



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Motivación intrínseca y la productividad laboral en los
trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra - 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Huamani Malca, Christian Ricardo (orcid.org/0000-0001-6817-7775)

ASESORA:

Mg. Reyes Linares, Angela Elsa (orcid.org/0000-0003-3416-038X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres que son mi mayor inspiración y apoyo incondicional. A mi esposa y madre de mi hijo Benjamín; por su comprensión, compañerismo, sobre todo que siempre creyó en mí y siempre estuvo a mi lado.

AGRADECIMIENTO

A las autoridades y docentes de la Universidad César Vallejo por ser parte importante de mi formación profesional.

Declaratoria de Autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, REYES LINARES ANGELA ELSA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación intrínseca y la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra - 2023", cuyo autor es HUAMANI MALCA CHRISTIAN RICARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, 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, 22 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
REYES LINARES ANGELA ELSA DNI: 40170331 ORCID: 0000-0003-3416-038X	Firmado electrónicamente por: ANGELAREYESL el 22-11-2023 20:02:52

Código documento Trilce: TRI - 0660701



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HUAMANI MALCA CHRISTIAN RICARDO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación intrínseca y la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra - 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
HUAMANI MALCA CHRISTIAN RICARDO DNI: 73813702 ORCID: 0000-0001-6817-7775	Firmado electrónicamente por: CRHUAMANIM el 23- 11-2023 19:33:35

Código documento Trilce: INV - 1454781

Índice de contenidos

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
RESULTADOS	17
DISCUSIÓN.....	26
CONCLUSIONES.....	29
RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS.....	31

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de la población	14
Tabla 2	Análisis de fiabilidad	15
Tabla 3	Frecuencia de puntajes obtenidos en motivación intrínseca según dimensiones	17
Tabla 4	Frecuencia de puntajes obtenidos en Productividad Laboral según dimensiones	20
Tabla 5	Niveles de correlación según coeficiente obtenido	23
Tabla 6	Prueba de ajuste a la normalidad Shapiro-Wilk para Motivación Intrínseca	23
Tabla 7	Prueba de ajuste a la normalidad Shapiro-Wilk para Productividad Laboral	24
Tabla 8	Prueba de correlación entre Motivación intrínseca y Productividad Laboral	24

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Diagrama del diseño de investigación	12
Figura 2	Frecuencias de puntajes obtenidos en la dimensión Conocimiento según categorías	18
Figura 3	Frecuencias de puntajes obtenidos en la dimensión Logro según categorías	18
Figura 4	Frecuencias de puntajes obtenidos en la dimensión Experiencia según categorías	19
Figura 5	Frecuencias de puntajes obtenidos en Motivación intrínseca según categorías	19
Figura 6	Frecuencias de puntajes obtenidos en Rendimiento en la tarea según categorías	21
Figura 7	Frecuencias de puntajes obtenidos en Rendimiento en el contexto según categorías	21
Figura 8	Frecuencias de puntajes obtenidos en Comportamientos contraproducentes según categorías	22
Figura 9	Frecuencias de puntajes obtenidos en Productividad Laboral según categorías	22

RESUMEN

El estudio planteó como objetivo central determinar como la motivación intrínseca se relacionaba con la productividad laboral en los 35 trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra – 2023, así como la relación entre las dimensiones conocimientos, logros y experiencias de la primera variable con el total de la variable productividad. Se empleó una metodología de tipo básico, cuantitativo y correlacional y se aplicaron los instrumentos El Cuestionario de la motivación intrínseca en el trabajo de 18 ítems y el Cuestionario de productividad laboral de 24 ítems, los cuales han sido elaborados específicamente para el desarrollo de la investigación. En general, 85.7% de los participantes alcanzó la categoría de motivación alta mientras que 88.6% logró una puntuación alta en productividad. Respecto a la correlación, las dimensiones Conocimiento y Logro se relacionaron de forma débil y directa con Productividad (Rho de Spearman entre 0.25 y 0.50) mientras que la dimensión Experiencia y el puntaje total de Motivación Intrínseca evidenciaron una relación media directa con la productividad laboral (Rho entre 0.50 y 0.75); en todos los casos, el valor p fue menor de 0.05, existiendo casos con un valor inferior a 0.01 o 0.001. En conclusión, se aceptaron todas las hipótesis planteadas y la información obtenida va a permitir planificar y ejecutar estrategias de mejora tanto en beneficio de la empresa como del personal.

Palabras clave: Motivación intrínseca, productividad laboral, correlación.

ABSTRACT

The main objective of the study was to determine how intrinsic motivation was related to labor productivity in 35 workers of a commercial company, Puente Piedra - 2023, as well as the relationship between the dimensions knowledge, achievements and experiences of the first variable with the total productivity variable. A basic, quantitative and correlational methodology was used and the instruments applied were the 18-item intrinsic motivation at work questionnaire and the 24-item labor productivity questionnaire, which were specifically elaborated for the development of the research. Overall, 85.7% of the participants achieved the high motivation category while 88.6% achieved a high productivity score. Regarding correlation, the Knowledge and Achievement dimensions were weakly and directly related to Productivity (Spearman's Rho between 0.25 and 0.50) while the Experience dimension and the total Intrinsic Motivation score evidenced a direct average relationship with labor productivity (Rho between 0.50 and 0.75); in all cases, the p-value was less than 0.05, with cases with a value lower than 0.01 or 0.001. In conclusion, all the hypotheses were accepted and the information obtained will make it possible to plan and execute improvement strategies for the benefit of both the company and the personnel.

Keywords: Intrinsic motivation, work productivity, correlation.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro del ámbito organizacional, el recurso humano juega un papel importante, ya que el correcto funcionamiento y ejecución de las actividades y tareas durante la producción o prestación del servicio repercuten en la calidad, satisfacción del cliente y reputación de la empresa en el mercado; no obstante, su desarrollo está vinculado estrechamente a las características y las brechas existentes en una sociedad específica (Macke y Genari, 2019; Rebolledo y Vega, 2021). El contexto desencadenado por la pandemia COVID-19 evidenció una cantidad de desafíos y problemas complejos entre los que se incluyen la gestión de la fuerza laboral, al que las empresas deben ser receptivas, adaptables y especialmente responsables en virtud de que no se vea amenazada la vitalidad y supervivencia de ellas (Janadari, 2020).

En función de cumplir con los estándares de productividad, el personal de las empresas tiende a verse influenciado por un gran abanico de factores, entre los que se puede resaltar la motivación laboral, entendida como la capacidad que posee la empresa para brindar estímulos, involucrar y mantener implicados a sus trabajadores con el fin de que éstos tengan el impulso y la persistencia para ofrecer el mayor rendimiento y así lograr las metas organizacionales (Barrios et al., 2019; Niati et al., 2021). La motivación para los empleados puede provenir de aspectos externos e internos, entendiendo que la diferencia entre ambos radica en que el primero requiere de la intervención desde lo que rodea al trabajador; mientras que la segunda depende de las capacidades y percepciones que la persona posea sin importar lo que se maneje en el exterior (Riyanto et al., 2021).

Sobre el segundo tipo de motivación se reconoce que durante los últimos años se ha promocionado dejar de lado el sometimiento al trabajador y más bien procurar el compromiso e iniciativa propia de éstos hacia la institución; teniendo que, las sensaciones de placer se conviertan en galardón y de igual manera en efectos que motiven, pero de manera individual, convirtiéndose en automotivación de forma que no sólo dependa de premios por parte de la empresa (Rivas, 2020). Este aspecto también se puede incluir en las empresas comerciales, ya que un empleado motivado es un servicio de mejor calidad que llevará al éxito a la organización, a alcanzar un mejor nivel de ventas, y, además a prestar una atención al cliente capaz

de satisfacer todas sus necesidades lo que permitirá la intención de recompra de éstos (Rani y Desiana, 2019).

A nivel internacional, según los resultados obtenidos por Badillo (2021) es vital el fortalecimiento de la motivación intrínseca dentro de las empresas comerciales de Latinoamérica, ya que esto aumenta los niveles de compromiso, desempeño y productividad. De igual manera en un estudio desarrollado en Colombia se logró conocer que los trabajadores de una empresa comercial poseen un nivel medio de motivación intrínseca (68.4%) derivada de aspectos tales como el crecimiento profesional y la experiencia, lo que repercute en lograr mantener márgenes productivos adecuados y así alcanzar el 95% de cumplimiento dentro de las metas de venta planteadas por la empresa (Delgado y Rodríguez, 2019).

A nivel nacional, los resultados obtenidos por Ortiz y Peralta (2022) demostraron que la motivación intrínseca de los trabajadores de una empresa comercial se ubicó en un nivel medio (59%) y además se relacionan de forma directa con la productividad, enfatizando que el componente que lo regula mayormente son las necesidades o intereses propios, las que además son capaces de propiciar incremento o reducción en el cumplimiento de las metas. Por su parte, los comentarios obtenidos por Cueva y Ramírez (2021) dentro de una empresa comercial probó que el setenta y nueve punto tres de los empleados se hallan medianamente motivados de forma intrínseca lo que repercute de forma directa en la productividad de éstos, la que tan solamente alcanza el 60.3%.

Sobre esta realidad no escapa una empresa comercial; entidad ubicada en el distrito de Puente Piedra - Lima, la que cuenta con una antigüedad de más de cinco años; dedicada a la venta al por menor y mayor de artículos de papelería para comercios especializados, logrando atender a distribuidores, librerías, entidades públicas y privadas tanto en Lima como en el resto del país. La empresa cuenta con 35 trabajadores distribuidos entre las áreas de gerencia, administración, almacén y producción. Este empresa mantiene una preocupación en relación con la forma en que se desarrolla la motivación y la productividad, en virtud de que, recientemente se han tenido inconvenientes para cumplir con las metas de venta, así como con el tiempo de entrega de los pedidos; pudiéndose también visualizar trabajadores con mínimo nivel de conocimientos sobre los procesos ejecutados y

poca experiencia tanto profesional como empírica sobre el tipo de trabajo. Por lo que fue necesario conocer el estado de motivación intrínseca y productividad laboral entre el grupo de trabajadores de una empresa comercial, reconociendo los factores influyentes, así como reconocer si existe o no relación entre ellos.

Por lo que se formuló el problema general: ¿Cómo la motivación intrínseca se relaciona con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra - 2023? Del que se desprende como problemas específicos: a) ¿Cómo los conocimientos se relacionan con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra - 2023?; b) ¿Cómo los logros se relacionan con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra - 2023?; c) Cómo la experiencia se relaciona con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra - 2023?

Se justificó el estudio desde el aspecto práctico en la calidad de información que fue proporcionada a una empresa comercial en cuanto al estado actual de las variables dentro de sus empleados para poder emitir mecanismos capaces de mejorar el estado de la situación problema. Desde el aspecto social, permitió que los trabajadores emitieran sus opiniones con respecto a la forma en que se desenvuelven en la empresa y las falencias que poseen desde un perspectiva interna. Desde el aspecto teórico, afianzó las premisas teóricas sobre la motivación intrínseca y su unión directa con la productividad laboral, a la par que aportó conocimiento actualizado sobre ellas en un campo empírico. Desde el aspecto metodológico, fueron desarrollados instrumentos para la obtención de los datos que podrán ser implementados en otras investigaciones dentro del mismo rubro u adaptable a otros.

El objetivo general del estudio fue: Determinar como la motivación intrínseca se relaciona con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra – 2023. Del que se tuvieron como objetivos específicos: a) Determinar cómo los conocimientos se relacionan con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra – 2023; b) Determinar cómo los logros se relacionan con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra – 2023; c) Determinar como

la experiencia se relaciona con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra – 2023.

La hipótesis general fue: La motivación intrínseca se relaciona de manera positiva con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra – 2023; mientras que se plantearon como hipótesis específicas: a) Los conocimientos se relacionan de manera positiva con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra – 2023; b) Los logros se relacionan de manera positiva con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra – 2023; c) La experiencia se relaciona de manera positiva con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes corresponden a todos aquellos estudios elaborados previamente que poseen similitud con el tema o variables y que permiten tener conocimiento de los parámetros bajo los cuales fueron realizados y el tipo de resultados obtenidos; por tanto, se tiene a nivel internacional a Carvajal et al. (2022) a través de un estudio ejecutado para identificar el nivel de rendimiento laboral obtenido al aplicar estrategias motivacionales en una microempresa de Ecuador; para lo que se manejó el estudio cuantitativo/correlacional, no experimental en un total de nueve empleados. Los resultados permitieron conocer que tanto la motivación como el rendimiento laboral se encuentran en nivel medio (53% y 47% respectivamente), encontrándose claramente por debajo de lo ideal, asimismo, se fijó la existencia de asociación entre la motivación y el desempeño ($p = .001$; $r = .569$), así como entre los beneficios y el desempeño ($p = .001$; $r = .426$). Concluyendo que la empresa no reconoce aún la importancia que tiene la motivación para sus trabajadores y el nivel de relación que ésta tiene sobre el rendimiento, satisfacción y productividad.

Mardanov (2021) realizó un artículo cuyo propósito fue identificar los determinantes de la satisfacción laboral especialmente cuando se encuentra mediada por la motivación intrínseca y extrínseca. Para ello ejecutó un método cuantitativo, correlacional, no experimental, empleando una encuesta en un total de 272 empleados de empresas constructoras en Taiwán. Entre los resultados hallados se resalta la existencia de relación en motivación intrínseca y la satisfacción de los colaboradores ($p = .001$; $r = .670$), entre la motivación intrínseca y el desempeño organizacional ($p = .001$; $r = .711$). Concluyendo que, si bien la complacencia de los empleados tiene un mayor impacto en el práctica, la satisfacción laboral tiene un mayor impacto en la intención de quedarse.

Entre los antecedentes nacionales se cuenta con Piscoya y Urpeque (2022) quienes desarrollaron un estudio enfocado en identificar la influencia ejercida por la motivación laboral sobre la productividad de trabajadores de un supermercado en Lambayeque. Para ello emplearon un método cuantitativo, correlacional y no experimental/transversal, a través de una encuesta en cuarenta y siete empleados. Los resultados mostraron que existe relación alta entre las variables ($p = .000$; $r = .820$); asimismo se supo que al encontrarse la motivación mayormente en un nivel

alto, esto favorecía a la medición de la productividad con objetivos y metas claras (76.60% nivel alto), entorno y ambiente de trabajo favorables para ser productivos (72.34% mayormente alto) y la infraestructura, equipos y factores blandos influyen en la productividad (63.83% mayormente alto).

Huamaní y Gavilan (2021) indagaron en la relación entre la motivación, sus dimensiones dirección, intensidad y perseverancia con la productividad en el ámbito laboral en 31 trabajadores de una empresa de trasportes ubicada en Ayacucho, distribuidos en 7 agencias mediante un estudio de tipo básico no experimental, para lo cual realizaron la aplicación de instrumentos para la obtención de los datos. Al obtener un coeficiente de correlación de 0.371 y una significancia de 0.040, donde la motivación laboral se relacionó de manera directa, positiva y débil con la productividad, encontrando además que la empresa evidenciaba desorganización en su estructura.

Mejía (2022) indagó en la influencia de la motivación en la productividad laboral en 151 trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho, Perú. Ejecutó un estudio de tipo básico, no experimental, correlacional y de enfoque cuantitativo, aplicando una encuesta para la obtención de la data. Al analizar los resultados de ambas variables, halló un coeficiente Rho de Spearman de 0.937 y una significancia de 0.000, por lo que la motivación de los trabajadores presentó una relación directa y muy fuerte con su productividad.

Peña (2022) en su trabajo cuya intención fue conocer la relación ejercida por la motivación intrínseca en el potencial de los empleados de una empresa en Lima, ejecutó un método cuantitativa/correlacional con diseño no experimental/transversal, donde ejecutó un cuestionario en veinte empleados. Tuvo como resultado, la presencia de relación alta entre la motivación intrínseca y el potencial de los trabajadores ($p = .000$; $r = .840$); de igual manera comprobó la relación entre la primera variable con el éxito laboral ($p = .001$; $r = .665$), con la promoción laboral ($p = .001$; $r = .665$) y un mayor nivel organizacional ($p = .001$; $r = .566$). Concluyendo que, a medida que se acrecienta los factores motivacionales intrínsecos en los empleados, como los conocimientos, logros y experiencia, se podrá obtener un mejor potencial de ellos lo que ejercerá de forma favorable sobre el desempeño y la productividad.

Santa et al. (2021) ejecutaron un apartado con la intención de conocer la relación entre la motivación y la productividad entre un grupo de 176 trabajadores administrativos de una universidad en Lima. El método ha sido mixto (cuantitativo y cualitativo), correlacional y no experimental, empleando tanto encuestas como entrevistas. Las resultas permiten saber la existencia de relación media de motivación y productividad de los asalariados ($p= .000$; $r= .655$); asimismo, existe relación entre el emprendimiento y la productividad laboral ($p= .000$; $r= .616$); entre la satisfacción y la productividad laboral ($p= .000$; $r= .491$); entre el desempeño y la productividad laboral ($p= .000$; $r= .566$) y entre el logro de metas y la productividad laboral ($p= .000$; $r= .697$). Concluyendo que, es necesario el diseño de métodos capaces de incrementar la motivación y por ende el rendimiento; de igual manera, es menester que las entidades ejerzan incentivos o factores motivacionales de forma frecuente y creativa bajo visión tanto individual como colectiva.

Carrión (2020) ejecutó un estudio con el fin de identificar la relación entre la motivación intrínseca y la productividad de empleados de una entidad bancaria en Lima. Para lo que se afianzó en un estudio cuantitativo, correlacional, no experimental, con un cuestionario aplicado a 30 agentes. Las resultas mostraron que casi siempre los empleados se encuentran motivados intrínsecamente (50%), mientras que el 43.3% expresó casi nunca tener una buena productividad; comprobando la presencia de correlación alta entre ambos aspectos ($p= .000$; $r= .674$), así como relación positiva alta entre la productividad con el reto personal ($p= .000$; $r= .839$), la autodeterminación ($p= .000$; $r= .561$), y las recompensas ($p= .000$; $r= .324$). Concluyendo que, los aspectos motivacionales intrínsecos son predictores directos de que la productividad en los trabajadores se eleve o no.

Zuel (2020) ejecutó un estudio con la intención de reconocer cuales son los tipos de factores motivacionales que median sobre la productividad de los empleados de una Corte Judicial de Madre de Dios. Para lo que se valió de un estudio cuantitativo, correlacional y transversal, aplicando un cuestionario a cincuenta trabajadores. Los resultados permitieron conocer que los factores motivacionales median sobre la productividad laboral ($p= .000$; $r= .810$), que los factores motivacionales intrínsecos tienen una relación moderada sobre la productividad laboral ($p= .000$; $r= .784$), que los factores motivacionales extrínsecos median de forma moderada con la

productividad laboral ($p = .000$; $r = .613$). Además, se precisó que los factores motivacionales afectan la productividad con un 65.61%, la motivación intrínseca con un 61.46% y la motivación extrínseca con un 37.57%. Concluyendo que, todos los tipos de motivadores permiten el crecimiento de la productividad, pero entre ellos son los intrínsecos los que permiten mayor crecimiento que los extrínsecos.

El basamento teórico permite dar representación conceptual y el enfoque teórico específico para cada variable, así como emitir la representación sobre dimensiones e indicadores dentro de lo que se subdivide la variable y fomenta la medición de la misma. Por tanto, la variable motivación intrínseca es definida por Chiavenato (2010) como la disposición innata de los seres humanos para superar pruebas, al unísono de lograr lo que interesa de manera personal y ejercitar las capacidades. Cuando estamos motivados intrínsecamente no hace falta estímulos ni sanciones porque la realización de la tarea es gratificante por sí misma; ella se exterioriza mediante la comprensión, el logro y la satisfacción de la experiencia. Por su parte, Rivas (2020) lo conceptualiza como “la realización de actividades no por las recompensas externas, sino por el disfrute directo de la actividad en sí misma” (p. 38). Finalmente, Coccia (2019) sustenta que los incentivos intrínsecos tienen lugar en la propia satisfacción personal que los trabajadores experimentan cuando realizan sus actividades laborales, están asociadas con la autonomía, reputación, confianza y empoderamiento y son de importancia para el compromiso afectivo, la satisfacción de necesidades personales y la implicación laboral.

La motivación intrínseca es importante dentro de la productividad laboral porque un colaborador que se encuentre con baja motivación tendrá poco interés en las actividades que debe desarrollar y por ende las metas que debe cumplir son cada vez menos logradas, o, en su defecto, logradas, pero invirtiendo mucho tiempo para hacerlo (Santa et al., 2021). Para todos los empleados el término motivación cada vez posee mayor relevancia, ya que todas las personas desean y necesitan razones para realizar sus actividades y hacerlo de la mejor manera posible, yendo inclusive, más allá de las simples recompensas o castigos, procurando aumentar la productividad no por un tiempo específico sino manteniéndolo a largo plazo, es allí donde entra con vigor los incentivos intrínsecos como el reconocimiento de la labor, la promoción del personal de un puesto a otro hasta la premiación con elementos

de capacitación que acreciente sus capacidades intelectuales las que también invertirá en la organización (Carvajal y Gelves, 2019).

Las dimensiones que permiten evaluar la motivación intrínseca son: *D1 – Conocimiento*; entendido como la cantidad y calidad de nuevas técnicas, habilidades y destrezas adquiridas de manera empírica o teórica, incluyendo las acciones que la organización ejecuta para proporcionar el máximo valor de conocimiento sobre sus empleados o para obtener de ellos el mejor provecho de sus conocimientos e impartirlos a los otros (Villasana et al., 2021). *D2 – Logros*; están concebidos como los objetivos concretos fijados para un período en específico, considerados como las metas personales o profesionales que los empleados desean cumplir dentro de la organización u área de trabajo para sentir que tienen superación o crecimiento; los cuales pueden influir en la productividad puesto que se debe posibilitar el mejoramiento continuo de ellos de manera individual o grupal (Ruiz et al., 2021). *D3 – Experiencia*; corresponde al conjunto de aptitudes o conocimientos adquiridos por una persona dentro de un puesto laboral durante el tiempo en el que se encuentre laborando; para el ámbito laboral, la experiencia puede llegarse a medir con el pasar de los años según el tipo y frecuencia de evaluación de riesgos que realice a sus tareas, el tipo de conocimiento empírico adquirido en el puesto y la facilidad para identificar riesgos dentro de su área (Estrada et al., 2019).

La productividad laboral es comprendida por Marvel et al. (2011) como la medida de desempeño que posee una empresa en cuanto a su personal de trabajo, y, debe tenerse en cuenta que es una variable netamente orientada hacia la obtención de resultados tangibles, sugiriendo además, ser la consecuencia de existir armonía entre lo tecnológico, el personal, los sistemas y la organización dirigidos por personas (eficacia) consiguiendo siempre un equilibrio óptimo de los recursos (eficiencia). En tanto, Agudelo y Escobar (2022) la productividad laboral es la medida de fabricación que un empleado puede realizar en un espacio/tiempo determinado, pudiendo medirse en relación con su volumen o según su valor, adicionando que, para incrementar dicha productividad dentro de la jornada laboral es importante mejorar la capacitación, comunicación e ingreso de tecnología. Finalmente, Prada et al. (2020) sostiene que la productividad laboral es un

mecanismo de gran utilidad para lograr el mejor índice de competitividad en las empresas, ya que el factor humano es el primordial dentro de las organizaciones desde el campo de la producción, atención al cliente y tareas administrativas, medido del cociente de producción total lograda entre la cantidad de personal ocupado para lograrlo.

El talento humano es indispensable para cualquier organización, pues de sus conocimientos, creatividad y compromiso se extraen los fundamentos para que la gestión en la empresa se cumpla de manera idónea, es considerado como el recurso con mayor valor ya que se encarga de desarrollar el trabajo en sí en la creación del producto o servicio dispuesto para satisfacer necesidades lo que trae como consecuencia crecimiento económico y empresarial (Martínez y Mateus, 2020). El talento humano influye en la productividad total de la empresa ya que son ellos quienes invierten todas sus capacidades, aptitudes, potencial y entrega de sí mismas para que las actividades laborales asignadas sean logradas, por tanto, no solamente es importante en la productividad el uso eficiente de los recursos sino también la conformidad y alegría del trabajador para que sus tareas diarias sean ejecutadas de la mejor manera (Díaz y Quintana, 2021).

Las dimensiones para evaluar la productividad laboral son: *D1 – Rendimiento en la tarea*; está directamente asociado con las funciones propias que ejecuta el trabajador tomando en cuenta que debe realizarse en un ambiente seguro para que la organización, planificación, jerarquización y calidad en las tareas realizadas y de esta manera sea cada vez mayor la eficiencia obtenida (Gabini, 2018). *D2 – Rendimiento en el contexto*; se encuentra asociado con todas las demás tareas que el trabajador ejecuta pero que no están vinculadas con las funciones que debe desempeñar pero que también son beneficiosas para la empresa, teniendo en cuenta que para este punto la retroalimentación, dinamismo, colaboración, responsabilidad y comunicación son aspectos claves (Gabini, 2018). *D3 – Comportamientos contraproducentes*; está asociado con todas las labores que no son de provecho para la empresa, no son beneficiosas o están relacionadas con comportamientos antisociales, siendo algunas de estas posturas perniciosas, actitudes nocivas, acciones erróneas o el realizar actividades equivocadas repetitivamente (Gabini, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue de tipo básico, cuantitativo y correlacional.

Fue básico al proponerse realizar un análisis exhaustivo del conocimiento existente sobre la motivación intrínseca y la productividad laboral entre los trabajadores de la empresa para así identificar la interacción entre ambos constructos, concordando con Arias y Covinos (2021) al tener como punto de origen lo teórico para intentar transformar y enriquecer las teorías existentes, promoviendo que dicha ampliación sin involucrar necesariamente de un proceso empírico; comprendiendo los fenómenos u hechos observables o las relaciones que los entes establecen.

Ha sido entendida como cuantitativa en su enfoque ya que tanto los datos recolectados como su respectivo análisis se encontraron en función a números, debido a la codificación interna de la encuesta aplicada. Esto concuerda con lo referido por Hernández y Mendoza (2018), quienes sostienen que el enfoque de investigación es cuantitativo ya que maneja y analiza datos estrictamente presentados en números que permite la comprobación de suposiciones.

Fue correlacional según el nivel al buscar conocer cómo se vinculan los constructos estudiados, lo cual es consistente con lo referido por Ñaupas et al. (2018) debido a que estos estudios presentan como propósito central conocer la existencia o no del vínculo entre dos o más variables mediante el uso y estratificación de los datos manejados.

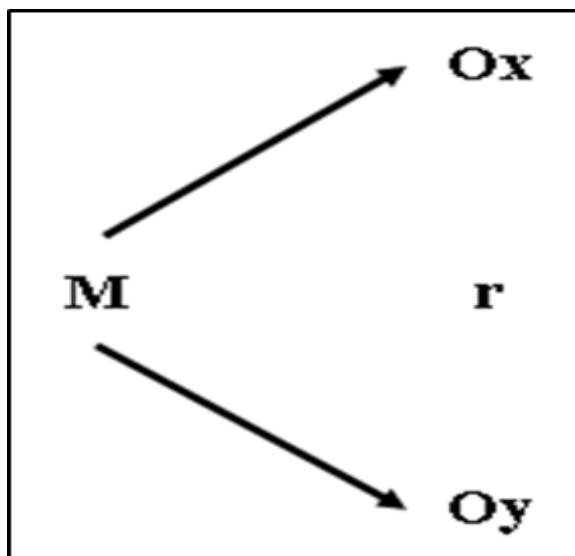
En cuanto al diseño de la investigación, el mismo cumplió con un esquema no experimental y de corte transversal.

Fue no experimental ya que se abordaron las variables (motivación intrínseca y productividad laboral) dentro del contexto de una empresa comercial con el propósito de conocer cómo actúa en su espacio natural, evitando intervenir, manipular o direccionar hacia resultados específicos e intencionales, concordando así con Arias y Covinos (2021).

Asimismo, el corte fue transversal al recolectar la información en un momento específico, que correspondería al año 2023. Esto asiente a las explicaciones de Mendoza y Ramírez (2020), quienes refieren que este corte ocurre ha sido considerado un momento específico de tiempo para el estudio y la debida recolección de datos.

Figura 1

Diagrama del diseño de investigación



Nota: extraído de Sánchez y Reyes (2015).

Dónde:

M: representa a la muestra (empleados de la empresa).

O_x: representa la evaluación realizada al constructo motivación intrínseca.

O_y: representa la evaluación al constructo productividad laboral.

R: el establecimiento de relación entre ambas variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación intrínseca

Definición conceptual: es la disposición innata de los seres humanos para superar pruebas, al unísono de lograr lo que interesa de manera personal y ejercitar las capacidades. Cuando estamos motivados intrínsecamente no hace falta estímulos ni sanciones porque la realización de la tarea es gratificante por sí

misma; ella se exterioriza mediante la comprensión, el logro y la satisfacción de la experiencia (Chiavenato, 2010).

Definición operacional: ha sido evaluada a través de un cuestionario a los trabajadores de una empresa comercial, donde se tomen en cuenta aspectos como: conocimientos, logros y experiencia. Dicho instrumento posee una escala de Likert de cinco niveles que va desde nunca a siempre.

Variable 2: Productividad laboral

Definición conceptual: es la medida de desempeño que posee una empresa y debe tenerse en cuenta que es una variable netamente orientada hacia la obtención de resultados tangibles, sugiriendo, además, ser la consecuencia de existir armonía entre lo tecnológico, el personal, los sistemas y la organización dirigidos por personas (eficacia) consiguiendo siempre un equilibrio óptimo de los recursos (eficiencia) (Marvel et al., 2011).

Definición operacional: Fue evaluada a través de un cuestionario a los trabajadores de una empresa comercial, donde se tomen en cuenta aspectos como el rendimiento de la tarea, en el contexto y las conductas contraproducentes en el espacio laboral. Dicho instrumento posee una escala de Likert de cinco niveles que va desde nunca a siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es el grupo amplio de unidades, que pueden ser sujetos, objetos o eventos en los que se tiene el interés de evaluar (Robles, 2019). En concordancia con lo mencionado por el autor se precisó a la población para este estudio a todos los trabajadores que hacen vida en la empresa comercial de Puente Piedra al año 2023; el total de estos empleados asciende a treinta y cinco (35) distribuidos en las áreas de producción, almacén, ventas, contabilidad y finanzas, gerencia.

Cabe resaltar, que en virtud de las variables que se evaluaron en este estudio, todos y cada uno de los empleados constituyeron una parte fundamental en la vida de la entidad puesto que cada uno cumple con tareas inherentes a su cargo y requieren de motivadores.

Tabla 1 *Distribución de la población*

Área	Cantidad
Gerencia	1
Contabilidad y finanzas	2
Ventas	2
Almacén	2
Producción	28
Total	35

Nota: extraído de una empresa comercial, 2023

La muestra se conoce como la porción extraída directamente de la población (Robles, 2019). Dado la muestra se conforma por la totalidad de la población, no se realizó el muestreo ya que el tamaño de la población es pequeño. Cumpliendo con tales condiciones, la muestra se conformó por los 35 trabajadores de una empresa comercial en Puente Piedra.

Por tanto, y siguiendo las instrucciones de Tamayo (2003, como se citó en Robles, 2019) cuando para el estudio se toma a la totalidad de la población no es necesario aplicar una técnica de muestreo. Por tanto, para la presente investigación no se ha seleccionado ni desarrollado ningún tipo de muestreo ya que la muestra fue de tipo censal, es decir, el número de unidad es exactamente el que compone a la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada ha sido la encuesta, la que de acuerdo con Arias (2020) se emplea cuando la unidad a analizar son personas y las opiniones que éstos poseen sobre un aspecto en particular, ayuda a recoger los datos necesarios a través de la interrogación.

El instrumento acorde a la técnica seleccionada fue el cuestionario, el que trata de un formato con un conjunto de enunciados ordenados y comprensibles, donde se preestablecen las opciones para que las personas puedan responder (Arias, 2020).

Para el caso del estudio se emplearon dos instrumentos: El Cuestionario de la motivación intrínseca en el trabajo y el Cuestionario de productividad laboral, los cuales han sido elaborados específicamente para el desarrollo del estudio por Christian Ricardo Huamani Malca.

El primero instrumento constó de 18 ítems divididos en las dimensiones con sus respectivos indicadores Conocimiento (destrezas, habilidades, técnicas), Logro (superación, metas, lograr objetivos) y Experiencia (evaluación de riesgos, conocimiento empírico, identificación de riesgos). la puntuación fluctuó entre 18 hasta 90 puntos clasificados en cuatro niveles: motivación baja (18-36), motivación promedio baja (37-54), motivación promedio alta (55-72) y motivación alta (73-90).

Por otro lado, el segundo instrumento contó con las dimensiones e indicadores Rendimiento en la tarea (calidad, organizar, priorizar, eficiente labor), Rendimiento en el contexto (dinamismo, retroalimentación, ayuda mutua, actitud responsable) y Comportamientos contraproducentes (posturas perniciosas, actitudes que afecten a la entidad, actitudes que afecten a los compañeros de trabajo, equivocaciones premeditadas). Tal cual el anterior, se puntuó según cuatro niveles: productividad baja (24-48), productividad promedio baja (49-72), productividad promedio alta (73-96) y productividad alta (97-120). Ambos cuestionarios presentaron opciones de respuesta tipo Likert y con puntuaciones directas de 1 a 5.

Los cuestionarios han sido procesados por expertos para su validación, el que según López et al. (2019), corresponde al paso indispensable para conocer si el instrumento logra medir lo que se desea y para lo que ha sido creado. De igual manera, fue ejecutado bajo prueba de confiabilidad, la que se encargó de plasmar la congruencia del instrumento y si es capaz de medir la variable (López et al., 2019). Este fue posible al ejecutar el instrumento en una prueba piloto conformada por una proporción de la población, de veinte participantes. Respecto a la fiabilidad de los instrumentos, ambos cuentan con coeficientes de alfa de Cronbach y omega de McDonald, que alcanzaron un nivel muy bueno de fiabilidad (valor que osciló desde 0.7 hasta 0.9).

Tabla 2 *Análisis de fiabilidad*

Instrumento	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald	Nº ítems
Motivación intrínseca	0.849	0.857	18
Productividad laboral	0.882	0.890	24

3.5. Procedimientos

Los instrumentos fueron aplicados a la totalidad de trabajadores de una empresa comercial de Puente Piedra de forma presencial, los cuales sirvieron para determinar su validez mediante juicio de expertos; posteriormente, la información obtenida de la muestra fue ingresada en una base de datos para efectuar las pruebas estadísticas necesarias con el propósito de determinar la correlación.

3.6. Método de análisis de datos

Debido al tamaño muestral previsto y a los objetivos planteados, se analizaron los datos mediante el uso de la prueba de ajuste a la normalidad Shapiro-Wilk con el fin de determinar si se distribuyeron de manera paramétrica o no paramétrica, lo cual a su vez permitió elegir el tipo de prueba de correlación adecuada. Es así que los programas que se utilizaron han sido Microsoft Excel y Jamovi versión 2.3.26.

3.7. Aspectos éticos

Todo tipo de estudio, sobre todo aquellos aplicados en seres humanos, está sujeto al cumplimiento de ciertos parámetros y normativas éticas para que sea aprobado por la comunidad científica. Es así que entre los elementos que son necesarios para garantizar el respeto a la autonomía, el derecho a la información completa y oportuna además del resguardo de su seguridad y bienestar, que los investigadores deben poner a disposición de las personas el consentimiento informado en un lenguaje adaptado al contexto; en consecuencia, cada individuo contó con el conocimiento y la comprensión de los beneficios como de los posibles riesgos (Pérez-Rodríguez et al., 2019; Castro et al., 2019).

RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 3 Frecuencia de puntajes obtenidos en Motivación Intrínseca según dimensiones

Motivación intrínseca	Categoría	Frecuencia	% del total	% acumulado
Conocimiento	Alto (25-30)	27	77.1	77.1
	Promedio alto (19-24)	7	20.0	97.1
	Promedio bajo (13-18)	1	2.9	100.0
Logro	Alto (25-30)	31	88.6	88.6
	Promedio alto (19-24)	4	11.4	100.0
Experiencia	Alto (25-30)	26	74.3	74.3
	Promedio alto (19-24)	9	25.7	100.0
Puntuación total	Alto (73-90)	30	85.7	85.7
	Promedio alto (55-72)	5	14.3	100.0

Interpretación:

En la dimensión conocimiento (tabla 3), 27 de los trabajadores alcanzaron puntuaciones altas (figura 2); en contraste a las dimensiones logro (figura 3) y experiencia (figura 4), donde los puntajes se encontraron en las categorías alto (31 y 26 casos) y promedio alto (4 y 9 casos). En general, 85.7% (30 casos, ver figura 5) de los participantes alcanzaron la categoría de motivación alta frente al 14.3% que llegaron a la categoría promedio alta.

Figura 2

Frecuencias de puntajes obtenidos en la dimensión Conocimiento según categorías

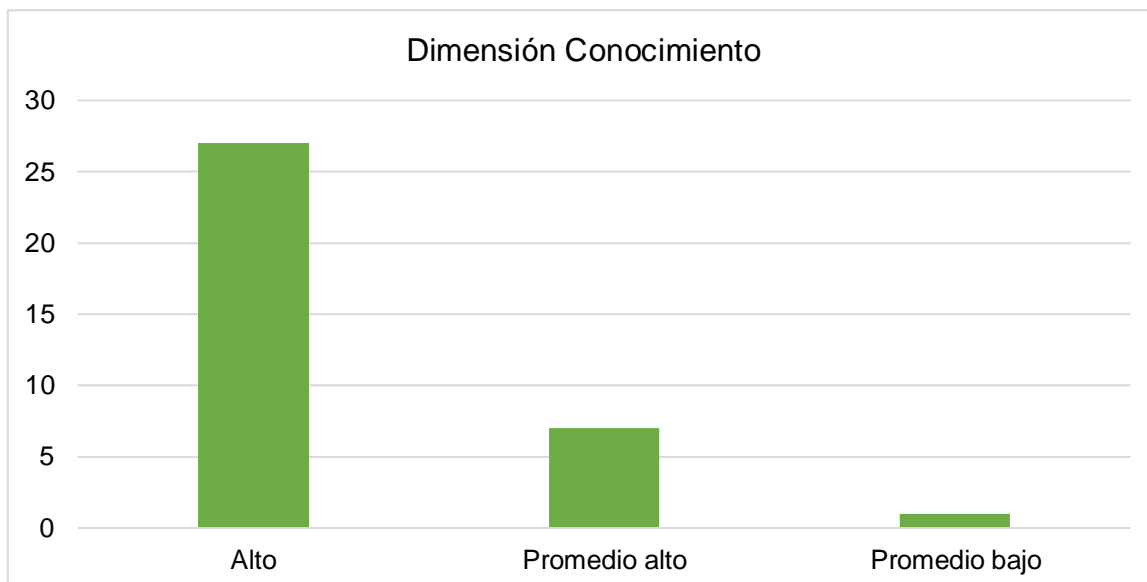


Figura 3

Frecuencias de puntajes obtenidos en la dimensión Logro según categorías

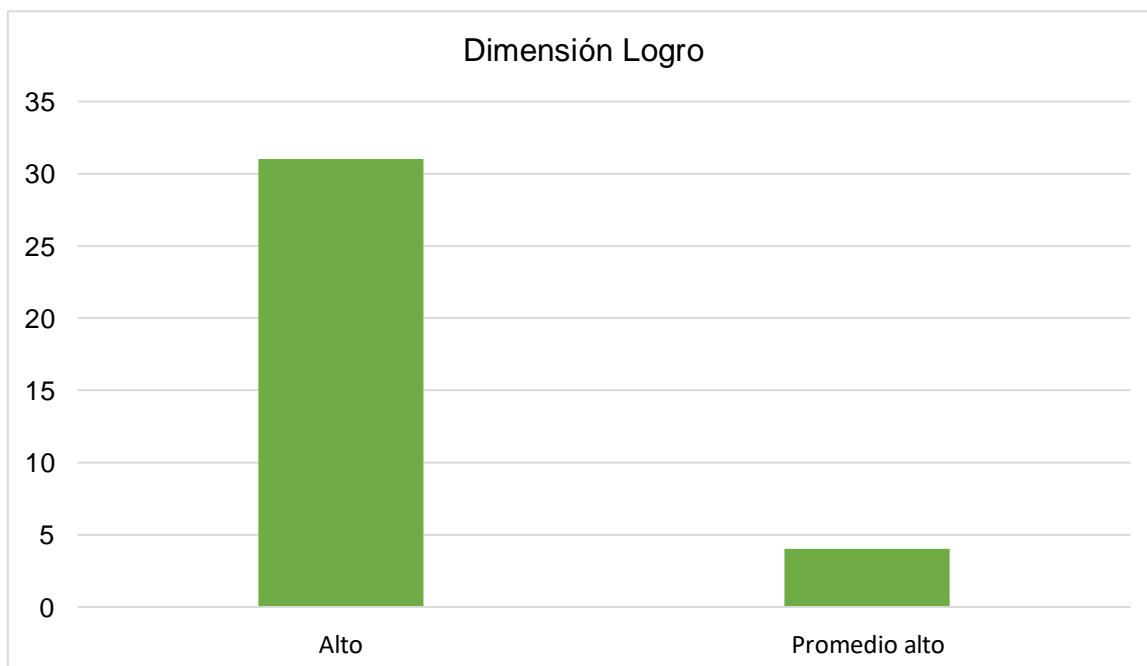


Figura 4

Frecuencias de puntajes obtenidos en la dimensión Experiencia según categorías

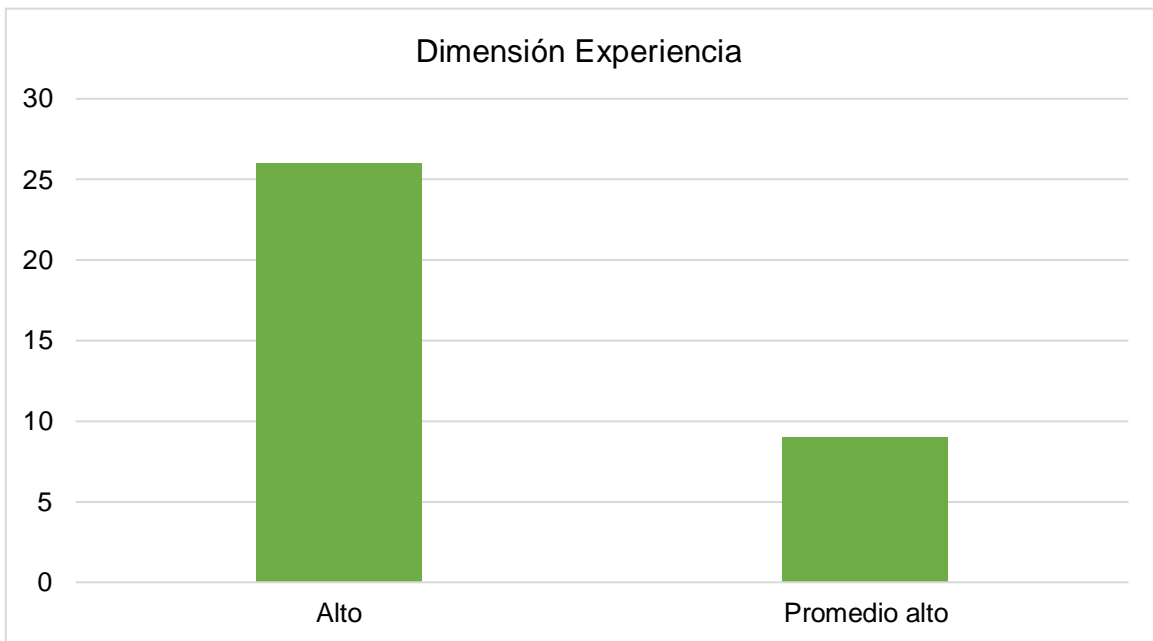


Figura 5

Frecuencias de puntajes obtenidos en Motivación intrínseca según categorías

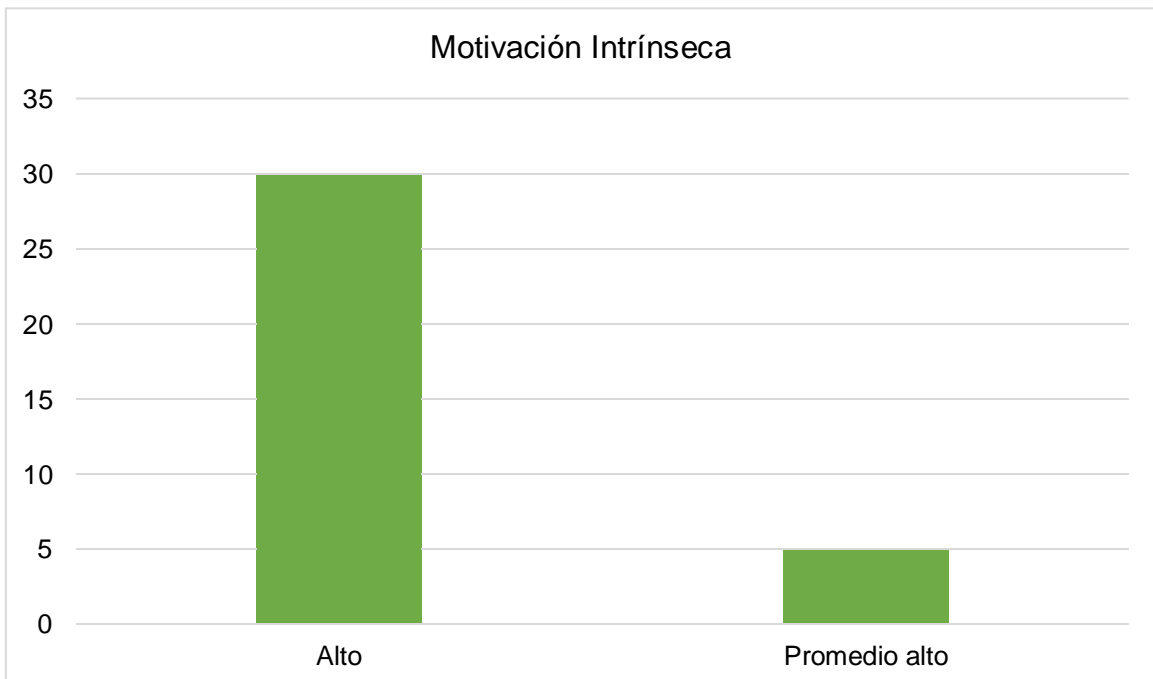


Tabla 4 Frecuencia de puntajes obtenidos en Productividad Laboral según dimensiones

Productividad laboral	Categoría	Frecuencia	% del total	% acumulado
Rendimiento en la tarea	Alto (33-40)	28	80.0	80.0
	Promedio alto (25-32)	7	20.0	100.0
Rendimiento en el contexto	Alto (33-40)	24	68.6	68.6
	Promedio alto (25-32)	11	31.4	100.0
Comportamientos contraproducentes	Alto (33-40)	31	88.6	88.6
	Promedio alto (25-32)	4	11.4	100.0
Puntuación total	Alto (97-120)	31	88.6	88.6
	Promedio alto (73-96)	4	11.4	100.0

Interpretación:

En el caso de las dimensiones de la productividad laboral, en la tabla 4 se verificó que los participantes solo obtuvieron puntajes altos o promedio altos, siendo que en la dimensión rendimiento en la tarea (figura 6) existieron 28 casos con puntuaciones altas, 24 participantes con altos puntajes (figura 7) en rendimiento en el contexto mientras que 31 trabajadores alcanzaron la misma categoría en la dimensión de comportamientos contraproducentes (figura 8). A nivel de puntaje general, se observó el mismo caso que en comportamientos contraproducentes, donde se presentaron 31 casos con puntajes altos de productividad (figura 9), lo cual corresponde al 88.6% del total de casos registrados.

Figura 6

Frecuencias de puntajes obtenidos en Rendimiento en la tarea según categorías

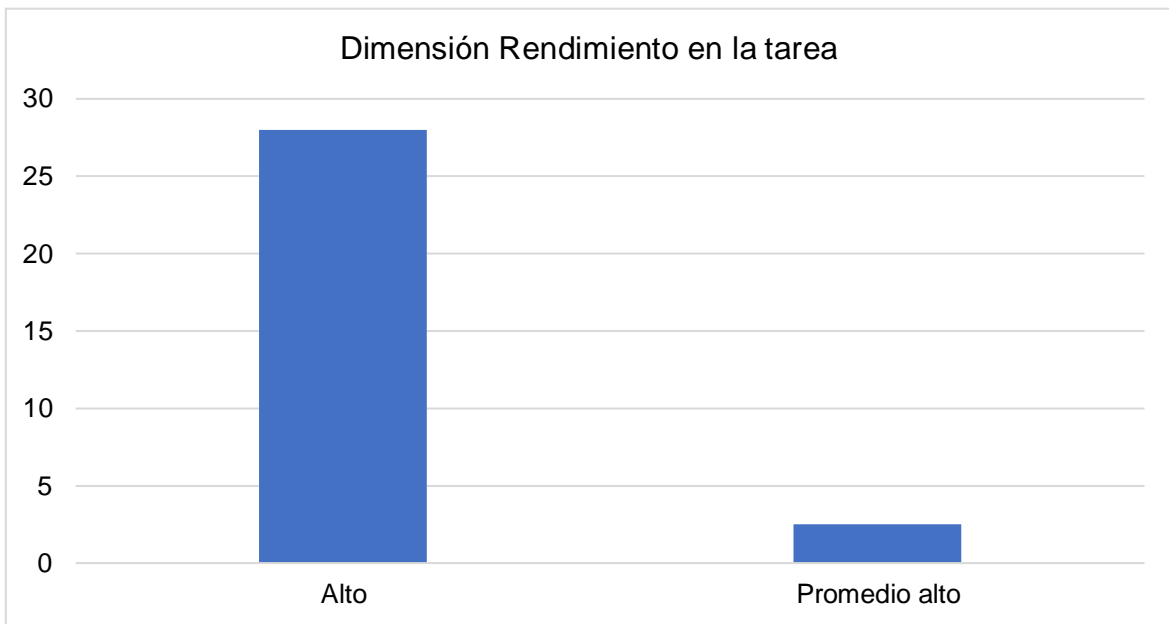


Figura 7

Frecuencias de puntajes obtenidos en Rendimiento en el contexto según categorías

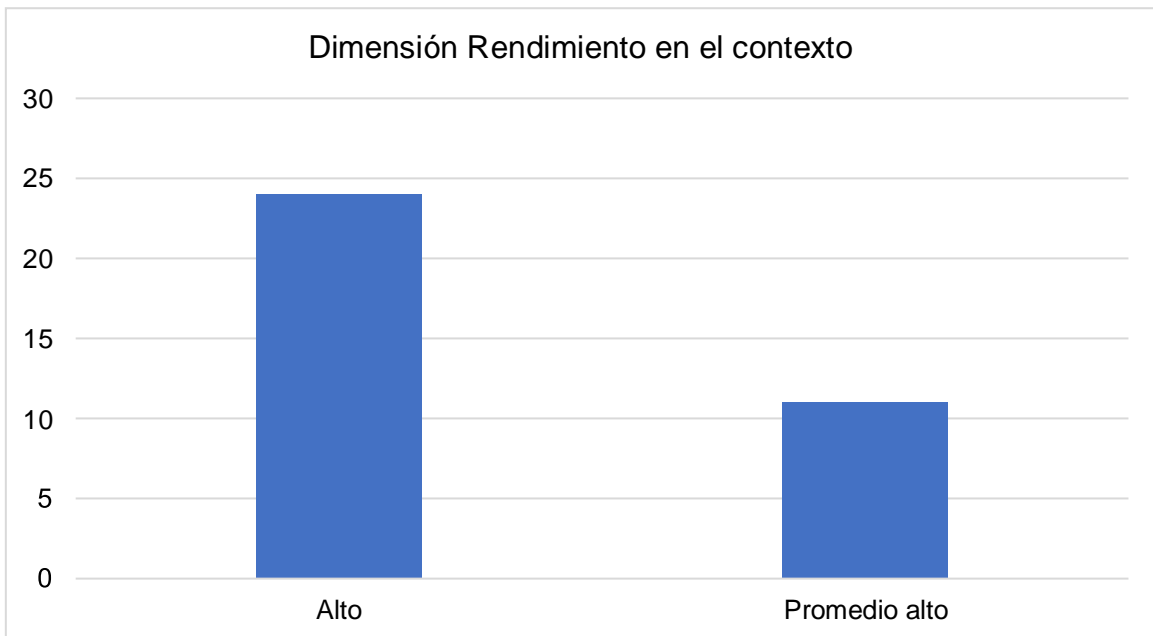


Figura 8

Frecuencias de puntajes obtenidos en Comportamientos contraproducentes según categorías

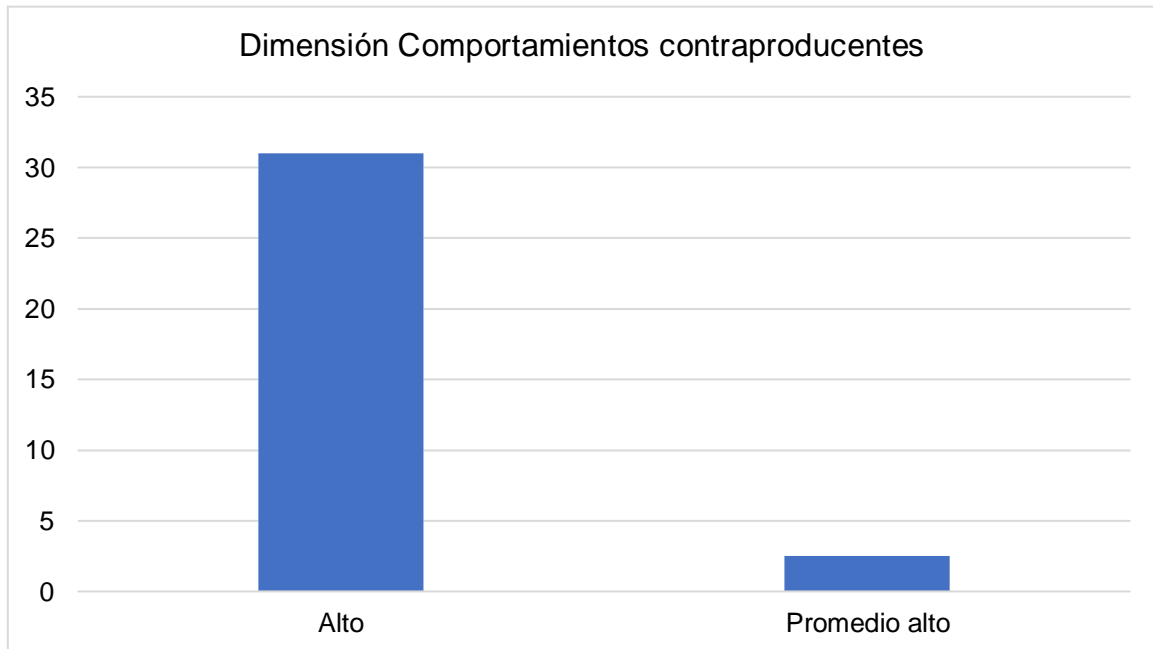
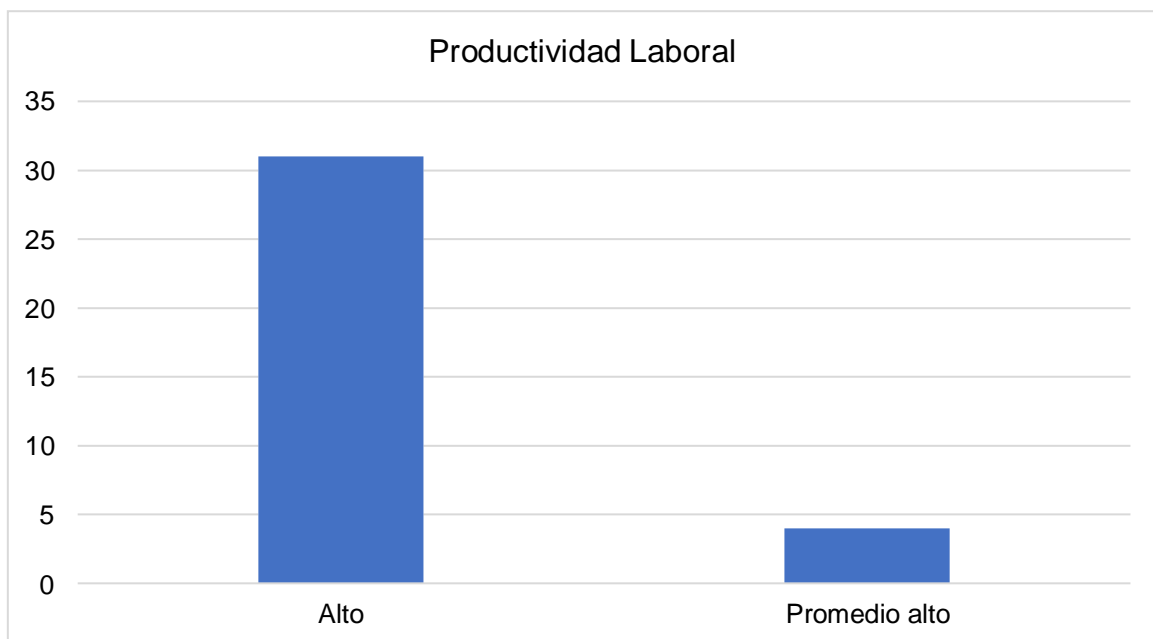


Figura 9

Frecuencias de puntajes obtenidos en Productividad Laboral según categorías



Análisis inferencial

Prueba de hipótesis

Tabla 5 Niveles de correlación según coeficiente obtenido

Coeficiente	Nivel de correlación	
-1.00	Negativa	Perfecta
-0.90		Muy fuerte
-0.75		Considerable
-0.50		Media
-0.25		Débil
-0.10		Muy débil
0.00	No existe correlación entre variables	
0.10	Positiva	Muy débil
0.25		Débil
0.50		Media
0.75		Considerable
0.90		Muy fuerte
1.00		Perfecta

Nota: elaboración propia, información extraída de Hernández Sampieri et al. (2014).

Regla de decisión

Si $p < 0.05$, entonces se rechaza la H_0 .

Si $p > 0.05$, entonces se acepta la H_0 .

Tabla 6 Prueba de ajuste a la normalidad Shapiro-Wilk para Motivación Intrínseca

Motivación intrínseca	Media	DE	Mínimo	Máximo	Shapiro-Wilk	
					w	p
Conocimiento	26.3	2.41	18	30	0.895	0.003
Logro	26.9	1.89	21	30	0.926	0.021
Experiencia	26.1	2.15	21	30	0.965	0.320
Puntaje Total	79.3	5.61	63	90	0.957	0.191

Interpretación:

Según lo observado en la tabla 6, los puntajes generales para la variable motivación y la dimensión experiencia se distribuyeron de forma simétrica (paramétrica), con valores de p mayores a 0.05 mientras que los valores de p para las dimensiones conocimiento y logro resultaron menores de 0.05, lo cual significó una distribución asimétrica o no paramétrica.

Tabla 7 Prueba de ajuste a la normalidad Shapiro-Wilk para Productividad Laboral

Productividad laboral	Media	DE	Mínimo	Máximo	Shapiro-Wilk	
					w	p
R. en la tarea	35.1	2.35	29	40	0.937	0.045
R. en el contexto	34.9	2.69	29	40	0.940	0.058
C. contraproductentes	35.7	2.75	26	40	0.896	0.003
Puntaje Total	105.7	6.47	84	120	0.912	0.009

Interpretación:

En base a la tabla 7, la dimensión Rendimiento en el contexto presentó puntajes distribuidos de forma paramétrica con un valor p mayor a 0.05 mientras que en rendimiento en la tarea y comportamientos contraproductentes los valores de p han sido menores a 0.05, lo cual se tradujo en una distribución no paramétrica. Caso similar ocurre con el puntaje total de productividad de los participantes, distribuyéndose de forma no paramétrica; por tanto, las correlaciones entre las dimensiones y el total de motivación intrínseca con la variable productividad laboral han sido calculadas mediante la prueba de Spearman.

Tabla 8 Prueba de correlación entre Motivación intrínseca y Productividad Laboral

Motivación intrínseca	Productividad laboral		
	Rho de Spearman	gl	p
Conocimiento	0.405	33	0.016
Logro	0.416		0.013
Experiencia	0.624		<0.001
Puntaje total	0.532		<0.001

Interpretación:

Tal como se ha presentado en la tabla 8, todas las correlaciones entre el total y las dimensiones de la variable motivación con el total de la variable productividad han evidenciado un valor de p menor a 0.05 (o incluso menor a 0.01), lo cual significó que se rechazan tanto la H_0 general como las H_0 específicas. Respecto al nivel de correlación según los valores de Rho de Spearman, las dimensiones Conocimiento y Logro se relacionaron de forma débil con Productividad (Rho entre 0.25 y 0.50) mientras que la dimensión Experiencia y el puntaje total de Motivación Intrínseca evidenciaron una relación media con la productividad (Rho entre 0.50 y 0.75); cabe resaltar que en todos los casos las relaciones fueron directas.

DISCUSIÓN

El estudio tuvo como objetivos general y específicos determinar la relación existente entre la motivación intrínseca con la productividad laboral en general así como entre las dimensiones Conocimientos, Logros y Estrategia de la primera variable con el puntaje general de la segunda en los trabajadores de una empresa comercial ubicada en el distrito de Puente Piedra, Lima. Los resultados obtenidos son discutidos a continuación y en el orden que se presentaron los objetivos.

Sobre el objetivo central, los datos arrojaron que la motivación se relacionaba de forma directa, significativa y de nivel medio con la productividad de los trabajadores de la empresa mencionada, por lo cual se acepta la hipótesis general planteada. Los datos se asemejaron con los hallados por Carvajal et al (2022) y Mardanov (2021) en cuanto al nivel de correlación; no obstante, presenta discrepancias en factores como la cantidad de participantes, espacio geográfico (son internacionales) y factores vinculados con el nivel de organización estructural de la empresa. En contraparte, investigaciones de Mejía (2022) y Zuel (2020) evidenciaron mayores niveles de correlación mientras que Huamaní y Gavilán (2021) obtuvieron un coeficiente menor a pesar de contar con un tamaño de muestra similar. Dichas diferencias en los datos resultantes pudieron generarse debido a diversos factores: los instrumentos utilizados en la recolección de información, los cuales consideraron otros aspectos de ambas variables; sus muestras eran en su mayoría más grandes, lo cual afecta tanto el margen de error de las cifras obtenidas como en la fiabilidad de las mismas; el contexto geográfico, dado que los instrumentos utilizados pudo responder a la perspectiva particular de cada población sobre lo que implica la motivación y la productividad en el trabajo; la muestra específica, ya que la profesión u oficio de los participantes es distinta a la del estudio.

Sobre la relación entre la dimensión Conocimientos con la productividad, la misma fue una relación directa, significativa y de nivel débil, aceptándose la hipótesis alternativa; no obstante, no se hallaron investigaciones que consideren a la dimensión como un factor de la motivación de forma directa. Es por ello que en el análisis fueron consideradas las destrezas, habilidades y técnicas que el trabajador requiere conocer y, a su vez, que les permitan poder desarrollarse laboralmente y

contribuir eficazmente en el crecimiento de su centro de labores. En ese sentido, los resultados fueron semejantes a los de Peña (2022) sobre la relación entre la motivación con aspectos como el éxito y la promoción laboral; los mismos que requieren de los conocimientos de cada trabajador tanto para aprender nuevas destrezas y habilidades esenciales como en las técnicas empleadas en el ejercicio de sus funciones. No obstante, los resultados no pueden ser generalizados debido a que no han una semejanza entre las dimensiones consideradas, lo cual limitó la comparación a contrastar con la información disponible y el tamaño de la muestra, lo que influyó tanto en el margen de error, en la fiabilidad de los datos y en la generalización de la información obtenida; asimismo, el proceso de comparación y análisis se ha visto limitada al hallarse una escasez de antecedentes para poder validar los datos de correlación.

En lo que respecta al segundo objetivo específico, se obtuvo una relación directa, significativa y débil entre la dimensión logros con la productividad, aceptando de esta forma la hipótesis específica planteada. Dichos datos se distinguen de los de Santa et al (2021), cuya muestra evidenció un coeficiente de relación mayor en un estudio aplicado en 176 trabajadores administrativos de una universidad limeña. Por otro lado, Piscoya y Urpeque (2022) concluyeron que los objetivos y las metas claras contribuyen en la productividad de los trabajadores; sin embargo, no presentaron datos específicos respecto a la correlación, lo cual dificultó contrarrestar los resultados. las principales complicaciones pueden centrarse en la diferencia del tamaño de muestra, que imposibilita tanto la generalización de los resultados como una comparación adecuada de los datos; por tanto, la comparación se ha limitado en contrarrestar la información disponible (especialmente del segundo antecedente).

Por último, la relación entre la dimensión experiencia con la productividad evidenciaron ser directos, significativos y de un nivel medio; al igual que en el caso de la dimensión conocimientos, no se hallaron estudios que consideren a la dimensión tal cual, pero si aspectos considerados en los indicadores que componen a la experiencia. Es así que Carrión (2020) relacionaron a la productividad con la autodeterminación de los trabajadores de una entidad bancaria limeña en un tamaño de muestra similar, obteniendo un coeficiente de correlación ligeramente menor pero que se correspondió al mismo nivel que el obtenido en el presente

estudio. Al igual que en el caso del primer objetivo específico, la falta de mayor cantidad de estudios previos dificultó el análisis de los resultados, así como que los estudios disponibles no consideren las dimensiones estudiadas; por ello, la comparación de resultados se ha visto limitada. Otra complicación ha sido que la muestra seleccionada estuvo compuesta por trabajadores de un sector diferente al estudiado.

CONCLUSIONES

- Objetivo general: La motivación intrínseca presentó una relación positiva y de nivel medio con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra – 2023 al obtener un coeficiente de 0.532 y un valor de significancia menor de 0.001.
- Objetivo específico 1: La dimensión Conocimientos de la motivación intrínseca evidenció una relación positiva y débil con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra – 2023 al obtener un coeficiente de 0.405 y un valor de significancia menor de 0.001.
- Objetivo específico 2: La dimensión Logros de la motivación intrínseca se correlacionó de forma directa y débil con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra – 2023 al obtener un coeficiente de 0.416 y un valor de significancia de 0.013.
- Objetivo específico 3: La dimensión Experiencia de la motivación intrínseca se relacionó de forma directa y en un nivel medio con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra – 2023 al presentar un coeficiente de 0.624 y un valor de significancia de 0.016.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere elaborar un plan estratégico y de acción orientado a mejorar la motivación y la productividad de los trabajadores de la empresa comercial estudiada en base a los datos recolectados y analizados en el estudio.
- Se recomienda replicar el estudio en otras empresas del mismo rubro con poblaciones y muestras de mayor tamaño para verificar la fiabilidad de los instrumentos y poder generalizar los datos resultantes.
- Se sugiere desarrollar investigaciones que relacionen las variables del presente estudio donde sean consideradas las mismas dimensiones e indicadores.
- Es aconsejable utilizar los instrumentos en investigaciones correlacionales pero que consideren muestras pertenecientes a otros rubros empresariales, tanto públicos como privados.

REFERENCIAS

- Agudelo Orrego, B. y Escobar Valencia, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle de Cauca, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(2), 122-136.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8378006>
- Arias Gonzáles, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting.
<http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20500.12390/2238>
- Arias Gonzáles, J. y Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20500.12390/2260>
- Badillo Torres, Y. (2021). *Incidencia de la motivación en el compromiso laboral para las empresas comerciales en Latinoamérica*. [Tesis de Pregrado, Universidad Santo Tomás].
<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/35547>
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Rangel, Y., & Frassati, G. (2019). MOTIVACIÓN LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN EL SECTOR PÚBLICO DE PANAMÁ. *Conducta Científica*, 2(2), 24-38.
<http://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104>
- Carrión Cerda, C. (2020). *Motivación intrínseca y la productividad en la empresa Interbanck 261, Los Olivos*. [Tesis de Titulación, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/53188>
- Carvajal Quiroz, D. y Gelves Mendoza, I. (2019). Labor motivation, key to business success. *Revista Apuntes de Administración*, 4(1), 4-17.
<https://doi.org/10.22463/25394649.3607>
- Carvajal Zavala, E., Reyes Peña, A. y Zambrano López, L. (2022). Estrategias de motivación para mejorar el rendimiento laboral de la Microempresa Hermanos "S" del cantón Pedro Carbo. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1-11.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2559>

- Castro, M., Játiva, E., García, N., Otzen, T. y Manterola, C. (2019). Aspectos éticos propios de los diseños más utilizados en investigación clínica. *Journal of Health and medical Sciences*, 5(3),183-193.
- Chiavenato, I. (2010). *Innovaciones de la administración. Tendencias y estrategias de los nuevos paradigmas (5ta Edición ed.)*. Ciudad de México: McGraw Hill Interamericana Editores.
- Coccia, M. (2019). Intrinsic and Extrinsic Incentives to Support Motivation and Performance of Public Organizations. *Journal of Economics Bibliography*, 6(1), 20-29. <https://doi.org/10.1453/jeb.v6i1.1795>
- Cueva Chillón, J. y Ramírez Cabrera, M. (2021). *Relación existente entre la motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa Hallmark S.A, en el periodo 2019*. [Tesis de Titulación, Universidad Peruana Unión]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/4746>
- Delgado Sierra, Y. Rodríguez Arroyo, S. (2019). *Análisis de los factores determinantes de la motivación laboral sobre la productividad en la empresa Aromas y Procesos S.A.S*. [Tesis de Titulación, Universidad Santo Tomás]. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/15217>
- Díaz Muñoz, G. y Quintana Lombeida, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas*, 22(1), 29-48. http://elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3
- Estrada, M., Sierra, J. y Salazar, L. (2019). Desde abajo: experiencia laboral de jóvenes en hogares de bajos ingresos. Íconos. *Revista de Ciencias Sociales*, 23(65), 137-154. <https://doi.org/10.17141/iconos.65.2019.3414>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica*. UAI Editorial. <https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/>
- Hernández Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGraw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación (6° ed.)*. Editorial McGraw Hill Education
- Huamani, G. y Gavilan Y. (2021). *Motivación Laboral y Productividad Laboral en la empresa Ccory Cruz S.A.C.– Ayacucho, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes]. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3360/T037_70089413_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Janadari, M. (2020). A review on the impact of COVID-19 pandemic on Human Resource Management of Organizations. *Journal of Management and Tourism Research*, 53-60. https://www.researchgate.net/profile/Ruwan-Ranasinghe/publication/350088789_Journal_of_Management_and_Tourism_Research_JMTR_Special_Issue_on_Impacts_of_COVID_19_Pandemic/links/6050401c299bf17367465d57/Journal-of-Management-and-Tourism-Research-JMTR-Speci
- López Fernández, R., Avello Martínez, R., Palmero Urquiza, D., Sánchez Gálvez, S. y Quintana Álvarez, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2), 441-450. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572019000500011
- Macke, J. & Genari, D. (2019). Systematic literature review on sustainable human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 208(20), 806-815. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.091>
- Mardanov, I. (2021). Intrinsic and extrinsic motivation, organizational context, employee contentment, job satisfaction, performance and intention to stay. *Evidence-based HRM*, 9(3), 223-240. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-02-2020-0018>
- Martínez Urueña, A. y Mateus Moreno, M. (2020). Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral. *Revista de Ingeniería, Matemáticas y Ciencias*

de la Información, 7(14), 117-126.
<http://doi.org/10.21017/rimci.2020.v7.n14.a88>

Marvel Cequea, M., Rodríguez Monroy, C. y Núñez Bottini, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Revista Intangible Capital*, 7(2), 549-584.
<https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013>

Mejía, G. (2022). *Motivación laboral y productividad laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20500.14067/6376>

Mendoza Vines, A. y Ramírez Franco, J. (2020). *Aprendiendo metodología de la investigación*. Editorial Compás.
<http://142.93.18.15:8080/jspui/handle/123456789/523>

Niati, D., Efendi Siregar, Z. & Prayoga, Y. (2021). The effect of training on work performance and career development: The role of motivation as intervening variable. *BIRCI - Journal*, 4(2), 2385-2393.
<https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>

Ñaupas Paitán, H., Valdivia Duelas, M., Palacios Vilela, J. y Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de tesis*. Ediciones de la U.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf

Ortiz Llancari, F. y Peralta Zeña, J. (2022). *Motivación laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Perú Forus S.A, durante el año 2021*. [Tesis de Titulación, Universidad Peruana Unión].
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20500.12840/5148>

Peña Facundo, M. (2022). *Motivación intrínseca y potencial humano en los colaboradores de la Compañía del Empaque y Empaquetaduras S.A.C, Lima 2022*. [Tesis de Titulación, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/105979>

- Pérez-Rodríguez, M., Berea-Baltierra, R., Roy-García, I., Palacios-Cruz L. y Rivas-Ruiz, R. (2019). Lista para Aspectos Éticos de Investigaciones en Humanos. *Revista Alergia México*, 66(4), 474-482.
- Piscoya Ordoñez, P. y Urpeque Marchena, A. (2022). *La motivación laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferrañafe 2021*. [Tesis de Titulación, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9943>
- Prada, R., Rueda, M. y Ocampo, P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Revista Espacios*, 41(45), 57-75. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n45p06>
- Rani, R. & Desiana, P. (2019). The impact of owners' intrinsic motivation and work-life balance on SME's performance: The mediating effect of affective commitment. *International Journal of Business*, 24(4), 393-411. <https://ijb.cyut.edu.tw/var/file/10/1010/img/865/V24N4-3>
- Rebolledo, O. A., & Vega, D. C. (2021). La evolución del concepto de capital humano y los desafíos para la gestión estratégica de recursos humanos en Chile. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 14(40), 22. <https://doi.org/10.35588/gpt.v14i40.4862>
- Rivas Huaman, R. (2020). La motivación intrínseca y su relación con la gestión pública de los directores de la UGEL N° 06 - Lima. *Revista Saber Servir* (3), 111-125. <https://doi.org/10.54774/ss.2020.03.07>
- Riyanto, S., Handiman, U. & Prasetya, A. (2021). The role of work motivation in mediating training and organizational culture for improving employee performance. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 48(10), 45-55. <http://jonuns.com/index.php/journal/article/view/798/794>
- Robles Pastor, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo Continente*, 30(1), 245-246. <http://doi.org/10.22497/PuebloCont.301.30121>
- Ruiz Corea, S., Aguilar Saldaña, C., Olivas Salazar, H., Ruiz Correa, J., Flores Arévalo, P. y Cueto Orbe, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral

de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina, Revista Multidisciplinar*, 5(3), 3805-38232. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564

Santa Cruz, D., Santa Cruz, A., Sánchez Chero, M., Rosas Prado, C., Reyes Reyes, C. y Rodríguez Kong, J. (2021). La influencia de la motivación en la productividad laboral en el personal administrativo de una universidad privada. *Savez Editorial*, 9(1), 1-65. <https://doi.org/10.53887/se.vi.5>

The jamovi project (2023). jamovi (Version 2.3) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>

Villasana Arreguín, L., Hernández García, P. y Ramírez Flores, E. (2021). La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 6(18), 53-78. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.128>

Zuel Ramos, R. (2020). *Factores motivacionales que influyen en la productividad laboral de los trabajadores judiciales del régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66240>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO:	"Motivación intrínseca y su relación con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra - 2023"			
AUTOR:	Christian Huamani Malca			
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
General:	General:	General:	Variable 1	1. Tipo de investigación
¿Cómo la motivación intrínseca se relaciona con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra - 2023?	Determinar cómo la motivación intrínseca se relaciona con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra - 2023	La motivación intrínseca se relaciona de manera positiva con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra - 2023	Motivación intrínseca	Básica
			Dimensiones:	Cuantitativa
			Conocimientos Logros Experiencia	Correlacional
Específicos:	Específicos:	Específicos:		2. Diseño de investigación
¿Cómo los conocimientos se relacionan con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra - 2023?	Determinar cómo los conocimientos se relacionan con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra - 2023	Los conocimientos se relacionan de manera positiva con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra - 2023		No experimental
				Transversal
			Variable 2	3. Población, muestra y muestreo
¿Cómo los logros se relacionan con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra - 2023?	Determinar cómo los logros se relacionan con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra - 2023	Los logros se relacionan de manera positiva con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra - 2023	Productividad laboral	Población: 35 trabajadores de una empresa comercial
			Dimensiones:	Muestra: 35 trabajadores de una empresa comercial
			Rendimiento de la tarea	
			Rendimiento en el contexto	4. Técnica e instrumento
			Comportamiento laboral	Técnica: Encuesta
			contraproducente	Instrumento: Cuestionario

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

TÍTULO:	“Motivación intrínseca y la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra – 2023”.				
AUTOR:	Christian Huamani Malca				
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación intrínseca	Entendida como la tendencia humana para vencer desafíos, perseguir intereses personales y desarrollar capacidades. Este tipo de motivación hace innecesarios los incentivos y castigos al encontrar la tarea gratificante y estimuladora de nuevas experiencias. (Chiavenato, 2010)	Será evaluada con la aplicación de un cuestionario a los trabajadores de una empresa comercial, donde se tomen en cuenta aspectos como: conocimientos, logros y experiencia. Dicho instrumento posee una escala de Likert de cinco niveles que va desde nunca a siempre.	Conocimientos	Destrezas	Ordinal
				Habilidades	
				Técnicas	
			Logros	Superación	
				Metas	
				Lograr objetivos	
			Experiencia	Evaluación de riesgos	
				Conocimiento empírico	
				Identificación del riesgo	
Productividad laboral	Es la medida de desempeño que posee una empresa y debe tenerse en cuenta que es una variable netamente orientada hacia la obtención de resultados tangibles,	Será evaluada mediante un cuestionario a los trabajadores de una entidad comercial, donde se tomen en cuenta aspectos como el rendimiento	Rendimiento de la tarea	Calidad	Ordinal
				Organizar	
				Priorizar	
			Rendimiento en el contexto	Eficiente labor	
				Dinamismo	
				Retroalimentación	
Ayuda mutua					

	<p>sugiriendo, además, ser la consecuencia de existir armonía entre lo tecnológico, el personal, los sistemas y la organización dirigidos por personas (eficacia) consiguiendo siempre un equilibrio óptimo de los recursos (eficiencia). (Marvel et al., 2011)</p>	<p>y la presencia de conductas contraproducentes. Dicho instrumento posee una escala de Likert de cinco niveles que va desde nunca a siempre.</p>		Actitud responsable	
			Comportamiento laboral contraproducente	Posturas perniciosas	
				Actitudes que afecten a la entidad	
				Actitudes que afecten a los compañeros de trabajo	
			Equivocaciones premeditadas		

Anexo 3. Instrumento Motivación intrínseca en el trabajo

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
FICHA DE ENCUESTA

Estimado trabajador, los datos que brinde en los cuestionarios presentados a continuación contribuirán brindando información a un estudio académico, que tiene como objetivo establecer la relación entre las variables Motivación intrínseca y productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra – 2023. Toda la información será confidencial.

Asimismo, se requiere su **consentimiento informado** para aplicar los instrumentos mencionados. En ese sentido, marque en el recuadro si considera estar informado de la aplicación de la siguiente encuesta y en señal de conformidad:

Estoy de acuerdo No estoy de acuerdo

INSTRUCCIONES

Coloque una (X) en las casillas de los siguientes enunciados según como usted considere. Marque solo una alternativa (NUNCA, CASI NUNCA, A VECES, CASI SIEMPRE, SIEMPRE), procurando no dejar enunciados sin marcar.

V1. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA				Opción de respuesta				
				1	2	3	4	5
Dimensiones	Indicador	N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Conocimientos	Destrezas	1	Aprendo voluntariamente nuevas maneras de realizar mi trabajo.					
		2	Busco constantemente información sobre cómo mejorar mis actividades laborales.					
	Habilidades	3	Suelo revisar cuales son las habilidades que facilitarían mis labores.					
		4	Considero que tengo las habilidades adecuadas para mi trabajo					

	Técnicas	5	Me entreno constantemente en el manejo de herramientas/instrumentos en mi centro laboral.					
		6	Suelo interesarme en aprender el manejo de nuevos recursos.					
Logros	Superación	7	Mis logros obtenidos están relacionados a mis objetivos de superación.					
		8	Busco nuevas formas para alcanzar mi superación laboral.					
	Metas	9	Tengo claridad en lo que quiero alcanzar laboralmente.					
		10	Percibo que soy reconocido/a por alcanzar las metas en mi centro laboral.					
	Lograr objetivos	11	Los objetivos que he alcanzado me impulsan a seguir superándome.					
		12	Diseño estrategias para alcanzar los objetivos que me he trazado.					
Experiencia	Evaluación de riesgos	13	Aprendo de los posibles riesgos para mejorar mi desempeño laboral.					
		14	Percibo a los riesgos como oportunidades de mejora.					
	Conocimiento empírico	15	He desarrollado nuevas maneras para el manejo de situaciones de riesgo.					
		16	Continúo mejorando mi desempeño pese a los problemas que se presenten.					
	Identificación del riesgo	17	Analizo qué riesgos existen en mi desenvolvimiento laboral.					
		18	Determino como actuar frente a todo tipo de riesgos					

Anexo 4. Instrumento Productividad Laboral en el trabajo

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
FICHA DE ENCUESTA

Estimado trabajador, los datos que brinde en los cuestionarios presentados a continuación contribuirán brindando información a un estudio académico, que tiene como objetivo establecer la relación entre las variables Motivación intrínseca y productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra – 2023. Toda la información será confidencial.

Asimismo, se requiere su **consentimiento informado** para aplicar los instrumentos mencionados. En ese sentido, marque en el recuadro si considera estar informado de la aplicación de la siguiente encuesta y en señal de conformidad:

Estoy de acuerdo

No estoy de acuerdo

INSTRUCCIONES

Coloque una (X) en las casillas de los siguientes enunciados según como usted considere. Marque solo una alternativa (NUNCA, CASI NUNCA, A VECES, CASI SIEMPRE, SIEMPRE), procurando no dejar enunciados sin marcar.

V2. PRODUCTIVIDAD LABORAL				Opción de respuesta				
				1	2	3	4	5
Dimensiones	Indicador	N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Rendimiento de la	Calidad	1	Los resultados de mis labores se alinean a las características esperadas.					
		2	Verifico que mis actividades cumplan con los parámetros establecidos.					
	Organizar	3	Realizo un plan de acción para garantizar un proceso ordenado.					
		4	Planifico las actividades que me han sido asignadas.					

	Priorizar	5	Ordeno las actividades por realizar según su prioridad.					
		6	Reviso con que recursos cuento para utilizarlos eficientemente.					
	Eficiente labor	7	Realizo mi trabajo teniendo en cuenta el tiempo y los recursos necesarios.					
		8	Gestiono de forma eficaz mis actividades diarias.					
Rendimiento en el contexto	Dinamismo	9	Tengo en cuenta posibilidades de desarrollo al realizar mis labores.					
		10	Analizo posibles mejoras en las actividades realizadas en mi centro laboral.					
	Retroalimentación	11	Analizo los resultados de mi trabajo en búsqueda de oportunidades de mejora.					
		12	Implemento cambios positivos a mi accionar en base a la retroalimentación recibida.					
	Ayuda mutua	13	Participo en la formación de relaciones recíprocas para mejorar como equipo.					
		14	Comparto mis conocimientos con mi equipo para el logro de objetivos.					
	Actitud responsable	15	Evalúo los efectos de mis acciones en mi contexto laboral.					
		16	Participo en capacitaciones para mejorar mi desempeño.					
Comportamiento laboral contraproducente	Posturas perniciosas	17	Procuró mantener una conducta profesional adecuada.					
		18	Mantengo mis actividades organizadas para evitar la procrastinación.					
	Actitudes que afecten a la entidad	19	Asumo la responsabilidad de mis acciones en mi trabajo.					
		20	Evito utilizar los recursos de mi centro laboral para fines distintos a los permitidos.					
	Actitudes que afecten a los compañeros de trabajo	21	Interactúo de forma respetuosa con los demás trabajadores.					
		22	Informo al área competente sobre conductas/situaciones inadecuadas que afecten al personal.					
	Equivocaciones premeditadas	23	Realizo una auto retroalimentación de los errores que cometo en mis labores.					
		24	Propongo posibles soluciones a los errores que he cometido.					

Anexo 5. Juicio de expertos – Magister Angela Elsa Reyes Linares

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación "Motivación intrínseca y su relación con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra – 2023". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr su validez y que los resultados obtenidos sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos:	Angela Elsa Reyes Linares			
Grado profesional:	Magíster	(x)	Doctor	()
Área de formación:	Clínica	()	Social	()
	Educativa	()	Organizacional	(X)
Docente de la Escuela Profesional de Administración				
Universidad César Vallejo				
Años de experiencia profesional:	2 a 4 años		()	
	Más de 5 años		(X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento mediante juicio de expertos.

3. Datos de las escalas:

Nombre de las Pruebas:	Cuestionario de la motivación intrínseca en el trabajo Cuestionario de productividad laboral
Autor(es):	Christian Ricardo Huamani Malca
Procedencia:	Del autor
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Centro laboral

Significación:	Se compone de: - 1° Var.: 3 dimensiones, 9 indicadores, 18 Ítems. - 2° Var.: 3 dimensiones, 12 indicadores, 24 Ítems. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	---

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Motivación intrínseca

Entendida como la disposición innata que tienen las personas para realizar actividades al sentir disfrute proveniente de la actividad misma.

- **Variable 2:** Productividad Laboral

Entendida como la interacción equilibrada entre la tecnología, la organización, el personal y los sistemas para cumplir con los propósitos tangibles establecidos de manera eficaz y eficiente.

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación intrínseca	Conocimiento	Destrezas, técnicas y habilidades que han sido aprendidas mediante la teoría o la experiencia.
	Logro	Objetivos de crecimiento personales de los trabajadores que desean cumplir en la organización.
	Experiencia	Es todo el aprendizaje y la aptitud que un trabajador ha obtenido a lo largo del tiempo trabajado.
Productividad laboral	Rendimiento en la tarea	Desenvolvimiento del personal en su labor dentro de un ambiente que le permita una eficiencia óptima.
	Rendimiento en el contexto	Funciones ajenas a la labor del trabajador pero que beneficia a la organización.
	Comportamientos contraproducentes	Aquellas conductas que perjudican tanto a la empresa como a los otros trabajadores.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

Seguidamente, se presentan los cuestionarios de la investigación "Motivación intrínseca y su relación con la productividad laboral en los trabajadores de una

empresa comercial, Puente Piedra – 2023” elaborado por Christian Ricardo Huamani Malca en el año 2023. Según los indicadores, califique cada ítem.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación específica.
	4. Alto nivel	El ítem es claro y adecuado.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple el criterio	No hay relación lógica ítem-dimensión.
	2. Bajo nivel de acuerdo	Relación lejana ítem-dimensión.
	3. Moderado nivel	Relación moderada ítem-dimensión.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple el criterio	La eliminación del ítem no afecta la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene baja relevancia para la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es relevante y debe ser incluido.

Lea atentamente cada ítem y califique en una escala de 1 a 4 su valoración, brindando su observación cuando lo considere apropiado.

1. No se cumple el criterio
2. Nivel bajo
3. Nivel moderado
4. Nivel Alto

Variable del instrumento: Motivación intrínseca

- Primera dimensión: Conocimientos

Indicadores	Ítem	Cla.	Cohe.	Relev.	Observaciones
Destrezas	1	3	3	3	
	2	3	3	3	
Habilidades	3	3	3	3	
	4	3	3	3	
Técnicas	5	3	3	3	
	6	3	3	3	

- Segunda dimensión: Logros

Indicadores	Ítem	Cla.	Cohe.	Relev.	Observaciones
Superación	7	3	3	3	
	8	3	3	3	
Metas	9	3	3	3	
	10	3	3	3	
Lograr objetivos	11	3	3	3	
	12	3	3	3	

- Tercera dimensión: Experiencia

Indicadores	Ítem	Cla.	Cohe.	Relev.	Observaciones
Evaluación de riesgos	13	3	3	3	
	14	3	3	3	
Conocimiento empírico	15	3	3	3	
	16	3	3	3	
Identificación de riesgos	17	3	3	3	
	18	3	3	3	

Variable del instrumento: productividad laboral

- Primera dimensión: rendimiento de la tarea

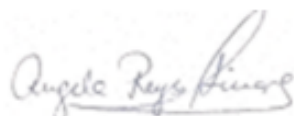
Indicadores	Ítem	Cla.	Cohe.	Relev.	Observaciones
Calidad	1	3	3	3	
	2	3	3	3	
Organizar	3	3	3	3	
	4	3	3	3	
Priorizar	5	3	3	3	
	6	3	3	3	
Eficiente labor	7	3	3	3	
	8	3	3	3	

- Segunda dimensión: Rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Cla.	Cohe.	Relev.	Observaciones
Dinamismo	9	3	3	3	
	10	3	3	3	
Retroalimentación	11	3	3	3	
	12	3	3	3	
Ayuda mutua	13	3	3	3	
	14	3	3	3	
Actitud responsable	15	3	3	3	
	16	3	3	3	

- Tercera dimensión: Comportamiento laboral contraproducente

Indicadores	Ítem	Cla.	Cohe.	Relev.	Observaciones
Posturas perniciosas	17	3	3	3	
	18	3	3	3	
Actitudes que afecten a la entidad	19	3	3	3	
	20	3	3	3	
Actitudes que afecten a los compañeros de trabajo	21	3	3	3	
	22	3	3	3	
Equivocaciones premeditadas	23	3	3	3	
	24	3	3	3	



.....
Mg. Angela Elsa Reyes Linares
DNI N° 40170331

Anexo 6. Juicio de expertos – Magister Aldo Jesús Romero Correa

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación "Motivación intrínseca y su relación con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra – 2023". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr su validez y que los resultados obtenidos sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos:	Aldo Jesús Romero Correa			
Grado profesional:	Magíster	(<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor	(<input type="checkbox"/>)
Área de formación:	Clínica	(<input type="checkbox"/>)	Social	(<input type="checkbox"/>)
	Educativa	(<input type="checkbox"/>)	Organizacional	(<input checked="" type="checkbox"/>)
Docente de la Escuela Profesional de Administración				
Universidad César Vallejo				
Años de experiencia profesional:	2 a 4 años		(<input type="checkbox"/>)	
	Más de 5 años		(<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido de los instrumentos mediante juicio de expertos.

3. Datos de las escalas:

Nombre de las Pruebas:	Cuestionario de la motivación intrínseca en el trabajo Cuestionario de productividad laboral
Autor(es):	Christian Ricardo Huamani Malca
Procedencia:	Del autor
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Centro laboral

Significación:	Se compone de: - 1° Var.: 3 dimensiones, 9 indicadores, 18 Ítems. - 2° Var.: 3 dimensiones, 12 indicadores, 24 Ítems. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	---

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Motivación intrínseca

Entendida como la disposición innata que tienen las personas para realizar actividades al sentir disfrute proveniente de la actividad misma.

- **Variable 2:** Productividad Laboral

Entendida como la interacción equilibrada entre la tecnología, la organización, el personal y los sistemas para cumplir con los propósitos tangibles establecidos de manera eficaz y eficiente.

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación intrínseca	Conocimiento	Destrezas, técnicas y habilidades que han sido aprendidas mediante la teoría o la experiencia.
	Logro	Objetivos de crecimiento personales de los trabajadores que desean cumplir en la organización.
	Experiencia	Es todo el aprendizaje y la aptitud que un trabajador ha obtenido a lo largo del tiempo trabajado.
Productividad laboral	Rendimiento en la tarea	Desenvolvimiento del personal en su labor dentro de un ambiente que le permita una eficiencia óptima.
	Rendimiento en el contexto	Funciones ajenas a la labor del trabajador pero que beneficia a la organización.
	Comportamientos contraproducentes	Aquellas conductas que perjudican tanto a la empresa como a los otros trabajadores.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

Seguidamente, se presentan los cuestionarios de la investigación "Motivación intrínseca y su relación con la productividad laboral en los trabajadores de una

empresa comercial, Puente Piedra – 2023” elaborado por Christian Ricardo Huamani Malca en el año 2023. Según los indicadores, califique cada ítem.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación específica.
	4. Alto nivel	El ítem es claro y adecuado.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple el criterio	No hay relación lógica ítem-dimensión.
	2. Bajo nivel de acuerdo	Relación lejana ítem-dimensión.
	3. Moderado nivel	Relación moderada ítem-dimensión.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple el criterio	La eliminación del ítem no afecta la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene baja relevancia para la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es relevante y debe ser incluido.

Lea atentamente cada ítem y califique en una escala de 1 a 4 su valoración, brindando su observación cuando lo considere apropiado.

1. No se cumple el criterio
2. Nivel bajo
3. Nivel moderado
4. Nivel Alto

Variable del instrumento: Motivación intrínseca

- Primera dimensión: Conocimientos

Indicadores	Ítem	Cla.	Cohe.	Relev.	Observaciones
Destrezas	1	4	3	4	
	2	4	4	4	
Habilidades	3	4	4	3	
	4	3	4	4	
Técnicas	5	4	3	4	
	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Logros

Indicadores	Ítem	Cla.	Cohe.	Relev.	Observaciones
Superación	7	4	3	4	
	8	4	4	4	
Metas	9	3	4	4	
	10	4	3	4	
Lograr objetivos	11	3	4	4	
	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Experiencia

Indicadores	Ítem	Cla.	Cohe.	Relev.	Observaciones
Evaluación de riesgos	13	4	3	4	
	14	3	4	4	
Conocimiento empírico	15	4	4	4	
	16	4	3	4	
Identificación de riesgos	17	4	3	4	
	18	4	4	4	

Variable del instrumento: productividad laboral

- Primera dimensión: rendimiento de la tarea


Indicadores	Ítem	Cla.	Cohe.	Relev.	Observaciones
Calidad	1	4	4	3	
	2	3	4	4	
Organizar	3	4	4	4	
	4	4	3	4	
Priorizar	5	4	4	3	
	6	4	3	4	
Eficiente labor	7	4	4	4	
	8	3	4	4	

- Segunda dimensión: Rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Cla.	Cohe.	Relev.	Observaciones
Dinamismo	9	3	4	4	
	10	4	3	4	
Retroalimentación	11	3	4	4	
	12	4	4	4	
Ayuda mutua	13	4	3	4	
	14	4	4	4	
Actitud responsable	15	3	4	4	
	16	4	3	4	

- Tercera dimensión: Comportamiento laboral contraproducente

Indicadores	Ítem	Cla.	Cohe.	Relev.	Observaciones
Posturas perniciosas	17	4	3	4	
	18	4	4	4	
Actitudes que afecten a la entidad	19	3	4	4	
	20	4	3	4	
Actitudes que afecten a los compañeros de trabajo	21	4	4	3	
	22	4	4	4	
Equivocaciones premeditadas	23	3	4	4	
	24	4	3	4	



.....
Mg. Aldo Jesús Romero Correa

DNI N° 26689491

Anexo 7. Juicio de expertos – Magister Rosa Pierina Vega Lamilla

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación "Motivación intrínseca y su relación con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra – 2023". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr su validez y que los resultados obtenidos sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos:	ROSA PIERINA VEGA LAMILLA			
Grado profesional:	Magister	(X)	Doctor	()
Área de formación:	Clínica	()	Social	(X)
	Educativa	()	Organizacional	(X)
Docente de la Escuela Profesional de Administración				
Universidad César Vallejo				
Años de experiencia profesional:	2 a 4 años	()		
	Más de 5 años	(X)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido de los instrumentos mediante juicio de expertos.

3. Datos de las escalas:

Nombre de las Pruebas:	Cuestionario de la motivación intrínseca en el trabajo Cuestionario de productividad laboral
Autor(es):	Christian Ricardo Huamani Malca
Procedencia:	Del autor
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Centro laboral

Significación:	Se compone de: - 1° Var.: 3 dimensiones, 9 indicadores, 18 Ítems. - 2° Var.: 3 dimensiones, 12 indicadores, 24 Ítems. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	---

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Motivación intrínseca

Entendida como la disposición innata que tienen las personas para realizar actividades al sentir disfrute proveniente de la actividad misma.

- **Variable 2:** Productividad Laboral

Entendida como la interacción equilibrada entre la tecnología, la organización, el personal y los sistemas para cumplir con los propósitos tangibles establecidos de manera eficaz y eficiente.

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación intrínseca	Conocimiento	Destrezas, técnicas y habilidades que han sido aprendidas mediante la teoría o la experiencia.
	Logro	Objetivos de crecimiento personales de los trabajadores que desean cumplir en la organización.
	Experiencia	Es todo el aprendizaje y la aptitud que un trabajador ha obtenido a lo largo del tiempo trabajado.
Productividad laboral	Rendimiento en la tarea	Desenvolvimiento del personal en su labor dentro de un ambiente que le permita una eficiencia óptima.
	Rendimiento en el contexto	Funciones ajenas a la labor del trabajador pero que beneficia a la organización.
	Comportamientos contraproducentes	Aquellas conductas que perjudican tanto a la empresa como a los otros trabajadores.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

Seguidamente, se presentan los cuestionarios de la investigación "Motivación intrínseca y su relación con la productividad laboral en los trabajadores de una

empresa comercial, Puente Piedra – 2023” elaborado por Christian Ricardo Huamani Malca en el año 2023. Según los indicadores, califique cada ítem.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación específica.
	4. Alto nivel	El ítem es claro y adecuado.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple el criterio	No hay relación lógica ítem-dimensión.
	2. Bajo nivel de acuerdo	Relación lejana ítem-dimensión.
	3. Moderado nivel	Relación moderada ítem-dimensión.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple el criterio	La eliminación del ítem no afecta la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene baja relevancia para la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es relevante y debe ser incluido.

Lea atentamente cada ítem y califique en una escala de 1 a 4 su valoración, brindando su observación cuando lo considere apropiado.

1. No se cumple el criterio
2. Nivel bajo
3. Nivel moderado
4. Nivel Alto

Variable del instrumento: Motivación intrínseca

- Primera dimensión: Conocimientos

Indicadores	Ítem	Cla.	Coh.	Relev.	Observaciones
Destrezas	1	4	3	4	
	2	4	3	4	
Habilidades	3	4	4	4	
	4	3	3	4	
Técnicas	5	4	4	3	
	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Logros

Indicadores	Ítem	Cla.	Coh.	Relev.	Observaciones
Superación	7	3	3	3	
	8	3	3	3	
Metas	9	4	4	4	
	10	3	3	3	
Lograr objetivos	11	3	3	3	
	12	3	3	4	

- Tercera dimensión: Experiencia

Indicadores	Ítem	Cla.	Coh.	Relev.	Observaciones
Evaluación de riesgos	13	3	4	4	
	14	3	4	4	
Conocimiento empírico	15	4	4	3	
	16	3	3	3	
Identificación de riesgos	17	3	4	3	
	18	3	4	3	

Variable del instrumento: productividad laboral

- Primera dimensión: rendimiento de la tarea

Indicadores	Ítem	Cla.	Coh.	Relev.	Observaciones
Calidad	1	4	4	3	
	2	4	4	3	
Organizar	3	4	3	4	
	4	4	3	3	
Priorizar	5	4	3	4	
	6	4	3	4	
Eficiente labor	7	4	3	4	
	8	4	3	3	

- Segunda dimensión: Rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Cla.	Cohe.	Relev.	Observaciones
Dinamismo	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Retroalimentación	11	3	4	4	
	12	4	4	3	
Ayuda mutua	13	4	4	3	
	14	3	4	4	
Actitud responsable	15	3	4	4	
	16	3	3	3	

- Tercera dimensión: Comportamiento laboral contraproducente

Indicadores	Ítem	Cla.	Cohe.	Relev.	Observaciones
Posturas perniciosas	17	4	4	3	
	18	4	4	3	
Actitudes que afecten a la entidad	19	4	4	3	
	20	4	4	3	
Actitudes que afecten a los compañeros de trabajo	21	4	3	4	
	22	3	3	4	
Equivocaciones premeditadas	23	3	3	4	
	24	3	3	4	



.....
Mgr. Rosa Pierina Vega Lamilla

(Grado, Nombres y Apellidos del juez)

DNI N° 72730868