese sentido se obtuvo una muestra de 93 empleados de una empresa privada – Huaraz 2022, mediante la siguiente formula:

$$n = \frac{(N * Z^2)p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$n = 93$

Donde:

N = tamaño Poblacional (120)

Z = nivel de confiabilidad al 1.96%

p = 0.5 probabilidad de éxito

q = 0.5 probabilidad de fracaso

d = nivel de error (para la investigación se usará un 5%).

n = Tamaño de la población

**Muestreo:** Según Hernández et al. (2014), podemos definir al muestreo probabilístico como un tipo o modelo de muestra estadística que se sintetiza en poder describir y analizar cada grupo característico de una determinada población estadística, teniendo que seleccionar de manera aleatoria. El muestreo en el presente estudio fue el 30% de la población, es por ello que el muestreo se aplicó a 28 empleados de una empresa privada – Huaraz 2022.

### 3.4. **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica que se empleó en el desarrollo del estudio, fue la encuesta, tal como indica Hernandez et al. (2016), el autor menciona que esta técnica es apropiada para una recopilación de datos extensos, de igual forma para muestras representativas en un único tiempo, en consecuencia, la encuesta anhela exactitud en la etapa de recopilación de datos, todo este procedimiento se desarrolló de forma sistemática, respetando una serie de etapas, en las cuales es requerida la colaboración de nuestra muestra de investigación. Se generó el estereotipo de que la encuesta lo efectúan los sociólogos que son especialistas en todo. Así mismo el instrumento fue el cuestionario, tal como menciona Arias (2021), el cuestionario es una herramienta de investigación que obtiene medidas cuantitativas de una amplia gama de aspectos objetivos y subjetivos de una población a través de un procedimiento de interrogatorio estandarizado que permite la comparabilidad de las respuestas. Por su versatilidad, puede ser utilizado como herramienta de examen de individuos, desarrollos y temarios de capacitación, así como también como herramienta de investigación. Es un método de examen que consigue excluir aspectos tanto cuantitativos como cualitativos. Es por ello que en el estudio se tuvo 21 interrogantes para la variable Motivación Laboral y 20 interrogantes para la variable Productividad laboral, las cuales fueron preguntas estandarizadas y totalmente estructuradas, y esto ayudo al recojo de datos, para su posterior tabulación y análisis. Es en ese sentido que para la recolección de datos no se realizó ninguna manipulación de los datos ambas variables.

La categorización de la escala de Likert: Para la variable Motivación Laboral, se aplicó un cuestionario el cual estuvo basado y fundamentado

por medio de la escala de Likert, el cual contiene 21 ítems, los cuales corresponden a 2 dimensiones, los cuales están distribuidos de la siguiente manera: Intrínseca y extrínseca. Las escalas que se consideraron fueron: muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo. Así mismo para la variable Productividad laboral, se aplicó un cuestionario el cual estuvo basado y fundamentado por medio de la escala de Likert, el cual contiene 20 ítems, los cuales corresponden a 2 dimensiones, los cuales están distribuidos de la siguiente manera: Eficacia y eficiencia. Las escalas que se consideraron fueron: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Validez: Arribas (2004), es la medida en la que una herramienta de medición puede medir lo que verdaderamente quiere medir o cumple el propósito por el cual ha sido hecho, se evidencia que los instrumentos que se presenta en la indagación tiene su validez; para el instrumento que pertenece a la Motivación Laboral se extrajo del artículo redactado por Robbins et al. (2017), el cual estuvo compuesto por 21 ítems, que corresponden a las 2 dimensiones, que fueron analizados por tres jueces expertos, los cuales valoraron según su relevancia, pertinencia y claridad de cada ítems, y expresaron que son totalmente aplicables. De igual manera el instrumento perteneciente a la variable Productividad laboral, se adaptó el instrumento dado por el Robbins et al. (2013), el cual implica un cuestionario con 20 ítems, pertenecientes a 2 dimensiones, la valoración se dio por medio de respuestas politómicas, que fueron dadas respecto a 93 empleados de una empresa privada – Huaraz, de igual manera fue dada por tres jueces expertos de la materia con el grado de maestros, los cuales indicaron sugerencias y observaciones las cuales fueron levantadas para que pueda estar idóneo para la aplicación (Ver anexo 4)

Tabla 1

*Validación de expertos*

<b>Expertos</b>	<b>Opinión de aplicabilidad</b>
Mgt. Fabricio Fernando Rozas Puelles	Aplicable
Mgt. Noé Fernando Astete Flores	Aplicable
Mgt. Cleidy Gloria Salas Olivera	Aplicable

**Confiabilidad:** dicho termino hace referencia al grado de aplicación de manera repetida hacia el mismo objeto o población y observar si los resultados que se generan son parecidos Hernández et al. (2014). En esta oportunidad, en la indagación se tuvo que aplicar el valor de Alfa de Cronbach, que es un favor viable y es muy útil en el tema estadístico, dicho valor indica el promedio que se tiene de las correlaciones de cada ítems construido, y es por medio de ello que se podrá contemplar la fiabilidad de cada ítems del instrumento, para su posterior aplicación. Es por ello que para este estudio de investigación se aplicó el alfa de Crombach (dicho valor se aplica a investigaciones con escala de mediciones dicotómicas y politómicas), y se obtuvieron los siguientes valores:

Tabla 2

*Confiabilidad de la Motivación laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
<b>.725</b>	<b>21</b>

Tabla 3

*Confiabilidad de la productividad laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
<b>.748</b>	<b>20</b>

Dichos valores son aceptables debido a la cercanía de la unidad, así mismo ambos valores están catalogados como Aceptable, según la tabla siguiente:

<b>Escala de confiabilidad</b>	
Coeficiente alfa > 0.9	Excelente
Coeficiente alfa > 0.8	Bueno
Coeficiente alfa > 0.7	Aceptable
Coeficiente alfa > 0.6	Cuestionable
Coeficiente alfa > 0.5	Inaceptable

### 3.5. Procedimientos

En primer lugar, para iniciar la recolección de datos, se tuvo que ir a la institución para pedir el permiso de efectuar la encuesta al jefe encargado, explicándole el propósito, objetivo o fin de realizar la encuesta. En segundo

lugar una vez emitido el permiso, se procedió a establecer los horarios y fechas, cumpliendo con todos los protocolos de bioseguridad y medidas de prevención contra el COVID-19, la duración de la encuesta fue de 20 minutos y antes de iniciar se agradeció a cada uno de los participantes y se les explico también, el propósito que tenía dicha encuesta. En tercer lugar al finalizar los 20 minutos se recogieron las encuestas y antes del retiro se dio las gracias nuevamente a los participantes y también al jefe encargado.

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

Los métodos empleados fueron el análisis descriptivo e inferencial, después de haber aplicado el instrumento y recopilados los datos, por medio del análisis descriptivo, se elaboran tablas y figuras de acuerdo a las variables haciendo uso del Software Microsoft Excel y SPSS versión 26, en esta parte tenemos acceso a información como: La edad, el grado y genero de cada uno de los participantes. Y en el caso del análisis inferencial, se inicia con la prueba de normalidad, la cual indica, la herramienta aplicada para la prueba de hipótesis, en aquí se hará uso de la herramienta estadística representada por el Rho de Spearman, el cual nos indicará el grado de correlación y nivel de relación o influencia que se halla entre las dos variables para poder establecer la aprobación de las hipótesis planteadas con anterioridad (Sanchez y Reyes, 2019).

### **3.7. Aspectos éticos**

Para los autores Gómez et al. (2022), la ética puede ser conceptualizada como una postura, cualidades y principios morales que adquiere una el hombre al afrontar cualquier tipo de situación.

Al respecto, Quevedo et al. (2022), manifiestan que la ética está orientada por principios morales del ser humano dentro de una entidad, y sirven para hacer frente a acciones ilícitas.

Por lo mencionado anteriormente, la comisión de investigación conformado por entidades internacionales, CONCYTEC, y la Universidad César Vallejo, tiene un conjunto de profesionales con experiencia conocidos como: La Comisión ética de investigación de la casa de estudios U.C.V, los cuales se encargan de asegurar el cumplimiento de cada una de las normas puestas que los estudios tienen que poseer para un dictamen

benigno y así efectuar su realización, esto también verificando bajo el sistema Turnitin.

El estudio se realizó siguiendo las normas éticas de todos participantes del trabajo, se emitió una carta al comisionado del Servicio de cuidados intensivos, de igual forma se solicitó autorización para realizar el trabajo de investigación y el empleo de los instrumentos en mención, dando a conocer la privacidad de la encuesta, se mantuvo confidencial el anonimato de todos los encuestados. Asimismo, se respetó las cláusulas éticas que se exige.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

Corresponde a la estadística considerando importante el describir y examinar cada uno de los datos. Este análisis es sencillo, siendo los actores principales la población encuestada de quienes se extrae la información real por lo que es parte de las primeras muestras, ello contribuye a la redacción de las conclusiones (Karr, 2013).

Respecto al estudio se indicó que la prueba que se considera será no paramétrica, es por ello que en la aplicación de la prueba estadística se guio con la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov (Ferrán, 2012).

Tabla 4

*Resultado de la variable Motivación Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	20	21.5	21.5	21.5
	Media	54	58.1	58.1	79.6
	Alta	19	20.4	20.4	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Sobre la tabla 4, del resultado para la variable Motivación Laboral, el 20,40% indica que la motivación laboral que se da en esta entidad es considerada como alta. Así mismo el 58,10% señala que la motivación laboral que se percibe en las instalaciones de la organización es media y finalmente el 21,50% menciona que la motivación laboral es baja.

Tabla 5

*Resultado de la dimension intrínseca*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	22	23.7	23.7	23.7
	Media	44	47.3	47.3	71.0
	Alta	27	29.0	29.0	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Sobre la tabla 5, del resultado para la dimension intrínseca, el 29,00% menciona que la motivación intrínseca es alta. Asi mismo el 47,30% menciona que la motivación intrínseca es media y el 23,70% menciona que la motivación intrínseca es baja.



Tabla 6

*Resultado de la dimension extrínseca*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	20	21.5	21.5	21.5
	Media	52	55.9	55.9	77.4
	Alta	21	22.6	22.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Sobre la tabla 6, del resultado para la dimension extrínseca, el 22,60% menciona que la motivación extrínseca es alta. Asi mismo el 55,90% menciona que la motivación extrínseca es media y el 21,50% menciona que la motivación extrínseca es baja.

Tabla 7

*Resultado de la variable Productividad Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	20	21.5	21.5	21.5
	Media	52	55.9	55.9	77.4
	Alta	21	22.6	22.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Sobre la tabla 7, del resultado para la variable Productividad Laboral, el 22,60% alude que la productividad laboral es alta. Así mismo el 55,90% menciona que la productividad laboral dentro de la entidad es considerada como media y el 21,50% indica que la productividad laboral que se maneja en la organización es considerada como baja.

Tabla 8

*Resultado de la dimension eficacia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	20	21.5	21.5	21.5
	Media	50	53.8	53.8	75.3
	Alta	23	24.7	24.7	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Sobre la tabla 8, del resultado para la dimension eficacia, el 24,70% menciona que la eficiencia laboral es alta. Asi mismo el 53,80% menciona que la eficacia laboral es media y el 21,50% menciona la eficacia que se maneja en esta organización es considerada como baja.

Tabla 9

*Resultado de la dimension eficiencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	24	25.8	25.8	25.8
	Media	48	51.6	51.6	77.4
	Alta	21	22.6	22.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Sobre la tabla 9, del resultado para la dimension eficiencia, el 22,6% menciona que la eficiencia laboral es alta. Asi mismo el 51,60% de los empleados de una empresa privada – Huaraz, menciona que la eficiencia laboral es media, y finalmente el 25,80% menciona que la eficiencia laboral es baja.

## 4.2 Análisis inferencial

En esta estadística es necesario hacer uso de diferentes técnicas y procedimientos con el fin de que la información correspondiente a una muestra se extienda absolutamente a toda la población. Por lo que las afirmaciones que se llegan a obtener tienen un grado de imprecisión ello debido a que la información que se obtiene es parcial (Mood, Graybill y Boes, 2013).

### a. Prueba de Hipótesis General

- Ho: La motivación laboral no incide de manera significativa en la productividad de los trabajadores de una empresa privada – 2022
- Ha: La motivación laboral incide de manera significativa en la productividad de los trabajadores de una empresa privada – 2022

Tabla 10

*Prueba de hipótesis general de la Motivación laboral y la productividad*

		Correlaciones		
		Motivación laboral	Productividad	
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,761**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	93	93
	Productividad	Coefficiente de correlación	,761**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	93	93

\*\*La correlación es significativa al nivel 0,001 (bilateral)

### Regla de decisión:

- El valor equivalente  $\alpha < p$ , de ser así no se valida el Ho
- El valor equivalente  $\alpha > p$ , de ser así no se valida el Ha

Con respecto a la decisión, tenemos al coeficiente representado por el valor 0,761 el cual se encuentra entre el intervalo de 0,75 a 0,89 por lo que se deduce que existe una positiva y fuerte correlación.

Ello también se corrobora con el valor de p (0), el cual es inferior a 0,001, en general el nivel de significancia está representado por el valor de 0,05. Es así que la H0 en este estudio se rechaza y solo la H1 es la que se acepta: La motivación laboral incide de manera significativa en la productividad de los trabajadores de una empresa privada – 2022.

## b. Prueba de hipótesis específica 1

- Ho: La motivación laboral intrínseca no incide de manera significativa en la productividad de los trabajadores de una empresa privada – 2022
- Ha: La motivación laboral intrínseca incide de manera significativa en la productividad de los trabajadores de una empresa privada – 2022

Tabla 11

*Prueba de hipótesis específica de la Motivación extrínseca y la productividad*

		Correlaciones		
			Motivación laboral intrínseca	Productividad
Rho de Spearman	Motivación laboral intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,863**
		Sig. (bilateral)	.	,001
	N	93	93	
	Productividad	Coefficiente de correlación	,863**	1,000
Sig. (bilateral)		,001	.	
	N	93	93	

\*\*La correlación es significativa al nivel 0,001 (bilateral)

### Regla de decisión:

- El valor equivalente  $\alpha < p$ , de ser así no se valida el Ho
- El valor equivalente  $\alpha > p$ , de ser así no se valida el Ha

Con respecto a la decisión, tenemos al coeficiente representado por el valor 0,863 el cuál se encuentra entre el intervalo de 0,75 a 0,89 por lo que se deduce que existe una positiva y fuerte correlación.

Ello también se corrobora con el valor de p (0), el cual es inferior a 0,001, en general el nivel de significancia está representado por el valor de 0,05. Es así que la H0 en este estudio se rechaza y solo la H1 es la que se acepta: La motivación laboral intrínseca incide de manera significativa en la productividad de los trabajadores de una empresa privada – 2022.

### c. Prueba de hipótesis específica 2

- Ho: La motivación laboral extrínseca no incide de manera significativa en la productividad de los trabajadores de una empresa privada – 2022
- Ha: La motivación laboral extrínseca incide de manera significativa en la productividad de los trabajadores de una empresa privada – 2022

Tabla 12

*Prueba de hipótesis específica de la Motivación extrínseca y la productividad*

		Correlaciones		
			Motivación laboral extrínseca	Productividad
Rho de Spearman	Motivación laboral extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,879**
		Sig. (bilateral)	.	,001
	Productividad	N	93	93
		Coeficiente de correlación	,879**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.	
	N	93	93	

\*\*La correlación es significativa al nivel 0,001 (bilateral)

#### Regla de decisión:

- El valor equivalente  $\alpha < p$ , de ser así no se valida el Ho
- El valor equivalente  $\alpha > p$ , de ser así no se valida el Ha

Con respecto a la decisión, tenemos al coeficiente representado por el valor 0,879 el cuál se encuentra entre el intervalo de 0,75 a 0,89 por lo que se deduce que existe una positiva y fuerte correlación.

Ello también se corrobora con el valor de p (0), el cual es inferior a 0,001, en general el nivel de significancia está representado por el valor de 0,05. Es así que la H0 en este estudio se rechaza y solo la H1 es la que se acepta: La motivación laboral extrínseca incide de manera significativa en la productividad de los trabajadores de una empresa privada – 2022.

## V. DISCUSIÓN

El presente estudio se tiene la premisa de “determinar de qué manera la motivación laboral incide en la productividad laboral en los trabajadores de una empresa privada – 2022”, el cual nos muestra que, si se acepta nuestra hipótesis de la investigación, de tal modo que afirmamos que la motivación laboral incide de manera significativa en la productividad de los trabajadores de una empresa privada – 2022. Es por ello que esta afirmación se ve fundamentada por lo mencionado por el autor Herzberg, en su teoría denominada los dos factores, que muestra los factores tanto motivacionales como los intrínsecos: los cuales están estrechamente influenciados con la satisfacción con la naturaleza y el cargo de cada una de las acciones que un ser humano realiza. Es por este motivo, que los denominados factores motivacionales están sumamente bajo el control del ser humano, debido a que tienen una relación con lo que realiza y con lo que hace. Los factores dentro de la motivación, involucran principalmente a los sentimientos, que están enfocados al desarrollo y crecimiento personal, así como también al reconocimiento profesional, toda y cada una de las necesidades que estén enfocadas a la autorrealización, la responsabilidad y de las acciones que el individuo realiza. Así mismo expresado por el autor McClelland, en su Teoría de las Tres Necesidades, en la que menciona que la primera necesidad se denomina "logro" porque está enfocada en ganar, buscar la responsabilidad personal y superar desafíos para lograr metas. La ganancia es significativa en sí misma, independientemente de las recompensas que la acompañen. En el lugar de trabajo, aquellos impulsados por el éxito buscan constantemente mejorar todo en su entorno. Buscan formas más efectivas de completar tareas y tratan de tomar el control de sus actividades desarrollando nuevas habilidades y soluciones a los problemas. El segundo es el requisito de poder, que es la capacidad de incidir, convencer y supervisar a otros individuos para poder sopesar un buen reconocimiento. Le hace sentir importante ser el líder del grupo en el que está. Las características que exigen la afiliación incluyen la necesidad de conectarse con otros y la necesidad de pertenecer a un grupo.

Lo expuesto se fundamenta en la estadística utilizada, en la que se obtuvo el coeficiente representado por el valor 0,761 el cuál se encuentra entre el intervalo de 0,75 a 0,89 por lo que confirma que existe una positiva y fuerte



correlación. Siendo este resultado similar al estudio de Godoy (2019) quien presento su estudio titulado “Motivación laboral y productividad del académico químico farmacéutico en la Dirección General de Medicamentos Insumos y Drogas, San Miguel – 2019”, donde en base a la estadística se llegó a conocer el valor estadístico de 0.889 para la variable motivación laboral y un valor de 0.895 para la variable de productividad; dándose así una correlación directa.

Por lo que se concluye, que estos estudios tienen unidades de análisis diferentes por un lado uno considera a los trabajadores de una entidad, el otro a los trabajadores del sector de salud. Pero lo importante es que estos se enfocan en estudiar las dos variables de motivación laboral y la variable de productividad, ambas se complementan para que en adelante se den buenos resultados dentro de la empresa u organización.

Respecto a la premisa de “describir de qué manera la motivación laboral intrínseca influye en la productividad laboral en los trabajadores de una empresa privada – 2022”, el cual nos muestra que, si aceptamos nuestra hipótesis de la investigación, de tal modo que afirmamos que la motivación laboral intrínseca influye de forma significativa en la productividad de los colaboradores de una empresa privada – 2022. Es así que dicha afirmación es avalada por Los autores Cequea et al. (2017), en su teoría de la productividad viendo desde la visión de la perspectiva humana, involucra la idea de que una entidad debe equiparar las necesidades y aquellos deseos de los empleados, así también de los grupos con las expectativas que se generan en la organización. Esto se genera al tener personas y grupos que puedan tener cooperación y la eficiencia que se desea. Se sugiere que cada uno de los individuos se consideran como elementos claves dentro de una organización, específicamente algunas que son involucradas al momento de realizar la toma de decisiones con base en sus habilidades y competencias para producir y/u obtener resultados. Es así que el autor McClelland, en su Teoría de las Tres Necesidades, menciona que La primera necesidad se denomina "logro" porque está enfocada en ganar, buscar la responsabilidad personal y superar desafíos para lograr metas. La ganancia es significativa en sí misma, independientemente de las recompensas que la acompañen. En el lugar de trabajo, aquellos impulsados por el éxito buscan constantemente mejorar todo en su entorno. Buscan formas más efectivas de

completar tareas y tratan de tomar el control de sus actividades desarrollando nuevas habilidades y soluciones a los problemas. El segundo es el requisito de poder, que es la capacidad de incidir, presumir y verificar a otras personas para ganar su reconocimiento. Le hace sentir importante ser el líder del grupo en el que está. Las características que exigen la afiliación incluyen la necesidad de conectarse con otros y la necesidad de pertenecer a un grupo. Tiene los ingredientes para ser popular; no le gusta estar solo; y disfruta trabajar con otros. Por otro lado el autor Cequea, menciona que la motivación laboral es fundamental para poder generar mayores resultados que se traducen como rentabilidad, y que es causante de la productividad del equipo laboral es por ello que en su teoría denominada La productividad desde la concepción de la parte humana, que como resultado, se puede decir que este estudio representa un cambio en la manera en la que se observa a los colaboradores, ya que ya no podemos pensar en ellas simplemente como empleados que utilizan los recursos administrados por la empresa, sino como individuos que son evaluados a través de la psicología .procesos para determinar cómo actúan tanto dentro como fuera de la organización, que es en última instancia lo que determina la productividad de esta última.

Lo expuesto se fundamenta en la estadística utilizada, en la que se obtuvo el coeficiente representado por el valor 0,863 el cuál se encuentra entre el intervalo de 0,75 a 0,89 por lo que confirma que existe una positiva y fuerte correlación. Es así que dicha afirmación es avalada por el autor Herzberg, en su teoría denominada los dos factores, respecto a los factores extrínsecos: se enfocan principalmente aquellos que están estrechamente relacionados con la insatisfacción, debido a que se enfoca a los ambientes o escenarios que lo rodean y enfocan a las acciones que principalmente se desempeña. Así mismo se encuentra aquellas condiciones las cuales son administradas y respecto a los factores higiénicos son aquellos que el ser humano no controla. En la misma línea el autor Según Prokopenko (1989), quien apoya la "Teoría de la Gestión de la Productividad", los individuos son aquellos personajes que son totalmente relevantes y que son los principales componentes para poder generar una adecuada productividad. Pocas cosas son más cruciales para el progreso económico y social.

En ese sentido se tiene el estudio Soto (2022) la cual considera como unidad de estudio a los trabajadores del sector salud pero estudia las variables de Productividad y Motivación laboral, apoyándose en el coeficiente alfa de Cronbach por lo que fue posible obtener valores equivalentes a 0.864 para la variable productividad y un valor de 0.897 para la motivación personal, de esta manera se pudo confirmar la confiabilidad de los instrumentos y la objetividad de la presencia de la relación alta y significativa.

Respecto a la premisa de “determinar de qué manera la motivación laboral extrínseca incide en la productividad laboral en los trabajadores de una empresa privada – 2022”, el cual nos muestra que, si aceptamos nuestra hipótesis de la investigación, de tal modo que afirmamos que la motivación laboral extrínseca incide de manera significativa en la productividad de los trabajadores de una empresa privada – 2022. Es así que el autor Palomo el cual formula la Teoría de la eficacia personal, que se enfoca en la confianza que nace de una persona y su destreza para completar una tarea. Cuanto más alto sea el nivel de eficacia personal, más confianza tendrá uno en su capacidad para completar con éxito la tarea que tiene entre manos. Por lo tanto, en situaciones difíciles, es posible que los individuos que poseen mínima eficacia en el ámbito personal bajen sus esfuerzos y no realicen sus labores con los estándares altos de eficacia personal intentan superar el desafío. Las personas con altos niveles de eficacia también parecen responder a la retroalimentación negativa con mayor esfuerzo y motivación, mientras que aquellos con bajos niveles de eficacia pueden reducir su esfuerzo. De igual manera el autor Prokopenko, el cual indica que la motivación es vital para poder fortalecer la productividad, en ese sentido propone la Teoría de la Gestión de la Productividad, que indica que los individuos son aquellos personajes que son totalmente relevantes y que son los principales componentes para poder generar una adecuada productividad. Pocas cosas son más cruciales para el progreso económico y social que aumentar la productividad. Debido a que cada organización combina dos sistemas, técnico y humano, deben estar equilibrados y coordinados para funcionar de manera efectiva. En sus intentos por lograr esto, los tomadores de decisiones suelen cometer tres errores: gastan una cantidad excesiva de energía midiendo, compilando y comunicando datos mientras no dejan suficiente energía para

realizar acciones prácticas, las cuales tienen como fin aumentar el desempeño. Demasiadas personas indican que las soluciones emergentes que involucran la tecnología, planes que involucren incentivos, el control de calidad, etc., que pueden ser herramientas efectivas si se usan correctamente, pero pueden desperdiciar recursos si se usan incorrectamente o sin suficiente iniciativa. Muchas personas aún asocian la productividad con la disminución de aquellos costos considerados tradiciones o también el trabajo duro, el cual no implica que se genere un enfoca mucho más inteligente. Este comportamiento frecuentemente dificulta las relaciones laborales, aparta a los empleados que son mejores, involucran la presencia de peligro en los servicios y en la calidad, y sobre todo puede generar motivos para crear oportunidades futuras con la finalidad de tener beneficios en un tiempo corto

Lo expuesto se fundamenta en la estadística utilizada, en la que se obtuvo el coeficiente representado por el valor 0,879 el cuál se encuentra entre el intervalo de 0,75 a 0,89 por lo que confirma que existe una positiva y fuerte correlación. En ese sentido se tiene el estudio de Gamarra et. Al. (2021), en el artículo “Motivación laboral y productividad de los colaboradores del centro comercial y residencial, en el distrito de Comas, Lima 2021”, donde se aborda la dimensión de Motivación extrínseca y su relación con la productividad teniendo al Rho de Spearman representado por 0.763 siendo este positivo y el Sig. Representado por 0,004.

De esta manera, estos resultados permiten evidenciar la importancia de la motivación extrínseca en cada uno de los trabajadores quienes necesitan el apoyo de sus jefes y de sus compañeros para alcanzar las metas personales y el respeto a las metas de la organización. Cabe mencionar que las unidades de análisis son diferentes por un lado se concentra en los colaboradores del centro comercial y por el otro lado se enfoca a los trabajadores de una empresa privada.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** De acuerdo a la propuesta principal, se determinó de qué manera la motivación laboral incide en la productividad laboral en los trabajadores de una empresa privada – 2022, se concluye que, las variables motivación laboral y la producción en una empresa tienen una relación significativa, puesto que  $\alpha = 0.05$  y  $p = 0.000$ , se confirma que,  $\alpha < p$ . Además, se muestra un coeficiente de correlación de 0.761, lo que indica que hay una relación positiva y fuerte en las variables de acuerdo a la tabla 11.

**Segunda:** Con respecto a la propuesta específica número uno se logró determinar de qué manera la motivación laboral intrínseca incide en la productividad laboral en los trabajadores de una empresa privada – 2022, se concluye que, las variables motivación laboral intrínseca y la producción en una empresa tienen una relación significativa, puesto que  $\alpha = 0.05$  y  $p = 0.000$ , se confirma que,  $\alpha < p$ . Además, se muestra un coeficiente de correlación de 0.863, lo que indica que hay una relación positiva y fuerte en las variables de acuerdo a la tabla 12.

**Tercera:** Según a la propuesta específica número dos se logró determinar de qué manera la motivación laboral extrínseca incide en la productividad laboral en los trabajadores de una empresa privada – 2022, se concluye que, las variables motivación laboral extrínseca y la producción en una empresa tienen una relación significativa, puesto que  $\alpha = 0.05$  y  $p = 0.000$ , se confirma que,  $\alpha < p$ . Además, se muestra un coeficiente de correlación de 0.879, lo que indica que hay una relación positiva y fuerte en las variables de acuerdo a la tabla 13.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se sugiere a los encargados de la gerencia de una empresa privada, realizar constantes esfuerzos para poder mejorar el tema de la motivación laboral, realizando acciones para generar un ambiente laboral agradable, así como reconocer al personal, y ofrecer recomenzar al alcanzar el logro de objetivos.

**Segunda:** Se propone a los encargados de la parte administrativa de una empresa privada, generar acciones que fortalezcan la motivación intrínseca de manera personal, así mismo enumerar su actividad favorita y practicarlas consecuentemente para generar una tranquilidad y paz personal, así mismo establecer horarios para pasar tiempo de calidad con familiares y amigos laborales, de esta manera se generará una mayor motivación intrínseca y esto aportará a la productividad de la entidad.

**Segunda:** Se recomienda a los jefes de área de una empresa privada, compartir acciones para poder establecer metas y objetivos que sean valorados y recompensados, así mismo establecer criterios para reconocer a los trabajadores, y generar un ambiente armonioso para que puedan laborar con las condiciones necesarias.

## REFERENCIAS

- Abanto, W. (2014). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. [Tesis de posgrado], Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Almeida, D., y Pérez, R. (2018). La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados del sector público en la Provincia del Carchi. *SATHIRI*, 87–121.
- Antón, Z. (2021). El clima organizacional y la motivación laboral del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo 3049 Independencia, Lima, 2016. *Revista Iberoamericana de la Educacion*.
- Arias, J. (2021). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Lima: ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Arribas, M. (2004). Design and validation of questionnaires. *Midwives Profession*, 23-29.
- Bernal, C. (2010). *Investigation methodology*. Colombia: Pearson. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/EI-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *University and Society Magazine*.
- Brenlla, M. (2004). *Percentiles motivacionales*. México: Universidad Coruña.
- Cazau, P. (15 de Abril de 2006). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales*. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/37844523/cazau\\_-\\_metodologia.pdf?1433610979=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMODULO\\_404\\_REDPSICOLOGIA\\_ONLINE\\_WWW.GAL](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/37844523/cazau_-_metodologia.pdf?1433610979=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMODULO_404_REDPSICOLOGIA_ONLINE_WWW.GAL)
- Cequera, M., Rodríguez, C., y Núñez, M. (2017). *Productivity from a human perspective: Dimensions and factors*. *University and Society Magazine*.
- Ceron, J. (2017). *La importancia de la motivación en las empresas*. Colombia. Corporación Universidad de la Costa. (2020). *Enfoque humanista*. Corporación Universidad de la Costa.
- De los Rios, S., Toledo, C., Vallenas, A., y Vegas, M. (2020). *La Motivación y su relación con la Felicidad en la empresa Inka Construcciones*. [Tesis de posgrado], Lima.

- Franco, Y. (11 de Noviembre de 2018). *Research Thesis. Methodological framework*.  
<http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/marcometodologico-defunción.html>
- Ferrán, M. (2012). *Estadística aplicada a la Educación*. Madrid: Pearson.
- Garcia, M. (2014). *The analysis of social reality, methods and techniques*. Madrid: *The Survey*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=574494>
- Garcia, M. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*. Colombia: Universidad Católica de Colombia.  
[https://www.researchgate.net/publication/349857717\\_Clima\\_organizacional\\_teoría\\_y\\_práctica](https://www.researchgate.net/publication/349857717_Clima_organizacional_teoría_y_práctica)
- Gamarra, E., y Palma, J. (2021). *Motivación laboral y productividad de los trabajadores del centro comercial y residencial, Comas, Lima 2021*. Lima: Alicia.
- Godoy, J. (2019). *Motivación laboral y productividad del profesional químico farmacéutico en la Dirección General de Medicamentos Insumos y Drogas, San Miguel – 2019*. [Tesis de posgrado], Universidad César Vallejo, Lima.
- Gómez, y Ortega. (2022). *The teaching professional ethical knowledge and its presence in the inclusion of technologies in the present educational context*. Revista Electrónica de Tecnología Educativa.
- Hernández , R., Fernández, C., y Baptista , P. (2014). *Metodología de la investigación*. México : Mc Graw Hill Education .
- Hernandez, Fernandez, y Baptista. (2016). *Metodología de la Investigacion*. McGrall Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Karr, A. (2013). *Probability*. Springer-Verlag.
- Katayama, R. (2014). *Introducción a la investigación cualitativa*. Lima: Editorial de la UIGV.
- López, R., Alfaro , E., Rodriguez, L., Gutierrez, J., Iturrizaga, J., y Martinez, J. (2022). *Aplicación del Crystal Ball en la Gestión del Mantenimiento Preventivo y su influencia en la productividad en una empresa fabricante de cartón*.



- Marin, H., y Placencia, D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*.
- Maslow, A. (1943). *A theory of human motivation*. Dlaz de Santos.
- Méndez, C. (2011). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. México: Limusa.
- Miranda , J., y Toirac, L. (2018). *Indicadores de Productividad para la industria Dominicana* . Dominicana .
- Mood, N., Graybill, A., y Boes, C. (2013). *Introduction to the theory of statistics*. McGraw Hill.
- Mora, G. (2020). *La influencia de la motivación laboral y su incidencia en la productividad empresarial*.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación. Diseño y Ejecución*. Colombia: Ediciones de la U.
- Nivela , J. M. (2019). *La motivación y su influencia en la productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos, 2016*. [Tesis de posgrado], Lima.
- Ollague, J. (2018). “*Motivación laboral y productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa Maria del Triunfo*” [Tesis de posgrado], Lima.
- Orbegoso , A. (2016). La motivacion intrinseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestros. *Revista Científica de Educação*.
- Palmero, F. (1997). Motivacion: Conducta y proceso. *Electronica de Motivacion y Emocion* .
- Palomo, T. (2017). *Liderazgo y motivación en equipos de trabajo*. ESIC.
- Pizarro, M. (2017). *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016*. Perú .
- Pizarro, M. O. (2016). *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016*. [Tesis de posgrado], Lima.
- Prokopenko, J. (1869). *La gestión de la productividad: manual práctico*. Ginebra: Gestión de la productividad.

- Puma, M., y Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*. [Tesis de posgrado], *Universidad Alas Peruanas*.
- Quevedo, García, y Cañizares. (2022). *Incidencia grupal en la formación ética profesional desde el eje transversal investigativo*. Conrado.
- Robbins, P., y Judge, A. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., y Judge, T. (01 de Julio de 2013). *Comportamiento Organizacional*. [https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Rodríguez, A. (12 de Abril de 2019). *From philosophy to emerging thinking in the development of research processes*. <http://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/204>
- Rodriguez, A., Segura , X., Elizondo, M., Moreno , R., y Montalvo , J. (2020). Diagnosis of the impact of work motivation as a means to increase productivity. Case study: TSR Company of Saltillo, Coahuila, México. *Revista espacios* .
- Rojas, A. (2018). *Of the organizations, collaborators and their inherent and related flatulence*. Sevilla.
- Sanchez, H., y Reyes, C. (2019). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Visión Universitaria. [http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-y-disenos-en-la-investigacion-cientifica\\_53685](http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-y-disenos-en-la-investigacion-cientifica_53685)
- Soto, L. (2022). *Productividad laboral y la motivación del personal asistencial en un centro especializado en resonancia magnética de la región Lima, 2022*. [Tesis de posgrado], Universidad César Vallejo, Lima.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación*. Perú: San Marcos.
- Zimmerman, D. (2008). Invalidation of parametric and nonparametric statistical tests by concurrent violation of two assumptions. *Journal of Experimental Education*. <http://dx.doi.org/10.1080/00220979809598344>

## **ANEXOS**

## Anexo 1 Matriz de consistencia de la tesis

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Tipo de investigación	Participantes	Variable				
					Concepto	Definición	Indicadores	Instrumento de medida	Nivel de medida
¿De qué manera la motivación laboral incide en la productividad laboral de los trabajadores de una empresa privada, 2022?	Determinar de qué manera la motivación laboral incide en la productividad laboral de los trabajadores de una empresa privada, 2022	La motivación laboral incide de manera significativa en la productividad laboral de los trabajadores de una empresa privada, 2022	El diseño de investigación es no experimental, de tipo básico, con un enfoque cuantitativo, de un alcance descriptivo correlacional, que trata de hallar la relación entre la motivación laboral y la productividad laboral de los trabajadores de una empresa privada, 2022	Población: Los 120 empleados de una empresa privada – Huaraz 2022.  Tipo de muestreo será no probabilístico, teniendo una muestra de 93 empleados de una empresa privada – Huaraz 2022.	<b>Variable 1 Motivación Laboral</b>	Para Robbins et. Al. (2017), la motivación laboral son Como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo, que realiza una persona para alcanzar una meta.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de crecimiento</li> <li>• Nivel de reconocimiento</li> <li>• Nivel de responsabilidad</li> <li>• Nivel de salario</li> <li>• Nivel de condiciones físicas de la empresa</li> <li>• Nivel de la calidad de supervisión</li> </ul>	Cuestionario de Motivación Laboral y Extrínseca. (CML) Autor: Jacqueline Linares Marin Adaptado: Por el mismo autor	Ordinal
Problemas específicos ¿De qué manera la motivación laboral intrínseca incide en la productividad laboral de los trabajadores de una empresa privada, 2022?	Objetivos específicos Determinar de qué manera la motivación laboral intrínseca incide en la productividad laboral de los trabajadores de una empresa privada, 2022	Hipótesis específicos La motivación laboral intrínseca incide de manera significativa en la productividad laboral de los trabajadores de una empresa privada, 2022				<b>Variable 2 Productividad laboral</b>	Ceron (2017), la productividad puede definirse como la ganancia inerte de mejoras en las operaciones rápidas, duraderas y manejables. Un sistema se considera productivo si, en promedio, es capaz de lograr los objetivos establecidos sin error	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia al realizar actividades.</li> <li>• Eficacia en la generación de valor</li> <li>• Eficacia en la utilización de recursos</li> <li>• Eficacia en la comunicación</li> <li>• Eficacia en el desarrollo de problemas</li> <li>• Eficiencia en su manejo de recursos</li> <li>• Eficiencia en cuanto al tiempo.</li> <li>• Eficiencia en el ambiente laboral</li> <li>• Eficiencia en la meta presupuestaria</li> <li>• Eficiencia en las capacitaciones brindadas</li> </ul>	
¿De qué manera la motivación laboral extrínseca incide en la productividad laboral de los trabajadores de una empresa privada, 2022?	Determinar de qué manera la motivación laboral extrínseca incide en la productividad laboral de los trabajadores de una empresa privada, 2022	La motivación laboral extrínseca incide de manera significativa en la productividad laboral de los trabajadores de una empresa privada, 2022							

## Anexo 2 Tabla de operacionalización de las variables

Variable	Teoría	Def. Conceptual	Def. Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos por variable
<b>Motivación laboral</b>	<b>Teoría de los dos factores del autor Herzberg</b>  Muestra los factores tanto motivacionales como los intrínsecos: los cuales están estrechamente influenciados con la satisfacción con la naturaleza y el cargo de cada una de las acciones que un ser humano realiza	Para Robbins et. Al. (2017), la motivación laboral son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo, que realiza una persona para alcanzar una meta.	La variable será analizada mediante el instrumento generado por el autor Robbins et. Al. (2017), sobre la motivación laboral, con 21 ítems, que está dividido en 2 dimensiones: Intrínseca y extrínseca	Intrínseca	• Nivel de crecimiento	1: muy en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Muy de acuerdo	Baja del 9 al 22 Media del 23 al 35 Alta del 36 al 45
					• Nivel de reconocimiento		
					• Nivel de responsabilidad		
				Extrínseca	• Nivel de salario		
					• Nivel de condiciones físicas de la empresa		
					• Nivel de la calidad de supervisión		

Variable	Teoría	Def. Conceptual	Def. Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos por variable
Productividad laboral	<p>"Teoría de la Gestión de la Productividad" Prokopenko (1989)</p> <p>Los individuos son aquellos personajes que son totalmente relevantes y que son los principales componentes para poder generar una adecuada productividad.</p>	Ceron (2017), la productividad puede definirse como la ganancia inerte de mejoras en las operaciones rápidas, duraderas y manejables. Un sistema se considera productivo si, en promedio, es capaz de lograr los objetivos establecidos sin error.	La variable será analizada mediante el instrumento generado por los autores Robbins et. Al. (2013), sobre la productividad laboral, con 20 ítems, que está dividido en 2 dimensiones, Eficacia y eficiencia.	Eficacia	• Eficacia al realizar actividades.	1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Baja del 10 al 23 Media del 24 al 37 Alta del 38 al 50
					• Eficacia en la generación de valor		
					• Eficacia en la utilización de recursos		
					• Eficacia en la comunicación		
					• Eficacia en el desarrollo de problemas		
				Eficiencia	• Eficiencia en su manejo de recursos		
					• Eficiencia en cuanto al tiempo.		
					• Eficiencia en el ambiente laboral		
					• Eficiencia en la meta presupuestaria		
					• Eficiencia en las capacitaciones brindadas		

## Anexo 3 Instrumento de investigación

### Variable Motivación laboral

#### Cuestionario de Motivación Laboral y Extrínseca. (CML)

##### Instrumento del Motivación laboral

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

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Mis ideas y sugerencias son tomadas en cuenta.					
2	Me brindan la facilidad de realizar mi trabajo de acuerdo a mi criterio					
3	El sueldo que recibo cubre mis necesidades familiares y personales					
4	Mi jefe hace un buen trabajo en la asignación de mis funciones y coordinación con los colaboradores					
5	Considero que la empresa me proporciona los recursos y materiales necesarios para la ejecución de mi trabajo					
6	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad en mi trabajo					
7	Siento que la empresa tiene un buen plan de línea de carrera					
8	El trabajo que realizo tiene un alto nivel de importancia					
9	Me siento motivado por los resultados que logro en mi trabajo					
10	Me encuentro satisfecho por el apoyo que recibo de parte de mi jefe, cuando se presentan problemas en el trabajo					
11	La distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómodo y eficientemente					
12	La empresa me capacita para desarrollar mejor mi trabajo					
13	Recibo críticas constructivas sobre mi trabajo para mejorar					
14	Me siento recompensado económicamente por mi rendimiento en el trabajo					
15	Me motiva que mi jefe me felicite por realizar de manera correcta mi trabajo					
16	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos					
17	Me siento con la capacidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía.					
18	Considero que la remuneración que recibo está de acuerdo al trabajo que realizo					
19	La empresa presta condiciones de seguridad para realizar mi trabajo					
20	Recibo premios y/o incentivos por parte de la empresa					
21	El trabajo que realizo me permite adquirir nuevos conocimientos y progresar					

## Variable Productividad laboral

Cuestionario de la Productividad Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE.

### Instrumento de la Productividad laboral

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

Nº	Ítem	1	2	3	4	5
	<b>Eficiencia</b>					
1	Se ejecutan las actividades programadas.					
2	Se cumple con cada uno de los procedimientos					
3	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área					
4	Se genera valor y utilización de los productos generados					
5	Se hace uso de todos los recursos designados para la Dirección					
6	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la Dirección					
7	El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso					
8	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la Dirección					
9	Se resuelven los problemas con lógica y analítica					
10	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas					
	<b>Eficiencia</b>					
11	Se manejan correctamente los insumos de la Dirección					
12	Se emplean los recursos de la Dirección en la medida correcta					
13	La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el resto de las Direcciones					
14	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega					
15	Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento					
16	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión					
17	Se hace el uso eficiente del presupuesto asignado a la Dirección					
18	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente					
19	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas					
20	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades.					



Anexo 4 Escaneos de los certificados de los instrumentos, debidamente firmado por cada uno de los jueces.

Experto 1 – Variable Motivación laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>Intrínseca</b> Siento que la empresa tiene un buen plan de línea de carrera	X		X		X		
2	La empresa me capacita para desarrollar mejor mi trabajo	X		X		X		
3	Me siento con la capacidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía	X		X		X		
4	El trabajo que realizo me permite adquirir nuevos conocimientos y progresar	X		X		X		
5	Mis ideas y sugerencias son tomadas en cuenta.	X		X		X		
6	El trabajo que realizo tiene un alto nivel de importancia	X		X		X		
7	Recibo críticas constructivas sobre mi trabajo para mejorar	X		X		X		
8	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos	X		X		X		
9	Me brindan la facilidad de realizar mi trabajo de acuerdo a mi criterio	X		X		X		
10	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad en mi trabajo	X		X		X		
11	Me siento motivado por los resultados que logro en mi trabajo	X		X		X		
12	<b>Extrínseca</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El sueldo que recibo cubre mis necesidades familiares y personales	X		X		X		
14	Me siento recompensando económicamente por mi rendimiento en el trabajo	X		X		X		
15	Considero que la remuneración que recibo está de acuerdo al trabajo que realizo	X		X		X		
16	Recibo premios y/o incentivos por parte de la empresa	X		X		X		
17	Considero que la empresa me proporciona los recursos y materiales necesarios para la ejecución de mi trabajo	X		X		X		
18	La distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómodo y eficientemente	X		X		X		
19	La empresa presta condiciones de seguridad para realizar mi trabajo	X		X		X		
20	Mi jefe hace un buen trabajo en la asignación de mis funciones y coordinación con los colaboradores	X		X		X		
21	Me encuentro satisfecho por el apoyo que recibo de parte de mi jefe, cuando se presentan problemas en el trabajo	X		X		X		
22	Me motiva que mi jefe me felicite por realizar de manera correcta mi trabajo	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/ Mg: Rozas Puelles Fabricio Fernando**            **DNI: 44147297**

Especialidad del validador: **Magister en Administración estratégica de empresas.**

<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

Cusco 01 de octubre del 2022

Firma del Experto Informante.

## Experto 1 – Variable Productividad laboral



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Eficacia</b>							
1	Se ejecutan las actividades programadas.	X		X		X		
2	Se cumple con cada uno de los procedimientos	X		X		X		
3	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área	X		X		X		
4	Se genera valor y utilización de los productos generados	X		X		X		
5	Se hace uso de todos los recursos designados para la Dirección	X		X		X		
6	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la Dirección	X		X		X		
7	El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso	X		X		X		
8	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la Dirección	X		X		X		
9	Se resuelven los problemas con lógica y analítica	X		X		X		
10	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas	X		X		X		
	<b>Eficiencia</b>							
11	Se manejan correctamente los insumos de la Dirección	X		X		X		
12	Se emplean los recursos de la Dirección en la medida correcta	X		X		X		
13	La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el resto de las Direcciones	X		X		X		
14	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega	X		X		X		
15	Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento	X		X		X		
16	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión	X		X		X		
17	Se hace el uso eficiente del presupuesto asignado a la Dirección	X		X		X		
18	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente	X		X		X		
19	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas	X		X		X		
20	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades.	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/ Mg: Rozas Puelles Fabricio Fernando            DNI: 44147297  
 Especialidad del validador: Magister en Administración estratégica de empresas.

<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

Cusco 01 de octubre del 2022

Firma del Experto Informante.

**Experto n°1: Mgt. Fabricio Fernando Rozas Puelles**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ROZAS PUELLES, FABRICIO FERNANDO DNI 44147297	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 08/05/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>
ROZAS PUELLES, FABRICIO FERNANDO DNI 44147297	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 28/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>
ROZAS PUELLES, FABRICIO FERNANDO DNI 44147297	MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS Fecha de diploma: 15/05/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 21/11/2015 Fecha egreso: 07/07/2018	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i>

## Experto 2 – Variable Motivación laboral



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Intrínseca</b>							
1	Siento que la empresa tiene un buen plan de línea de carrera	X		X		X		
2	La empresa me capacita para desarrollar mejor mi trabajo	X		X		X		
3	Me siento con la capacidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía	X		X		X		
4	El trabajo que realizo me permite adquirir nuevos conocimientos y progresar	X		X		X		
5	Mis ideas y sugerencias son tomadas en cuenta.	X		X		X		
6	El trabajo que realizo tiene un alto nivel de importancia	X		X		X		
7	Recibo críticas constructivas sobre mi trabajo para mejorar	X		X		X		
8	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos	X		X		X		
9	Me brindan la facilidad de realizar mi trabajo de acuerdo a mi criterio	X		X		X		
10	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad en mi trabajo	X		X		X		
11	Me siento motivado por los resultados que logro en mi trabajo	X		X		X		
	<b>Extrínseca</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El sueldo que recibo cubre mis necesidades familiares y personales	X		X		X		
14	Me siento recompensando económicamente por mi rendimiento en el trabajo	X		X		X		
15	Considero que la remuneración que recibo está de acuerdo al trabajo que realizo	X		X		X		
16	Recibo premios y/o incentivos por parte de la empresa	X		X		X		
17	Considero que la empresa me proporciona los recursos y materiales necesarios para la ejecución de mi trabajo	X		X		X		
18	La distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómodo y eficientemente	X		X		X		
19	La empresa presta condiciones de seguridad para realizar mi trabajo	X		X		X		
20	Mi jefe hace un buen trabajo en la asignación de mis funciones y coordinación con los colaboradores	X		X		X		
21	Me encuentro satisfecho por el apoyo que recibo de parte de mi jefe, cuando se presentan problemas en el trabajo	X		X		X		
22	Me motiva que mi jefe me felicite por realizar de manera correcta mi trabajo	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/ Mg: Astete Flores Noe Fernando            DNI: 40299557

Especialidad del validador: Maestría en administración de empresas.

<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

Cusco 30 de septiembre del 2022

\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.

## Experto 2 – Variable Productividad laboral



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Eficacia</b>							
1	Se ejecutan las actividades programadas.	X		X		X		
2	Se cumple con cada uno de los procedimientos	X		X		X		
3	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área	X		X		X		
4	Se genera valor y utilización de los productos generados	X		X		X		
5	Se hace uso de todos los recursos designados para la Dirección	X		X		X		
6	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la Dirección	X		X		X		
7	El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso	X		X		X		
8	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la Dirección	X		X		X		
9	Se resuelven los problemas con lógica y analítica	X		X		X		
10	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas	X		X		X		
	<b>Eficiencia</b>							
11	Se manejan correctamente los insumos de la Dirección	X		X		X		
12	Se emplean los recursos de la Dirección en la medida correcta	X		X		X		
13	La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el resto de las Direcciones	X		X		X		
14	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega	X		X		X		
15	Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento	X		X		X		
16	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión	X		X		X		
17	Se hace el uso eficiente del presupuesto asignado a la Dirección	X		X		X		
18	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente	X		X		X		
19	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas	X		X		X		
20	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades.	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/ Mg: Astete Flores Noe Fernando**            **DNI: 40299557**  
**Especialidad del validador: Maestría en administración de empresas.**

**Cusco 30 de septiembre del 2022**

**Firma del Experto Informante.**

<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

**Experto n°2: Mgt. Noé Fernando Astete Flores**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ASTETE FLORES, NOE FERNANDO DNI 40299557	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 10/12/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>
ASTETE FLORES, NOE FERNANDO DNI 40299557	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 11/09/2002 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>
ASTETE FLORES, NOE FERNANDO DNI 40299557	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Fecha de diploma: 28/11/18 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL  Fecha matrícula: 25/07/2016 Fecha egreso: 14/01/2018	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ S.A.C. <i>PERU</i>

### Experto 3 – Variable Motivación laboral

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Intrinseca</b>							
1	Siento que la empresa tiene un buen plan de línea de carrera	x		x		x		
2	La empresa me capacita para desarrollar mejor mi trabajo	x		x		x		
3	Me siento con la capacidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía	x		x		x		
4	El trabajo que realizo me permite adquirir nuevos conocimientos y progresar	x		x		x		
5	Mis ideas y sugerencias son tomadas en cuenta.	x		x		x		
6	El trabajo que realizo tiene un alto nivel de importancia	x		x		x		
7	Recibo críticas constructivas sobre mi trabajo para mejorar	x		x		x		
8	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos	x		x		x		
9	Me brindan la facilidad de realizar mi trabajo de acuerdo a mi criterio	x		x		x		
10	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad en mi trabajo	x		x		x		
11	Me siento motivado por los resultados que logro en mi trabajo	x		x		x		
	<b>Extrinseca</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	El sueldo que recibo cubre mis necesidades familiares y personales	x		x		x		
14	Me siento recompensando económicamente por mi rendimiento en el trabajo	x		x		x		
15	Considero que la remuneración que recibo está de acuerdo al trabajo que realizo	x		x		x		
16	Recibo premios y/o incentivos por parte de la empresa	x		x		x		
17	Considero que la empresa me proporciona los recursos y materiales necesarios para la ejecución de mi trabajo	x		x		x		
18	La distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómodo y eficientemente	x		x		x		
19	La empresa presta condiciones de seguridad para realizar mi trabajo	x		x		x		
20	Mi jefe hace un buen trabajo en la asignación de mis funciones y coordinación con los colaboradores	x		x		x		
21	Me encuentro satisfecho por el apoyo que recibo de parte de mi jefe, cuando se presentan problemas en el trabajo	x		x		x		
22	Me motiva que mi jefe me felicite por realizar de manera correcta mi trabajo	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Se podría reformular las preguntas de ambas dimensiones y hacerlas más específicas

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Cleidy Gloria Salas Olivera            DNI: 45907329**

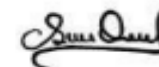
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<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

Cusco 30 de septiembre del 2022



Firma del Experto Informante.

### Experto 3 – Variable Productividad laboral



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Eficacia</b>							
1	Se ejecutan las actividades programadas.	X		X		X		
2	Se cumple con cada uno de los procedimientos	X		X		X		
3	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área	X		X		X		
4	Se genera valor y utilización de los productos generados	X		X		X		
5	Se hace uso de todos los recursos designados para la Dirección	X		X		X		
6	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la Dirección	X		X		X		
7	El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso	X		X		X		
8	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la Dirección	X		X		X		
9	Se resuelven los problemas con lógica y analítica	X		X		X		
10	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas	X		X		X		
	<b>Eficiencia</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se manejan correctamente los insumos de la Dirección	X		X		X		
12	Se emplean los recursos de la Dirección en la medida correcta	X		X		X		
13	La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el resto de las Direcciones	X		X		X		
14	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega	X		X		X		
15	Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento	X		X		X		
16	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión	X		X		X		
17	Se hace el uso eficiente del presupuesto asignado a la Dirección	X		X		X		
18	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente	X		X		X		
19	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas	X		X		X		
20	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Se podría reformular las preguntas de ambas dimensiones y hacerlas más específicas

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable** [ X ]            **Aplicable después de corregir** [ ]            **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ **Mg:** Cleidy Gloria Salas Olivera            **DNI:** 45907329

<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

Cusco 30 de septiembre del 2022

Firma del Experto Informante.



**Experto n°3: Mgt. Cleidy Gloria Salas Olivera**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SALAS OLIVERA, CLEIDY GLORIA DNI 45907329	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 02/03/2010 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>
SALAS OLIVERA, CLEIDY GLORIA DNI 45907329	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 02/07/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>
SALAS OLIVERA, CLEIDY GLORIA DNI 45907329	MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS Fecha de diploma: 03/04/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 14/05/2016 Fecha egreso: 15/12/2018	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i>

## **Anexo 5 Prueba de normalidad de los datos**

### **Prueba de normalidad.**

Según lo que manifiesta el autor Zimmerman (2008), existen pruebas de normalidad que son constantemente usadas siendo conocidas como la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov y Shapiro Wilk, el primero se usa cuando se tiene menos de 50 muestras pero si la cantidad de la muestra es mayor se recurre a la segunda prueba.

- Ho: Los datos que se contienen, poseen una distribución normal
- Ha: Los datos no poseen una distribución normal

### **Prueba estadística a emplear**

- Se emplearemos la prueba de Kolgomorov - Smirnov, debido a que la población del estudio es mayor a 50.

	<b>Estadística</b>	<b>gl</b>	<b>p</b>
Motivación laboral	0.311	93	0
Productividad laboral	0.358	93	0

### **De los resultados se indica que:**

- Si  $p < 0.05$  se desecha la Ho y se valida la Ha
- Si  $p \geq 0.05$  validamos la Ho y se desecha la Ha

### **Decisión estadística**

Como  $p = 0 < 0.05$ , es por ello que se rechazara la Ho y se aceptara la Ha, es decir, los datos no tienen una distribución estadística no paramétrica.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

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

Yo, QUISPILAY JOYOS GLORIA ELVIRA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y productividad laboral en los trabajadores de una empresa privada – 2022", cuyo autor es RAMIREZ VELARDE RAINMAN JUVENAL, 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, 27 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
QUISPILAY JOYOS GLORIA ELVIRA <b>DNI:</b> 09634909 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6453-893X	Firmado electrónicamente por: GEQUISPILAYQ el 03-01-2023 10:31:35

Código documento Trilce: TRI - 0502923