



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 automotriz en el Distrito de Ate, 2023**

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

AUTORA:

Rojas Fanola, Diana Lisbeth (orcid.org/0009-0004-5298-0108)

ASESORES:

Dra. Quiñones Li, Aura Elisa (orcid.org/0000-0002-5105-1188)

Mg. Trinidad Vargas, Ommero Romie (orcid.org/0000-0002-8512-383X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2024

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a mis padres Noe y Florentina, asimismo, a mi hermano Noe Ariste que siempre estuvieron conmigo en todo este proceso hasta llegar a mi objetivo final.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por darme salud y bienestar permitiéndome lograr lo que siempre anhele por mucho tiempo, asimismo quiero agradecer a todos los que me apoyaron en este proceso de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUIÑONES LI AURA ELISA, 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 Automotriz en el Distrito de Ate,2023", cuyo autor es ROJAS FANOLA DIANA LISBETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUIÑONES LI AURA ELISA DNI: 07721447 ORCID: 0000-0002-5105-1188	Firmado electrónicamente por: AQUINONEGL el 07- 01-2024 19:55:08

Código documento Trilce: TRI - 0709711





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ROJAS FANOLA DIANA LISBETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación y Productividad Laboral en los Trabajadores de una Empresa Automotriz en el Distrito de Ate,2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
DIANA LISBETH ROJAS FANOLA DNI: 72724376 ORCID: 0009-0004-5298-0108	Firmado electrónicamente por: DLROJASF el 27-12- 2023 10:21:49

Código documento Trilce: TRI - 0709712



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.1.1 Nivel de investigación	15
3.1.2 Tipo de investigación	15
3.1.3 Enfoque de investigación.....	15
3.1.4 Diseño de investigación.....	16
3.2 Variables y operacionalización.....	16
3.3 Población	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.4.1. Técnica.....	18
3.4.2. Instrumento	19
3.4.3. Válido.....	19
3.4.4. Confiabilidad.....	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.6.1 Estadística descriptiva	22
3.6.2 Estadística inferencial.....	23
3.7 Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS	25

V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS.....	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Escala de medición del Alfa de Cronbach	21
Tabla 2. Alfa de Cronbach de motivación	21
Tabla 3. Alfa de Cronbach de productividad laboral	22
Tabla 4. Frecuencia y porcentaje de la motivación	25
Tabla 5. Frecuencia y porcentaje de los factores motivacionales	26
Tabla 6. Frecuencia y porcentaje de los factores higiénicos	27
Tabla 7 .Frecuencia y porcentaje de la productividad laboral	28
Tabla 8. Frecuencia y porcentaje de la satisfacción en el trabajo	30
Tabla 9. Frecuencia y porcentaje de trabajo en equipo	30
Tabla 10. Frecuencia y porcentaje del clima organizacional	32
Tabla 11. Tabla cruzada entre motivación y productividad laboral	33
Tabla 12. Tabla de prueba de normalidad	34
Tabla 13. Rango de relación	35
Tabla 14. Prueba de hipótesis entre motivación y productividad laboral	36
Tabla 15. Prueba de hipótesis entre factores motivacionales y productividad laboral	37
Tabla 16. Prueba de hipótesis entre factores higiénicos y productividad laboral ..	38

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución porcentual según el nivel de motivación	25
Figura 2. Distribución porcentual según el nivel de factores motivacionales	26
Figura 3. Distribución porcentual según el nivel de factores higiénicos	27
Figura 4. Distribución porcentual según el nivel de productividad laboral.....	29
Figura 5. Distribución porcentual según el nivel de satisfacción en el trabajo	30
Figura 6. Distribución porcentual según el nivel de trabajo en equipo	31
Figura 7. distribución porcentual según el nivel de clima organizacional.....	32
Figura 8. Distribución porcentual según el nivel entre motivación y productividad laboral.....	33

RESUMEN

El trabajo realizado comprende la motivación y productividad laboral en los trabajadores de una empresa Automotriz en el distrito de Ate, 2023, tuvo como objetivo, determinar cómo se relaciona la motivación y productividad laboral. La investigación es de nivel correlacional, tipo básico, enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal. La población objeto de estudio está conformada por 80 empleados en la cual se tomó el total, es decir, población censal. El instrumento es el cuestionario, distribuidos en dos variables y 5 dimensiones en total, está conformado por 36 ítems el cual fue validado por tres entendidos de la materia que mencionan que si esta apto para aplicarlo. La técnica de la encuesta se realizó a los empleados de la empresa Automotriz. Asimismo, el alfa de cronbach obtuvo como resultado para la primera variable 0.874 y para la segunda variable 0.922, tiene una confiabilidad excelente para ello se empleó el software SPSS V29, finalmente el estudio concluyó que las variables se relacionan significativamente teniendo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.869 lo cual significa que tiene una correlación positiva muy fuerte.

Palabras clave: Motivación, productividad laboral, correlación.

ABSTRACT

The work carried out on motivation and labour productivity in the workers of an automotive company in the district of Ate, 2023, had the objective of determining how motivation and labour productivity are related. The research is of correlational level, basic type, quantitative approach and non-experimental cross-sectional design. The study population consisted of 80 employees, i.e. the total census population. The instrument is the questionnaire, distributed in two variables and 5 dimensions in total, is made up of 36 items which was validated by three experts in the field who mentioned that it is suitable for application. The survey technique was carried out on the employees of the automotive company. Also, the cronbach's alpha obtained as a result for the first variable 0.874 and for the second variable 0.922, it has an excellent reliability for it the SPSS V29 software was used, finally the study concluded that the variables are significantly related having a correlation coefficient of Spearman's Rho 0.869 which means that it has a very strong positive correlation.

Keywords: Motivation, labor productivity, correlation.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación y la productividad laboral de los asalariados de la entidad Automotriz en Ate fueron las variables problemáticas de la investigación.

En el mundo empresarial, la motivación es crucial porque en toda organización se prestó atención a las necesidades del cliente durante su visita, por lo que un personal motivado brindará un buen servicio, lo que conducirá al desarrollo y crecimiento estable de una empresa.

La importancia de la motivación en toda organización ha sido demostrada a lo largo de la historia. Esta actividad ayudo al desarrollo de la civilización de la sociedad. En la actualidad, este concepto se relacionó dinámicamente con los empleados motivados, quienes tienen como objetivo mejorar la productividad de la entidad. Para ello, se debe considerar el trato profesional y su comodidad laboral. Es importante destacar que el compromiso de los empleados es el principal indicador para lograr la productividad deseada en la entidad (Burga y Wiese, 2018).

A nivel mundial, mediante investigaciones ya realizadas, se puede decir que, en el transcurso del tiempo, la productividad laboral se convierte en un factor esencial que determina el estándar de vida de la gente, ya que tiene un impacto en la capacidad económica de las familias a través de un incremento en los salarios y/o una reducción en los precios. Además, disminuye los costos asociados con la producción y mejora la rentabilidad de las inversiones en los negocios (Rangel y López 2022).

A nivel nacional, el parque de vehículos ha aumentado significativamente. Según lo informado por la CCL en el año 2016, cerca del 66% de los 1,7 millones de automóviles se concentran en Lima y Callao. Cada uno de estos vehículos requiere revisiones y controles de mantenimiento periódicos. Por otra parte, los talleres de mecánica autorizados u reglamentaria no tienen muchos clientes. Una de las causas de este riesgo es la proliferación de talleres piratas en las principales vías y la falta de motivación de los trabajadores (Diario el comercio, 2018).

Actualmente en nuestro país, el mal concepto sobre la motivación que brindan las empresas repercute en la productividad laboral dado que las instituciones consideran que el foco principal son sus clientes y que estos necesariamente estén satisfechos con la atención que reciben, sin embargo, las entidades opinaron que no es una buena inversión motivar a sus colaboradores dado que una gran cantidad de ellas carecen de los recursos necesarios.

A nivel local, La empresa automotriz de Ate se enfoca en el mantenimiento y reparación de vehículos. Se encontró que no tienen una buena idea de la motivación que brinda el taller a sus empleados, lo que afecta la productividad laboral. El problema principal es que no sabía cómo motivar a su personal, generando que la empresa no logre los objetivos esperados y la producción deseada. Es por ello, que dicha entidad no ha podido crecer ni establecer su marca porque sigue creyendo que no es necesario motivar a los empleados principales y solo se enfoca en arreglar un carro. Por lo tanto, se recomienda que el trabajador esté motivado para lograr los objetivos deseados y satisfacer las expectativas de los usuarios. En resumen, esta investigación tiene como objetivo demostrar cómo las variables de motivación y la productividad laboral en los asalariados de la compañía automotriz están relacionadas entre sí.

Por lo descrito anteriormente, se planteará este problema general ¿Cuál es la relación entre motivación y productividad laboral en los trabajadores de una empresa automotriz en el distrito de Ate,2023? De igual manera se planteará los siguientes problemas específicos ¿De qué manera los factores motivacionales se relacionan con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa automotriz en el distrito de Ate,2023? ¿De qué manera los factores higiénicos se relacionan con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa automotriz en el distrito de Ate,2023?

Esta investigación se justificará teóricamente y explico cómo se relacionan las variables en la industria automotriz. Como resultado, busco obtener más información sobre estas dos variables. Además, tiene como objetivo expandir los conocimientos teóricos que sustentan el tema de la investigación.

De igual manera, la justificación del proyecto tiene un enfoque práctico, ya que los hallazgos podrían proporcionar al gerente del taller de reparación de automóviles las herramientas necesarias para determinar las mejores estrategias de motivación para su equipo, Con la meta de potenciar la productividad de la entidad.

Asimismo, Justificación social, a medida que las expectativas de los clientes se vuelven más intensas y cambiantes, se necesita investigar cómo mantener a los empleados motivados, ya que brindar un mejor servicio genera lealtad en los clientes, y con ello los gerentes comerciales pueden aprovecharlos para tomar mejores decisiones.

La justificación metodológica se basará en teorías sobre motivación, productividad laboral, colaboradores y clientes. De manera similar, se utilizaron instrumentos para recopilar información, como un cuestionario dirigido a los empleados de la entidad automotriz.

El objetivo principal de esta investigación es determinar cómo se relaciona la motivación y productividad laboral en los trabajadores de una empresa automotriz en el distrito de Ate,2023. Así mismo, los objetivos específicos: Establecer la relación entre los factores motivacionales y la productividad laboral en los trabajadores de una empresa automotriz en el distrito de Ate,2023. Determinar cómo se relaciona los factores higiénicos y la productividad laboral en los trabajadores de una empresa automotriz en el distrito de Ate,2023.

Luego de plantear los objetivos, se planteará la siguiente hipótesis general, existe relación significativa entre la motivación y productividad laboral en los trabajadores de una empresa automotriz en el distrito de Ate, 2023.Posteriormente, se plantean las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre los factores motivacionales y la productividad laboral en los trabajadores de una empresa automotriz en el distrito de Ate,2023. Existe relación significativa entre los factores higiénicos y la productividad laboral en los trabajadores de una empresa automotriz en el distrito de Ate,2023.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación se fundamentó en estudios anteriores, tomando en cuenta también los contextos internacionales.

Rodríguez et al., (2020), en México presentan su artículo científico, la metodología es cuantitativa, descriptivo-correlacional, y el muestreo fue no probabilístico por conveniencia porque el grupo estaba compuesto por 12 colaboradores. El instrumento utilizado fue una encuesta- Likert, Resultado: el 58% de los encuestados están en desacuerdo porque no proporcionan motivación, por lo que la productividad no es tan positiva, el 25% le es indiferente, alfa de Cronbach de 0.891. Conclusión: descubrió que una gran cantidad de trabajadores en esa empresa discernen su motivación y la clasifican como regular.

Prada et al. (2020), en Colombia presentaron en el artículo científico, la metodología que se utilizó un enfoque mixto y la muestra consistió en 162 trabajadores, asimismo, se utilizó el cuestionario mediante escala de medición. Resultado: lo que resultó en una tasa de respuesta del 93 %, con un 56.3 % de hombres y un 43.7 % de mujeres. El promedio de edad para analizar los datos fue de 41 años, se realizó mediante un programa estadístico. En conclusión, de que las dos variables tienen una relación que es estadísticamente significativa.

Saeteros y Orbe (2021), en el artículo científico en Venezuela, teniendo como metodología de tipo descriptivo- de campo, se empleó la encuesta como herramienta para facilitar la recopilación de información de todos los empleados, asimismo se realizó un muestreo de 66 personas a quienes se les tomó la encuesta. Resultado: El 86.4% son trabajadores (área operativa), mientras que el 9.10% son administradores y el restante son directivos. En conclusión, las empresas deben abordar la motivación como un componente crucial para aumentar la productividad.

Guzmán, Sánchez, Placencia y Silva (2020), el estudio científico llevada a cabo en Colombia. Se empleó un método descriptivo, transversal y correlacional analítico, con el apoyo de Microsoft Excel, el software estadístico 16 y la correlación de Pearson. Los resultados mostraron que tanto la población como la muestra consistían en N=77 y n=64 respectivamente. Los factores de motivación más

destacados fueron el desarrollo profesional con una puntuación media de 9.015 ± 1.923 (desviación estándar), las relaciones con los colegas 8.812 ± 2.259 , el logro 8.406 ± 2.060 y la seguridad en el trabajo 8.203 ± 2.520 . En términos de rendimiento laboral, se observó que era regular en el 7.81% de los casos, bueno en el 28.13% y muy bueno en el 64.06%. Al analizar la correlación entre los factores motivacionales y el rendimiento laboral, se encontró que, de los 15 factores motivacionales examinados, los más significativos fueron la seguridad laboral ($r:0.2511$, $p=0.04$) y las relaciones con el superior ($r: -0.2508$, $p=0.04$). Se llegó a la conclusión de que estos elementos motivacionales están significativamente correlacionados con el desempeño en el trabajo. Se demostró que, a medida que aumenta la apreciación de las relaciones con el supervisor, disminuye el rendimiento laboral; en cambio, a medida que aumenta la valoración de los factores motivacionales, mejora el rendimiento laboral.

Bauer (2022), En Ecuador, se realizó un estudio de tipo cuantitativo, no experimental y de corte transversal, con una orientación de investigación correlacional. Resultados: Se emplearon dos instrumentos principales: un cuestionario de desempeño laboral con una confiabilidad de 0.823 y un cuestionario de motivación laboral con un Alpha de Cronbach de 0.831, que se administraron a un conjunto de 53 profesionales. Los resultados indicaron que el 7.5% tiene una motivación baja, mientras que el 45.3% tiene un nivel medio y el 47.2% un nivel alto. En cuanto al rendimiento laboral, se obtuvo una media de 3.81, lo que se interpreta como un nivel medio con una tendencia a ser alto. Conclusión: Se observó una relación entre ambas variables.

Además, se mencionan los antecedentes nacionales para que tengamos una comprensión más clara.

Mayra et al., (2022), en Huancayo, se empleó un enfoque cuantitativo con una metodología descriptiva-correlacional y un diseño transversal no experimental. Se ajustó un cuestionario a la escala de Likert, obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach de $\alpha = 0,921$, lo cual evidencia una alta confiabilidad de la herramienta. Además, se encontró una correlación directa y moderada, con un valor r de Pearson ($r = 0,478$) y una significancia de $p = 0.000$. De esto se infiere que existe una correlación importante entre ellas.

Ignacio (2019), en Chimbote en su estudio el propósito fue determinar cómo se relacionan la motivación y la productividad laboral. Metodología: el enfoque es cuantitativo, tipo no experimental, y se utiliza un diseño correlacional no experimental transversal. Resultado: La población es de 234 empleados administrativos y la muestra es de 176, se aplicaron seis instrumentos como cuestionarios, guías de entrevistas, guías de observación. Asimismo, se puede inferir un grado muy moderado ($r = 0.655$) entre ambas variables. Conclusión: ambas variables están relacionadas entre sí.

Palomino (2022), en Lima se aplicó una metodología básica, cuantitativa y correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal. En cuanto a los resultados: se empleó un cuestionario basado en la escala de Likert para una muestra de 100 participantes; se obtuvo una tasa de rho de Spearman de 0.001, que es menor que 0.05, y se detectó una correlación positiva baja de 0.326. En conclusión, se puede afirmar que las variables tienen una relación significativa.

Zapata, Napán y Meza (2023), en Lima, se llevó a cabo un diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo y descriptivo correlacional. La población del estudio fue censal, integrada por 105 empleados. Se utilizó un cuestionario de 36 ítems para ambas variables para recopilar datos. Los resultados mostraron un nivel de confianza del 95%, con un valor α (alfa) de 0,00, que es inferior a 0,05. La correlación encontrada para la hipótesis general fue de ($r=0,764$). Por lo tanto, se estableció una correlación significativa entre ambas variables.

Soto (2022), en Lima en su estudio tuvo como metodología: tipo básico-correlacional-diseño no experimental-transversal-cuantitativo. Resultado: Se realizaron 80 encuestas al personal y se llevó a cabo una prueba piloto a 30 personas. Con el análisis alfa de Cronbach, el valor fue 0,864 y 0,897, lo que indica que los instrumentos eran muy confiables, con un valor p de 0.000 y un factor rs de 0,522. Conclusión: se confirma la hipótesis al encontrar una alta correlación entre sí.

Continuando con el estudio, se examinaron varias teorías relacionadas con el tema y se mencionaron varios autores que ofrecieron una definición más precisa de las variables examinadas.

En cuanto a la primera variable de motivación, se basa en la teoría Herzberg (1959) citado por Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020), en donde menciona que la motivación se puede describir como un estímulo interno que desencadena la inclinación de una persona a emprender cualquier actividad o comportamiento dirigido hacia un objetivo, con el propósito de alcanzar una meta específica. Asimismo, menciono que los factores que contribuyen a la satisfacción laboral y la insatisfacción son distintos e independientes. Además, se mencionan las dimensiones de motivación, que incluyen:

- Los factores motivacionales estos están relacionados con el trabajo y están asociados con la satisfacción laboral como son (el reconocimiento, logro personal, crecimiento profesional, responsabilidad y las oportunidades de desarrollo).
- Los factores higiénicos estos están relacionados con las condiciones externas del trabajo y están más asociados con la insatisfacción laboral como son (el sueldo, bonificación, ambiente de trabajo y las relaciones laborales).

Dichos elementos son cruciales en las organizaciones para crear un entorno laboral positivo y productivo. Esta teoría es ampliamente reconocida y utilizada en la gestión del personal debido a su importancia e impacto en la comprensión de las motivaciones de los empleados.

La teoría de Herzberg (1959) citado por Ribeiro, Passos y Pereira (2018), el objetivo de este investigador fue comprender las necesidades, motivaciones y actitudes de las personas en el lugar de trabajo, lo que le permitió desarrollar los supuestos fundamentales para comprender el comportamiento de los empleados. A través de dos tipos de factores como son: los factores higiene no son motivadores por sí solos, su ausencia puede causar insatisfacción o desmotivación. La gestión de la empresa, el sueldo, las interacciones humanas y las condiciones laborales son algunos ejemplos. Además, los factores motivadores son los que realmente

hacen que las cosas sucedan como son la responsabilidad, el reconocimiento y el propio trabajo son algunos ejemplos de factores motivacionales.

La motivación es la voluntad de realizar grandes esfuerzos para alcanzar los objetivos organizacionales basándose en la capacidad de responder a necesidades específicas. También se puede definir como un proceso que requiere motivar a alguien a realizar una serie de acciones para lograr ciertos objetivos (Mulyani, Sari y Widian, 2020).

Según López (2018), dice que cuando sigues luchando por el objetivo que quieres es lo que suelen llamar motivación, asimismo, menciona el modelo jerárquico de motivación intrínseca y extrínseca propuesto por Vallerand (1997), da a conocer sobre la motivación intrínseca que es aquella que aumenta en presencia de retroalimentación positiva y disminuye en presencia de retroalimentación negativa, al igual que la amenaza de castigo por un desempeño deficiente al enfrentarse a una determinada tarea. Finalmente, cabe señalar que la motivación intrínseca ayuda a predecir significativamente el compromiso cognitivo. Por consiguiente, la motivación extrínseca es aquella que se caracteriza por una estructura hacia una meta y, por lo tanto, funciona como un instrumento. Tales motivaciones comparten características dependientes del momento y del contexto con motivaciones intrínsecas en el sentido de que caracterizan a un individuo en un momento particular y en relación con una actividad particular, asimismo, se menciona 3 conceptos fundamentales que hacen referencia a la motivación extrínseca como primer concepto es el castigo (se refiere a un objeto poco atractivo presentado a un sujeto después de una serie de acciones que hace que sea menos probable que el sujeto repita la acción).El segundo concepto es recompensa (hace referencia a un componente del ambiente que es apreciado y que se concede a una persona después de realizar una secuencia de acciones, con la finalidad de aumentar la probabilidad de que dicho acto se reproduzca en el futuro).Por último es el incentivo (es cuando al individuo se le ofrecen varias opciones y se le pide que las tome o rechace).

Según Escamilla, Segovia y Terán (2022) mencionan que la motivación del empleado se define como un estado emocional que surge como resultado de la influencia ejercida por motivos específicos. Los motivos pueden incluir satisfacción,

interés, compromiso con el trabajo y orientación al éxito. Esto especifica que los motivos del comportamiento del empleado pueden provenir de fuentes intrínsecas, como el logro, el éxito, el interés laboral o la satisfacción, o de fuentes extrínsecas, como las obligaciones, etc.

Para Gazca, Zárata y Mota (2020), descubrieron que la motivación es un factor que las empresas deben promover dado que con esta va a incentivar a las personas a realizar actividades con compromiso generando satisfacción laboral, sin embargo, las razones por la que los empleados están motivados cambian con el tiempo, dado que la gran mayoría reaccionan y se comportan de manera diferente y eso va dependiendo de cómo se satisfagan sus necesidades.

Por otro lado, existe la “Teoría de la jerarquía de las necesidades”, presentado por Abraham Maslow quien menciona que la motivación se basa en satisfacer sus necesidades internas en base a 5 necesidades. La primera necesidad está relacionada a las fisiológicas en la que significa que son las necesidades básicas de vida como son (respirar, dormir, comer, etc.). La segunda necesidad es seguridad están relacionadas con el ser humano como son (protección, seguridad física, estabilidad). La tercera necesidad es de amor y pertenencia en esta podemos darnos cuenta que son de acuerdo a los sentimiento de las personas hacia otras como son el (deseo de tener una familia, relaciones, afecto). La cuarta necesidad es de estima en esta podemos relacionarlo a los reconocimientos que cada persona consigue en la vida como son (reputación, dignidad, fama, atención). Por último es la necesidad de autorrealización está relacionada al crecimiento personal que tiene cada persona como es la terminar la carrera que estas estudiando (Olarte, Ortiz y Alvarado,2021).

Abraham Maslow organizó esas necesidades en función de su importancia y las presentó en una jerarquía piramidal, como se muestra arriba. Esta jerarquía de necesidades muestra los diversos niveles de necesidades de cada persona. Maslow sugirió que el comportamiento humano puede ser impulsado por necesidades insatisfechas. Las aspiraciones y la intención de cubrir las necesidades físicas, junto con las necesidades de seguridad y protección, constituyen los factores predominantes que dirigen el comportamiento humano. El individuo se esfuerza por satisfacer las necesidades superiores, también conocidas

como necesidades secundarias, cuando estas necesidades están mínimamente satisfechas (Alam, Hassan, Bowyer, y Reaz 2020).

Para Basalamah y Asad (2021), Se destaca que una administración eficaz es esencial para cumplir con las necesidades vitales y de crecimiento de una organización. El comportamiento laboral y el desempeño están influenciados por la motivación. Los trabajadores motivados encontrarán felicidad en su trabajo. A su vez, esta satisfacción laboral influirá en el rendimiento, lo que le permitirá contribuir al mejor posible a la institución.

Debido a que el sentimiento de pertenencia a un grupo son necesidades básicas de todo ser humano, los trabajadores se sienten más motivados cuando forman parte de un equipo en el que pueden hacer sugerencias (Guedes, Figueiredo, Pereira y Loiola, 2021).

Rosenberger et al. (2019), dicen que la motivación se refiere a un estado activado dentro de una persona, que representa factores internos que despiertan, conducen y provocan un comportamiento dirigido a un objetivo.

Por otra parte, existe la "Teoría de McClelland" dicha teoría se centró en tres necesidades, en él sugiere que las necesidades insatisfechas crean una tensión que fomenta la impulsividad individual. McClelland, por su parte, destaca las tres fuerzas motrices y estas son las más importantes. Motivación de logro: está relacionada con una persona que tiene el deseo de sobresalir en las funciones que realiza y de esa manera poder lograr sus metas. Motivación por poder: Alude al deseo de ejercer influencia y control sobre los demás, así como sobre el propio entorno. Por último, está la Motivación por afiliación: tratando de relacionarse socialmente con otras personas (Peña y Villón ,2018).

Asimismo, la "Teoría de Alderfer ERC" a diferencia de las cinco propuestas por Maslow, Alderfer propone una escala jerárquica en la que se clasifican las necesidades humanas, donde incluye tres necesidades (ERC):

- E: Necesidades de existencia (físicas, laborales y salariales).
- R: Necesidades de relación (sociales, reconocimiento).
- C: Necesidades de crecimiento (auto mejoramiento y perfeccionamiento personal).

Los empleados en el lugar de trabajo se preocupan principalmente por satisfacer las necesidades existenciales, como el salario y la seguridad laboral, luego se preocupan por las relaciones para que los compañeros de trabajo entiendan y entiendan, y finalmente se enfocan en la necesidad de superación personal o crecimiento (Santangelo, 2018).

Koe y Afiqah (2020) mencionó que aquellos que están motivados hacen un mayor esfuerzo para completar una tarea que aquellos que no lo están. Por lo tanto, la retroalimentación positiva satisface la necesidad de competencia y aumenta la motivación, mientras que la retroalimentación negativa provoca lo contrario, ya que causa insatisfacción con la necesidad de competencia y disminuye la motivación.

Para la segunda variable Productividad laboral, se citó a Orrego y Valencia (2022), mencionaron que la productividad es una métrica ampliamente utilizada para determinar qué tan efectivamente se utilizan sus recursos para producir bienes y servicios. Además, se mencionan las siguientes dimensiones de la productividad laboral:

- Satisfacción en el trabajo: Se conoce el entorno de trabajo real y deseado de un empleado dentro de la organización, y también puede ver qué tan satisfecho está un empleado.
- Trabajo en equipo: Tiene que ver con un equipo de personas que tienen metas, tareas y responsabilidades comunes y que llevan a cabo sus actividades de manera coordinada.
- Clima organizacional: Se describe como el resultado final de cómo las personas interactúan entre sí y cómo sus valores, actitudes y creencias en el trabajo influyen en estos comportamientos.

Debido a su impacto en la eficiencia, el rendimiento y la sostenibilidad de las empresas, la productividad laboral es crucial. Las economías y las organizaciones pueden alcanzar un mayor éxito y prosperidad enfocándose en mejorar la productividad.

Kapelyuk (2020), Mencionó que la única fuente de crecimiento económico es la productividad laboral, ya que una mayor productividad aumenta la producción manufacturera y el PIB.

Las empresas aumentaron la productividad porque utilizaron más su capacidad productiva instalada y porque se realizaron las llamadas economías de escala estáticas y dinámicas; estos mecanismos se reflejarán globalmente en la reducción de la intensidad de capital. Así, desde esta perspectiva, la mejor manera de impulsar la demanda es aumentar la productividad, lo que puede lograrse mediante el aumento del gasto público, es decir, es una fórmula política para aumentar la productividad. Sin embargo, esta es una recomendación general (Zavaleta y Cruz, 2019).

Cock et al. (2022), mencionan que la productividad laboral (definida como producción económica por unidad de trabajo) ha aumentado significativamente en los países más ricos, lo que dificulta que los países más pobres compitan en un mundo globalizado.

La productividad y la motivación de los asalariados organizacionales suelen verse afectadas por la inestabilidad laboral, por lo que un nivel de especialización en las tareas aumentará la eficiencia y la utilidad en el lugar de trabajo, creando estabilidad y mejores condiciones de vida para los empleados. Además, es importante destacar que las disparidades en la productividad existentes entre las industrias tradicionales y modernas resultan en conflictos debido a las disparidades salariales, y todo el deterioro social resultante se refleja en los niveles subyacentes de inseguridad provocados por la disminución de los ingresos en las industrias tradicionales (Franco, Uribe y Agudelo, 2021).

Sin embargo, Rangel y López (2022), señalaron que las medidas de valor agregado se utilizan para estimar la productividad laboral. No obstante, el estudio de la productividad a través del uso de la producción total y la determinación de las funciones de producción está adquiriendo cada vez más relevancia. Además, debido a que son menos sensibles a la sustitución de factores laborales e insumos intermedios, las medidas de valor agregado de la productividad laboral tienen una ventaja en comparación con sus contrapartes. Sin embargo, su inconveniente radica en que son sensibles a las tendencias de los precios y consideran los factores relacionados con el trabajo.

Según Ganga y Villacís (2018), Los jefes usan con frecuencia la productividad del trabajo para lograr mejores resultados cuando administran esfuerzos para mejorar el rendimiento del personal. Además, indica que la eficiencia en la gestión de estas actividades puede ayudar a los empleados a ser más productivos, lo que aumentará significativamente la productividad general. Por lo tanto, se clasifican en tres categorías:

- Factores individuales: Está relacionado con los procesos mentales y se refiere a las acciones que realizan los individuos que establecen una organización para satisfacer sus necesidades.
- Factores grupales: El trato de los empleados entre sí para satisfacer necesidades compartidas y las circunstancias bajo las cuales son parte del individuo están conectados a procesos psicosociales.
- Factores organizacionales: Los procesos psicológicos que afectan y son afectados por los miembros de una organización; Estos son problemas que deben investigarse de forma independiente porque ocurren en el lugar de trabajo.

La eficacia de las máquinas, los equipos de trabajo y los talleres es un aspecto crucial en cualquier organización. La eficiencia también se puede interpretar como la productividad en relación con el consumo de recursos en un período específico. En lugar de depender exclusivamente de la mano de obra, la eficiencia de las máquinas y equipos se basa en sus especificaciones técnicas. Es esencial tener en cuenta los factores que afectan esto. Además, puede representarse como la cantidad total de productos dividida entre el número de materiales utilizados en su elaboración. Sin embargo, el avance, los métodos de producción y todos los aspectos del desarrollo contribuyen a la productividad (Balladares, 2023).

Misra (2019), se dice que la rentabilidad es una medida de la capacidad de convertir recursos materiales y humanos en bienes y servicios. El grado de expansión económica está vinculado a la productividad laboral.

La productividad laboral varía entre países y sectores económicos. Por un lado, el costo de los materiales fijos utilizados durante el proceso de producción,

así como el daño físico y moral causado. Pero es un cambio en el valor del producto final. El nivel de salario y la motivación para el trabajo de alto rendimiento están influenciados por la diferencia en la productividad del personal. El alto nivel de remuneración es una buena herramienta para fomentar la innovación en todos los sectores económicos porque hipotéticamente contribuye a la reproducción del bienestar mental y físico de los trabajadores (Makhmutov et al., 2019).

La productividad laboral es un importante motor del éxito económico. Los economistas dedican mucha atención a comprender, medir y mejorar la productividad (Day et al., 2019).

Bakas, Kostis y Petrakis (2020), mencionan que la rentabilidad es un factor crucial que influye en el progreso económico. Así, una disminución notable en la productividad puede impedir que las naciones de ingresos medios alcancen a las naciones en desarrollo. En aproximadamente el 85% de las economías globales, la disminución en el incremento de la producción se debe a un descenso en la productividad total de los factores, en lugar de una disminución en la velocidad de incremento de la acumulación de capital.

La respuesta a estos cambios es una mayor conciencia del valor de los recursos humanos de alta calidad para la competitividad empresarial. Los recursos humanos son cruciales y garantiza que una empresa tenga una ventaja competitiva (Sutrisno y Sunarsi, 2019).

Para Díaz y Pérez (2021), los salarios son otro factor directamente relacionado con la productividad. La teoría económica tradicional sostiene que, en una economía competitiva, los factores de producción se pagan de acuerdo con los precios marginales de sus productos. Por lo tanto, los salarios, también conocidos como precio del trabajo, son una medida de productividad, lo que significa que aumentan a medida que aumenta la producción laboral. En otras palabras, los salarios más altos están vinculados a la productividad.

III. METODOLOGÍA

La evolución de la filosofía y la ciencia ha generado un vasto cúmulo de información en distintas disciplinas del saber. Por consiguiente, se las ve como métodos para solucionar los problemas intrínsecos a la raza humana (Rodríguez, 2019).

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Nivel de investigación

Esta investigación tiene un alcance correlacional, asimismo, desea medir la asociación entre las variables de la industria Automotriz.

Busca relacionar dos o más variables para determinar la intensidad de la asociación, lo que lo convierte en un estudio de nivel correlacional. Cada uno de los aprendizajes correlacionales se mide, se hacen cálculos, se analizan y se establecen conexiones. Son verificados mediante la prueba de hipótesis (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.1.2 Tipo de investigación

La finalidad esencial de la investigación básica radica en la expansión del entendimiento de una realidad presente en un tiempo específico. Esta investigación permite ampliar los conocimientos acerca de alguna irregularidad del estudio, proporcionando así nuevos argumentos para su implementación futura (Baena, 2017).

La investigación se basó en lo que ya se sabe y en estudios previos sobre el tema. La intención es que los hallazgos permitan ampliar la información y la comprensión del objeto de estudio.

3.1.3 Enfoque de investigación

El enfoque cuantitativo está vinculado con las técnicas de indagación y tiene como fin la adquisición de saberes científicos inéditos. Para su consecución, se consideraron múltiples estudios previos y el investigador expuso su análisis en el momento adecuado.

Este tipo de investigación es cuantitativa. En el enfoque cuantitativo, los participantes utilizan la medición numérica y el análisis estadístico para probar hipótesis mediante la recopilación de datos, como se señala en el informe de Hernández, Fernández y Baptista (2014). Esto es para probar teorías y encontrar patrones de comportamiento.

El estudio examina la hipótesis del investigador y la prueba mediante mediciones numéricas. Los hallazgos se analizan estadísticamente para obtener más información sobre su investigación.

3.1.4 Diseño de investigación

Debido a que los datos se recolectaron una sola vez, el estudio fue no experimental de corte transversal.

Los estudios sobre el tema indican que no experimental se llevó a cabo sin modificar el tema que se está investigando. Por lo tanto, respeta las manifestaciones naturales de los fenómenos observados, asimismo, los científicos observan los fenómenos a medida que ocurren sin interferir con su desarrollo (Calderón y Alzamora, 2019).

El propósito de esta investigación es la recolección de datos e información en su estado natural dentro del entorno, evitando cualquier modificación o intervención que pueda afectar el proceso de indagación. La metodología del estudio se fundamentó en una escala correlacional diseñada para evaluar la conexión existente entre las dos variables relevantes en la empresa automotriz.

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Motivación

- Definición conceptual: Se fundamenta de acuerdo con la teoría Herzberg (1959) citado por Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020), en donde menciona que la motivación se puede describir como un estímulo interno que desencadena la inclinación de una persona a emprender cualquier actividad o comportamiento dirigido hacia un objetivo, con el propósito de alcanzar una meta específica. Además, destaco que los elementos que contribuyen a la

satisfacción laboral y a la insatisfacción son distintos y no guardan relación entre sí.

- Definición operacional: Se baso en una técnica de encuesta que utiliza un cuestionario de 18 ítems con una escala de Likert como base. Por lo tanto, va dirigido a los colaboradores de la entidad Automotriz en Ate.
- Indicadores: Para la primera dimensión factores motivacionales se tiene como indicador reconocimiento, posibilidad de ascenso y crecimiento profesional. Asimismo, para la segunda dimensión factores higiénicos se tiene como indicador la remuneración, ambiente de trabajo y relaciones laborales.
- Escala de medición: Ordinal.

Variable dependiente: Productividad laboral

- Definición conceptual: Se cita a Orrego y Valencia (2022), mencionaron que la productividad es una métrica ampliamente utilizada para determinar qué tan efectivamente se utilizan sus recursos para producir bienes y servicios.
- Definición operacional: Se baso en una técnica de encuesta que utiliza un cuestionario de 18 ítems con una escala de Likert como base. Por lo tanto, va dirigido a los colaboradores de la entidad Automotriz en Ate.
- Indicadores: Para la dimensión satisfacción en el trabajo se tiene como indicador evaluación actitudinal, oportunidades de desarrollo y relaciones interpersonales. Segunda dimensión es el trabajo en equipo y tiene como indicador resolución de problemas, objetivo común y comunicación efectiva. Como ultima dimensión se tiene a clima organizacional se tiene como indicador liderazgo, retroalimentación y comunicación abierta y efectiva.
- Escala de medición: Ordinal.

3.3 Población

La ejecución de la investigación implicó tomar en cuenta a todos los empleados de la empresa de vehículos, debido a su importancia crítica en el avance de la investigación. El término 'población' alude al conjunto de individuos que constituyen el foco del análisis, sobre los cuales se lleva a cabo una exploración detallada acerca de una cuestión o asunto particular (Arias y Covinos, 2021).

De acuerdo con los datos proporcionados por el gerente de la corporación automotriz, el estudio se enfocó en 80 empleados, por lo que se utilizó una población censal para completar el estudio. Además, se consideró como una población limitada, por lo que se tiene conocimiento de todos los colaboradores.

Para Méndez (2012) se señala que el censo poblacional se lleva a cabo utilizando dos componentes clave en su análisis, lo cual elimina la necesidad de realizar muestreos dado que el tamaño de la población es reducido.

Según Niño (2019) menciona que si es posible trabajar con toda la población siempre y cuando esta sea pequeña.

La limitada cantidad de personal en la organización impide la implementación de técnicas de muestreo. Por lo tanto, se incluyó a todos los miembros disponibles para el análisis, asegurando así la obtención de datos más exactos y fiables.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se percibió la recopilación de información como un requisito para obtener conocimiento científico (Hernández y Duana, 2020).

3.4.1. Técnica

Para el progreso de este estudio, se empleó el método de recopilación de información, como lo es una encuesta, cuyo propósito fue vincular directa o indirectamente a los datos poblacionales.

La encuesta puede ser utilizada como técnica, dado que permite la recolección de datos mediante preguntas a los encuestados con el objetivo de agregar información necesaria para el estudio (Arias y Covinos, 2021).

3.4.2. Instrumento

Dentro del campo de la ciencia investigativa, se emplean frecuentemente los cuestionarios como instrumento para recolectar información. Estos se componen de una serie de interrogantes organizadas sistemáticamente en una tabla. Basándose en las respuestas de los participantes, se pueden derivar múltiples conclusiones; cabe destacar que, en este contexto, no se considera ninguna respuesta como errónea o correcta. Cada una de las respuestas aporta una perspectiva distinta y son aplicables a distintos colectivos (Arias y Covinos, 2021).

El instrumento es el cuestionario tipo Likert con 5 escalas de medición, tienen un total de 36 ítems para ambas variables, asimismo, contiene preguntas que guardan relación. Adicionalmente incluye dimensiones e índices para el desarrollo del cuestionario.

3.4.3. Validez

La validez es el grado en que la teoría y los datos respaldan el uso de los resultados de un experimento o dispositivo de medición según lo previsto (Medina y Verdejo, 2020).

El grado en que un instrumento representa con precisión el tema específico de lo que se mide se conoce como validez de contenido (Medina y Verdejo, 2020).

Se consideró la validez del constructo, la cual detalla la manera en que las mediciones de una variable o concepto específico se relacionan de manera adecuada con las mediciones de otros conceptos vinculados teóricamente (Medina y Verdejo, 2020).

Previo a su uso, el proceso de validación busco la opinión y aprobación de expertos para dar cuenta de la importancia del contenido y diseño de la herramienta de las dos variables de estudio. Para lograr esto,

se comprobó que están registrados en SUNEDU con los títulos de maestro y doctor, y se les proporcionó toda la información necesaria para la evaluación del instrumento. De acuerdo con los resultados de la evaluación del instrumento, los expertos siguientes emitieron opiniones: 1° Dr. WILLIAM HÉCTOR BURGOS TORRES identificado con DNI 07472876 Doctor en Administración, 2° Dra. REGINA YSABEL SEVILLA SÁNCHEZ identificado con DNI 09514029 Doctora en Educación, 3° MG. CARLOS ABRAHAM ARAMBURÚ GENG identificado con DNI 44075484 Magister en Administración estratégica de empresas.

3.4.4. Confiabilidad

La precisión o consistencia de las mediciones o la información obtenida de un instrumento al que se hace referencia repetidamente se conoce como confiabilidad. También se refiere a la precisión o corrección de las puntuaciones u otra información para un grupo de estudiantes con un error mínimo. Estos errores pueden deberse a variaciones en las condiciones de operación del equipo, subjetividad en la corrección de errores o calificación por parte del docente, temas poco claros, falta de motivación y conjeturas de los estudiantes (Medina y Verdejo, 2020).

Para garantizar su confiabilidad se utilizó el software estadístico SPSS V29. Además, fue posible evaluar la confiabilidad del Alfa de Cronbach, que determinó si las respuestas de los encuestados eran consistentes. Como resultado, Nina y Nina (2021) reconocen los siguientes elementos:

Tabla 1

Escala de medición del Alfa de Cronbach

Rango	Magnitud
0,00 a 0,53	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Confiabilidad excelente
1,00	Confiabilidad perfecta

Nota. Adaptado Herrera (1998).

Para Nina y Nina (2021) mencionan que el Alfa de Cronbach es el valor de alfa de un ítem medido con un solo instrumento y se relaciona con la solidez de los ítems si su valor alfa es cercano a 1.

Tabla 2

Alfa de Cronbach de motivación

Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
.874	18

Nota. Cuestionario.

Para Nina y Nina (2021), el instrumento de investigación tiene un rango de confiabilidad de 0.72 a 0.99 que es confiabilidad excelente.

En la segunda se muestra que, al utilizar el software SPSS versión 29 para evaluar la confiabilidad del instrumento de investigación, se logró un coeficiente de 0.874. Este valor demuestra que el instrumento tiene una confiabilidad destacada, clasificándose dentro del rango de excelente.

Tabla 3

Alfa de Cronbach de productividad laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.922	18

Nota. Cuestionario.

Para Nina y Nina (2021), el instrumento de investigación tiene un rango de confiabilidad de 0.72 a 0.99 que es confiabilidad excelente.

En el análisis presentado en la Tabla 3, se aplicó el software SPSS V29 para evaluar la fiabilidad del instrumento de investigación. El resultado arrojó un coeficiente de fiabilidad de 0,922, demostrando así la excelente fiabilidad de este.

3.5. Procedimientos

Después de administrar un cuestionario a 80 empleados para este estudio, se registró todo lo que se recopiló en la base de datos utilizando Microsoft Excel.

Del mismo modo se envía la información obtenida, cada variable, cantidad, símbolo se agrega y se transfiere al SPSS V29 para visualizar los datos almacenados en las figuras correspondientes, de donde se extraen, describen y realizan los resultados hipotéticos (coeficiente de Spearman) y realizar estadística descriptivos e inferencial.

3.6. Método de análisis de datos

3.6.1 Estadística descriptiva

Para Mayorga et al., (2020), se destaca que la sección estadística tiene como propósito principal examinar detalladamente y estudiar las características de un conjunto de datos, con el propósito único de sintetizar la información en una representación gráfica o tabular.

Para realizar esta investigación, se procesarán los datos y los resultados derivados mediante un software especializado que facilitará la interpretación de forma directa y comprensible. Se ha seleccionado el software estadístico SPSS V29 para este propósito. Así, el software generará tablas de frecuencias, realizará test de normalidad y creará diversos gráficos para una mejor comprensión de los datos.

3.6.2 Estadística inferencial

Según Mayorga et al., (2020), la estadística inferencial, también conocida como estadística inductiva, emplearía técnicas para generar generalizaciones a partir de datos parciales o completos recopilados mediante métodos descriptivos. Estos datos también se utilizan para estimar parámetros y probar hipótesis.

Señala que la rho de Spearman es un método estadístico no paramétrico utilizado para determinar el nivel de correlación entre diversas variables (Mondragón, 2014).

La investigación empleó un enfoque descriptivo, donde se analizaron los resultados y se presentaron gráficos correspondientes a cada medición. Además, se aplicó el método inferencial, ya que las hipótesis se contrastaron con el coeficiente de Spearman, que no sigue una distribución normal.

3.7 Aspectos éticos

Para Inguillay, Tercero y López (2020) mencionan que la ética es una disciplina que estudia los aspectos personales y sociales del hombre a través de sus acciones morales. Trabaja para mejorar el conocimiento humano y la integridad de las personas para el bien común.

Al realizar el estudio y recopilar datos, se constató que se respetaron y no vulneraron los principios y derechos de autor, no vulneraron la autonomía, la amabilidad y la equidad de los encuestados, se cumplió con lo establecido en la norma Apa y se consideró el código de ética aprobado en la resolución de vicerrectorado de investigación N°062-2023-VI-UCV.

Sabemos que cuando la investigación tiene valor, es científicamente sólida, tiene una selección justa de temas, un equilibrio adecuado de riesgos y beneficios está sujeta a revisión independiente, tiene un proceso de consentimiento informado eficaz y respeta a los posibles participantes y sujetos de investigación (Pérez, Berea, Roy, Palacios y Rivas, 2019).

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

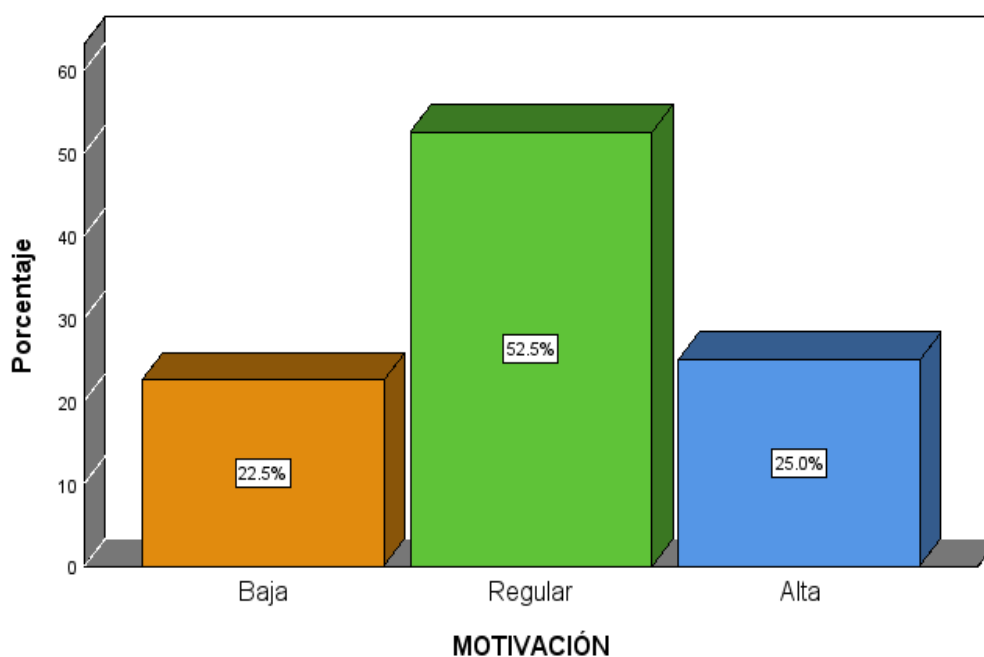
Tabla 4

Frecuencia y porcentaje de la motivación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	18	22.5%
	Regular	42	52.5%
	Alta	20	25.0%
	Total	80	100.0%

Figura 1

Distribución porcentual según el nivel de motivación.



La Tabla 4 y la Figura 1 indican que el 52.5% de los empleados de la compañía automotriz se encuentran en un nivel de motivación regular, mientras que el 25% se ubican en un nivel de alta motivación y el 22.5% en un nivel de baja motivación. Por lo tanto, se deduce que la mayoría de los empleados tienen una motivación regular, aunque no están especialmente insatisfechos, tampoco están muy motivados. Para este grupo, podría ser útil buscar maneras de elevar su

motivación a un nivel superior, esto podría implicar a los factores higiénicos como el ambiente de trabajo, sueldo y bonificaciones para incrementar su motivación.

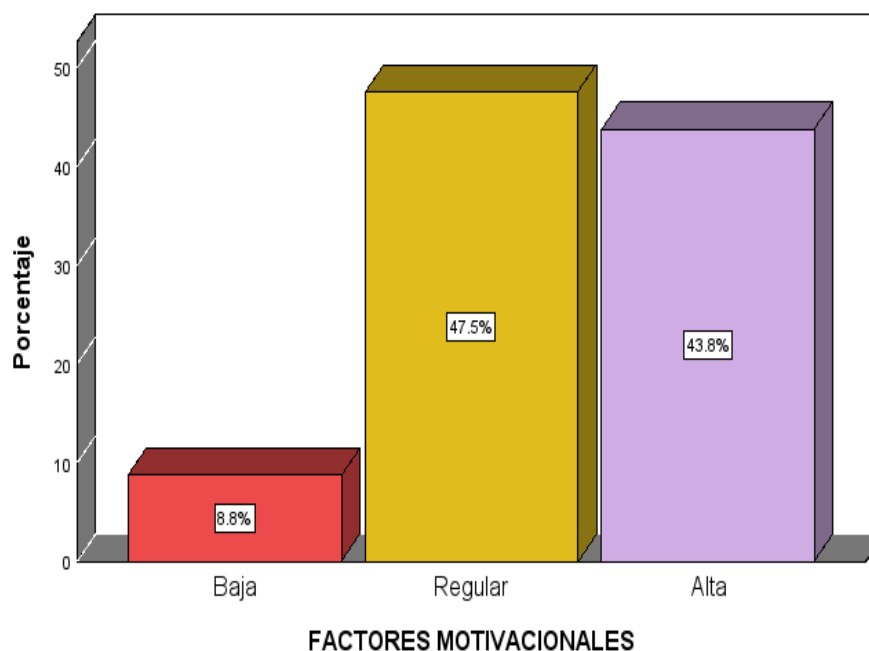
Tabla 5

Frecuencia y porcentaje de los factores motivacionales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	7	8.8%
	Regular	38	47.5%
	Alta	35	43.8%
	Total	80	100.0%

Figura 2

Distribución porcentual según el nivel de factores motivacionales.



De acuerdo con la información presentada en la tabla 5 y la figura 2, se observa que un 47.5% de los asalariados de la compañía de automotriz se ubican en una categoría regular respecto a los elementos que impulsan la motivación y aunque están comprometidos con su trabajo, todavía hay margen para mejorar su motivación y, por ende, su rendimiento. Por otro lado, un 43.8% alcanza una categoría alta esto quiere decir que los colaboradores están altamente motivados y probablemente estén muy comprometidos con su trabajo, lo que puede llevar a un

alto rendimiento. Asimismo, un pequeño porcentaje de los colaboradores 8.8% se sitúa en la categoría baja esto quiere decir que estos colaboradores pueden no estar completamente satisfechos o comprometidos con su trabajo, lo que podría afectar su rendimiento. Esto sugiere que, a pesar de que la mayor parte del personal posee un nivel de motivación regular o alto, aún hay un pequeño grupo que podría necesitar atención adicional para mejorar su motivación.

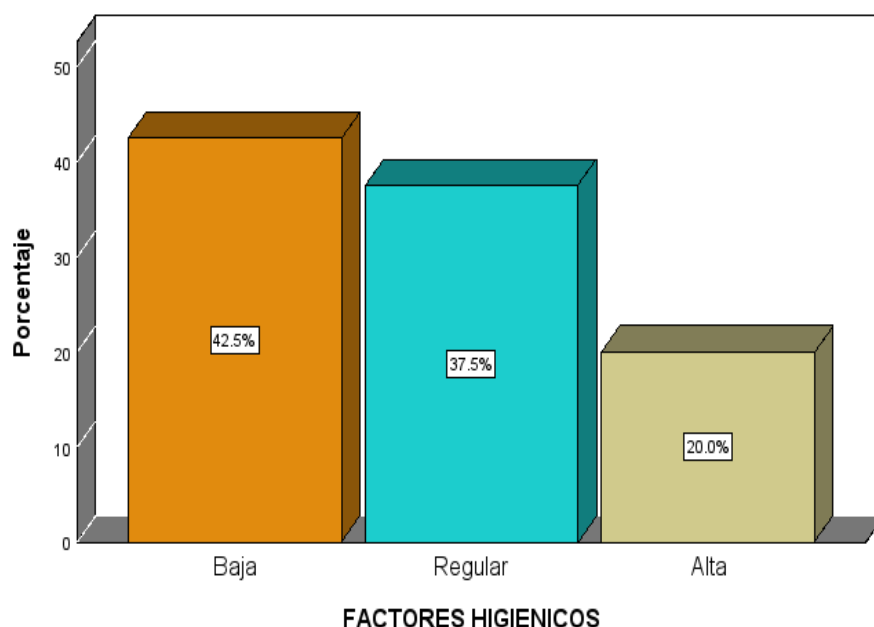
Tabla 6

Frecuencia y porcentaje de los factores higiénicos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	34	42.5%
	Regular	30	37.5%
	Alta	16	20.0%
	Total	80	100.0%

Figura 3

Distribución porcentual según el nivel de factores higiénicos.



La Tabla 6 y la Figura 3 revelan que un 42.5% de los empleados del sector automotor se clasifica en una escala baja en relación con los factores de higiene en el trabajo. Esto puede indicar que estos empleados pueden estar insatisfechos con

aspectos como la gestión de la empresa, las condiciones laborales entre otros. Esta insatisfacción puede afectar su bienestar, productividad y compromiso con la empresa. Mientras que un 37.5% se encuentra en un nivel regular de satisfacción con los factores de higiene. Esto indica que estos empleados están moderadamente satisfechos con las condiciones de higiene en su lugar de trabajo. Sin embargo, todavía hay margen para mejorar su satisfacción, lo que podría llevar a un aumento en su bienestar y productividad. Asimismo, un 20% se posiciona en un nivel alto de satisfacción con los factores de higiene. Estos empleados están muy satisfechos con las condiciones de higiene en su lugar de trabajo, lo que puede indicar que se sienten cómodos, seguros y valorados en su entorno de trabajo. Estos hallazgos sugieren que la empresa podría beneficiarse de invertir en mejorar las condiciones de higiene en el lugar de trabajo. Aunque un porcentaje significativo de empleados se encuentra en un nivel regular o alto, la tendencia general es hacia un nivel bajo. Mejorar las condiciones de higiene podría evitar la insatisfacción de los empleados, lo que a su vez podría llevar a un aumento en su bienestar, productividad y compromiso con la empresa.

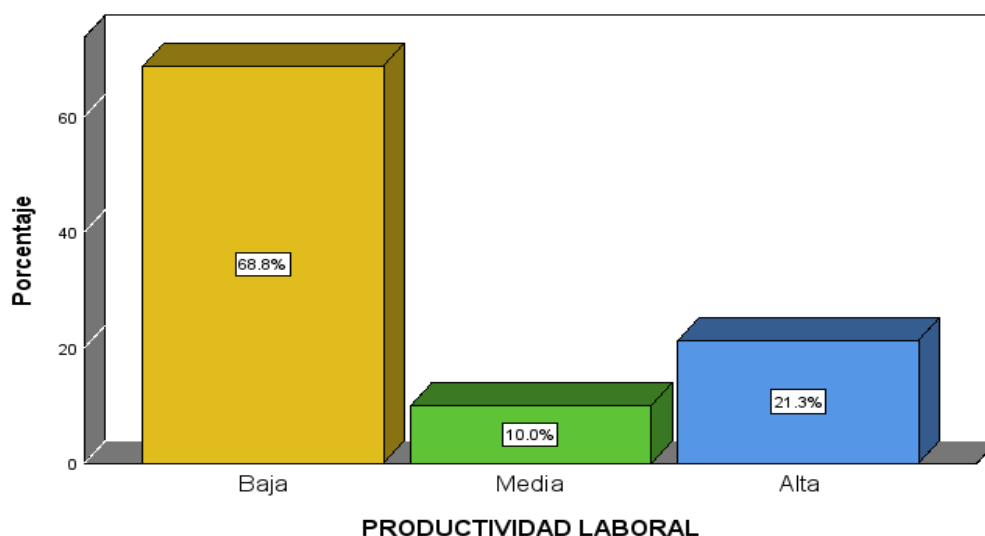
Tabla 7

Frecuencia y porcentaje de la productividad laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	55	68.8%
	Media	8	10.0%
	Alta	17	21.3%
	Total	80	100.0%

Figura 4

Distribución porcentual según el nivel de productividad laboral.



Conforme a lo expuesto en la Tabla 7 y la Figura 4, se destaca que un 68.8% del personal de la empresa de vehículos percibe la productividad laboral como baja, esto puede indicar que estos empleados pueden sentir que no están logrando tanto como podrían o deberían en su trabajo. Esto puede ser atribuido a diversos factores, como la ausencia de motivación, la insatisfacción con las condiciones de trabajo, la falta de recursos necesarios, entre otros. En contraste, un 21.3% considera que la productividad es alta, estos empleados están muy satisfechos con su nivel de productividad, lo que puede indicar que se sienten motivados en su trabajo y un 10% califica la productividad como media, esto indica que estos empleados están moderadamente satisfechos con su nivel de productividad. Estos hallazgos indican que la organización podría obtener ventajas al destinar recursos en tácticas para potenciar la productividad laboral, considerando que la inclinación predominante es hacia una valoración reducida de la productividad.

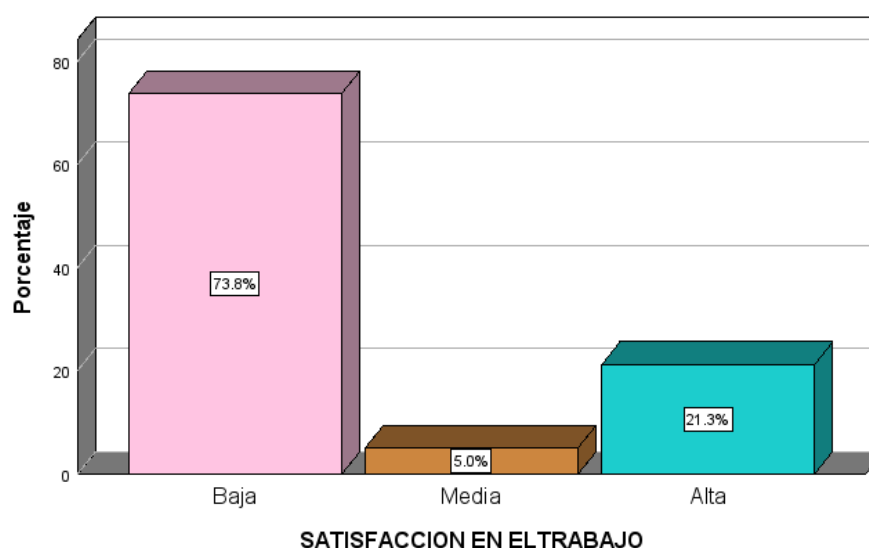
Tabla 8

Frecuencia y porcentaje de la satisfacción en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	59	73.8%
	Media	4	5.0%
	Alta	17	21.3%
	Total	80	100.0%

Figura 5

Distribución porcentual según el nivel de satisfacción en el trabajo.



Los resultados de la dimensión de satisfacción en el trabajo, tal como se puede apreciar en la Tabla 8 y la Figura 5, indican que el 73,8 % perciben la satisfacción en el trabajo como baja; este es un hallazgo preocupante, puesto que señala que un amplio porcentaje de los trabajadores no se encuentra contento con su labor. La insatisfacción laboral puede llevar a una serie de problemas, como la disminución de la productividad y un ambiente de trabajo negativo. Asimismo, el 21,3 % consideran que la satisfacción en el trabajo es alta; este grupo de empleados parece estar satisfecho con su trabajo, lo cual es positivo. Por último, el 5 % consideran que la satisfacción en el trabajo es media; este es un porcentaje bastante pequeño, lo que podría indicar que la mayoría de los empleados tienen opiniones fuertes sobre su satisfacción laboral, ya sea positiva o negativamente. De acuerdo con los datos proporcionados la organización tiene un problema

significativo de satisfacción laboral. Para abordar este problema, la organización podría considerar los factores motivacionales para desarrollar e implementar tácticas para mejorar la satisfacción laboral, como programas de reconocimiento, oportunidades de desarrollo profesional, entre otros.

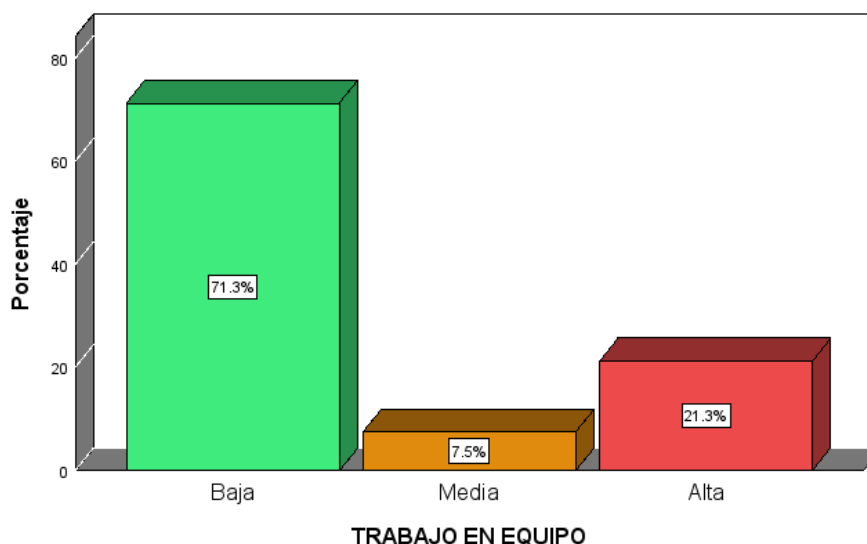
Tabla 9

Frecuencia y porcentaje de trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	57	71.3%
	Media	6	7.5%
	Alta	17	21.3%
	Total	80	100.0%

Figura 6

Distribución porcentual según el nivel de trabajo en equipo.



En la tabla 9 y figura 6, del resultado para la dimensión trabajo en equipo, el 71.3% consideran que el nivel de trabajo en equipo en la organización es bajo. Esto podría indicar que los miembros de la organización sienten que hay una falta de colaboración, comunicación o coordinación efectiva entre los equipos. El 21.3% percibe que el nivel de trabajo en equipo es alto, los encuestados sienten que sus ideas son valoradas, que hay una comunicación abierta y efectiva, y que se fomenta la colaboración. Asimismo, el 7.5% considera que el nivel de trabajo en equipo es medio, esto quiere decir que a veces se trabaja bien en equipo, pero en otras

ocasiones no; esto podría deberse a la inconsistencia en la gestión del equipo, la falta de claridad en los roles o la falta de habilidades de trabajo en equipo.

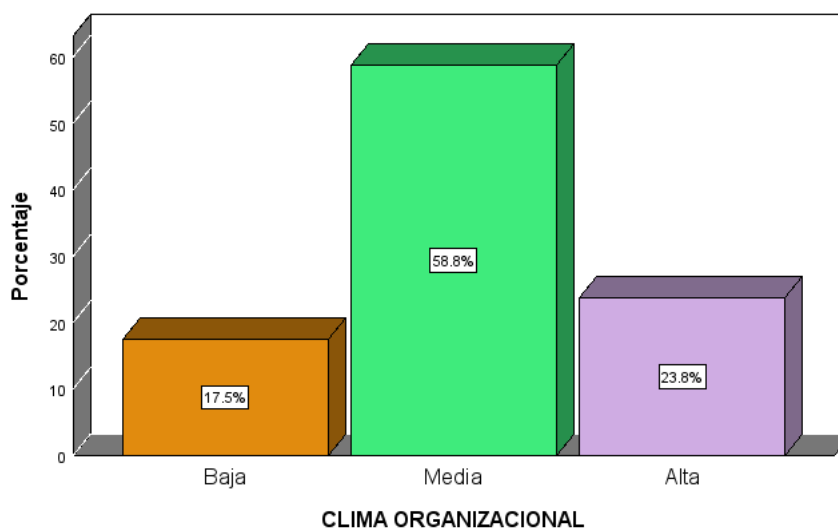
Tabla 10

Frecuencia y porcentaje del clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	14	17.5%
	Media	47	58.8%
	Alta	19	23.8%
	Total	80	100.0%

Figura 7

Distribución porcentual según el nivel de clima organizacional



En la tabla 10 y figura 7, del resultado para la dimensión clima organizacional, el 58.8% mencionan que la mayoría de los entrevistados considera que el clima organizacional es medio; esto quiere decir que los individuos ven algún grado de satisfacción y compromiso, pero creen que hay margen de mejora. Asimismo, el 23.8% mencionan que el clima organizacional es alto, esto quiere decir que sienten que hay una fuerte satisfacción laboral, compromiso y moral positiva en la organización. Por último, el 17.5% considera que el clima organizacional es bajo esto podría indicar que estos miembros de la organización sienten que hay una falta de satisfacción laboral, compromiso o moral positiva.

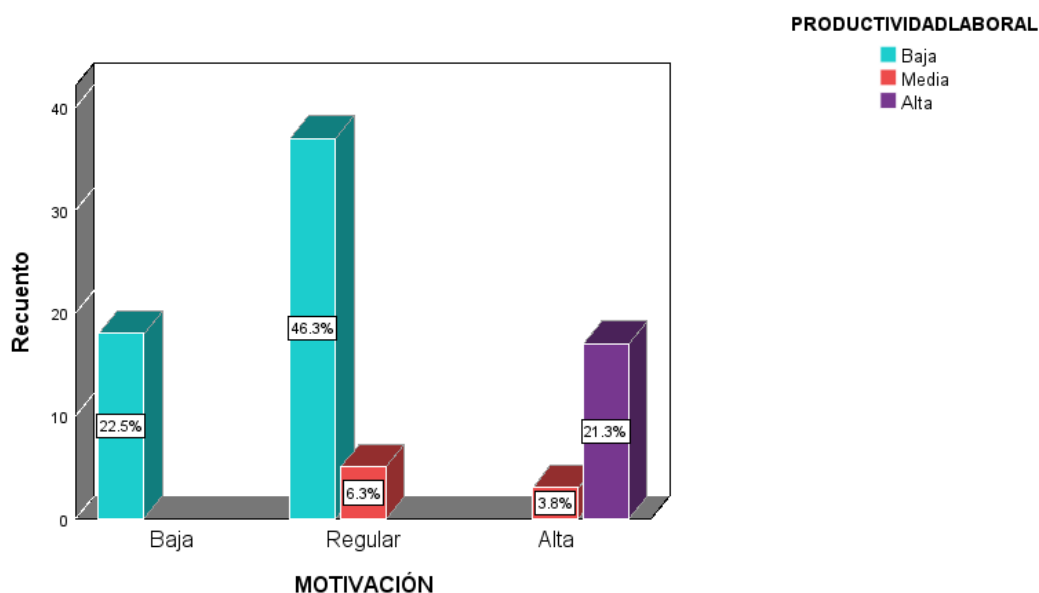
Tabla 11

Tabla cruzada entre motivación y productividad laboral

		PRODUCTIVIDAD LABORAL			Total
		Baja	Media	Alta	
MOTIVACIÓN	Baja	18 22.5%	0 0.0%	0 0.0%	18 22.5%
	Regular	37 46.3%	5 6.3%	0 0.0%	42 52.5%
	Alta	0 0.0%	3 3.8%	17 21.3%	20 25.0%
Total		55 68.8%	8 10.0%	17 21.3%	80 100.0%

Figura 8

Distribución porcentual según el nivel entre motivación y productividad laboral.



En la tabla 11 y figura 8, podemos observar que cuando la motivación tiene un nivel regular del 46.3% la productividad laboral es baja, cabe mencionar que cuando la motivación es baja del 22.5% la productividad laboral es baja, asimismo, cuando la motivación tiene un nivel alto del 21.3% la productividad laboral es alta, es por ello que cuando la motivación tiene un nivel regular del 6.3% la productividad laboral es medio, finalmente cuando la motivación es alta del 3.8% la productividad laboral es medio.

Los resultados obtenidos sugieren que hay un vínculo entre el nivel de motivación y la productividad laboral. Cuando la motivación es baja o regular, la

productividad laboral tiende a ser baja. Sin embargo, cuando la motivación es alta, la productividad laboral tiende a ser alta, pero en algunos casos cuando la motivación es alta o regular, la productividad laboral es solo media.

4.2 Prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad

H0: La distribución estadística de la muestra es normal.

H1: La distribución estadística de la muestra no es normal.

Decisión:

Sig. p valor $\geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula.

Sig. p valor $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 12

Tabla de prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadísti		Sig.	Estadísti		Sig.
	co	gl		co	gl	
MOTIVACIÓN	.179	80	<.001	.896	80	<.001
FACTORES MOTIVACIONALES	.140	80	<.001	.930	80	<.001
FACTORES HIGIENICOS	.155	80	<.001	.889	80	<.001
PRODUCTIVIDAD LABORAL	.289	80	<.001	.786	80	<.001
SATISFACCION EN EL TRABAJO	.244	80	<.001	.719	80	<.001
TRABAJO EQUIPADO	.235	80	<.001	.814	80	<.001
CLIMA ORGANIZACIONAL	.164	80	<.001	.950	80	.003

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo con los resultados obtenidos de las pruebas de normalidad, se destaca que las dimensiones tanto de la primera como de la segunda variable son inferiores a .001. Esto proporciona respaldo a la hipótesis H1. Esta inferencia se sostiene incluso cuando las estadísticas correspondientes a cada variable no son idénticas, lo que insinúa que la distribución estadística no se ajusta a una normalidad. En consecuencia, para analizar las hipótesis planteadas en la investigación, se ha optado por utilizar la correlación rho de Spearman y Kolmogórov-Smirnov, dado que el tamaño de la muestra supera la cifra de 50 elementos.

La prueba de Kolmogórov-Smirnov se emplea para verificar si una muestra sigue una distribución normal. Si el valor p obtenido es inferior al nivel de significancia predefinido (α), se descartaría la hipótesis nula, lo que sugeriría que la distribución de la muestra no se ajusta a una normal (Flores y Flores, 2021).

4.3 Prueba de hipótesis

Mondragón (2014) analiza los distintos niveles de asociación que pueden representarse mediante el coeficiente de correlación.

Tabla 13

Rango de relación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Adaptado Hernández Sampieri & Fernández Collado (1998).

4.3.1 Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula: No existe relación significativa entre la motivación y productividad laboral en los trabajadores de una empresa automotriz en el distrito de Ate,2023.

Hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la motivación y productividad laboral en los trabajadores de una empresa automotriz en el distrito de Ate,2023.

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. es > 0.05 se acepta la hipótesis nula

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 14

Prueba de hipótesis entre motivación y productividad laboral

			MOTIVACIÓN N	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	1.000	.869**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	80	80
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	.869**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	80	80

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

A lo largo de la investigación, se recopilaron y examinaron datos para formular hipótesis generales utilizando SPSS V29. Se notó que los valores Sig. (bilateral) eran inferiores a $<.001$, <0.05 , lo que condujo al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y la aceptación de la hipótesis alternativa (H_1). Esto implica una asociación entre la motivación y la productividad laboral. De acuerdo con los datos de la Tabla 14, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,869, lo que señala una correlación positiva muy fuerte esto significa que a medida que la motivación aumenta, también lo hace la productividad laboral, y viceversa. Cabe mencionar que la motivación laboral es un elemento esencial para potenciar la

eficacia en el trabajo. Al mejorar la motivación de los empleados, las empresas pueden esperar ver un aumento en la productividad y el rendimiento general.

4.3.2 Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis entre los factores motivacionales y productividad laboral

Hipótesis nula: No existe relación significativa entre los factores motivacionales y la productividad laboral en los trabajadores de una empresa automotriz en el distrito de Ate, 2023.

Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre los factores motivacionales y la productividad laboral en los trabajadores de una empresa automotriz en el distrito de Ate, 2023.

Tabla 15

Prueba de hipótesis entre factores motivacionales y productividad laboral

			FACTORES MOTIVACION ALES	PRODUCTI VIDAD LABORAL
Rho de Spearman	FACTORES MOTIVACIONALES	Coeficiente de correlación	1.000	.807**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	80	80
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	.807**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	80	80

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

La hipótesis específica se formuló basándose en la información obtenida de las encuestas y se examinó con el uso de SPSS V29. Se observó que el valor de Sig.(bilateral) es similar a <.001, < 0,05, lo que resultó en la elección de rechazar Ho y aceptar H1. Esto indica una relación entre los factores de motivación y la productividad laboral. Según los datos presentados en la tabla 15, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,807, lo que representa una correlación positiva muy fuerte, esto significa que a medida que los factores motivacionales aumentan, también lo hace la productividad laboral. En otras palabras, los

empleados que están más motivados no solo tienden a ser más productivos, sino que también pueden mostrar mayor compromiso con su trabajo, lo que puede llevar a un mejor rendimiento, esto subraya la importancia de fomentar un ambiente de trabajo positivo y motivador.

Prueba de hipótesis entre los factores higiénicos y productividad laboral

Hipótesis nula: No existe relación entre los factores higiénicos y la productividad laboral en los trabajadores de una empresa automotriz en el distrito de Ate, 2023.

Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre los factores higiénicos y la productividad laboral en los trabajadores de una empresa automotriz en el distrito de Ate, 2023.

Tabla 16

Prueba de hipótesis entre factores higiénicos y productividad laboral

			FACTORES HIGIÉNICOS	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	FACTORES HIGIÉNICOS	Coeficiente de correlación	1.000	.841**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	80	80
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	.841**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	80	80

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

Se estableció una hipótesis específica con base en los datos obtenidos de las encuestas y se analizó utilizando SPSS V29. Se encontró que el valor de Sig. (bilateral) es comparable a <0.001, <0.05, lo que resultó en el rechazo de Ho y la aceptación de H1. Esto indica que hay una conexión entre los factores de higiene y la productividad laboral. Según los datos mostrados en la Tabla 16, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,841, lo que denota una correlación positiva muy fuerte. En términos más sencillos, esto significa que los factores higiénicos tienen un impacto significativo en la productividad laboral. Esto respalda

la idea de que mejorar los factores higiénicos podría llevar a un aumento en la productividad laboral, es esencial que las organizaciones se enfoquen en estos aspectos higiénicos para sostener un elevado rendimiento laboral. Al optimizar estos elementos, se puede mitigar el descontento en el trabajo y, en consecuencia, incrementar la eficiencia.

V. DISCUSIÓN

La investigación presenta hallazgos en torno a la motivación y productividad en una compañía de automóviles ubicada en Ate durante 2023, facilitando la comparación con la narrativa del Capítulo I que ofrece una explicación más detallada.

De acuerdo con el objetivo principal, que es determinar cómo se relaciona la motivación y productividad laboral en los trabajadores de una empresa automotriz en el distrito de Ate, 2023, los datos de la (tabla 14) indican que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,869 y sig. bilateral $<,001$ (< 0.05), por lo que tiene una correlación positiva muy fuerte y se acepta la hipótesis propuesta. Los resultados, al ser comparados con lo descubierto por Rodríguez et al., (2020), en su artículo científico, señalan que el 58% de los encuestados no están de acuerdo porque no se proporciona motivación, por lo que la productividad no es tan positiva, el 25% es indiferente, tiene un alfa de Cronbach de 0.891. Con los resultados mostrados, se puede deducir que una gran cantidad de trabajadores en esa empresa perciben su motivación y la califican como regular. Por ello, Mulyani, Sari y Widian (2020), se podría afirmar que la motivación es el impulso que lleva a desplegar un considerable esfuerzo para cumplir con las metas de la organización, fundamentándose en la habilidad para satisfacer ciertas necesidades. Asimismo, se puede describir como un proceso que implica incentivar a una persona a llevar a cabo una secuencia de acciones con el fin de alcanzar determinados objetivos.

De igual modo, Saeteros y Orbe (2021), en su artículo científico menciona que el 86.4% son trabajadores (área operativa), mientras que el 9.10% son administradores y el restante son directivos, asimismo, menciona que las empresas deben abordar la motivación como un componente crucial para aumentar la productividad. Asimismo, Bauer (2022), En Ecuador, se menciona que se emplearon dos instrumentos principales: Se administró un cuestionario de desempeño laboral con una confiabilidad de 0.823 y un cuestionario de motivación laboral con un Alpha de Cronbach de 0.831 a un grupo de 53 profesionales. Los descubrimientos revelaron que el 7.5% tiene una motivación baja, mientras que el 45.3% tiene un nivel medio y el 47.2% un nivel alto. En términos de desempeño laboral, se registró una media de 3.81, lo que se interpreta como un nivel medio con

una tendencia a ser alto. Los resultados mostraron correlación entre ambas variables, con un nivel medio-alto. Por ello, Palomino (2022), En su investigación realizada en Lima, se empleó un cuestionario basado en la escala de Likert como herramienta de estudio; se contó con una muestra de 100 individuos. Se obtuvo un valor de rho de Spearman de 0.001, que es inferior a 0.05, lo que indica significancia estadística. Además, se identificó una correlación positiva débil de 0.326, esto señala una relación significativa entre las variables estudiadas.

La comparación de los resultados sugiere que la motivación ejerce una influencia positiva en la eficiencia en el trabajo. Para ello, Koe y Afiqah (2020) mencionó que aquellos que están motivados hacen un mayor esfuerzo para completar una tarea que aquellos que no lo están. Por lo tanto, la retroalimentación positiva satisface la necesidad de competencia y aumenta la motivación, mientras que la retroalimentación negativa provoca lo contrario, ya que causa insatisfacción con la necesidad de competencia y disminuye la motivación.

Además, la teoría de Herzberg, citada por Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020), se centra en dos grupos, los factores de higiene como las condiciones laborales y el salario no son motivadores por sí mismos, pero su ausencia puede causar descontento. Por otro lado, los factores de motivación, como el reconocimiento y la responsabilidad, son los que realmente impulsan a los empleados a dar lo mejor de sí. En contraposición, el modelo de Vallerand, referenciado por López (2018), se enfoca en la motivación intrínseca, que es la motivación que surge de la satisfacción personal de llevar a cabo una tarea. Por otro lado, la motivación extrínseca es la motivación que se deriva de factores externos, como las recompensas o los castigos.

Aunque las teorías de Herzberg y Vallerand abordan el tema de la motivación, difieren en su perspectiva. Herzberg se centra más en el entorno de trabajo y cómo los factores de higiene pueden influir en la motivación de los empleados, sugiriendo que la motivación y la satisfacción en el trabajo son el producto de factores distintos y separados. En contraste, Vallerand pone más énfasis en la motivación personal y cómo las actitudes y percepciones internas pueden influir en la motivación, Sosteniendo que la motivación puede originarse

tanto internamente como externamente, y que ambas tienen la capacidad de influir en el rendimiento en el trabajo.

Según el primer objetivo específico, Establecer la relación entre los factores motivacionales y la productividad laboral en los trabajadores de una empresa automotriz en el distrito de Ate, 2023, los datos de la (tabla 15) indican que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,807 y sig. bilateral $< 0,001$ (< 0.05), por lo que tiene una correlación positiva muy fuerte. Los resultados, al ser comparados con lo descubierto por Guzmán, Sánchez, Placencia y Silva (2020), el estudio científico realizado en Colombia menciona que los resultados mostraron que tanto la población como la muestra estaban compuestas por $N=77$ y $n=64$ respectivamente. Los factores motivacionales más destacados incluyeron el desarrollo profesional con una puntuación media de 9.015 ± 1.923 (desviación estándar), las relaciones con los colegas 8.812 ± 2.259 , el logro 8.406 ± 2.060 y la seguridad en el trabajo 8.203 ± 2.520 . En lo que respecta al rendimiento laboral, se observó que era regular en el 7.81% de los casos, bueno en el 28.13% y muy bueno en el 64.06%. Al analizar la correlación entre los factores de motivación y el rendimiento laboral, se encontró que, de los 15 factores de motivación examinados, los más significativos fueron la “seguridad laboral” ($r: 0.2511$, $p=0.04$) y las “relaciones con el superior” ($r: -0.2508$, $p=0.04$). La conclusión fue que existe una correlación notable entre estos dos elementos motivacionales y el rendimiento en el trabajo. Se demostró que cuanto más se valora la relación con el superior, menor es la eficiencia laboral. Por otro lado, cuando se otorga mayor importancia a los factores motivacionales, se observa una mejora en el desempeño laboral.

De igual modo, por Ignacio (2019), en Chimbote en su estudio se puede inferir que la población es de 234 colaboradores administrativos y la muestra es de 176, se aplicaron seis instrumentos como cuestionarios, guías de entrevistas, guías de observación. Asimismo, se puede inferir un grado muy moderado ($r = 0.655$) entre ambas variables, los resultados presentados permiten deducir una relación entre ambas variables. Por otro lado, Zapata, Napán y Meza. (2023), en su estudio científico realizado en Lima, se evidenció un grado de certeza del 95%, con un valor α (alfa) de 0,00, que es inferior a 0,05. La correlación determinada para la hipótesis principal fue de ($r=0,764$), lo que sugiere que la relación es directa y positiva. En

resumen, Se encontró una correlación importante entre el nivel de motivación de los trabajadores y su eficacia laboral. A partir de la comparación de los resultados, se deduce que los factores motivacionales tienen un impacto positivo en la productividad laboral. Para ello, Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020), de acuerdo con la teoría Herzberg menciona que los factores motivacionales están relacionados con el trabajo y están asociados con la satisfacción laboral como son (el reconocimiento, logro personal, crecimiento profesional, responsabilidad y las oportunidades de desarrollo).

Según el segundo objetivo específico, Determinar cómo se relaciona los factores higiénicos y la productividad laboral en los trabajadores de una empresa automotriz en el distrito de Ate, 2023, La información presentada en la Tabla 16 indica un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,841 y una significancia bilateral de menos de 0,001 (menor a 0,05), por lo que tiene una correlación positiva muy fuerte. Al contrastar estos hallazgos con el estudio realizado por Prada et al. (2020), en su artículo científico, muestra que resultó en una tasa de respuesta del 93%, con un 56.3% de hombres y un 43.7% de mujeres. El promedio de edad para analizar los datos fue de 41 años, se realizó mediante un programa estadístico, por lo que se indica que hay una conexión entre las dos variables.

Por consiguiente, Soto (2022), en el estudio realizado en Lima, se aplicaron 80 encuestas al personal y se llevó a cabo un ensayo preliminar con un grupo de 30 participantes. Este se evaluó utilizando el análisis Alfa de Cronbach, se registraron valores de 0,864 y 0,897, lo que indica una gran fiabilidad de los instrumentos empleados. Con un valor p de 0.000 y un coeficiente rs de 0,522, los resultados apuntan a una correlación robusta. Así, estos descubrimientos avalan la hipótesis al evidenciar una correlación relevante entre las variables analizadas. Igualmente, Mayra et al., (2022), en Huancayo, resultó en que el coeficiente Alfa de Cronbach obtuvo un $\alpha = 0,921$, lo que demuestra que la herramienta tiene una confiabilidad excelente. Además, la correlación r Pearson ($r=0.478$), con una significancia de $p= 0.000$, demuestra una correlación directa y moderada. Con los

resultados mostrados, se puede deducir que ambas variables están significativamente relacionadas.

Al contrastar los resultados, se infiere que los factores de higiene ejercen un efecto positivo en la productividad laboral, además, Ribeiro, Passos y Pereira (2018), consideraron la teoría de Herzberg en la que comprende las necesidades, motivaciones y actitudes de las personas en el lugar de trabajo, lo que le permitió desarrollar los supuestos fundamentales para comprender el comportamiento de los colaboradores. Asimismo, mencionan que los factores higiene no son motivadores por sí solos, su ausencia puede causar insatisfacción o desmotivación. La gestión de la empresa, el sueldo, las interacciones humanas y las condiciones laborales son algunos ejemplos.

VI. CONCLUSIONES

Simultáneamente, se formulan los objetivos y resultados que se obtendrán durante la investigación, concluyendo con las deducciones siguientes:

Primera. Se logra identificar que existe una correlación positiva muy fuerte con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,869, entre motivación y productividad laboral en la empresa automotriz en el distrito de Ate 2023, por lo tanto, el incremento en la eficiencia y el rendimiento de los empleados en su ambiente de trabajo se vincula directamente con su grado de motivación laboral.

Segunda. Se determina que existe correlación positiva muy fuerte con un Rho de Spearman de 0,807, entre factores motivacionales y productividad laboral en la empresa automotriz en el distrito de Ate 2023, es decir, es necesario un enfoque holístico y adaptable para comprender los factores motivacionales y cómo afectan la productividad laboral.

Tercera. Se logra identificar que existe una correlación positiva muy fuerte con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,841, entre factores higiénicos y productividad laboral en la empresa automotriz en el distrito de Ate 2023, por lo tanto, dicho factor es esencial para establecer las bases de un entorno laboral saludable y seguro.

VII. RECOMENDACIONES

Las investigaciones llevadas a cabo consideran varias sugerencias en relación con los resultados mostrados.

Primera. Se recomienda al gerente de recursos humanos que organice conferencias inspiradoras para impulsar un alto grado de motivación entre su equipo, con esto se lograría un entorno laboral agradable e incremento en el rendimiento laboral y el compromiso de los trabajadores.

Segunda. Se recomienda al gerente de recursos humanos realizar evaluaciones periódicas para entender las necesidades, metas y retos particulares de los empleados. Además, para mantener a los empleados motivados y productivos, es esencial un ambiente laboral sano. Esto implica contar con un espacio de trabajo organizado, tranquilo y libre de desigualdad y discriminación.

Tercera. Se recomienda al gerente de recursos humanos generar estrategias para promover la comunicación abierta y receptiva eso va a permitir que los empleados expresen sus preocupaciones sobre las condiciones laborales y ayuda a crear un entorno donde se sienten escuchados, más valorados y estarán más comprometidos con los objetivos y desafíos del equipo.

REFERENCIAS

- Alam, M. N., Hassan, M. M., Bowyer, D., & Reaz, M. (2020). The effects of wages and welfare facilities on employee productivity: Mediating role of employee work motivation. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 14(4), 38-60.
- Arias Gonzáles, J. L. y Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting.
- Baena, G. M. (2017). *Metodología de la investigación* (3ra. ed.). Grupo Editorial Patria.
- Bakas, D., Kostis, P., & Petrakis, P. (2020). Culture and labour productivity: An empirical investigation. *Economic Modelling*, 85, 233-243.
- Balladares Flores, M. P. (2023). *La motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales pesqueras en Guayaquil* [Tesis de posgrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Ecuador.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The role of work motivation and work environment in improving job satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Bauer Moretta, C. A. (2022). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal de salud del Centro Médico Avantmed* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Archivo digital. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/20133>

- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Burga, G. y Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Chiclayo]. Archivo digital. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1108>
- Cámara de comercio de Lima. (2018, 28 de febrero). CCL sugiere impuesto extra para vehículos antiguos. Diario El Comercio. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/peru/ccl-sugiere-impuesto-extra-vehiculos-antiguos-noticia-500978>
- Cock, J., Prager, S., Meinke, H., & Echeverria, R. (2022). Labour productivity: The forgotten yield gap. *Agricultural Systems*, 201, 103452. <https://doi.org/10.1016/j.agsy.2022.103452>
- Day, E., Fankhauser, S., Kingsmill, N., Costa, H., & Mavrogianni, A. (2019). Upholding labour productivity under climate change: an assessment of adaptation options. *Climate policy*, 19(3), 367-385.
- Díaz, R. R. G., y Pérez, L. A. B. (2021). PYMES en América Latina: clasificación, productividad laboral, retos y perspectivas. *CIID Journal*, 2(1), 1-39.
- Escamilla, R. D., Segovia-Romo, A., & Terán Cázares, M. M. (2022). Motivation as a Driver of Customer Service: The Impact on Automobile Dealerships. *Mercados y Negocios*, (45), 49-68. <https://doi.org/10.32870/myn.vi45.7656>

- Flores Tapia, C. E., y Flores Cevallos, K. L. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk y Kolmogórov-Smirnov. *Societas*, 23(2), 83–106. <https://matriculapre.up.ac.pa/index.php/societas/article/view/2302>
- Franco-López, J. A., Uribe-Gómez, J. A., & Agudelo-Vallejo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA*, 7(15), e1800. <https://doi.org/10.22430/24223182.1800>
- Ganga, F. y Villacís, H. (2018). Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil. *Departamento de Administración, Economía y Finanzas*, 21(42), 97-122. http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42_a05.pdf
- Gazca Herrera, L. A., Zárate Hernández, X. M., y Mota Hernández, A. A. (2020). Estudio de Motivación de Colaboradores en las Medianas Empresas en la Ciudad de Xalapa, México. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 7(2), 1–11. <https://doi.org/10.22579/23463910.207>
- Guedes, M., Figueiredo, PS, Pereira-Guizzo, CS y Loiola, E. (2021). The role of motivation in the results of total productive maintenance. *Production*, 31 (), 1-14. <https://doi.org/10.1590/0103-6513.20200057>
- Guzmán-Narciso, G. A., Sánchez-García, W., Placencia-Medina, M. D., y Silva-Valencia, J. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista CEA*, 6(12), 87-103. <https://doi.org/10.22430/24223182.1543>

- Hernández Mendoza, S., y Duana Avila , D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53.
<https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta, ed.). México D. F., México: Mc Graw Hill.
- Ignacio Santa Cruz, D. E. (2019). Motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro. In *Journal of Chemical Information and Modeling*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46952>
- Inguillay Gagnay, L. K., Tercero Chicaiza, S. L., y López Aguirre, J. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1).
<https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>
- Kapelyuk, Z. (2020). Labour Productivity: Myths and Realities. *Revista Inclusiones*, 574-586.
<https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/1437>
- Koe, W., & Afiqah Sakir, N. (2020). The Motivation to Adopt E-commerce Among Malaysian Entrepreneurs. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 11(1), 189-202.
- López Viera, L. (2018). Motivo de la motivación. *Aularia*, 4(2), 21-24.
<http://hdl.handle.net/10272/14690>
- Makhmutov, A., Kolevid, G., Kostyaev, A., Degtyarev, A., Nikonova, G., & Akhmetyanova, A. (2019). Differentiation of the level of labour productivity

and pay as the basis for changing the labor market. *In The 13th international days of statistics and economics* (pp. 1022-1032).

Mayorga Ponce, R. B., Sillis Palma, K., Martínez Alamilla, A., Salazar Valdez, D., y Mota Velázquez, U. I. (2020). Cuadro comparativo “Estadística inferencial y descriptiva”. *Educación Y Salud Boletín Científico Instituto De Ciencias De La Salud Universidad Autónoma Del Estado De Hidalgo*, 8(16), 93-95.
<https://doi.org/10.29057/icsa.v8i16.5806>

Mayra, J., Laureano, E., Yashimur, F., Gutierrez, P., & Margot, G., Medrano, T. (2022). *La motivación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Continental]. Archivo digital.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12130>

Medina-Díaz, María del R., & Verdejo-Carrión, Ada L.. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *ALTERIDAD. Revista de Educación*, 15(2), 270-284. <https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>

Méndez, C.E. (2012). *Metodología: Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales* (4ta, ed.). México: Editorial Limusa S.A.

Misra, U. (2019, Nov 04). Explained: India's labour productivity growth falls in recent years; manufacturing sector takes hit. Financial Express <https://www.proquest.com/newspapers/explained-indias-labour-productivity-growth-falls/docview/2311612912/se-2>

- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/281120822>
- Mulyani, S. R., Sari, V. N., & Widian Sari, M. (2020). Model of Employee Motivation and Cooperative Performance. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(1), 232-242. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3774631>
- Nina-Cuchillo, J., & Nina Cuchillo, E. E. (2021). Análisis de Confiabilidad: Cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach usando el software SPSS. ACADEMIA accelerating the worlds research.
- Niño, V. M. (2019). *Metodología de la investigación: diseño, ejecución e informe* (2ª. Ed.). México. Ediciones de la U.
- Olarte Leon, P. A., Ortiz Velásquez, M. A., y Alvarado Lopez, C. M. (2021). Motivación laboral. *Repositorio UCC*, 25(1), 1-25. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/34953>
- Orrego, B. E. A., y Valencia, M. E. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de ciencias sociales*, 28(2), 122-136. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8378006>
- Palomino Contreras, M. A. (2022). *Motivación y productividad laboral de profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022* [Tesis de maestria, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002947638207001

- Peña Rivas, H. C., y Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pérez-Rodríguez, M., Berea-Baltierra, R., Roy-García, I. A., Palacios-Cruz, L., & Rivas-Ruiz, R. (2019). Lista para Aspectos Éticos de Investigaciones en Humanos. *Revista alergia México*, 66(4), 474-482.
- Prada, R., Rueda, M. J., y Ocampo, P. C. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Espacios*, 41(45), 57–75. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n45p06>
- Rangel González, E., y López Ornelas, L. F. (2022). Inversión extranjera directa y productividad laboral en la industria manufacturera regional. *EconoQuantum*, 19(1), 20-52. <https://doi.org/10.18381/eq.v19i1.7252>
- Ribeiro, M. F., Passos, C., y Pereira, P. (2018). Motivação organizacional: fatores precursores da motivação do colaborador. *Gestão e Desenvolvimento*, (26), 105–131. <https://doi.org/10.7559/gestaoedesenvolvimento.2018.657>
- Rodríguez, A. (2019). Desde la filosofía hacia el pensamiento emergente en el desarrollo de los procesos investigativos. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), 262–279. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i7.204>
- Rodríguez, A. M., Segura, X., Elzondo, M. D., Moreno, R., y Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo,

Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(45), 53–68.

<https://doi.org/10.48082/ESPACIOS-A20V41N43P05>

Rosenberger III, P. J., Ho Yun, J., Rahman, M. M., Köcher, S., & de Oliveira, M. J. (2019). Gooool: motivation drivers of attitudinal and behavioral fan loyalty in Brazil. *Revista Brasileira de Marketing*, 18(4), 116-136.

Saeteros-Zamora, J. V., y Orbe-Guaraca, M. P. (2021). Motivación organizacional como estrategia clave de la satisfacción laboral. *CIENCIAMATRIA*, 7(3), 572–592. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i3.600>

Santangelo, A. G. (2018). Capitulo 3: La Motivacion Laboral. Documentos de Trabajo, 653, 16–24.

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]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97174/Soto_QLA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Sutrisno, S., y Sunarsi, D. (2019). The effect of work motivation and discipline on employee productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187-196.

Zapata Huamaní, Zaira Abigail, Napán, Ana Cecilia y Meza Rodríguez, Rolando. (2023). Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *Revista Científica de la UCSA*, 10 (2), 20-31. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2023.010.02.020>

Zavaleta, J. y Cruz, M. (2019). Productivity and effective demand: assessing the disaggregate public spending *Investigación económica*, LXXVIII (309), 107-132. <https://doi.org/10.22201/fe.01851667p.2019.309.70121>

ANEXOS

ANEXO 01. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES			
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	VARIABLE 1: Motivación			
¿Cuál es la relación entre motivación y productividad laboral en los trabajadores de una empresa automotriz en el distrito de Ate,2023?	Determinar cómo se relaciona la motivación y productividad laboral en los trabajadores de una empresa automotriz en el distrito de Ate,2023	Existe relación significativa entre la motivación y productividad laboral en los trabajadores de una empresa automotriz en el distrito de Ate,2023	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
			Factores motivacionales	- Reconocimiento - Posibilidad de ascenso - Crecimiento profesional	1,2,3	1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE
					4,5,6	
					7,8,9	
Factores Higiénicos	-Remuneración - Ambiente de trabajo - Relaciones laborales	10,11,12				
		13,14,15				
		16,17,18				
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	VARIABLE 2: Productividad laboral			
¿De qué manera los factores motivacionales se relacionan con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa automotriz en el distrito de Ate,2023?	Establecer la relación entre los factores motivacionales y la productividad laboral en los trabajadores de una empresa automotriz en el distrito de Ate,2023	Existe relación significativa entre los factores motivacionales y la productividad laboral en los trabajadores de una empresa automotriz en el distrito de Ate,2023	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
			Satisfacción en el trabajo	- Evaluación actitudinal -Oportunidades de desarrollo -Relaciones interpersonales	19,20	1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE
					21,22	
					23	
Trabajo en equipo	-Resolución de problemas - Objetivo común	24,25				
		26,27				
¿De qué manera los factores higiénicos se relacionan con la productividad laboral	Determinar cómo se relaciona los factores higiénicos y la productividad	Existe relación significativa entre los factores higiénicos y la productividad				

en los trabajadores de una empresa automotriz en el distrito de Ate,2023?	laboral en los trabajadores de una empresa automotriz en el distrito de Ate,2023	laboral en los trabajadores de una empresa automotriz en el distrito de Ate,2023	Clima organizacional	- Comunicación efectiva	28,29
				-Liderazgo -Retroalimentación -Comunicación abierta y efectiva	30,31
					32,33
					34,35,36
DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA		TECNICA E INSTRUMENTO		
El estudio fue no experimental de corte transversal.	Población: La población de estudio es de 80 colaboradores según el reporte emitido por el gerente de la empresa. Por ende, se afirma que la población es finita, ya que se conoce la totalidad de los clientes. Para la presente investigación, se aplicó la técnica del censo, debido a que se trabajara con toda la población, dicho de otra manera, se tomó en cuenta los 80 empleados.		Variable 1: Motivación Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Año: 2023		Variable 2: Productividad laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Año: 2023

Anexo 02. Operacionalización de variables

Tabla 17

Cuadro de operacionalización de la variable motivación

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Tipo de escala
Motivación	Se fundamenta de acuerdo con la teoría Herzberg (1959) citado por Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020), en donde menciona que la motivación se puede describir como un estímulo interno que desencadena la inclinación de una persona a emprender cualquier actividad o comportamiento dirigido hacia un objetivo, con el propósito de alcanzar una meta específica. Asimismo, menciono que los factores que contribuyen a la satisfacción laboral y la insatisfacción son distintos e independientes.	La medición de la variable se desarrolla en base a la técnica de la encuesta aplicando el instrumento del cuestionario en base a la escala Likert (desde 1= Nunca hasta 5= Siempre) Este instrumento está compuesto por 18 ítems. Por lo tanto, va dirigido a los trabajadores de la empresa Automotriz en Ate.	Factores motivacionales	-Reconocimiento	1,2,3	Ordinal
				- Posibilidad de ascenso	4,5,6	
			Factores Higiénicos	-Crecimiento profesional	7,8,9	
					-Remuneración	10,11,12
				-Ambiente de trabajo	13,14,15	
				-Relaciones laborales	16,17,18	

Tabla 18*Cuadro de operacionalización de la variable productividad laboral*

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Tipo de escala
Productividad laboral	se cita a Orrego y Valencia (2022), mencionaron que la productividad es una métrica ampliamente utilizada para determinar qué tan efectivamente se utilizan sus recursos para producir bienes y servicios.	La medición de la variable se desarrolla en base a la técnica de la encuesta aplicando el instrumento del cuestionario en base a la escala Likert (desde 1= Nunca hasta 5= Siempre) Este instrumento está compuesto por 18 ítems. Por lo tanto, va dirigido a los trabajadores de la empresa Automotriz en Ate.	Satisfacción en el trabajo	- Evaluación actitudinal	19,20	Ordinal
				- Oportunidades de desarrollo.	21,22	
				- Relaciones interpersonales	23	
			Trabajo en equipo	-Resolución de problemas	24,25	
				- Objetivo común	26,27	
				-Comunicación efectiva	28,29	
Clima organizacional	-Liderazgo	30,31				
	-Retroalimentación	32,33				
	-Comunicación abierta y efectiva	34,35,36				

Anexo 03. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Motivación y productividad laboral

El presente instrumento es de carácter anónimo; su opinión es muy importante dado que toda la información se tratará de manera confidencial y es únicamente con fines académicos. Para ello, se deberá marcar con un aspa (X) la opción que crea conveniente, por favor, califique de acuerdo con los siguientes puntos. **(1=Nunca, 2=Casi Nunca, 3=A Veces, 4=Casi Siempre y 5= Siempre)**. MUCHAS GRACIAS.

Detalle de valoración	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

VARIABLE 1	1	2	3	4	5
Motivación					
1. Recibe reconocimiento por parte de su empleador o supervisor en su entorno laboral.					
2. El reconocimiento que recibe en su trabajo es adecuado y justo.					
3. Considera usted que el reconocimiento que recibe en su trabajo tiene un impacto positivo en su motivación.					
4. La posibilidad de ascenso en su trabajo es una fuente importante de motivación para usted.					
5. La perspectiva de un ascenso lo motiva a esforzarse más en su trabajo.					
6. El ascenso en su trabajo es un objetivo alcanzable para usted.					
7. El crecimiento profesional es una fuente importante de motivación para usted en su trabajo.					
8. En su lugar de trabajo ofrecen oportunidades reales de crecimiento profesional.					
9. Considera importante la capacitación y el desarrollo de habilidades en tu trabajo.					
10. Usted se siente motivado por la remuneración que recibe en su trabajo.					
11. Considera que son importantes los beneficios que recibes en tu trabajo.					
12. Usted se siente motivado por las oportunidades de bonificaciones o incentivos en tu trabajo.					
13. Se siente motivado por el ambiente de trabajo en su empresa.					
14. Usted considera importante la limpieza y el orden en su lugar de trabajo.					
15. Su lugar de trabajo está limpio y bien mantenido.					
16. Las relaciones laborales en su empresa son respetuosas y amigables.					
17. Usted se comunica de manera efectiva con sus compañeros de trabajo y superiores.					

18. Recibe el apoyo necesario de sus colegas y superiores para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva.					
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

VARIABLE 2	1	2	3	4	5
productividad laboral					
19. Usted se siente satisfecho/a en su trabajo.					
20. Siente que la satisfacción en el trabajo influye en su nivel de productividad.					
21. Cree que las oportunidades de desarrollo en su empresa aumentan su capacidad para ser más productivo/a.					
22. Considera usted que las oportunidades de desarrollo en su trabajo le permiten mejorar sus habilidades y conocimientos.					
23. Las relaciones interpersonales en su lugar de trabajo contribuyen a su satisfacción en el trabajo.					
24. La resolución de problemas en equipo contribuye positivamente a su productividad laboral.					
25. Cree que su equipo de trabajo tiene buenas habilidades de resolución de problemas.					
26. Trabaja en equipo de manera regular en su trabajo.					
27. Su equipo comparte un objetivo común claramente definido en su trabajo.					
28. La comunicación efectiva es una parte esencial del trabajo en equipo en su empresa.					
29. Cree que la comunicación efectiva facilita la colaboración y la coordinación entre los miembros del equipo.					
30. Considera que el liderazgo en su empresa establece metas claras y proporciona una dirección clara para el equipo.					
31. Usted cree que su liderazgo es efectivo en la promoción de la colaboración y el trabajo en equipo.					
32. Recibe retroalimentación regular de parte de su supervisor o líder					
33. Usted considera que la retroalimentación efectiva contribuye positivamente a su productividad laboral.					
34. El clima organizacional en su empresa favorece la comunicación abierta y efectiva entre los empleados					
35. Considera usted que la comunicación en su empresa es transparente y que la información importante se comparte de manera efectiva					
36. Usted expresa sus ideas y preocupaciones de manera libre y sin temor a represalias					

Cuestionario de Motivación y Productividad Laboral en los Trabajadores de una Empresa Automotriz en el Distrito de Ate,2023

El presente instrumento es de carácter anónimo ; su opinión es muy importante dado que toda la información se tratará de manera confidencial y es únicamente con fines académicos. Para ello, se deberá marcar con un aspa (X) la opción que crea conveniente, por favor, califique de acuerdo con los siguientes puntos. **(1=Nunca, 2=Casi Nunca, 3=A Veces, 4=Casi Siempre y 5= Siempre)**. MUCHAS GRACIAS.

Sin título

Descripción (opcional)

1. Recibe reconocimiento por parte de su empleador o supervisor en su entorno laboral. *

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

Anexo 04. Confiabilidad

Variable 1. Motivación

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.874	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	46.87	128.267	.500	.	.867
VAR00002	46.07	125.638	.528	.	.866
VAR00003	45.80	129.314	.425	.	.870
VAR00004	46.20	123.171	.583	.	.863
VAR00005	46.33	129.952	.441	.	.869
VAR00006	46.20	123.743	.705	.	.859
VAR00007	46.20	123.886	.892	.	.856
VAR00008	46.93	128.638	.489	.	.867

VAR00009	46.47	116.838	.758	.	.855
VAR00010	46.60	133.829	.329	.	.873
VAR00011	46.80	124.743	.690	.	.860
VAR00012	46.93	128.924	.557	.	.865
VAR00013	46.87	128.695	.561	.	.865
VAR00014	46.47	150.552	-.377	.	.894
VAR00015	46.80	127.600	.417	.	.871
VAR00016	46.73	124.638	.576	.	.864
VAR00017	46.67	126.810	.446	.	.870
VAR00018	46.60	124.971	.468	.	.869

Variable 2. Productividad Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.922	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	38.33	171.095	.848	.	.911
VAR00002	38.40	173.400	.766	.	.913
VAR00003	38.53	172.695	.768	.	.913
VAR00004	38.60	173.829	.831	.	.912
VAR00005	38.93	181.638	.880	.	.913
VAR00006	38.60	169.114	.900	.	.909
VAR00007	38.87	177.695	.887	.	.912
VAR00008	38.60	169.114	.900	.	.909
VAR00009	38.87	177.695	.887	.	.912
VAR00010	37.53	189.838	.393	.	.923
VAR00011	37.93	196.924	.143	.	.930
VAR00012	37.67	188.524	.455	.	.921
VAR00013	37.93	188.924	.518	.	.920
VAR00014	37.80	205.314	-.086	.	.934
VAR00015	38.07	179.067	.650	.	.917
VAR00016	36.47	189.267	.483	.	.921
VAR00017	36.53	191.838	.291	.	.926
VAR00018	36.87	190.838	.536	.	.920

Anexo 05. Base de datos

Variable 1: Motivación

V1- MOTIVACIÓN																		
D1- FACTORES MOTIVACIONALES									D2- FACTORES HIGIÉNICOS									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
2	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5
3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5
4	1	5	1	3	4	2	2	1	2	4	3	1	1	1	1	1	1	5
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
7	1	2	4	1	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2
8	5	2	1	3	2	3	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1	2	2
9	5	5	5	5	3	5	3	1	4	4	4	3	2	1	2	1	1	1
10	5	4	4	5	3	5	4	1	5	3	5	4	3	2	5	2	2	1
11	4	4	5	5	3	5	4	1	4	4	5	2	1	1	1	2	4	2
12	5	2	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	2	5	5	3	3	5
13	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
14	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	1	5	5	5	5
17	3	3	4	4	4	4	3	3	3	1	1	1	2	2	2	1	5	2
18	2	3	4	5	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	5	2
19	3	3	3	3	4	4	3	1	1	1	2	2	3	3	3	1	1	1
20	4	4	5	5	3	5	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	5	2
21	2	3	1	2	1	2	3	3	1	3	2	3	2	4	3	4	1	2
22	1	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	2	2	3	3
23	3	2	1	3	2	4	2	1	2	1	2	1	1	5	2	1	3	2
24	1	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	1	4	5	4	1
25	2	2	4	3	3	2	2	1	2	2	1	3	2	3	1	1	5	1
26	1	5	4	5	2	5	5	1	5	4	5	1	1	2	1	5	5	4
27	3	2	4	2	1	5	3	1	1	3	3	2	2	4	5	2	1	2
28	2	4	4	5	4	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2	2	1	1
29	2	2	5	5	4	4	3	2	2	4	3	2	1	2	2	2	1	1
30	3	2	1	2	2	2	3	2	1	4	2	2	1	3	2	2	2	3
31	1	5	1	3	4	2	2	1	2	4	3	1	1	1	1	1	1	5
32	1	2	4	1	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2
33	2	3	1	2	1	2	3	3	1	3	2	3	2	4	3	4	1	2
34	1	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	2	2	3	3
35	3	2	4	2	1	5	3	1	1	3	3	2	2	4	5	2	1	2
36	2	4	4	5	4	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2	2	1	1
37	4	5	5	5	3	4	4	1	5	1	2	2	2	1	2	5	4	5
38	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	1	5	5	5	5
39	2	2	4	3	3	2	2	1	2	2	1	3	2	3	1	1	5	1
40	3	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1
41	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	2	2	1	2	5	1
42	1	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	1	4	5	4	1
43	4	4	5	5	3	5	4	1	4	4	5	2	1	1	1	2	4	3
44	2	2	5	5	4	4	3	2	2	4	3	2	1	2	2	2	1	1
45	4	4	5	5	5	5	3	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	4
46	4	4	4	3	3	2	1	1	2	2	2	3	2	1	1	1	3	3

47	3	3	4	4	4	4	3	3	3	1	1	1	2	2	2	1	5	2
48	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2
49	3	3	3	3	4	4	3	1	1	1	2	2	3	3	3	1	1	1
50	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	3	3	3	1	4	1
51	2	3	4	5	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	5	2
52	3	4	5	5	3	5	3	3	2	5	2	3	2	4	5	4	1	2
53	4	4	5	5	3	5	3	2	3	2	3	4	2	3	3	5	2	2
54	4	2	3	4	3	5	3	3	1	1	1	1	2	3	2	3	1	3
55	3	2	1	2	2	2	3	2	1	4	2	2	1	3	2	2	2	3
56	5	2	1	3	2	3	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1	2	2
57	5	5	5	5	3	5	3	1	4	4	4	3	2	1	2	1	1	1
58	5	4	4	5	3	5	4	1	5	3	5	4	3	2	5	2	2	1
59	1	5	4	5	2	5	5	1	5	4	5	1	1	2	1	5	5	4
60	3	2	1	3	2	4	2	1	2	1	2	1	1	5	2	1	3	2
61	3	4	2	5	2	5	2	1	1	2	2	3	2	4	2	1	2	3
62	3	4	1	4	1	5	3	1	1	1	1	2	1	4	1	1	2	1
63	2	3	3	3	2	3	3	1	2	1	3	2	1	2	3	1	1	2
64	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2
65	2	2	3	3	3	2	3	3	1	1	2	3	2	3	2	2	2	3
66	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
67	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1
68	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3
69	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3
70	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3
71	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
72	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5
73	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5
74	1	5	1	3	4	2	2	1	2	4	3	1	1	1	1	1	1	5
75	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
77	1	2	4	1	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2
78	5	2	1	3	2	3	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1	2	2
79	5	5	5	5	3	5	3	1	4	4	4	3	2	1	2	1	1	1
80	5	4	4	5	3	5	4	1	5	3	5	4	3	2	5	2	2	1

Variable 2: Productividad laboral

V2 - PRODUCTIVIDAD LABORAL																		
D1- SATISFACCION EN EL TRABAJO					D2 - TRABAJO EN EQUIPO						D3- CLIMA ORGANIZACIONAL							
	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	1	1	1	1	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	3	2	4	5	4
8	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	1	3	2
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	2	1	2	5	5	3
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	4	3	2	1	4	5	3
11	4	3	1	1	1	1	1	1	1	4	5	2	1	1	1	5	5	3
12	3	1	4	4	1	3	3	2	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5
14	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	1	3	3	1	5	4	5	5
17	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	4	4
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	2	3	2	4	5	3
19	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	4
20	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	5	5	3
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	3	2	4	1	5	5	4
22	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	3	4
23	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	5	5	3
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	1	4	1	3
26	5	5	5	5	1	5	1	5	3	4	5	3	1	2	1	4	5	2
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	4	1	4	5	4
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1	3	2	4	5	4
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	1	2	2	5	5	4
30	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	2	2	1	3	2	1	2	2
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	1	1	1	4	5	4
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	3	2	4	5	4
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	3	2	4	1	5	5	4
34	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	3	4
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	4	1	4	5	4
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1	3	2	4	5	4
37	4	4	5	4	1	4	1	4	1	1	2	2	2	1	2	5	5	3
38	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	1	3	3	1	5	4	5	5
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	1	4	3	3
40	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	4	3	2
41	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	4	2	2	1	2	4	4
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	5	5	3
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	2	1	1	1	5	5	3
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	1	2	2	5	5	4
45	3	1	3	2	2	2	4	4	2	4	2	3	3	2	3	5	5	5
46	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	1	4	3	3
47	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	4	4

48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	4	4
49	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	4
50	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	3	2	2	2
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	2	3	2	4	5	3
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	3	2	4	2	5	5	3
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	2	3	2	5	5	3
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	4	3
55	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	1	3	2	1	2	2
56	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	1	3	2
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	2	1	2	5	5	3
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	4	3	2	1	4	5	3
59	5	5	5	5	1	5	1	5	3	4	5	3	1	2	1	4	5	2	
60	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2
61	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	4	2	2	5	2
62	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	4	1
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	3	1
64	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3
65	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3
66	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3	4	4	3	3
67	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	3	3	3	3	2
68	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	3	1	2	3
69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	3	2	3
71	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
73	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
74	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	1	1	1	1	5	4
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5
76	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	3	2	4	5	4
78	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	1	3	2
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	2	1	2	5	5	3
80	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	4	3	2	1	4	5	3

Anexo 06. Evaluación por juicio de expertos

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento Cuestionario para la Investigación "Motivación y Productividad Laboral en los Trabajadores de una Empresa Automotriz en el Distrito de Ate, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido puesto que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la Tesis. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Dr. William Héctor Burgos Torres	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Motivación y Productividad Laboral
Autor:	Diana Lisbeth Rojas Fanoia
Procedencia:	Autora en mención
Administración:	Trabajadores de la empresa Automotriz
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Automotriz
Escala de Medición:	Tipo Likert: (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre.
Significación:	Se determinará mediante el análisis de la población censal, la representatividad de los participantes y la calidad de los datos. Si se ha abordado adecuadamente estos aspectos, los resultados de la encuesta tendrán una mayor significación y podrán utilizarse para inferir las opiniones, actitudes y comportamientos de los trabajadores de la empresa automotriz.

4. Soporte teórico

VARIABLES	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
Motivación	Factores motivacionales	Los factores motivacionales estos están relacionados con el trabajo y están asociados con la satisfacción laboral como son (el reconocimiento, logro personal, crecimiento profesional, responsabilidad y las oportunidades de desarrollo). Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020)
	Factores Higiénicos	Los factores higiénicos estos están relacionados con las condiciones externas del trabajo y están más asociados con la insatisfacción laboral como son (el sueldo, bonificación, ambiente de trabajo y las relaciones laborales). Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020)
Productividad laboral	Satisfacción en el trabajo	Se entiende por el entorno de trabajo real y el entorno deseado que tiene un trabajador dentro de la organización, asimismo, ve el nivel de satisfacción que tiene un empleado. Orrego y Valencia (2022)
	Trabajo en equipo	Se refiere a un equipo de personas que tienen metas, tareas y responsabilidades comunes y que llevan a cabo sus actividades de manera coordinada. Orrego y Valencia (2022)
	Clima organizacional	Se describe como el resultado final de cómo las personas interactúan entre sí y cómo sus valores, actitudes y creencias en el trabajo influyen en estos comportamientos. Orrego y Valencia (2022)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista semiestructurada para la Investigación "Motivación y Productividad Laboral en los Trabajadores de una Empresa Automotriz en el Distrito de Ate, 2023", elaborado por Diana Lisbeth Rojas Fanola en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

“Motivación”

• **Primera dimensión:** Factores motivacionales

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	1. Recibe reconocimiento por parte de su empleador o supervisor en su entorno laboral.	4	4	4	
	2. El reconocimiento que recibe en su trabajo es adecuado y justo.	4	4	4	
	3. Considera usted que el reconocimiento que recibe en su trabajo tiene un impacto positivo en su motivación.	4	4	4	
Posibilidad de ascenso	4. La posibilidad de ascenso en su trabajo es una fuente importante de motivación para usted.	4	4	4	
	5. La perspectiva de un ascenso lo motiva a esforzarse más en su trabajo.	4	4	4	
	6. El ascenso en su trabajo es un objetivo alcanzable para usted.	4	4	4	
Crecimiento profesional	7. El crecimiento profesional es una fuente importante de motivación para usted en su trabajo.	4	4	4	
	8. En su lugar de trabajo ofrecen oportunidades reales de crecimiento profesional.	4	4	4	
	9. Consideras importante la capacitación y el desarrollo de habilidades en tu trabajo.	4	4	4	

• **Segunda dimensión:** Factores Higiénicos

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	10. Usted se siente motivado por la remuneración que recibe en su trabajo.	4	4	4	
	11. Considera que son importantes los beneficios que recibes en tu trabajo.	4	4	4	
	12. Usted se siente motivado por las oportunidades de bonificaciones o incentivos en tu trabajo.	4	4	4	
	13. Se siente motivado por el ambiente de trabajo en su empresa.	4	4	4	

Ambiente de trabajo	14. Usted considera importante la limpieza y el orden en su lugar de trabajo.	4	4	4	
	15. Su lugar de trabajo está limpio y bien mantenido.	4	4	4	
Relaciones laborales	16. Las relaciones laborales en su empresa son respetuosas y amigables.	4	4	4	
	17. Usted se comunica de manera efectiva con sus compañeros de trabajo y superiores.	4	4	4	
	18. Recibe el apoyo necesario de sus colegas y superiores para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva.	4	4	4	

"Productividad laboral"

• **Primera dimensión:** Satisfacción en el trabajo

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación actitudinal	19. Usted se siente satisfecho/a en su trabajo.	4	4	4	
	20. Siente que la satisfacción en el trabajo influye en su nivel de productividad.	4	4	4	
Oportunidades de desarrollo	21. Cree que las oportunidades de desarrollo en su empresa aumentan su capacidad para ser más productivo/a.	4	4	4	
	22. Considera usted que las oportunidades de desarrollo en su trabajo le permiten mejorar sus habilidades y conocimientos.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	23. Las relaciones interpersonales en su lugar de trabajo contribuyen a su satisfacción en el trabajo.	4	4	4	

• **Segunda dimensión:** Trabajo en equipo

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resolución de problemas	24. La resolución de problemas en equipo contribuye positivamente a su productividad laboral.	4	4	4	
	25. Cree que su equipo de trabajo tiene buenas habilidades de resolución de problemas.	4	4	4	

Objetivo común	26. Trabaja en equipo de manera regular en su trabajo.	4	4	4	
	27. Su equipo comparte un objetivo común claramente definido en su trabajo.	4	4	4	
Comunicación efectiva	28. La comunicación efectiva es una parte esencial del trabajo en equipo en su empresa.	4	4	4	
	29. Cree que la comunicación efectiva facilita la colaboración y la coordinación entre los miembros del equipo.	4	4	4	

• **Tercera dimensión:** Clima organizacional

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	30. Considera que el liderazgo en su empresa establece metas claras y proporciona una dirección clara para el equipo.	4	4	4	
	31. Usted cree que su liderazgo es efectivo en la promoción de la colaboración y el trabajo en equipo.	4	4	4	
Retroalimentación	32. Recibe retroalimentación regular de parte de su supervisor o líder.	4	4	4	
	33. Usted considera que la retroalimentación efectiva contribuye positivamente a su productividad laboral.	4	4	4	

Comunicación abierta y efectiva	34. El clima organizacional en su empresa favorece la comunicación abierta y efectiva entre los empleados.	4	4	4	
	35. Considera usted que la comunicación en su empresa es transparente y que la información importante se comparte de manera efectiva.	4	4	4	
	36. Usted expresa sus ideas y preocupaciones de manera libre y sin temor a represalias.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Revisar la pertinencia y redacción final

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. William Héctor Burgos Torres

Especialidad del validador: Investigación científica

Lima, 13 de octubre del 2023.

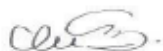
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto validador



Dr. William Héctor Burgos Torres
DNI: 07472876

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento Cuestionario para la Investigación "Motivación y Productividad Laboral en los Trabajadores de una Empresa Automotriz en el Distrito de Ate, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido puesto que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la Tesis. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Dra. Regina Ysabel Sevilla Sánchez
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo- Posgrado
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	METODÓLOGA

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Motivación y Productividad Laboral
Autor:	Diana Lisbeth Rojas Fanoia
Procedencia:	Autora en mención
Administración:	Trabajadores de la empresa Automotriz
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Automotriz
Escala de Medición:	Tipo Likert: (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre.
Significación:	Se determinará mediante el análisis de la población censal, la representatividad de los participantes y la calidad de los datos. Si se han abordado adecuadamente estos aspectos, los resultados de la encuesta tendrán una mayor significación y podrán utilizarse para inferir las opiniones, actitudes y comportamientos de los trabajadores de la empresa automotriz.

4. Soporte teórico

VARIABLES	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
Motivación	Factores motivacionales	Los factores motivacionales estos están relacionados con el trabajo y están asociados con la satisfacción laboral como son (el reconocimiento, logro personal, crecimiento profesional, responsabilidad y las oportunidades de desarrollo). Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020)
	Factores Higiénicos	Los factores higiénicos estos están relacionados con las condiciones externas del trabajo y están más asociados con la insatisfacción laboral como son (el sueldo, bonificación, ambiente de trabajo y las relaciones laborales). Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020)
Productividad laboral	Satisfacción en el trabajo	Se entiende por el entorno de trabajo real y el entorno deseado que tiene un trabajador dentro de la organización, asimismo, ve el nivel de satisfacción que tiene un empleado. Orrego y Valencia (2022)
	Trabajo en equipo	Se refiere a un equipo de personas que tienen metas, tareas y responsabilidades comunes y que llevan a cabo sus actividades de manera coordinada. Orrego y Valencia (2022)
	Clima organizacional	Se describe como el resultado final de cómo las personas interactúan entre sí y cómo sus valores, actitudes y creencias en el trabajo influyen en estos comportamientos. Orrego y Valencia (2022)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista semiestructurada para la Investigación "Motivación y Productividad Laboral en los Trabajadores de una Empresa Automotriz en el Distrito de Ate, 2023", elaborado por Diana Lisbeth Rojas Fanola en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

“Motivación”

• **Primera dimensión: Factores motivacionales**

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	1. Recibe reconocimiento por parte de su empleador o supervisor en su entorno laboral.	4	4	4	
	2. El reconocimiento que recibe en su trabajo es adecuado y justo.	4	4	4	
	3. Considera usted que el reconocimiento que recibe en su trabajo tiene un impacto positivo en su motivación.	4	4	4	
Posibilidad de ascenso	4. La posibilidad de ascenso en su trabajo es una fuente importante de motivación para usted.	4	4	4	
	5. La perspectiva de un ascenso lo motiva a esforzarse más en su trabajo.	4	4	4	
	6. El ascenso en su trabajo es un objetivo alcanzable para usted.	4	4	4	
Crecimiento profesional	7. El crecimiento profesional es una fuente importante de motivación para usted en su trabajo.	4	4	4	
	8. En su lugar de trabajo ofrecen oportunidades reales de crecimiento profesional.	4	4	4	
	9. Considera importante la capacitación y el desarrollo de habilidades en tu trabajo.	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Factores Higiénicos**

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	10. Usted se siente motivado por la remuneración que recibe en su trabajo.	4	4	4	
	11. Considera que son importantes los beneficios que recibes en tu trabajo.	4	4	4	
	12. Usted se siente motivado por las oportunidades de bonificaciones o incentivos en tu trabajo.	4	4	4	
	13. Se siente motivado por el ambiente de trabajo en su empresa.	4	4	4	

Ambiente de trabajo	14. Usted considera importante la limpieza y el orden en su lugar de trabajo.	4	4	4	
	15. Su lugar de trabajo está limpio y bien mantenido.	4	4	4	
Relaciones laborales	16. Las relaciones laborales en su empresa son respetuosas y amigables.	4	4	4	
	17. Usted se comunica de manera efectiva con sus compañeros de trabajo y superiores.	4	4	4	
	18. Recibe el apoyo necesario de sus colegas y superiores para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva.	4	4	4	

"Productividad laboral"

- Primera dimensión: Satisfacción en el trabajo**

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación actitudinal	19. Usted se siente satisfecho/a en su trabajo.	4	4	4	
	20. Siente que la satisfacción en el trabajo influye en su nivel de productividad.	4	4	4	
Oportunidades de desarrollo	21. Cree que las oportunidades de desarrollo en su empresa aumentan su capacidad para ser más productivo/a.	4	4	4	
	22. Considera usted que las oportunidades de desarrollo en su trabajo le permiten mejorar sus habilidades y conocimientos.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	23. Las relaciones interpersonales en su lugar de trabajo contribuyen a su satisfacción en el trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Trabajo en equipo**

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resolución de problemas	24. La resolución de problemas en equipo contribuye positivamente a su productividad laboral.	4	4	4	
	25. Cree que su equipo de trabajo tiene buenas habilidades de resolución de problemas.	4	4	4	

Objetivo común	26. Trabaja en equipo de manera regular en su trabajo.	4	4	4	
	27. Su equipo comparte un objetivo común claramente definido en su trabajo.	4	4	4	
Comunicación efectiva	28. La comunicación efectiva es una parte esencial del trabajo en equipo en su empresa.	4	4	4	
	29. Cree que la comunicación efectiva facilita la colaboración y la coordinación entre los miembros del equipo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Clima organizacional

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	30. Considera que el liderazgo en su empresa establece metas claras y proporciona una dirección clara para el equipo.	4	4	4	
	31. Usted cree que su liderazgo es efectivo en la promoción de la colaboración y el trabajo en equipo.	4	4	4	
Retroalimentación	32. Recibe retroalimentación regular de parte de su supervisor o líder	4	4	4	
	33. Usted considera que la retroalimentación efectiva contribuye positivamente a su productividad laboral.	4	4	4	

Comunicación abierta y efectiva	34. El clima organizacional en su empresa favorece la comunicación abierta y efectiva entre los empleados	4	4	4	
	35. Considera usted que la comunicación en su empresa es transparente y que la información importante se comparte de manera efectiva	4	4	4	
	36. Usted expresa sus ideas y preocupaciones de manera libre y sin temor a represalias	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Revisar la pertinencia y redacción final

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Sevilla Sánchez Regina Ysabel

Especialidad del validador: Investigación científica

Lima, 10 de octubre del 2023.

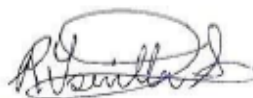
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto validador



Dra. Regina Ysabel Sevilla Sánchez
DNI: 09514029
CPP Nro. 0109514029

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento Cuestionario para la Investigación "Motivación y Productividad Laboral en los Trabajadores de una Empresa Automotriz en el Distrito de Ate, 2023". La evaluación del Instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido puesto que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la Tesis. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. Carlos Abraham Aramburú Geng
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Motivación y Productividad Laboral
Autor:	Diana Lisbeth Rojas Fanola
Procedencia:	Autora en mención
Administración:	Trabajadores de la empresa Automotriz
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Automotriz
Escala de Medición:	Tipo Likert: (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre.
Significación:	Se determinará mediante el análisis de la población censal, la representatividad de los participantes y la calidad de los datos. Si se han abordado adecuadamente estos aspectos, los resultados de la encuesta tendrán una mayor significación y podrán utilizarse para inferir las opiniones, actitudes y comportamientos de los trabajadores de la empresa automotriz.

4. Soporte teórico

VARIABLES	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
Motivación	Factores motivacionales	Los factores motivacionales estos están relacionados con el trabajo y están asociados con la satisfacción laboral como son (el reconocimiento, logro personal, crecimiento profesional, responsabilidad y las oportunidades de desarrollo). Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020)
	Factores Higiénicos	Los factores higiénicos estos están relacionados con las condiciones externas del trabajo y están más asociados con la insatisfacción laboral como son (el sueldo, bonificación, ambiente de trabajo y las relaciones laborales). Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020)
Productividad laboral	Satisfacción en el trabajo	Se entiende por el entorno de trabajo real y el entorno deseado que tiene un trabajador dentro de la organización, asimismo, ve el nivel de satisfacción que tiene un empleado. Orrego y Valencia (2022)
	Trabajo en equipo	Se refiere a un equipo de personas que tienen metas, tareas y responsabilidades comunes y que llevan a cabo sus actividades de manera coordinada. Orrego y Valencia (2022)
	Clima organizacional	Se describe como el resultado final de cómo las personas interactúan entre sí y cómo sus valores, actitudes y creencias en el trabajo influyen en estos comportamientos. Orrego y Valencia (2022)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista semiestructurada para la Investigación "Motivación y Productividad Laboral en los Trabajadores de una Empresa Automotriz en el Distrito de Ate, 2023", elaborado por Diana Lisbeth Rojas Fanola en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

"Motivación"

□ **Primera dimensión: Factores motivacionales**

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	1. Recibe reconocimiento por parte de su empleador o supervisor en su entorno laboral.	4	4	4	
	2. El reconocimiento que recibe en su trabajo es adecuado y justo.	4	4	4	
	3. Considera usted que el reconocimiento que recibe en su trabajo tiene un impacto positivo en su motivación.	4	3	4	
Posibilidad de ascenso	4. La posibilidad de ascenso en su trabajo es una fuente importante de motivación para usted.	3	4	4	
	5. La perspectiva de un ascenso lo motiva a esforzarse más en su trabajo.	4	4	4	
	6. El ascenso en su trabajo es un objetivo alcanzable para usted.	3	4	4	
Crecimiento profesional	7. El crecimiento profesional es una fuente importante de motivación para usted en su trabajo.	4	3	4	
	8. En su lugar de trabajo ofrecen oportunidades reales de crecimiento profesional.	4	3	3	
	9. Consideras importante la capacitación y el desarrollo de habilidades en tu trabajo.	4	3	4	

□ **Segunda dimensión: Factores Higiénicos**

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	10. Usted se siente motivado por la remuneración que recibe en su trabajo.	4	4	4	
	11. Considera que son importantes los beneficios que recibes en tu trabajo.	4	4	3	
	12. Usted se siente motivado por las oportunidades de bonificaciones o incentivos en tu trabajo.	3	4	4	
	13. Se siente motivado por el ambiente de trabajo en su empresa.	3	3	4	

Ambiente de trabajo	14. Usted considera importante la limpieza y el orden en su lugar de trabajo.	4	4	4	
	15. Su lugar de trabajo está limpio y bien mantenido.	3	4	4	
Relaciones laborales	16. Las relaciones laborales en su empresa son respetuosas y amigables.	4	4	3	
	17. Usted se comunica de manera efectiva con sus compañeros de trabajo y superiores.	3	4	4	
	18. Recibe el apoyo necesario de sus colegas y superiores para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva.	4	3	4	

"Productividad laboral"

□ **Primera dimensión: Satisfacción en el trabajo**

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación actitudinal	19. Usted se siente satisfecho/a en su trabajo.	4	3	4	
	20. Siente que la satisfacción en el trabajo influye en su nivel de productividad.	4	3	4	
Oportunidades de desarrollo	21. Cree que las oportunidades de desarrollo en su empresa aumentan su capacidad para ser más productivo/a.	4	4	3	
	22. Considera usted que las oportunidades de desarrollo en su trabajo le permiten mejorar sus habilidades y conocimientos.	3	4	4	
Relaciones interpersonales	23. Las relaciones interpersonales en su lugar de trabajo contribuyen a su satisfacción en el trabajo.	4	3	4	

□ **Segunda dimensión: Trabajo en equipo**

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resolución de problemas	24. La resolución de problemas en equipo contribuye positivamente a su productividad laboral.	4	3	4	
	25. Cree que su equipo de trabajo tiene buenas habilidades de resolución de problemas.	4	4	3	

Objetivo común	26. Trabaja en equipo de manera regular en su trabajo.	4	4	4	
	27. Su equipo comparte un objetivo común claramente definido en su trabajo.	4	4	3	
Comunicación efectiva	28. La comunicación efectiva es una parte esencial del trabajo en equipo en su empresa.	4	3	4	
	29. Cree que la comunicación efectiva facilita la colaboración y la coordinación entre los miembros del equipo.	3	4	3	

□ **Tercera dimensión: Clima organizacional**

INDICADORES	ÍTEM	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	30. Considera que el liderazgo en su empresa establece metas claras y proporciona una dirección clara para el equipo.	4	4	3	
	31. Usted cree que su liderazgo es efectivo en la promoción de la colaboración y el trabajo en equipo.	4	3	4	
Retroalimentación	32. Recibe retroalimentación regular de parte de su supervisor o líder.	4	4	3	
	33. Usted considera que la retroalimentación efectiva contribuye positivamente a su productividad laboral.	3	3	4	

Comunicación abierta y efectiva	34. El clima organizacional en su empresa favorece la comunicación abierta y efectiva entre los empleados.	4	4	3	
	35. Considera usted que la comunicación en su empresa es transparente y que la información importante se comparte de manera efectiva.	4	3	4	
	36. Usted expresa sus ideas y preocupaciones de manera libre y sin temor a represalias.	3	4	3	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Revisar la pertinencia y redacción final

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Carlos Abraham Aramburú Geng

Especialidad del validador: Investigación científica

Lima, 11 de octubre del 2023.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto validador



Mg. Carlos Abraham Aramburú Geng
DNI: 44075484