



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

**La motivación extrínseca y productividad laboral de la empresa  
Publimax Servicios Generales E.I.R.L, Chorrillos, 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Aponte Gallo, Daniel Alexander (ORCID: 0000-0001-6845-9967)

**ASESOR:**

Dr, Jiménez Calderón, César Eduardo (ORCID: 0000-0001-7894-7526)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ  
2020

## **Dedicatoria**

A mis padres, a mis hermanos, por su constante apoyo, que me enseñaron que el esfuerzo y la constancia tienen recompensa.

## **Agradecimiento**

A Dios, por darme vida y salud.

Al profesor Cesar Jiménez, por sus enseñanzas y asesoría en este trabajo.

A mi familia, mis padres por enseñarme que la educación es la mejor herencia.

A mis hermanos, Jenny, Iván, junior y mi cuñado Luis, por creer en mí.

A mis amigos por siempre estar en toda esta etapa universitaria.

## Índice de contenidos

Carátula	I
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODO	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	39

## Índice de tablas

Tabla 1	<i>Juicio de los expertos en la investigación</i>	19
Tabla 2	<i>Coefficiente alfa de cronbach para las escalas</i>	54
Tabla 3	<i>Resumen de procesamiento de datos</i>	54
Tabla 4	<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	54
Tabla 5	<i>Resumen de procesamiento de datos</i>	54
Tabla 6	<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	54
Tabla 7	<i>Distribución de la frecuencia para la dimensión condiciones laborales</i>	21
Tabla 8	<i>Distribución de la frecuencia para la dimensión supervisión interna</i>	21
Tabla 9	<i>Distribución de la frecuencia para la dimensión interrelación</i>	21
Tabla 10	<i>Distribución de la frecuencia para la dimensión compromiso</i>	22
Tabla 11	<i>Distribución de la frecuencia para la dimensión conocimiento interno</i>	22
Tabla 12	<i>Distribución de la frecuencia para la dimensión resultados</i>	23
Tabla 13	<i>Prueba de Kolmogorv – Smirnov para una muestra</i>	23
Tabla 14	<i>Relación de dimensión entre las variables</i>	26
Tabla 15	<i>Matriz de correlaciones bivariadas</i>	55

## Resumen

El objetivo principal de la investigación fue demostrar la relación que tuvo la motivación extrínseca y la productividad laboral de la empresa Publimax Servicios Generales E.I.R.L., Chorrillos, 2020. Fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 80 trabajadores. Se realizó la técnica de la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario de 25 preguntas con escala Likert validado con juicio de expertos y con un nivel de confiabilidad muy alta. Los datos que se obtuvieron fueron procesados y tabulados en el programa estadístico SPSS, logrando como resultado el índice de correlación de Rho de Spearman 0.876, el mismo que es considerado como positiva y una Sig. 0.000. De acuerdo a los resultados antes mencionados, se llegó a la conclusión de que la motivación extrínseca tiene relación significativa con la productividad laboral, con lo que se logra el objetivo general de la investigación.

Palabras clave: Compromiso, conocimiento, resultados, motivación extrínseca y productividad laboral.

## **Abstract**

The main objective of the research was to demonstrate the relationship between extrinsic motivation and labor productivity in the company Publimax Servicios Generales E.I.R.L., Chorrillos, 2020. It was applied, quantitative approach, non-experimental design and correlational descriptive level. The population consisted of 80 workers. The survey technique was carried out and the instrument applied was the 25-question questionnaire with a Likert scale validated with expert judgment and with a very high level of reliability. The data obtained were processed and tabulated in the SPSS statistical program, obtaining as a result the Spearman Rho correlation index 0.876, which is considered positive and a Sig. 0.000. According to the aforementioned results, it was concluded that extrinsic motivation has a significant relationship with labor productivity, thereby achieving the general objective of the research.

Keywords: Commitment, knowledge, results, extrinsic motivation and labor productivity.

## I. INTRODUCCIÓN

El mundo está en constante cambio y esto genera que las organizaciones se adecuen y adaptan a las nuevas necesidades y tendencias, por ello necesita captar y tener entre sus filas a los mejores talentos trabajando para sobresalir en el mercado; la misma que se puedan lograr con la motivación extrínseca a los colaboradores, brindándoles mejores condiciones laborales para que se desempeñen y sean productivos en sus actividades.

La competencia entre los profesionales se hace más feroz en el mundo empresarial y las organizaciones trataban de captar a aquellos que tengan más cualidades y sean productivos en la organización, sin embargo, no todos han dado la talla en sus puestos y esto se debe a múltiples factores como la situación y condición laboral.

En muchas ocasiones los empresarios y jefes de las empresas no pusieron atención y énfasis en motivar a sus colaboradores, creían que recibiendo un salario era más que suficiente; a pesar que en los últimos años se detectaba otros factores que intervienen en el rendimiento de sus colaboradores, como la estabilidad laboral, reconocimiento del trabajo, workplace adecuado y demás causas que favorecía a la productividad laboral.

En un contexto internacional en plena globalización, muchas empresas habían demostrado que la motivación extrínseca era determinante para que el colaborador realice sus actividades eficientemente; tal fue el caso de Coca Cola que implementó beneficios como el teletrabajo, flexibilidad en horarios y programas de asesoría psicológica, legal y financiera gratuitas a favor de sus trabajadores, lo que generó un ambiente grato de trabajo y resultados positivos en la satisfacción laboral y la productividad.

En el contexto nacional, fueron cada vez más las organizaciones peruanas que consideraron y emplearon la motivación para obtener resultados favorables en sus actividades, así como en su crecimiento. Tal fue el caso de Sodimac que aplicó el programa Sodimac mejora tu casa, con el fin de crear lazos de empatía entre la organización y el colaborador, donde la empresa otorgaba créditos a los



trabajadores más destacados de sus áreas, asesorías de construcción gratuitas, instalaciones y en ocasiones la mano de obra.

La empresa Publimax Servicios Generales E.I.R.L, fue constituida en marzo de 2015; está ubicada en el distrito de Chorrillos, es una empresa familiar, que se encuentra en el rubro de la venta al por mayor y menor de material de embalaje y merchandising publicitario comercial. Como toda empresa que surge para hacerse de un lugar hacia el camino al éxito comercial, se le han presentado muchas dificultades durante los años que tiene en el mercado, una de la cuales es la baja motivación de sus colaboradores dentro de la empresa y como eso refleja la poca productividad laboral, lo que generó un impacto negativo en las ventas de la empresa, por lo tanto, en su competitividad y permanecía activa en el mercado comercial, ya que no contaba con una motivación adecuada que le permita desarrollar las mejores cualidades y actitudes en sus colaboradores, lo que le permitiera posicionarse y mantenerse en el mercado.

La realidad problemática es la disminuida relación entre motivación extrínseca y productividad laboral en la empresa Publimax Servicios Generales E.I.R.L, esto se generó por la paralización o falta de progreso de los colaboradores, que realizan las mismas tareas de forma repetitiva sin asignarle nuevas tareas que fomenten su aprendizaje, y que en ocasiones no se confié en ellos para llevar otras posiciones dentro de la empresa, como la intervención en otros sectores de la organización, lo que hacía sentir al colaborador la limitación de desarrollo profesional. Otro aspecto fue la falta de comprensión de parte del jefe, esto se debía a la falta de comunicación por miedo a las repercusiones, castigo o vergüenza pública, lo que generó un clima de incertidumbre e inseguridad. Además, existía una baja remuneración económica, esto fue motivo de desacuerdos en realizar un mayor aumento de obligaciones, y la nula participación en actividades diarias.

En conclusión, la problemática de la empresa Publimax Servicios Generales E.I.R.L estaba relacionada con la falta de implementación de la motivación extrínseca para aumentar la productividad laboral, para conseguir posicionamiento, rentabilidad y un crecimiento organizacional.

Contemplando lo explicado, el problema general del estudio fue: ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca y la productividad laboral de la empresa Publimax Servicios Generales E.I.R.L., Chorrillos, 2020? Además, los problemas específicos fueron: a) ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales de los colaboradores y el compromiso con la empresa Publimax Servicios Generales E.I.R.L., Chorrillos, 2020?, b): ¿Qué relación existe entre la supervisión interna y el conocimiento interno en la empresa Publimax Servicios Generales E.I.R.L., Chorrillos, 2020?, c): ¿Qué relación existe entre las interrelaciones y los resultados en la empresa Publimax Servicios Generales E.I.R.L., Chorrillos, 2020?.

Se justificó el estudio con los siguientes argumentos: el trabajo de investigación es importante ya que un vínculo favorable de la motivación extrínseca y la productividad generar ganancias tanto económicas como de talento humano para el desarrollo y crecimiento de la empresa. Desembocando en un clima de armonía y trabajo conjunto, entre todas las partes involucradas de la empresa.

La finalidad de la investigación se presentó a través de objetivos, según los problemas planteados la investigación tiene por objetivo general: Determinar la relación de la motivación extrínseca y la productividad laboral de la empresa Publimax Servicios Generales E.I.R.L., Chorrillos, 2020. Así como los objetivos específicos a): Determinar la relación existe entre las condiciones laborales de los colaboradores y el compromiso con la empresa Publimax Servicios Generales E.I.R.L., Chorrillos, 2020. Objetivo específico b): Determinar la relación existe entre la supervisión interna y el conocimiento interno en la empresa Publimax Servicios Generales E.I.R.L., Chorrillos, 2020. Objetivo específico c): Determinar la relación existe entre las interrelaciones y los resultados en la empresa Publimax Servicios Generales E.I.R.L., Chorrillos, 2020.

Así mismo, la hipótesis general de investigación: Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y la productividad laboral de la empresa Publimax Servicios Generales E.I.R.L., Chorrillos, 2020. Además, se formuló la hipótesis específica1: Existe relación significativa entre las condiciones laborales de los colaboradores y el compromiso con la empresa Publimax Servicios Generales E.I.R.L., Chorrillos, 2020. Hipótesis específica2: Existe entre la supervisión interna

y el conocimiento interno en la empresa Publimax Servicios Generales E.I.R.L., Chorrillos, 2020. Hipótesis específica3: Existe relación entre las interrelaciones y los resultados en la empresa Publimax Servicios Generales E.I.R.L., Chorrillos, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

En el contexto nacional, Rojas (2017) afirmó que la motivación extrínseca es un factor importante en la mejora de la productividad de los trabajadores.

Así mismo Pila (2012) afirmó que la motivación extrínseca: Se define como un estímulo externo que crea un impulso para aprender, pero no está relacionado que la satisfacción propia del individuo, solo por los beneficios que se le otorgaran. Aquí se puede ver una sub división: regulación externa: el individuo tiene una conducta que se modera por medio de un medio externo, sea un castigo o un premio.

Así mismo Alaya (2015) afirmó que existe una correlación positiva alta, entre la productividad laboral y las buenas prácticas, esto se debe que teniendo una elección correcta de los procesos o implementaciones que se pueden realizar en las buenas prácticas genera un impacto positivo en los colaboradores y favorece a la empresa, con un mayor rendimiento en sus trabajadores.

Comentó Quispe (2018), que la productividad es que sea eficiente el trabajo realizado, formado por los procesos administrativos, la estructura, la tecnología y el personal; las organizaciones deben considerar que para minimizar la productividad debe existir una baja rotación de personal, esto se convierte en un factor estratégico para la competitividad.

Para que el proyecto sea viable, se debe cumplir la teoría relacionada a la variable motivación extrínseca, para ello se citó a Herzberg (2003) que propuso que los empleados se motivan por los factores intrínsecos como son el crecimiento personal, reconocimientos, logros; los que considero como motivadores de satisfacción que genera la experiencias sobre los factores extrínsecos que pueden ser la seguridad o condiciones de trabajo, salario; los considera higiénicos ya que tiene relación con él nivel de insatisfacción en su trabajo por lo tanto Herzberg, considero que si se mejora la higiene disminuye la insatisfacción laboral.

En el contexto internacional, Rodríguez, Zarco & González (2009) afirmó que el docente es mostrado también como trabajador, requiere de motivación extrínseca, de esta forma sea capaz de satisfacer sus necesidades fisiológicos y sociales tanto de manera familiar como personal.

Félix (2015) en su tesis indicó que la motivación debe de tomarse en importancia según la situación que presente, sea extrínseca o intrínseca ya que pueden manifestarse en el alumno de maneras distintas, la motivación intrínseca se relaciona de forma directa con el rendimiento académico, el desarrollo del alumno, y un incremento en su rendimiento; por su lado la motivación extrínseca puede correr riesgo de bajar su rendimiento, ya que esta motivación son estímulos externos fuera de los valores del individuo y su capacidad de aprendizaje, como pueden ser: el dinero, gratificación de los demás, etc. A su vez si se retira la motivación extrínseca, comienza a perder interés en el aprendizaje.

Así también Chiavenato (2009), menciona que existen tres factores que influyen en la motivación de un colaborador: los objetivos personales, la relación entre metas personales y la productividad, y la apreciación de la capacidad personal de impactar en el nivel de productividad.

Por su parte Duarte (2006), concluyó que la motivación y la buena actitud frente al trabajo influyen de manera positiva en la productividad. Esta investigación reafirma que, si un trabajador sabe que será recompensado por su esfuerzo, se esforzará para ser productivo para la empresa.

Ante esto García (2001) comentó que las teorías motivacionales se desarrollan para descubrir una serie de estímulos que tienen influencia en el comportamiento de las personas. El nivel motivacional de una persona, se refleja en su comportamiento. El autor menciona dos tipos de motivación, el primero se encuentra dentro de las teorías de contenido, que estudia los elementos que motivan a la persona; el segundo el tipo son teorías de procesos, que explican los procesos motivacionales, como se desarrollan y sus orígenes.

También Soriano (2000) expresa que la motivación extrínseca es: “la repercusión o efecto para un estímulo o evitar una consecuencia negativa o castigo. Es así que la conducta se convierte en un instrumento con el cual se puede obtener beneficios tanto económicos, psicológicos o sociales”.

Para Chandi, K. (2015) la motivación extrínseca muestra que los estudiantes se sienten impulsados y desean alcanzar un aprendizaje basándose en los objetivos que pueden alcanzar, lo que genera competitividad entre ellos.

Así mismo Oluseyi y Hammed (2009), concluyeron que se deben emplear estrategias para incrementar la productividad laboral, como la motivación en el trabajo, la administración del tiempo y la eficiencia del liderazgo, así se garantizará el trabajo eficaz de los equipos de trabajo en todas las áreas de la organización.

Duarte (2006), realizó un estudio de productividad, motivación y actitudes, en México, el alto nivel de motivación y una actitud positiva en el trabajo tienen efectos favorables en la productividad. Este estudio confirma que la apreciación del esfuerzo que será premiado, produce una actitud laboral positiva y estimulante para el colaborador.

Perea (2006) mencionó que la motivación en los individuos y sus acciones pretenden alcanzar objetivos que son importantes, que pueden ser en la actividad económica, que es importante en la vida social.

Chaparro (2006) afirmó que la motivación laboral repercute por factores individuales como pueden ser las actitudes, las habilidades cognitivas, la personalidad y los resultados de la instrucción, y estas características como el clima organizacional influyen en el individuo y puede afectar su comportamiento.

Hernández, J. (2015) mencionó en su tesis que la motivación positiva, como los incentivos, los halagos son más eficaces sobre la motivación negativa, en la cual se utilizan las amenazas, gritos, reprensiones y castigos. Se puede observar que la motivación positiva tiene mejores resultados sobre la motivación negativa, se observa que se ahorra esfuerzos y la calidad de los resultados se superior.

Para Herrera (2016) la motivación se identifica por la interrelación de las personas con la situación, es por eso que la motivación es diferente entre personas y en una persona puede variar en diferentes momentos y situaciones.

Perret (2016) define la motivación como la cualidad de utilizar los recursos escasos para lograr un objetivo, que dará buenos beneficios y resultados que un individuo desea. (p.16)

Sum (2015) indicó que la motivación influye en los trabajadores del área administrativo de la empresa de alimentos de la zona1 de Quetzaltenango, al realizar su trabajo con estímulos como el entusiasmo, de esa manera se sentirán satisfechos al recibir un incentivo o recompensa por un buen desempeño.

Deci (2000) en su investigación sobre la Teoría de la Autodeterminación, menciona que este tipo de motivación puede variar y desarrollar los cuatro tipos de motivación extrínseca que se denominan:

Regulación Externa: actuar o realizar una actividad con la finalidad de obtener una recompensa.

Regulación Internalizada: el individuo controla su actuar para evitar la culpa o para aumentar su ego u orgullo.

Regulación Identificada: la actividad el individuo se identifica con el valor o significado de ella. Y atribuye con metas a cumplir de manera personal y no porque se las indiquen o impongan.

Regulación Integrada: El individuo se siente en libertad de realizar una tarea y no siente control alguno de ninguna parte.

Tito, Acuña (2015) comentan que los colaboradores y los jefes mencionan que la motivación es importante para el buen desempeño, sin embargo, es importante que busquen formas nuevas de motivar al personal para mantenerlo con ánimo para lograr los objetivos.

Min, Kim, Lee, Jang, Kim & Song (2019), en su estudio nos indicaron que los principales problemas que enfrentan tanto trabajadores como empresarios en la cuarta revolución industrial, es la salud mental de los colaboradores y uso de nuevas tecnologías; por lo que proponen crear políticas de salud y seguridad ocupacional que partan del gobierno central de los países y se empleen en las empresas, teniendo un registro de la salud de los trabajadores, y crear un plan de capacitación y actualización anual, sobre todo las empresas de producción.

Low, Ramos & Hernández (2020) refirieron que las condiciones laborales son establecidas por las empresas de acuerdo a las condiciones del mercado actual y por las competencias que tiene el colaborador, es decir que el profesional que tenga más conocimiento del puesto de trabajo tendrá mejores condiciones laborales, reflejadas en el salario, equipo físico o de campo, entre otros beneficios. La mayoría de pequeñas empresas no tienen definida sus condiciones laborales y generalmente suelen ofrecer y dar lo mínimo a sus colaboradores; lo cual afecta no solo al desempeño del trabajador sino también a las actividades de la empresa en general.

Kramchaninova, Vakhlakova & Ledovskaya (2020) indicaron que sólo hay algunas condiciones laborales que están sujetas a normatividad como las sanitarias e higiénicas, es decir están reguladas por organismos gubernamentales; y las condiciones estéticas, fisiológicas y socio-psicológicas no lo están; por lo que aseguran que si se mejora todas estas condiciones no normativas mejorará significativamente en la eficiencia y productividad de los colaboradores.

Li, & Singleton (2019) afirmaron que las supervisiones internas de trabajo reducen considerablemente los accidentes laborales, los días fuera del trabajo, horas ociosas y pérdidas económicas, factores negativos que afectan la productividad del trabajador, sobre todo en empresas de producción y de manufactura, donde las actividades son constantes y casi repetitivas; y a la vez se logran identificar los cuellos de botella que detienen y retrasan las actividades productivas, donde se deben aplicar medidas correctivas y preventivas para no generar pérdidas.

Larion (2018), indicaron que la inspección del trabajo tiene como objetivo controlar el cumplimiento por parte de los empleadores de las disposiciones legales en el ámbito de las relaciones laborales, la seguridad y la salud en el trabajo. Para cumplir eficientemente con una inspección laboral se debe asegurar un control de calidad, es decir, registrar si se cumple o no ciertos aspectos dentro de las actividades de los colaboradores, y a la vez plasmar recomendaciones y posibles soluciones frente a las problemáticas.

Almeida & Ronconi (2016), en su estudio a 72 países en desarrollo se demostró que son las grandes empresas quienes son inspeccionadas con regularidad por entes del Estado, y son estas quienes tienen un plan de inspección laboral; mientras que las medianas y pequeñas empresas generalmente no son inspeccionadas y carecen de cualquier planeación relacionada a sus trabajadores. Curiosamente, es menos probable que se realicen inspecciones entre empresas con una mayor proporción de trabajadores poco calificados y que operan en industrias con mayor evasión fiscal. Esta brecha es relevante tanto para el desarrollo social como para el crecimiento económico. El incumplimiento de la normativa laboral afecta principalmente a los trabajadores con salarios bajos. Puede producir accidentes laborales y afecta la noción de que la ley se aplica por igual a todos.



Lopez & Valle-Cabrera (2020) concluyeron que una relación laboral sostenible se debe mediante los incentivos que ofrece una organización y los comportamientos esperados de los empleados para cumplir sus obligaciones; estos deben ser parte de un sistema de gestión de recursos humanos que debe estar bien definido y orientado a la sostenibilidad, con el fin de promover el esperado Triple Bottom Line, y que también mejoren la competitividad de las empresas.

Anca, Catalin, Magdalena & Andrei (2019) en su estudio evidenciaron la importancia de la confianza y el valor subjetivo para lograr relaciones laborales sostenibles entre empleadores y empleados, es decir, una gestión sostenible de los recursos humanos lleva a una satisfacción laboral alta y relaciones laborales eficientes. Los resultados brindan información valiosa para los gerentes comprometidos con el desarrollo de sus organizaciones mediante la promoción de relaciones laborales sostenibles. Además, afirman que las tecnologías de la información impulsan y mejoran la comunicación y relación laboral, tanto entre compañeros como de jefes a subordinados.

Audenaert, Decramer & George (2019) afirmaron que en las instituciones públicas las relaciones laborales tienden a ser de tipo personal y dependiente; los funcionarios públicos en una relación personal están más comprometidos afectivamente, y los de la relación dependiente están más sujetos a un intercambio social positivo. La consecuencia de una ineficiente gestión pública en recursos humanos se ve reflejados en los casos de corrupción, cupos de trabajo, fraudes y demás actos delictivos.

En el contexto internacional, Jaimes, Luzardo & Roja (2018) afirmaron que los factores importantes en la productividad laboral en las pymes son: ambiente de trabajo, control/capacitación, comportamiento social y gestión de procesos.

Castillo, Martínez & Ayala. (2019) concluyeron que la productividad laboral por colaborador concernía al cociente de la producción bruta total sobre el personal ocupado total ya que en México que es un país de pleno desarrollo, la alta productividad laboral por colaborador del canal del comercio moderno está unido a la ejecución de tiendas extranjeras, como lo es Wal-Mart, empresa norteamericana.

Así mismo Jaimes, Luzardo & Rojas (2018) afirmaron que sostener al sector confecciones en el Área Metropolitana de Bucaramanga, Santander-Colombia necesita de la optimización de la Productividad Laboral.

Jiménez & Alvarado (2018) concluyeron que los recursos para incrementar la productividad laboral y el capital humano son diversos, el papel que tienen las mejoras en el sistema educativo, la formación y la capacitación establecerán la disminución de la pobreza de los lugares más pobres del país.

Para Wayne (1997) la productividad laboral por medio de una evaluación es una manera continua de establecer la capacidad de los trabajadores para realizar su trabajo según los puestos para los que fueron contratados, es por este motivo que se generó el vínculo laboral, con el propósito de perfeccionar el aporte de los colaboradores; a pesar de ello, se ha observado que aún existen factores a escala de productividad y características únicas de los colaboradores que impide no poder alcanzar una buena estructura organizacional y lograr procesos efectivos.

Comenta Fuentes, S. (2012) en su tesis ha dispuesto que el efecto de la motivación en la productividad logra influir para que los trabajadores se encuentren satisfechos y motivados es contar con estabilidad laboral, tener buena comunicación y confianza entre los compañeros del trabajo, sentir satisfacción por las condiciones y el trabajo que realizan día a día y por último la antigüedad dentro de su centro de trabajo.

Así mismo Carro, Gonzales (2014) afirma que la productividad implica la mejora del proceso productivo. La mejora indica un contraste favorable entre la cantidad de recursos usados y la cantidad de bienes producidos.

Singh, (2008) los individuos son los que administran los recursos, quienes emplean sus esfuerzos para producir bienes de forma eficiente, mejorando la producción cada vez más, por lo que mediación para mejorar la productividad en la organización se origina en las personas.

Para Robbins & Judge, (2009) la productividad de la organización es el objetivo principal de la toda organización.

Elebute, Akpor, & Omoruyi. (2019) llegaron a la conclusión que el factor de género de los trabajadores no influye en el compromiso laboral, negando así la teoría Rosenberg que en el año 1983 teorizó que el factor género puede influir en

logro de resultados, compromiso y productividad del trabajador. Afirman que el compromiso laboral de los periodistas nigerianos no depende ni es una función de su género y que los medios de comunicación en Nigeria deberían adoptar una colocación laboral adecuada y una contratación adecuada de personal para aumentar la calidad de la producción y fomentar el compromiso laboral entre los periodistas. Asimismo, recomiendan que las organizaciones de medios de comunicación maximicen al máximo el compromiso laboral de los periodistas mediante la formación y capacitación a nivel local e internacional.

Cajander & Reiman (2020) indicaron que el nivel de compromiso laboral de los trabajadores temporales de los restaurantes en Finlandia es bajo o indiferente, debido a las condiciones de trabajo como es la duración de contrato. Afirman que, para mejorar y crear un compromiso más eficiente, se debe realizar una mejor planificación de los puestos de trabajo, ya que la rotación de personal muchas veces es un factor negativo que influye productividad laboral. El caso de los colaboradores que tienen una duración de contrato más duradera, al tener estabilidad laboral, su nivel de compromiso es alto y de tipo contribuyente; y esto se ve reflejado en las actividades de las empresas, ya al tener trabajadores temporales y permanentes, su nivel de compromiso y productividad laboral van de la mano.

Muhamad (2020) determinó que para mantener el desempeño eficiente de los empleados de CV. Silvana Print & Advertising se deben aplicar estrategias de liderazgo y compromisos laborales; que pueden mejorar la calidad de trabajo de los empleados, prestando atención a las necesidades de los empleados que van desde las necesidades de la vida, las necesidades en las actividades productivas, necesidades higiénicas, entre otros aspectos. De igual manera la comunicación entre el jefe y sus subordinados influye en el compromiso laboral de estos, y se desarrolla mejor cuando el jefe brinda ideas, instrucciones y soluciones a los empleados que tienen problemas u obstáculos.

McCarthy (2018) determinó que el conocimiento de los trabajadores tiene una relación significativa con las expectativas laborales y la satisfacción laboral. Indica que para determinar el conocimiento de los colaboradores se deben de aplicar técnicas como el APO, donde los jefes asignan objetivos y se evalúa

periódicamente si se los van cumpliendo o no; además ofrece retroalimentación con el fin de optimizar el desempeño de los trabajadores.

Pee & Chua (2016) afirmaron que el conocimiento del personal es un factor determinante al momento de ser contratados, pues las organizaciones actualmente miden y evalúan con mayor detenimiento las habilidades blandas, aptitudes y destrezas prácticas más que el conocimiento teórico, lo que hace que los jóvenes profesionales inviertan no sólo en conocimientos propios de su profesión sino en cursos, capacitaciones y actualizaciones en temas como los idiomas, uso de las herramientas informáticas y avances tecnológicos.

Park (2017) concluyó que las empresas en Seúl analizan a los jóvenes recién graduados que aspiran a un puesto de trabajo por sus capacidades de ajuste vocacional, la adaptabilidad al cambio y la capacidad para desarrollarse. De igual manera hacen hincapié en sus experiencias en el extranjero, así como en sus calificaciones teóricas obtenidas en la Universidad. Para las organizaciones coreanas es importante tanto el conocimiento teórico como práctico entre sus postulantes, y de no cumplir una de los factores puede ser determinante al conseguir el puesto.

Genoud & Broveglio (2020) llegaron a la conclusión que las condiciones de trabajo en América Latina influyen en los resultados de trabajo de comportamiento, de actitud y de bienestar. Los resultados de comportamiento se logran cuando hay una autonomía de trabajo y cuando se les da información clara, directa y concisa de los resultados que se desea lograr; los resultado de actitud son influidos por las condiciones físicas del trabajo y los resultados de bienestar se logra cuando hay autonomía de decisión; sin embargo este último tipo de resultado es difícil de medir porque también es influenciado por factores psicológicos y sociales del empleado, como la ansiedad por permanecer en el trabajo, librarse de la carga laboral y el estrés.

Shakoor & Iqbal (2018) llegaron a la conclusión que gerentes y directores educativos deben promover el entusiasmo entre los docentes para el logro de resultado deseados y planteados en la planificación organizacional; ello se puede lograr mediante la mejora de la motivación, la democracia laboral, la cooperación y el reconocimiento de trabajo. Esto repercutirá en la productividad de los maestros, es decir en el nivel de enseñanza que brindan a sus alumnos.

Prosvirkin & Fomin (2020) determinaron que hay una relación significativa entre los modos de pago y los resultados laborales; ya que hay muchas organizaciones que han aplicado bonos o incentivos de pago mediante vales de comida y cupones de descuento, lo cual genera malestar entre los trabajadores, porque la mayoría prefiere que se les pague con dinero; y ello repercute en su productividad y desempeño laboral. Se ha demostrado que no en todas las empresas es propicio aplicar estos tipos de incentivos, ya que perjudica a la organización económicamente, y la satisfacción laboral suele ser baja.

### III. MÉTODO

#### 3.1 Tipo y diseño de Investigación

##### Tipo de Investigación

La investigación fue de tipo aplicada porque el problema ya existía y era conocido por el investigador. Fernández, C. (2010) nos explica que este tipo de investigación es la que resuelve problemas para la evolución de la humanidad.

##### Diseño de investigación

El estudio fue de corte transversal ya que el instrumento se aplicó en un solo momento del estudio, pero no se darán explicaciones del porqué sucedieron estos fenómenos naturales.

De acuerdo con Fernández, C.; Baptista, P. y Hernández, R. (2014) el diseño no experimental es aquel donde no se interviene en el ambiente donde se desarrollan los fenómenos naturales, sólo son observados para su posterior estudio.

##### Nivel de investigación

El estudio fue de descriptivo correlacional ya que buscamos saber el grado de relación entre las dos variables (anexo 3).

Bernal, C. (2010) explica que el estudio es de nivel correlacional, ya que tiene como finalidad establecer el grado de relación que existen entre ambas variables, pero no se describirá las causas o consecuencias de esta relación.

De acuerdo a Carrasco (2006) en el nivel descriptivo de la investigación se detalla las cualidades de los fenómenos naturales en un determinado tiempo de la investigación.

#### 3.2 Variables y operacionalización

##### Variable Motivación Extrínseca

Arrabal (2008) Establece que la motivación extrínseca es externa al individuo donde hay participación de factores externos.

##### Dimensión 1: las condiciones laborales

Pérez, y Merino (2014) afirman las condiciones laborales como la remuneración, la seguridad laboral y el ambiente, entre otros factores que influyen

en el bienestar y la salud del trabajador.

Indicadores: suelo, estabilidad y ambiente de trabajo.

Dimensión 2: supervisión

Gil y Gonzales (2005) afirman que la supervisión es la acción orientadora a la inspección general o superior de una cosa que se aplica a un trabajo determinado para obtener un mejor logro de los objetivos.

Indicadores: reconocimiento y supervisión

Dimensión 3: interrelaciones

Enrique (2012) afirma que las interrelacionarse son innatas en las personas eminentemente sociales, en tal sentido las empresas, se debe priorizar siempre el hecho de contar con un clima laboral adecuado para lograr relaciones interpersonales y empatía entre los colaboradores.

Indicadores: clima laboral, relaciones interpersonales, empatía.

Variable Productividad Laboral.

Silíceo, Casares y Gonzales (1999) Definen que es toda labor que se realiza con responsabilidad o compromiso con el objetivo de conseguir el mejor resultado posible, sea un servicio o producto de manera que se aprovechen los recursos y que cuyo logro sea un sentimiento de contribución, y una remuneración justa.

Dimensión 1: compromiso

Robbins, y Judge (2009) afirma que el compromiso es el nivel de identificación que un individuo tiene con respecto a las responsabilidades y satisfacción laboral que puede tener dentro de la empresa.

Indicadores: satisfacción laboral, identificación, responsabilidad.

Dimensión 2: conocimiento

Belohlavek (2005) afirma que el conocimiento es una experiencia que tiene una persona con el fin de utilizarla para aprovechar al máximo la información que tiene y dar como resultado un valor agregado.

Indicadores: capacitación y experiencia.

Dimensión 3: resultados

Según Fayol (1987) sostiene que para obtener resultados óptimos es recomendable el trabajo en equipo dividida en cumplimiento de objetivos de cada colaborador y cada uno en su especialidad a través de un desarrollo personal.

Indicadores: trabajo en equipo, cumplimiento de objetivos, desarrollo personal.

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

La población de la investigación estaba conformada por 80 trabajadores de la empresa Publimax Servicios Generales E.I.R.L.

Fracica (1988), “la población son todos los elementos en conjunto a los cuales se refiere la investigación”.

#### **Muestra**

La muestra fue censal, ya que, en esta investigación estaba compuesta por los 80 trabajadores de la empresa Publimax Servicios Generales E.I.R.L., siendo parte de la encuesta los trabajadores y los jefes de la empresa que estaban a cargo.

Según Carrasco (2006) la muestra es una parte o fracción que corresponde a la población, ya que refleja las cualidades de los individuos en estudio.

### **3.4 Técnica de recolección de datos**

Se consideró adecuado utilizar para el estudio la técnica de la encuesta por imparcialidad en los resultados y utilidad para el avance del estudio.

Según Carrasco (2005), “considera que la encuesta es la mejor opción de investigación social por su sencillez, versatilidad, utilidad y objetividad de los datos que con ella se obtiene” (p.314).

#### **Instrumento de recolección de datos**

El instrumento que se empleó en esta investigación es el cuestionario, porque permitió recolectar información de manera más directa frente al grupo de estudio. (anexo 1).

Para Bernal (2010), el cuestionario está conformado por un grupo de preguntas, con el objetivo de recolectar información de la muestra.

#### **Validez del instrumento**

Para proceder con la validez del contenido del instrumento, se ha realizado mediante el juicio de tres expertos en estos temas, siendo los resultados favorables para la investigación. (anexo 5).

La validez del instrumento, según Arias (2006) consiste en “escoger a un número de expertos en la materia de estudio, para corroborar la relativa relación entre los objetivos de la investigación y cada uno de los ítems del instrumento”



(p.245).

Tabla 1

<i>Juicio de los expertos en la investigación</i>		
N°	Apellidos y nombres	Resultado
1	Subgerente Jose Luis Fossa	Aprobado
2	Consultor externo: Luiggi Solezzi	Aprobado
3	Miguel Zapata	Aprobado

Fuente: Elaboración propia

### **Confiabilidad del instrumento.**

Se aplicó la prueba de Alfa de Cronbach mediante una prueba piloto a 10 sujetos de estudio para poder determinar si el cuestionario de 25 ítems es fiable para la investigación.

El resultado obtenido es de 0,852, indico una fuerte confiabilidad muy alta, por encontrarse entre el rango promedio según los criterios de confiabilidad (ver tabla 4).

El resultado obtenido es de 0,816, indico una fuerte confiabilidad muy alta, por encontrarse entre el rango promedio según los criterios de confiabilidad (ver tabla 6)

### **3.5 Procedimientos**

Se emplearon dos instrumentos, el primer instrumento era la entrevista el cual se realizará a través de tres expertos de la empresa y se interpretará sus respuestas. En segundo lugar, se empleó el instrumento del cuestionario, se aplicó a las dos variables de la investigación, el cuestionario estaba basado en la escala de Likert que constaba de 25 ítems. Esto se realizó en la empresa Publimax Servicios Generales (anexo 1).

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

Según Hernández, G. (2010) el método descriptivo consta en especificar tablas y graficas donde se muestren las respuestas de la muestra de estudio ya recolectadas mediante el instrumento que es el cuestionario.

Hernández, G. (2014) afirma que el método inferencial tiene el propósito de demostrar las hipótesis planteadas y ver si fue paramétrica o no paramétrica.

### **3.7 Aspectos éticos**

La investigación se desarrolló con reserva de los datos proporcionados. No se publicó datos e información de la empresa que pueda ser perjudicial a su imagen. Así mismo, los resultados, conclusiones y recomendaciones se hicieron llegar a la organización y puedan ser usados con los fines que ellos dispongan.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Estadística descriptiva

Tabla 2

*Distribución de la frecuencia para la dimensión condiciones laborales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	70	87,5	87,5	87,5
	Casi siempre	5	6,3	6,3	93,8
	Siempre	5	6,3	6,3	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El 88% de los datos refieren un acumulado de validaciones “a veces” de los encuestados. Esta situación significa que las acciones de condiciones laborales requieren de mayor esfuerzo para mejorar aspectos como la remuneración económica, priorizar la estabilidad laboral y fomentar el clima laboral.

Tabla 3

*Distribución de la frecuencia para la dimensión supervisión interna*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	12,5	12,5	12,5
	A veces	10	12,5	12,5	25,0
	Casi siempre	50	62,5	62,5	87,5
	Siempre	10	12,5	12,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El 25% de los datos refieren un acumulado de validaciones “casi nunca” de los encuestados. Esta situación significa que las acciones de la supervisión interna influyen positivamente en el cumplimiento de las normas y seguridad de los colaboradores.

Tabla 4

*Distribución de la frecuencia para la dimensión interrelación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	12,5	12,5	12,5
	Casi nunca	48	60,0	60,0	72,5
	A veces	12	15,0	15,0	87,5
	Casi siempre	10	12,5	12,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El 73% de los datos refieren un acumulado de validaciones “nunca”, “casi nunca” y “a veces” de los encuestados. Esta situación significa que las acciones de interrelación requieren de mayor esfuerzo para mejorar las relaciones interpersonales y desarrollo de la empatía en el entorno laboral.

Tabla 5

*Distribución de la frecuencia para la dimensión compromiso*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	18,8	18,8	18,8
	Casi nunca	40	50,0	50,0	68,8
	A veces	15	18,8	18,8	87,5
	Casi siempre	6	7,5	7,5	95,0
	Siempre	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El 69% de los datos refieren un acumulado de validaciones “nunca” y “casi nunca” de los encuestados. Esta situación significa que las acciones del compromiso requieren de mayor esfuerzo para que los colaboradores se identifiquen con los objetivos de acuerdo a las metas establecidas por la empresa.

Tabla 6

*Distribución de la frecuencia para la dimensión conocimiento interno*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	6,3	6,3	6,3
	Casi nunca	45	56,3	56,3	62,5
	A veces	22	27,5	27,5	90,0
	Casi siempre	8	10,0	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El 63% de los datos refieren un acumulado de validaciones “nunca” y “casi nunca” de los encuestados. Esta situación significa que las acciones del conocimiento requieren de mayor esfuerzo para mejorar las capacitaciones laborales y nuevas herramientas de trabajo que les permita desarrollar sus actividades.

Tabla 7  
*Distribución de la frecuencia para la dimensión resultados*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	12,5	12,5	12,5
	Casi nunca	15	18,8	18,8	31,3
	A veces	45	56,3	56,3	87,5
	Casi siempre	7	8,8	8,8	96,3
	Siempre	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Interpretación:

El 31% de los datos refieren un acumulado de validaciones “nunca” y “casi nunca” de los encuestados. Esta situación significa que las acciones de los resultados influyen positivamente dado que los colaboradores consideran importante el trabajo en equipo y a su vez la gerencia controla el cumplimiento de los objetivos.

#### 4.2 Estadística analítica

##### Prueba de normalidad

Ho: No existe relación significativa entre la motivación extrínseca y la productividad laboral de la empresa Publimax Servicios Generales E.I.R.L., Chorrillos, 2020.

H1: Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y la productividad laboral de la empresa Publimax Servicios Generales E.I.R.L., Chorrillos, 2020.

Tabla 8  
*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		MOTIVACIONEXTRINSECA	PRODUCTIVIDADLABORAL
N		80	80
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	3,0500	2,7125
	Desv. Desviación	,65410	,93041
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,418	,296
	Positivo	,418	,254
	Negativo	-,345	-,296
Estadístico de prueba		,418	,296
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación: Las variables de estudio tienen una distribución menor a 0,005. Por lo tanto, no tiene una distribución normal, para lo cual se concluye que es una prueba no paramétrica.

- **Prueba de hipótesis entre las condiciones laborales de los colaboradores y el compromiso con la empresa Publímax (Ver anexo 12, tabla 15)**

**Objetivo 1:** Determinar la relación existe entre las condiciones laborales de los colaboradores y el compromiso con la empresa Publímax.

**Hipótesis 1:** Existe relación significativa entre las condiciones laborales de los colaboradores y el compromiso con la empresa Publímax.

**a) Hipótesis por demostrar**

Ho: No existe relación significativa entre las condiciones laborales y el compromiso con la empresa Publímax.

H1: Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el compromiso con la empresa Publímax.

**b) Condiciones laborales / compromiso**

$P < 0,05$  entonces rechazar las Ho

$P = 0,000$

**c) Decisión:**

$P(0,000) < 0,05$  entonces rechazar Ho.

**d) Conclusión:**

Existe una correlación positiva entre las condiciones laborales y el compromiso con la empresa Publímax.

**e) Cálculo porcentaje de aceptación**

El porcentaje de aceptación de las condiciones laborales sobre el compromiso interno  $CD = (0,618)(0,618) = 0,382$  y el porcentaje de asociación entre las dimensiones:  $0,382 * 100 = 38.19$  por ciento, por lo que se determina que existe una correlación positiva.

- **Prueba de hipótesis entre la supervisión interna y el conocimiento interno en la empresa Publímax (Ver anexo 12, tabla 15)**

**Objetivo 2:** Determinar la relación que existe entre la supervisión interna y el conocimiento interno en la empresa Publímax.

**Hipótesis 2:** Existe relación significativa entre la supervisión interna y el conocimiento interno en la empresa Publimax.

**a) Hipótesis por demostrar**

Ho: No existe relación significativa entre la supervisión interna y el conocimiento interno en la empresa Publimax.

H1: Existe relación significativa entre la supervisión interna y el conocimiento interno en la empresa Publimax.

**b) Supervisión interna / conocimiento interno**

$P < 0,05$  entonces rechazar las Ho

$P = 0,000$

**c) Decisión:**

$P (0,000) < 0,05$  entonces rechazar Ho.

**d) Conclusión:**

Existe una correlación positiva entre la supervisión interna y el conocimiento interno de la empresa Publimax.

**e) Cálculo porcentaje de aceptación**

El porcentaje de aceptación de la supervisión interna sobre el conocimiento interno  $CD = (0,716)(0,716) = 0,513$  y el porcentaje de asociación entre las dimensiones:  $0,513 * 100 = 51.27$  por ciento, por lo que se determina que existe una correlación positiva.

**- Prueba de hipótesis entre las interrelaciones y los resultados en la empresa Publimax (Ver anexo 12, tabla 15)**

**Objetivo 3:** Determinar la relación que existe entre las interrelaciones y los resultados en la empresa Publimax.

**Hipótesis 3:** Existe relación significativa entre las interrelaciones y los resultados en la empresa Publimax.

**a) Hipótesis por demostrar**

Ho: No existe relación significativa entre las interrelaciones y los resultados en la empresa Publimax.

H1: Existe relación significativa entre las interrelaciones y los resultados en la empresa Publimax.

**b) Interrelaciones / resultados**

$P < 0,05$  entonces rechazar las  $H_0$

$P = 0,000$

**c) Decisión:**

$P (0,000) < 0,05$  entonces rechazar  $H_0$ .

**d) Conclusión:**

Existe una correlación positiva entre las interrelaciones y los resultados de la empresa Publimax.

**e) Cálculo porcentaje de aceptación**

El porcentaje de aceptación de las interrelaciones sobre los resultados  $CD = (0,802)(0,802) = 0,643$  y el porcentaje de asociación entre las dimensiones:  $0,643 * 100 = 64.32$  por ciento, por lo que se determina que existe una correlación positiva.

*Tabla 14*

*Relación de las dimensiones entre las variables*

Variables: Motivación extrínseca y productividad laboral

Condiciones laborales x compromiso = 11.83%

Supervisión interna x conocimiento interno = 40.70%

Interrelaciones x resultados = 12.32%

Fuente: Elaboración propia

- a. Condiciones laborales x compromiso = Spearman 0,618 ( $p < 0,05$ );  $CD = 0.381$  (38.19%).
- b. Supervisión interna x conocimiento interno = Spearman 0,716 ( $p < 0,05$ );  $CD = 0.513$  (51.27%).
- c. Interrelaciones x resultados = Spearman 0,802 ( $p < 0,05$ );  $CD = 0.643$  (64.32%).



## V. DISCUSIÓN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca en la productividad laboral de la empresa Publimax Servicios Generales E.I.R.L, Chorrillos, 2020.; de acuerdo a los resultados se observa que existe una relación significativa entre las variables motivación extrínseca y productividad laboral ( $p=0,00$ ;  $p<0,05$ ).

Estos resultados coinciden con el informe de investigación de Sum (2015), quien considera que la motivación extrínseca influye en los trabajadores del área administrativa de una empresa de alimentos ( $p<0,05$ ), para el autor un incentivo o recompensa por un buen desempeño contribuye la motivación laboral. Por consiguiente, estos problemas relacionados a la motivación extrínseca pueden ser aplicados en la empresa Publimax Servicios Generales.

Se encontró correlación estadística entre las condiciones laborales y compromiso en la empresa Publimax Servicios Generales ( $p<0,05$ ;  $R=0,618$ ;  $CD=0.381$ ), lo que significa que las acciones que se puedan tomar en las condiciones laborales influyen en el compromiso. Estos resultados coinciden con el informe de investigación de Min, Kim, Lee, Jang, Kim y Song (2019) quienes sostienen que las políticas de salud y seguridad influyen significativamente ( $p<0,05$ ) en la salud mental de los colaboradores. Por consiguiente, estos problemas relacionados a las condiciones laborales pueden ser aplicados en la empresa Publimax Servicios Generales E.I.R.L. Así mismo, los resultados de esta investigación permitieron establecer que el coeficiente de determinación (CD) tuvo un valor porcentual de 38.19%.

Por otro lado, de acuerdo con el informe de investigación de Low, Ramos y Fernández (2020), consideran que las condiciones laborales son importantes en la medida que mejora el desempeño de los colaboradores ( $p<0,05$ ). Por consiguiente, es posible que los problemas de la empresa Publimax Servicios Generales relacionados con la motivación extrínseca, antes mencionados, sean identificados y solucionados oportunamente.

A su vez, de acuerdo con Kramchinova, Vakhlakova y Ledovskaya (2020), el resultado alcanzado en este trabajo de investigación coincide la relación positiva entre condiciones laborales y la normatividad sanitaria e higiénica. Para los autores estas medidas son importantes porque mejora la eficiencia y productividad de los colaboradores ( $p < 0,05$ ). Es posible que los problemas de la empresa Publimax Servicios Generales relacionados con las condiciones laborales, antes mencionados, sean identificados y solucionados oportunamente.

De la misma forma Elebute, Akpor y Omoyuri (2019), en su informe de investigación sostienen que el factor de género no influye en los resultados, compromiso y productividad del trabajador ( $p < 0,05$ ). Por consiguiente, estos problemas relacionados al compromiso laboral pueden ser aplicados en la empresa Publimax Servicios Generales.

Por otra parte, Cajander y Reiman (2020), en su informe de investigación sostienen que una duración de contrato duradera es importante en la medida que mejora la estabilidad laboral. Es posible que los problemas de la empresa Publimax Servicios Generales relacionados con el compromiso laboral, antes mencionados, sean identificados y solucionados oportunamente.

De la misma forma Muhamad (2020), en su informe de investigación sostiene que la comunicación asertiva entre empleado y empleador es importante en la medida que el colaborador siente que sus necesidades son atendidas. Es posible que los problemas de la empresa Publimax Servicios Generales relacionados con el compromiso laboral sean aplicados.

Se encontró correlación estadística entre la supervisión interna y el conocimiento interno en la empresa Publimax Servicios Generales ( $p < 0,05$ ;  $R = 0,716$ ;  $CD = 0.513$ ), lo que significa que las acciones que se puedan tomar en la supervisión interna influyen en el conocimiento interno. Estos resultados coinciden con el informe de investigación de Li y Singleton (2019) quienes sostienen que aplicar medidas correctivas y preventivas es importante en la medida que mejoran la productividad del colaborador. Así mismo, los resultados de esta investigación permitieron establecer que el coeficiente de determinación (CD) tuvo un valor porcentual de 51.27%.

Por otro lado, de acuerdo con el informe de investigación de Larion (2018), sostiene que la inspección del trabajo tiene como objetivo controlar el cumplimiento por parte de los colaboradores. Para el autor el control de calidad es importante en la medida que mejora las actividades laborables asegurando un control de calidad. Es posible que los problemas de la empresa Publimax Servicios Generales relacionados con la supervisión interna, sean aplicados oportunamente.

De la misma forma Almeida y Ronconi (2016) en su informe de investigación sostienen que el incumplimiento de la normativa laboral afecta principalmente a los colaboradores con bajos honorarios. A su vez, para los autores la normativa laboral es importante en la medida que mejora las competencias de los colaboradores. Es posible que los problemas de la empresa Publimax Servicios Generales relacionados con la supervisión interna, antes mencionados, sean resueltos para el desarrollo social y económico de la organización.

Por otro lado, Pee y Chua (2016), en su informe de investigación sostienen que el conocimiento del personal es un factor determinante al momento de ser contratados. Para los autores el uso de herramientas informáticas y avances tecnológicos son importantes en la medida que mejoran los conocimientos propios de los colaboradores. Es posible que los problemas de la empresa Publimax Servicios Generales relacionados con el conocimiento interno, antes mencionados, sean resueltos oportunamente.

Se encontró correlación estadística entre las interrelaciones y los resultados en la empresa Publimax Servicios Generales ( $p < 0,05$ ;  $R = 0,802$ ;  $CD = 0.643$ ), lo que significa que las acciones que se puedan tomar en las interrelaciones influyen en los resultados. De acuerdo con López y Valle (2020), concluyeron que una relación laboral sostenible se debe mediante los incentivos que ofrece una organización ( $p < 0,05$ ). Para los autores una relación laboral sostenible a través de incentivos es importante en la medida que mejora la conducta entre colaboradores. Es posible que los problemas de la empresa Publimax relacionados con las interrelaciones, antes mencionados, sean identificados y solucionados oportunamente. Así mismo, los resultados de esta investigación

permitieron establecer que el coeficiente de determinación (CD) tuvo un valor porcentual de 64.32%.

Por otro lado, de acuerdo con Anca, Catalin, Magdalena y Andrei (2019), en su estudio evidenciaron la importancia de la confianza y el valor subjetivo para lograr relaciones laborales sostenibles entre colaboradores. Para los autores una gestión sostenible de los recursos humanos es importante en la medida que mejoran las relaciones laborales entre empleadores y colaboradores. Es posible que los problemas de la empresa Publimax relacionados con las interrelaciones, antes mencionados, sean identificados y solucionados oportunamente.

## VI. CONCLUSIONES

1. Las evidencias encontradas como son: el alto porcentaje de colaboradores de la empresa Publimax Servicios Generales EIRL que consideran importantes, la supervisión, interrelaciones y condiciones laborales, el coeficiente Rho Spearman es 0,819 y Sig 0,000; resultados que permiten probar que nuestra hipótesis planteada es verdadera; es decir, existe una relación positiva perfecta entre la motivación extrínseca y la productividad laboral.
2. La relación entre condiciones laborales y compromiso en la empresa Publimax Servicios Generales E.I.R.L es positiva alta ( $R=0,618$ ;  $p<0,05$ ) e igual al 38 por ciento de asociación. Los otros dos tercios constituyen la brecha por cubrir mediante acciones orientadas a la salud y bienestar del colaborador.
3. La supervisión interna y el conocimiento interno están asociadas en un 51 por ciento ( $R= 0,716$ ;  $R^2= 0.513$ ;  $p<0,05$ ). La supervisión interna está relacionada con el reconocimiento interno y la inspección laboral dentro de la organización.
4. La relación entre las interrelaciones y los resultados es positiva alta ( $R= 0,802$ ;  $p<0,05$ ) e igual a 64 por ciento de asociación.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al área de recursos humanos de la empresa Publimax Servicios Generales, enfocarse en la estabilidad laboral de los colaboradores otorgándoles un salario adecuado acorde a sus funciones, éstas deben ser atribuidas hacia aquellos colaboradores que estén dispuestos a reforzar su experiencia laboral recibiendo cursos, capacitaciones y seminarios, siendo capaz de beneficiar al colaborador tanto como a la organización. Todo esto, con el objetivo de que el colaborador se sienta identificado con los objetivos aportando alternativas para el desarrollo de la empresa.
2. Se recomienda al área de recursos humanos implementar recursos tangibles tecnológicos que faciliten las operaciones cotidianas de los colaboradores. Así mismo poner énfasis en los recursos de seguridad y salud como prevención debido a la actual coyuntura.
3. Se recomienda al área de recursos humanos enfocar la importancia del trabajo en equipo. Evaluar y seleccionar colaboradores con las mismas capacidades y destrezas con el objetivo de producir y proponer ideas para obtener mejores resultados que aumente la productividad.
4. Se recomienda al área de recursos humanos realizar una reunión mensual que destaque el desempeño de los colaboradores por el cumplimiento de sus metas. Éstas deben ser supervisadas a través de inspecciones que verifiquen el rendimiento de los colaboradores.

## REFERENCIAS

Ayala Bendezu, R. B. (2015). La implementación de las buenas prácticas y su relación con la productividad laboral de la empresa texgroup, distrito de Ate Vitarte, 2015.

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación (Tercera ed.). Colombia: Pearson Educación

Castillo Girón, V. M., Machuca Martínez, M., & Ayala Ramirez, S. (2019). Impacto laboral de Wal-Mart en la productividad laboral. Un análisis por municipio en México. *Small Business International Review*, 3(2), 34-48. <https://doi.org/10.26784/sbir.v3i2.208>

Carro,R y Gonzales D (2014) Productividad y competitividad, Facultad de ciencias económicas y sociales. Mar del plata. Argentina

Chiavenato, i. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw-Hill.

Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. (Factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). *Redalyc.org*, 16(28), 7-32.

Chandi, K. (2015). Motivación para el aprendizaje en estudiantes de la universidad de cuenca. Ecuador, 2015.

Deci, E. L. (1972). The effects of contingent and noncontingent rewards and controls on intrinsic motivation. *Organizational Behavior and Human Performance*, 8(2), 217-229.

Duarte, e. (2006). Estudio de Motivación, Actitudes y Productividad en empleados del sector Maquilador del Noroeste de México. Tesis Doctoral. Doctorado en

Administración de Negocios Internacionales. CETYS Universidad, Mexicali, Baja California

Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango (tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.

Felix, A. (2015). Influencia de la motivación en el rendimiento académico de primer año de los alumnos de las carreras de ingeniería en sistemas computacionales, ciencias de la comunicación, administración de empresas y gastronomía de una universidad privada de México. México, 2015.

García, G. (2007). Clima Organizacional: Hacia un Nuevo Modelo.

Recuperado a partir de

[http://www.unicauca.edu.co/porik\\_an/imagenes\\_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf](http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf)

Herzberg, F. (2003, enero). Una vez más: ¿cómo motiva a sus empleados?

Harvard Business Review. Recuperado a partir de

<http://www.portaldeluruguay.com/frederick-herzberg-harvard-businessreview.pdf>

Herrera, C. V. (7 de octubre de 2016). Gestipolis. Obtenido de Gestipolis:

<https://www.gestipolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/#que-esmotivacion>

Hernández, J. (2015). La motivación académica basada en la teoría de la autodeterminación y su influencia en el rendimiento académico (caso académico nacional de policías). Bolivia, 2015.

Investigations regionals = Journal of Regional Research, 2018, n. 40, p. 141-165



Jaimes, Ludym, Luzardo, Marianela, & Rojas, Miguel D. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>

Rojas Julian, V.M. (2017). Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CYJ constructores y contratistas S.A.C, Lima, 2017.

Robbins, s.; Judge, t. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Decimotercera edición. México: Pearson Educación.

Silíceo, A. Casares, D. y Gonzales, J. (1999). *Liderazgo, valores y cultura organizacional: hacia una organización competitiva*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Singh, H. (2008). *Human factor and organisational productivity in textile industry and agricultural machinery industry in north India*. Thesis summary Submitted to the Faculty of Business Management & Commerce. For the degree of Doctor of Philosophy. Panjab University, Chandigarh. India.

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral, estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzatenango*. Mexico, 2015.

Tito, P.; Acuña, P. (2015). Impacto de la motivación en la productividad empresarial: caso gerencia de infraestructura en Telefónica del Perú. *Rev. De investigación de la Fac. de ciencias administrativas, UNMSM* (Vol. 18-1, N°35).

Oluseyi, s.; Hammed, t. (2009). Influence of work motivation, leadership effectiveness and time management on employees' performance in some selected industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *European Journal of Economics, Finance*

And Administrative Sciences 16: 7-17.

Perret, R (2016). El Secreto de la Motivación. Impreso en México.

Perea, j. (2006). Gestión de recursos humanos: enfoque sistémico en una perspectiva global. Revista IIPSI. Facultad de Psicología. UNMSM, 9(1): 109-122.

Quispe, V. K. C., Amaro, A. F. G., & Campos, L. A. G. Motivación y productividad laboral de los colaboradores de la Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión, Lima, 2019.

Quispe, J. (2018). Influencia de la rotación del personal en la productividad de la empresa full jeans, cusco, 2017(Tesis de Licenciatura). Recuperada de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1394/Yoni\\_Tesis\\_Titulo\\_2\\_018.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1394/Yoni_Tesis_Titulo_2_018.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

Audenaert, M., Decramer, A., & George, B. (2019). How a demanding employment relationship relates to affective commitment in public organizations: A multilevel analysis. *Public Administration*, 97(1), 11–27. <https://doi.org/10.1111/padm.12378>

Min, J., Kim, Y., Lee, S., Jang, T.-W., Kim, I., & Song, J. (2019). The Fourth Industrial Revolution and Its Impact on Occupational Health and Safety, Worker's Compensation and Labor Conditions. *Safety and Health at Work*, 10(4), 400–408. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.09.005>.

Low, T.-H., Ramos, J., & Hernández, A. (2020). The Changing Role of Personal Resources in Perceived Employability of Young People in Different Labor Conditions. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 36(2), 169–179. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a16>

Kramchaninova Maiia D., Vakhlakova Viktoriia V., & Ledovskaya Anastasiya I. (2020). Analyzing the Labor Conditions and Ways of Their Improvement. *Biznes Inform*, 5(508), 247–252. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-5-247-252>

Li, L., & Singleton, P. (2019). The Effect of Workplace Inspections on Worker Safety. *ILR Review*, 72(3), 718–748. <https://doi.org/10.1177/0019793918801575>

Larion, A. P. (2018). General Considerations on Labour Inspection. *USV Annals of Economics & Public Administration*, 18(1), 165–171.

Almeida, R., & Ronconi, L. (2016). Labor Inspections in the Developing World: Stylized Facts from the Enterprise Survey. *Industrial Relations*, 55(3), 468–489. <https://doi.org/10.1111/irel.12146>

Lopez-Cabrales, A., & Valle-Cabrera, R. (2020). Sustainable HRM strategies and employment relationships as drivers of the triple bottom line. *Human Resource Management Review*, 30(3). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100689>

Anca-Maria Clipa, Cătălin-Ioan Clipa, Magdalena Danileț, & Andreia Gabriela Andrei. (2019). Enhancing Sustainable Employment Relationships: An Empirical Investigation of the Influence of Trust in Employer and Subjective Value in Employment Contract Negotiations. <https://doi.org/10.3390/su11184995>

Elebute Ayo, Akpor Ewomazino Daniel, & Omoruyi Josephine Obiajulu. (2019). Gender factor and journalists' work commitment in Nigeria. *Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies*, 10(5), 321–327.

Cajander, N. (Niko), & Reiman, A. (Arto). (2020). Work commitment modes of temporary agency workers in restaurants.

Muhamad Masri. (2020). Implementation of Leadership Strategies and Work Commitments in Maintaining Employee Performance in CV. *Silvana Print &*

Advertising Kendari City Southeast Sulawesi. *Indonesian Journal of Social and Environmental Issues*, 1(2), 91–96. <https://doi.org/10.47540/ijsei.v1i2.59>

McCarthy, M. G. (2018). The Effect of Level of Specific Occupational Knowledge Prior to Initial Employment and Program Type on Job Satisfaction among Counselor Educators [ProQuest LLC]. In ProQuest LLC.

Pee, L. G., & Chua, A. Y. K. (2016). Duration, frequency, and diversity of knowledge contribution: Differential effects of job characteristics. *Information & Management*, 53(4), 435–446. <https://doi.org/10.1016/j.im.2015.10.009>

Park, J. H. (2017). The Effects of university students' personality, job knowledge and job qualifications on the vocational adaptation capabilities.

Genoud, M. A., & Broveglio, G. D. (2020). Work as a Source of Results. Towards a More Integrated Conceptualization of the Diagnosis of Work Enrichment in Latin America. *Revista Empresa y Humanismo*, 2, 67.

Shakoor, A., & Iqbal, M. J. (2018). Practices of Education Managers to Increase Teachers' Enthusiasm for Achievement of Desired Results in Work.

Prosvirkin, K. A. & Fomin, V. P. (2020). Content and Organizational Aspects of Balance of Results and Payment of Labor *СГЭУ*, 1, 121–124.

## ANEXOS

### Anexo 1

#### Instrumento de investigación

#### CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LOS GERENTES O JEFES DEL ÁREA DE FINANZAS

Estimado(a): El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo elaborar una tesis titulada, Motivación extrínseca en la productividad laboral de la empresa Publimax Servicios Generales E.I.R.L. Por ello se le solicita responda todas las siguientes preguntas con veracidad.

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se presenta una serie de preguntas a las cuales deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

N°	Preguntas	5 Nunca	4 Casi Nunca	3 A veces	2 Casi Siempre	1 Siempre
	VARIABLE 1: MOTIVACION EXTRINSECA					
1	los trabajadores consideran equivalente la remuneración económica por sus labores realizadas					
2	El trabajador siente que su estabilidad laboral influye en el desarrollo de su trabajo.					
3	los trabajadores consideran que existe una buena gestión del Workplace (espacio de trabajo)					
4	los trabajadores cuentan con los recursos materiales necesarios para desarrollar sus funciones					
5	la empresa organiza reuniones para celebrar por metas sobresalientes					
6	la empresa reconoce públicamente a sus colaboradores por un trabajo sobresaliente.					
7	la empresa realiza inspecciones con la finalidad de mejorar sus actividades.					
8	las inspecciones influyen en el rendimiento de los colaboradores.					
	los colaboradores consideran que la comunicación es asertiva entre las áreas de la empresa					
9	la empresa realiza actividades integradoras para consolidar la convivencia entre colaboradores					
10	el trabajador interactúa con sus compañeros para la realización de actividad, consecución de objetivos y resolución de problemas.					
11	la empresa brinda facilidades a los colaboradores que estudian					
12	los colaboradores consideran que se trabaja en equipo en el área en que se encuentran					

13	los colaboradores consideran que la comunicación es asertiva entre las áreas de la empresa					
14	VARIABLES 2: PRODUCTIVIDAD					
15	los colaboradores se responsabilizan cuando si trabajo no cumple las expectativas					
16	los colaboradores realizan su trabajo de acuerdo a las metas establecidas por la empresa.					
17	el trabajador aporta ideas y/o alternativas para el logro de objetivos					
18	el trabajador se siente identificado con los objetivos de la empresa					
19	los trabajadores se sienten capacitados para desarrollar sus actividades.					
20	la empresa cuenta con un plan de capacitaciones de nuevas herramientas de trabajo					
21	los colaboradores consideran importante la experiencia de trabajo para el desarrollo de las actividades.					
22	la gerencia forma equipo de trabajo para lograr objetivos comunes					
23	el colaborar consideran importante el trabajo en equipo					
24	los equipos de trabajo aplican estrategias ingeniosas para el logro de objetivos					
25	la gerencia analiza y controla el cumplimiento de los objetivos organizaciones.					

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**  
**Anexo 2**

Variable (concepto)	Definición operacional (de la variable)	Dimensiones (de la variable)	Definición operacional (de cada dimensión)	Indicadores (de las dimensiones)	Ítems	Instrumento	Atributo	Niveles y Rangos (por dimensión)
Variable 1: Motivación Extrínseca Arrabal (2008) establece que la motivación extrínseca es externa al individuo donde hay participación de factores externos.	La motivación extrínseca se medirá mediante los indicadores: como las condiciones laborales, la supervisión, y interrelaciones.	Perez, y Merino (2014) afirman las <b>condiciones laborales</b> como la remuneración, la seguridad laboral y el ambiente, entre otros factores que influyen en el bienestar y la salud del trabajador.	la condiciones laborales, se medirá mediante, el sueldo, la estabilidad y el ambiente de trabajo	<b>sueldo</b>	los colaboradores consideran equivalente la remuneración económica por sus labores realizadas	Cuestionario con escala tipo Likert	Nunca (N) Casi Nunca (CN) A Veces (AV) Casi Siempre (CS) Siempre (S)	BUENO (41-55) REGULAR [26-40] MALO [11-25]
				<b>estabilidad</b>	El colaborador siente que su estabilidad laboral influye en el desarrollo de su trabajo.			
				<b>ambiente de trabajo</b>	los colaboradores consideran que existe una buena gestión del Workplace (espacio de trabajo)			
					los colaboradores cuentan con los recursos materiales necesarios para desarrollar sus funciones			
				<b>reconocimiento</b>	la empresa organiza reuniones para celebrar por metas sobresalientes			
					la empresa reconoce públicamente a sus colaboradores por un trabajo sobresaliente			
		<b>inspección</b>	la empresa realiza inspecciones con la finalidad de mejorar sus actividades.					
			las inspecciones influyen en el rendimiento de los colaboradores.					
		<b>relación interpersonal</b>	los colaboradores consideran que la comunicación es asertiva entre las áreas de la empresa					
			la empresa realiza actividades integradoras para consolidar la convivencia entre colaboradores					
			el colaborador interactúa con sus compañeros para la realización de actividad, consecución de objetivos y resolución de problemas.					
		<b>empatía</b>	la empresa brinda facilidades a los colaboradores que estudian					
los colaboradores consideran que se trabaja en equipo en el área en que se encuentran								
los colaboradores consideran que la comunicación es asertiva entre las áreas de la empresa								

Variable (concepto)	Definición operacional (de la variable)	Dimensiones (de la variable)	Definición operacional (de cada dimensión)	Indicadores (de las dimensiones)	Ítems	Instrumento	Atributo	Niveles y Rangos (por dimensión)
<b>Variable 2: Productividad laboral Para Siliceo, Casares y Gonzales (1999). Definen que “Es toda labor que se realiza con responsabilidad o compromiso con el objetivo de conseguir el mejor resultado posible, sea un servicio o producto de manera que se aprovechen los recursos</b>	Las variables se medirán a través de la determinación de las dimensiones y los indicadores como, el compromiso, conocimiento y resultados.	Robbins, y Judge (2009) afirma que el <b>compromiso</b> es el nivel de identificación que un individuo tiene con respecto a las responsabilidades y satisfacción laboral que puede tener dentro de la empresa.	el compromiso sera medida mediante, satisfaccion laboral, identificacion y responsabilidad.	<b>identificacion</b>	el colaborador aporta ideas y/o alternativas para el logro de objetivos	Cuestionario con escala tipo Likert	Nunca (N) Casi Nunca (CN) A Veces (AV) Casi Siempre (CS) Siempre (S)	BUENO (33-45) REGULAR (21-33) MALO [9-21]
					el colaborador se siente identificado con los objetivos de la empresa			
				<b>responsabilidad</b>	los colaboradores realizan su trabajo de acuerdo a las metas establecidas por la empresa.			
					los colaboradores se responsabilizan cuando si trabajo no cumple las expectativas			
		Belohlavek (2005) afirma que el <b>conocimiento</b> es una experiencia que tiene una persona con el fin de utilizarla para aprovechar al máximo la información que tiene y dar como resultado un valor agregado	el conocimiento se medira mediante, la capacitacion y la experiencia.	<b>capacitacion</b>	los colaboradores se sienten capacitados para desarrollar sus actividades			
					la empresa cuenta con un plan de capacitaciones de nuevas herramientas de trabajo			
				<b>experiencia</b>	los colaboradores consideran importante la experiencia de trabajo para el desarrollo de las actividades.			
		Según Fayol (1987) sostiene que para obtener <b>resultados</b> óptimos es recomendable el trabajo en equipo divida en cumplimiento de objetivos de cada colaborador y cada uno en su especialidad a través de un desarrollo personal.	los resultados sera medido mediante, el valor su trabajo, l cumplimiento de objetivos y el desarrollo profesional.	<b>trabajo en equipo</b>	la gerencia forma equipo de trabajo para lograr objetivos comunes			
					el colaborar consideran importante el trabajo en equipo			
					los equipos de trabajo aplican estrategias ingeniosas para el logro de objetivos			
				<b>cumplimiento de objetivos</b>	la gerencia analiza y controla el cumplimiento de los objetivos organizaciones.			



### Anexo 3


#### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR

Yo, **Aponte Gallo Daniel Alexander**, alumno de la facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad César Vallejo Lima Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al trabajo de investigación titulado “la motivación extrínseca en la productividad de la empresa Publimax Servicios Generales EIRL, Chorrillos, 2020”, son:

1. De mi autoría
2. El Presente trabajo de investigación no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
3. El trabajo de investigación ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados presentados en el presente Trabajo de Investigación son reales, no han sido falseado, ni duplicados, ni copiados.

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.

Comas, 29 de junio del 2020



.....  
Aponte Gallo, Daniel Alexander

46478595

## Anexo 4


### Declaratoria de Originalidad de Autor

Yo Aponte Gallo Daniel Alexander, egresado de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo Sede Lima Norte, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulado: “motivación extrínseca y productividad laboral en la empresa Publimax Servicios Generales E.I.R.L, Chorrillos,2020”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiado 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 publicado ni presentado 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 información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 15 de noviembre 2020.

Aponte Gallo Daniel Alexander	
DNI: 46478595	Firma 
ORCID: 0000-0001-6845-9967	

## Anexo 5

### Consulta sobre tesis Recibidos x

**alexander gallo** <apontegallo@gmail.com>

jue., 18 jun. 19:07 (hace 12 días)

para jlfossab ▾

Buenas noches

jose luis

te envío mis problemas específicos para que le puedas revisar, dame tu comentario.

**jose luis fossa**

18 jun. 2020 21:51 (hace 12 días)

para mí ▾

Estimado Daniel,

La primera pregunta si tiene relación esos dos aspectos en la empresa, ya que muchas veces no se cuenta con todas las condiciones laborales óptimas para que los colaboradores se desempeñen de manera adecuada en sus trabajos.

La segunda de igual manera si hay relaciones, ya que muchos de los supervisores a veces no dejan que los colaboradores se desempeñen más allá de sus labores.

La tercera tiene aún más relación, ya que se han producidos inconvenientes en la hora de trabajar en equipo por diferencias en las formas de realizarlo o resolver algún problema, que perjudica y se ve reflejado en los resultados finales.

Espero sea de ayuda mis respuestas.

Saludos .

José Fossa


Obtener [Outlook para iOS](#)

Anexo 6

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

**Título de la investigación:** Motivación extrínseca y productividad laboral de la empresa Publimax Servicios Generales E.I.R.L., Chorrillos, 2020.  
**Apellidos y nombres del investigador:** Daniel Alexander Aponte Gallo  
**Apellidos y nombres del experto:** Dr. Jiménez Calderón, César Eduardo

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OPINIÓN DEL EXPERTO OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
motivación extrínseca	condiciones laborales	suelo	los colaboradores consideran equitativa la remuneración económica por sus labores realizadas.		X		
		estabilidad laboral	El colaborador siente que su estabilidad laboral influye en el desarrollo de su trabajo.		X		
		ambiente de trabajo	los colaboradores consideran que existe una buena gestión del Workpice (espacio de trabajo) los colaboradores cuentan con los recursos materiales necesarios para desarrollar sus funciones		X		
	supervisión	reconocimiento	la empresa organiza reuniones para celebrar por meritos sobresalientes la empresa reconoce públicamente a sus colaboradores por un trabajo sobresaliente la empresa realiza inspecciones con la finalidad de mejorar sus actividades.		X		
		inspección	las inspecciones influyen en el rendimiento de los colaboradores.		X		
		relaciones interpersonales	los colaboradores consideran que la comunicación es asertiva entre las áreas de la empresa la empresa realiza actividades integradoras para consolidar la convivencia entre colaboradores.		X		
			el colaborador interactúa con sus compañeros para la realización de actividad, consecución de objetivos y resolución de problemas.		X		
	compromiso	empaña	la empresa brinda facilidades a los colaboradores que estudian los colaboradores consideran que se trabaja en equipo en el área en que se encuentran los colaboradores consideran que la comunicación es asertiva entre las áreas de la empresa los colaboradores se responsabilizan cuando el trabajo no cumple las expectativas.		X		
		responsabilidad	los colaboradores realizan su trabajo de acuerdo a las metas establecidas por la empresa.		X		
		identificación	el colaborador aporta ideas y/o alternativas para el logro de objetivos el colaborador se siente identificado con los objetivos de la empresa		X		


  
**Dr. César Eduardo Jiménez Calderón**  
 CIP. 42355  
 LIMA 029255

productividad laboral	conocimientos	capacitacion	los colaboradores se sienten capacitados para desarrollar sus actividades				X
		experiencia	la empresa cuenta con un plan de capacitaciones de nuevas herramientas de trabajo				X
	resultados	trabajo en equipo	los colaboradores consideran importante la experiencia de trabajo para el desarrollo de las actividades				X
		cumplimiento de objetivos	la gerencia forma equipo de trabajo para lograr objetivos comunes				X
Firma del			el colaborador consideran importante el trabajo en equipo				X
			los equipos de trabajo aplican estrategias ingeniosas para el logro de objetivos				X
			la gerencia analiza y controla el cumplimiento de los objetivos organizacionales.				X
			Fecha <u>26</u> / <u>Junio</u> / <u>2020</u>				

  
 Cecilia  
 CP: 42355  
 BOLADO LIMA 028255

Nota: Los datos aquí presentados proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.





Anexo 8

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Motivación extrínseca y productividad laboral de la empresa a Publimax Servicios Generales E.I.R.L., Chorrillos, 2020.									
Apellidos y nombres del investigador: Daniel Alexander Aponte Gallo									
Apellidos y nombres del experto: TEODORO CARRANZA ESTELA									
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem/pregunta	Escala	Si cumple	No cumple	Observación /sugerencia		
Motivación extrínseca	Condiciones laborales	suelo	los colaboradores consideran equivalente la remuneración económica por sus labores realizadas	Nunca (N)	x				
		Estabilidad laboral	El colaborador siente que su estabilidad laboral influye en el desarrollo de su trabajo.	Casi Nunca (CN)	x				
		Ambiente de trabajo	los colaboradores consideran que existe una buena gestión del Workplace (espacio de trabajo)	A Veces (AV)	x				
	supervision	reconocimiento		los colaboradores cuentan con los recursos materiales necesarios para desarrollar sus funciones	Casi Siempre (CS)	x			
				la empresa organiza reuniones para celebrar por metas sobresalientes	Siempre (S)	x			
				la empresa reconoce públicamente a sus colaboradores por un trabajo sobresaliente		x			
		interrelaciones	inspección		la empresa realiza inspecciones con la finalidad de mejorar sus actividades.		x		
					las inspecciones influyen en el rendimiento de los colaboradores.		x		
					los colaboradores consideran que la comunicación es asertiva entre las áreas de la empresa		x		
					la empresa realiza actividades integradoras para consolidar la convivencia entre colaboradores		x		
Productividad Laboral	Compromiso	Empatía	el colaborador interactúa con sus compañeros para la realización de actividad, consecución de objetivos y resolución de problemas.		x				
			la empresa brinda facilidades a los colaboradores que estudian		x				
			los colaboradores consideran que se trabaja en equipo en el área en que se encuentran		x				
			los colaboradores consideran que la comunicación es asertiva entre las áreas de la empresa		x				
			los colaboradores se responsabilizan cuando si trabajo no cumple las expectativas		x				
			los colaboradores realizan su trabajo de acuerdo a las metas establecidas por la empresa.		x				
	identificación		el colaborador aporta ideas y/o alternativas para el logro de objetivos		x				





## Anexo 10



**RUC 20549293663**

---

### CERTIFICADO DE APROBACION

Chorrillos, 25 de mayo, 2020.

Certificado de aprobación

Señor

DANIEL ALEXANDER APONTE GALLO

Presente:

Que, considerando su solicitud para la ejecución de investigación en la empresa Publimax servicios generales E.I.R.L., para su proyecto de investigación de tesis universitaria titulada: "La motivación extrínseca en la productividad laboral de la empresa Publimax Servicios Generales E.I.R.L, Chorrillos, 2020."

Asimismo, le informamos que nuestra empresa aprueba la ejecución de su proyecto durante el periodo indicado, mayo 2020 a diciembre 2020, por lo que debería tomar contacto con mi persona para el desenvolvimiento de su investigación

Atentamente;

Ivan Aponte Gallo  
Gerente General  
Publimax Servicios Generales EIRL

**Av. Rivera 204 Lima**  
**Telef: 966-576-815**  
**publimax.mp@gmail.com**

## Anexo 11

Tabla 9  
*Coeficiente Alfa de Cronbach para las escalas*

<b>Coeficiente</b>	<b>Relación</b>
0.00 a +/- 0.20	Despreciable
0.20 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy alta

Fuente:Elaboración propia

Tabla 10  
*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

Fuente: Elaboración propia

Tabla 11  
*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,852	,854	10

Fuente: Elaboración propia

Tabla 12  
*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

Fuente: Elaboración propia

Tabla 13  
*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,816	,818	10

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 12

TABLA 15  
Matriz de correlaciones bivariadas

		CONDICIONES LABORALES	SUPER VISION	INTERRE LACION	COMPRO MISO	CONOCIMI ENTO	RESULTAD OS	
Rho de Spearman	CONDICIONES LABORALES	Coefficiente de correlación	1,000	,660**	,649**	,618**	,606**	,636**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000
		N	80	80	80	80	80	80
	SUPERVISION	Coefficiente de correlación	,660**	1,000	,808**	,849**	,716**	,938**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000
		N	80	80	80	80	80	80
	INTERRELACION	Coefficiente de correlación	,649**	,808**	1,000	,913**	,843**	,802**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000
		N	80	80	80	80	80	80
	COMPROMISO	Coefficiente de correlación	,618**	,849**	,913**	1,000	,862**	,836**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000
		N	80	80	80	80	80	80
	CONOCIMIENTO	Coefficiente de correlación	,606**	,716**	,843**	,862**	1,000	,737**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000
		N	80	80	80	80	80	80
	RESULTADOS	Coefficiente de correlación	,636**	,938**	,802**	,836**	,737**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.
		N	80	80	80	80	80	80

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

Fuente: Elaboración propia