



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Motivación empresarial y su influencia en la productividad en molinos del Norte Fray Martin SAC de San José, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Carranza Zamora, Laura Analí (ORCID: 0000-0002-2467-0266)

Romero Sanchez, Ruth Vanessa (ORCID: 0000-0001-7061-8277)

ASESORES:

MBA. Aguilar Chávez, Pablo Valentino (ORCID: 0000-0002-8663-3516)

Dra. Otiniano León, Mabel Ysabel (ORCID: 0000-0002-0637-6717)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHEPEN – PERÚ

2021

Dedicatoria:

A Dios y a nuestras madres, mujeres guerreras, quienes nos enseñaron a perseguir y nunca rendirnos; gracias por ser nuestra motivación constante, sabemos que siempre se sentirán orgullosas de nuestros logros.

Así mismo, a nuestros padres que viven en el recuerdo de nuestros corazones, gracias por apoyarnos hasta el último día de sus vidas.

Agradecimiento:

Queremos agradecer en primer lugar a Dios por brindarnos salud, fortaleza y capacidad; así mismo también hacemos extensivo este reconocimiento, a todos nuestros docentes quienes nos han dado las pautas para cumplir con este anhelado sueño de ser grandes profesionales; y por último a todas las personas que conforman la comunidad de la Universidad Cesar Vallejo, por habernos dado las orientaciones necesarias para culminar con éxito esta parte de nuestro proyecto de vida, ser profesionales.

Índice de Contenidos

	pág.
Dedicatoria:	ii
Agradecimiento:	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	17
3.2. Variables y Operacionalizada	17
3.3. Población	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de Datos	19
3.5. Procedimiento	20
3.6. Método de Análisis de Datos	21
3.7. Aspectos Éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	8
ANEXOS	

Índice de Tablas

	pág.
Tabla 1: Nivel de Motivación Empresarial	22
Tabla 2: Nivel de Productividad Empresarial.....	23
Tabla 3: Correlación entre influencia de dirección en la productividad empresarial de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021.....	24
Tabla 4: Correlación entre influencia de intensidad en la productividad empresarial de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021.....	25
Tabla 5: Correlación entre influencia de perseverancia en la productividad empresarial de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021.....	26
Tabla 6: Correlación entre Motivación Empresarial y Productividad en Molinos del Norte Fray Martin SAC San José, 2021.....	27

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo estudiar la motivación empresarial y su influencia en la productividad en Molinos del norte Fray Martin SAC, debido a la problemática identificada en muchas empresas.

Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, de un diseño no experimental y de tipo transversal. La población objeto de estudio lo conformaron los trabajadores de las distintas áreas de la empresa Molinos del Norte Fray Martin SAC, los cuales se encuentran entre los 23 a 60 años de edad, con una cantidad de 28 trabajadores a los cuales se les aplicó un cuestionario. El cual contó con 18 preguntas, las primeras 9 preguntas fueron elaboradas considerando la variable independiente; Motivación Empresarial. La otra parte considero la variable dependiente; Productividad. Los instrumentos fueron validados por juicio de tres expertos.

Se determinó la relación de ambas variables, debido a que se encontró que si se relacionan de manera significativa y positiva baja ($p < 0.05$, $R = 0.043$) dando a conocer que si influye la motivación de manera directa en la productividad de Molinos del Norte Molinos Fray Martin SAC. Concluyendo, que trabajar en la motivación del personal operativo de la empresa, Generar resultados positivos como el cumplimiento diario de las metas establecidas en la producción, alcanzar los objetivos trasados a corto y largo plazo de la empresa, mejorando los vínculos motivacionales, siendo más óptimos, evitando los atrasos y atascos en la cadena de pilado del arroz y sus sub productos.

Palabras claves: Motivación, Productividad, Organización.

Abstract

The objective of this research was to study entrepreneurial motivation and its influence on productivity in Molinos del norte Fray Martin SAC, due to the problems identified in many companies.

This research had a quantitative approach, correlational scope, non-experimental and cross-sectional design. The study population consisted of workers from different areas of the company Molinos del Norte Fray Martin SAC, who are between 23 and 60 years of age, with a total of 28 workers to whom a questionnaire was applied. The first 9 questions were elaborated based on the independent variable which is Business Motivation, the other part covered the dependent variable which is Productivity, everything was validated by a judgment of 3 experts.

Likewise, it was possible to determine the relationship between both variables, since it was found that they are significantly and positively related in a low positive way ($p < 0.05$, $R = 0.043$), showing that motivation has a direct influence on the productivity of Molinos del Norte Fray Martin SAC. In such a way that working on the motivation of the company's operating personnel would bring great positive results such as the daily fulfillment of the goals established in production, thus complying with the company's short and long term objectives, improving the motivational links, being more optimal, avoiding delays and bottlenecks in the rice milling chain and its sub-products.

Keywords: Motivation, Productivity, Organization.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente toda organización busca obtener un buen posicionamiento en el rubro en él se desempeña, para ello es necesario poner en práctica diversas estrategias, así mismo que la coordinación de los distintos departamentos integre todas las actividades necesarias y así la empresa llegue a los objetivos estratégicos (DATADEC, 2018)

Cada área es básica ya que realiza una determinada labor, pero cabe resaltar que hay algunas áreas que destacan por su importancia una de ellas es el área operativa, en esta área se vincula de manera directa la motivación organizacional con la productividad, ya que en este se realizan procesos de fabricación, de productividad y reparto de bienes y / o servicios es por ello que se tiene que estar en constante supervisión y motivación, de lo contrario un retraso o una labor mal realizada puede retrasar procesos , los cuales traerán por consecuencia no cumplir con las metas estimadas o los objetivos diarios , ocasionando grandes pérdidas de dinero para la empresa. Para lograrlo, nos centraremos en dos procesos principales: la dirección logística y la de cadena de suministro. (Conexionesan, 2020)

Así mismo toda empresa busca tener productividad la cual indicara si está llegando a cumplir de manera satisfactoria sus objetivos, este es primordial para cualquier organización y, a menudo, pasa desapercibido. El objetivo principal de cualquier empresa es producir un producto de calidad, con los estándares básicos. Esforzarse por optimizar la eficiencia y eficacia de cada proceso. (Meter, 2018)

El capital humano es básico en una empresa es por ello que según estudios realizados en las empresas se aplican factores como el sistema de reconocimiento material y moral, el 37% a veces está motivado moralmente, el 34% casi siempre está estimulado, solo el 29% siempre está estimulado y se debe a que los supervisores valoran su trabajo, respecto a las políticas salariales en la mayoría de los casos el 47% casi siempre aplica políticas y algunas veces el 34% no las tiene, pero en la pluralidad de casos se referirá sobre la indemnización justa que sea consistente con la póliza. (Nelly Manjarrez, 2020) Habiendo manifestado la importancia del capital humano es recomendable que se realicen indagaciones sobre que tanto influye y que

impacto ocasiona realizar este tipo de estrategia en las distintas empresas tanto las que ofrecen servicios o bienes tangibles.

En el departamento de la Libertad, una de las actividades básicas por la cual optan los pobladores es el cultivo de arroz, esta es la segunda actividad más común posteriormente de la caña de azúcar, desarrollándose en el valle de Jequetepeque, En el año 2011, en 31,3 mil hectáreas de parcela se produjeron 322,5 mil toneladas de arroz equivaliendo a (12,3% del total nacional). Con ello se logró ubicar al departamento en tercer lugar como el mayor proveedor de todo el país (BCRP, 2016).

Resulta que hay una problemática que desde años pasados sufren los distintos tipos de organizaciones y en las empresas dedicadas al rubro del arroz(molinos) no es la excepción esto sucede por la deficiente motivación que presentan los trabajadores en cuanto a factores extrínsecos como lo son la remuneración, la capacitación, las situaciones laborales, por otro lado también la deficiencia de factores intrínsecos como la comunicación y la gratitud, debido a que manifiestan sentirse no valorados por la empresa. (Sánchez, 2020)

Con esta problemática también se ha visto afectado la empresa Molinos del Norte Fray Martin SAC, donde su rubro es la producción de arroz y cuenta con tres tipos de presentaciones (añejo, clasificado y despuntado) y sus derivados, los cuales son: descarte, polvillo y arrocillo (media y tres cuartos), así mismo se dedican a la comercialización de arroz pilado donde su público objetivo es lima y los alrededores del valle Jequetepeque. Una vez diagnosticado el problema, se observaron distintas causas en el área operativa. Se observo que los trabajadores se desligan de sus labores asignadas, se muestran desmotivado al realizar sus obligaciones, no cuentan con una supervisión constante, escases de un clima laboral adecuado, falta de fidelización de sus trabajadores hacia la empresa y dificultades para llegar a la meta de producción diaria.

Es por ello que se formuló el siguiente problema: ¿De qué manera la motivación empresarial influye en la productividad de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C. San José 2021?

El estudio se justificó metodológicamente ya que se utilizó un cuestionario el cual nos permitirá recolectar datos para posteriormente tabularlos y de esa manera determinar un panorama más exacto y detallado de la problemática.

El estudio se justificó de forma práctica ya que propuso estrategias en la empresa mejorando la productividad, trayendo consigo un buen clima laboral y una mejor comunicación en el capital humano.

El Objetivo general fue: Determinar la influencia de la motivación empresarial en la productividad de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021. Los objetivos específicos fueron: Determinar el Nivel de Motivación empresarial de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021. Determinar el Nivel de Productividad empresarial de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021. Determinar la influencia de dirección en la productividad empresarial de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021. Determinar la influencia de intensidad en la productividad empresarial de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021. Determinar la influencia de perseverancia en la productividad empresarial de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021.

Finalmente, se planteó la hipótesis de investigación: La motivación empresarial influye en la productividad de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C. San José 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Mejía Durango y Jiménez Rueda (2020) en su investigación *Competitividad y productividad del administrador de empresas en las pymes en Colombia y Latinoamérica*. El propósito fue investigar los factores claves de las variables mencionadas, para los propietarios de las PYMES en Colombia y países Latinoamericanos. El estudio fue sistémico, la búsqueda se limitó desde el año 2015 al 2019. Los instrumentos empleados fueron 278 estudios encontrados en 4 distintos buscadores académicos; así también se utilizaron distintas palabras claves relacionadas con el tema de investigación. En este caso, depende del líder empresarial siempre que tenga las habilidades y competencias es para ayudar a crear integridad empresarial y crear un entorno político y económico amigable. El estudio destaca que la competitividad se basa en el: conocimiento técnico, capital humano, relación con proveedores, capacidad de adaptación a las nuevas tecnologías, y de gestión, clientes, instituciones de investigación, entre otros, para garantizar la productividad, se logra mediante la correcta gestión y organización de todos los procesos de la organización, como la Gestión de Calidad Total.

Brito Carrillo, Pitre Redondo Y Cardona Arbeláez (2020) en su investigación *Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio*. Identifico de qué manera se percibe el clima organizacional, mediante las variables: liderazgo, toma de decisiones, control y motivación. Fue un estudio descriptivo y correlacional, se analizó el clima organizacional con las siguientes variables: toma de decisiones, liderazgo, motivación y control; los instrumentos empleados son 75 son operativos y 16 administrativos. El liderazgo que presentan los directivos fomenta un ambiente adecuado, donde los empleados pueden desempeñar roles asignados con mayor autonomía. Ello estudio destaca que la manera más adecuada en que las organizaciones pueden mejorar su desempeño es teniendo una apropiada gestión del recurso humano, así mismo un ambiente organizacional adecuado causa cierto efecto sobre el desempeño de los trabajadores. Por tal motivo, se debe garantizar los recursos que necesita para crear y mantener el entorno organizacional más apropiado, el cual facilite y motive a los colaboradores.

Peña Rivas y Villón Perero (2017), en su investigación *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. Analizó el impacto de la motivación para

llegar a alcanzar el éxito organizacional y los factores que más impactan son la motivación, la calidad del trabajo y el desempeño. Fue documentado y exploratorio; los instrumentos empleados fueron material bibliográfico y documental que permitió recabar criterios básicos, referencias teóricas y relevantes referente a la motivación laboral, arrojando resultados claros y brindando una visión más clara y precisa del uso de estas teorías en las organizaciones. Los principales resultados fueron que los empleados motivados aportan un mejor desempeño a la empresa, desarrollando un sentido de pertenencia, lealtad a sus acciones y por lo tanto reflejan los intereses de la empresa y sus empleados. El comportamiento que presentan los empleados en la empresa depende la motivación que presenten para lograr satisfacer sus necesidades básicas como la satisfacción laboral, el clima laboral y las buenas relaciones laborales. Este estudio enfatiza que cada organización empresarial es responsable de crear un mecanismo intermediario que permita a los empleados prosperar dentro de la organización y brinde las mejores soluciones motivacionales como estímulo, elogio, promoción y aumentos salariales. Los empleados deben estar relajados, satisfechos, cómodos y tener la oportunidad de ser vistos trabajar de manera más eficiente y realizar todas las actividades necesarias en la gestión de su entorno de trabajo.

Revuelto Taboada (2018). en su investigación *Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral*. Analizó la motivación y satisfacción como función y proceso para abordar temas desde una perspectiva estratégica. Fue un estudio de diseño no experimental. Es indispensable que las organizaciones se reconsideren continuamente para motivar, atraer y retener a los trabajadores que necesitan, para cumplir con su objetivo trazado. La empresa debe trabajar por los intereses que presentan los trabajadores y la organización, así como motivar al talento humano, ya que su función es indispensable en la competitividad de la empresa, especialmente en sectores intensivos en conocimiento.

Burga Vásquez y Wiesse Eslava (2018), en su investigación *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región lambayeque*. Describió la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa. Fue un estudio descriptivo, los instrumentos empleados fueron cinco (5) jefes y doce (12) administrativos. El principal resultado de la variable motivación en la empresa dio a conocer que los empleados se sienten

motivados un 71%. Las investigaciones muestran que el desempeño de una empresa es consistente porque sus empleados creen que los productos y servicios se brindan correctamente, son productivos y tienen un alto desempeño y actitudes. Del mismo modo, la motivación permite a las empresas lograr el desempeño adecuado en el trabajo en beneficio de sí mismos y de sus empleados en términos de eficiencia y productividad.

Mantilla Avila (2019), en su investigación *Motivación y desempeño laboral de los supervisores del área de cosecha y transportes de la empresa Camposol de la zona Norte del Perú, Virú - Chao 2019*. Determino la conexión que hay entre las variables desempeño y motivación en los supervisores del área de Cosecha y Transportes. Fue un estudio no experimental; los instrumentos empleados están conformados por los 400 supervisores. El desempeño de una empresa es consistente porque sus empleados creen que los productos y servicios se brindan correctamente, son productivos y tienen un alto desempeño y actitudes, el 90% presenta un nivel elevado de motivación, el 10% un nivel medio y el 0% un nivel bajo. La motivación permite a las empresas lograr el desempeño adecuado en el trabajo en beneficio personal y de sus empleados en términos de eficiencia y productividad.

Murga Guzmán (2018), en su investigación *Motivación laboral y la productividad en los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac-2018*. Analizó la interrelación de las variables en un tiempo determinado. Fue un estudio no experimental; los instrumentos empleados fueron 15 administrativos y 55 dedicados a la fabricación de las prendas. Los resultados principales del estudio destacan que existe una correlación positiva alta entre las variables Motivación y Productividad, así mismo es importante resaltar que tanto el contratante como el empleador deberá de distinguir que la motivación no es lo mismo a dar incentivos económicos sino por el contrario es mucho más que eso, este tema debería ser tratado desde el momento que un trabajador empieza a laborar en una empresa.

Andrade Moreno, Valqui Viera y Zapata Gonzales (2020), en su investigación *Motivación y productividad en los colaboradores de la Empresa Retail Transnacional, año 2020*. Determinar el impacto de la motivación en la productividad de los colaboradores de la Empresa Retail Transnacional. Fue un estudio correlacional - no experimental; en los instrumentos se consideró a los empleados y fueron 279 colaboradores de los cuales fueron seleccionados solo 50 colaboradores. Los

resultados principales arrojaron que el 40% de los trabajadores de la organización se encuentran muy motivados y el 35% ligeramente motivados, lo cual muestra que gran parte del personal sí se encuentra motivado en su área de trabajo, esto permite rescatar la importancia para lograr una alta productividad laboral, eficaz y eficiente. El estudio mostró que la Motivación tiene gran influencia sobre la productividad ya que influye en el cumplimiento de objetivos, actividades ejecutadas y programadas y uso de recursos.

Las variables de la motivación son las fuerzas extrínsecas que presenta la persona para inducir, guiar o perpetuar un comportamiento. Varios autores lo señalan como “la raíz dinámica del comportamiento”, refiriéndose a que la conducta se da por algún motivo. (Raffino, 2021)

Para Abraham Maslow, psicólogo norteamericano, planteó la “Teoría de la Motivación Humana”, representada en una jerarquía de factores que motivan al individuo. Este nivel reconoce y considera cinco condiciones de escasez en un orden de clases, la motivación es el estímulo de las personas por suplantar su escasez.

Lo básico es que solo se satisface la escasez más alta solo se cumplirán si se cumplen las demandas más bajas. Es decir, no puede continuar con la siguiente solicitud hasta que haya satisfecho la anterior.

Frederick Herzberg, con el grado de psicólogo dirigido al trabajo y los negocios determinan que la motivación está influenciada por factores tanto de motivación como de limpieza.

Los submúltiplos motivacionales (reconocimiento, logros, incentivos, responsabilidad) son los principales factores que aumentan la felicidad de los empleados, y los submúltiplos de higiene (salario, relaciones personales, entorno físico, estatus, entorno laboral) no se satisfacen ya que fallan, causando insatisfacción en el trabajador. (Chiavenato, 2017)

En dimensiones de la motivación tenemos a la Dirección. - Fayol (2019), “La dirección general tiene como prioridad conducir a la organización a su meta, extrayendo lo mejor a los recursos de que dispone”, es decir “La dirección consiste en que la empresa esté al máximo en su rendimiento”.

Taylor estableció en los inicios de la administración la Unidad de Dirección, como un único jefe y el encargado de un sin número de actividades con un igual propósito. también afirmaba Henry Fayol: "Una vez construido un grupo social consiste en hacerlo concordar: grande es el objetivo de direccionar, la cual trata en que cada gerente logre los resultados con mejor satisfacción posible de los cuales componen su unidad, en interés de la organización "Koontz Y O'Donnell se rige en el término dirección, la cual significa "la función ejecutiva de conducir y supervisar a los trabajadores"

Henry Fayol afirma que las metas podrían ser la "Dirección Conduce a la organización funcional. Esta meta permite lograr el mejor rendimiento del total de trabajadores en la motivación de todos los aspectos. Es por ello que todo el empeño de los trabajadores está direccionado hacia una igual meta. (Uviedo, 2015)

Intensidad. – El esfuerzo como intensidad es el grado de necesidad real o necesidad de un tipo fisiológico, técnico y emocional del potencial real de un objeto. Por tanto, desde esta perspectiva la "intensidad del entrenamiento" Puede definirse como la relación entre el nivel de esfuerzo de desarrollo y la capacidad máxima del sujeto. (García-Orea, 2015)

Perseverancia. - Según Martha Alles, la perseverancia se puede definir como "la rigidez y la continuidad en la realización de objetivos. Es decir, que permanecer constante y seguro en la continuidad de actividades y la iniciativa de manera continua y estable hasta alcanzar la meta deseada. (YTALENTO, 2015)

La variable productividad según el gran conocimiento del JPC y su definición de productividad integral, menciona que "...la productividad es la actitud de la mente y busca mejorar constantemente la existencia... basándose en que la persona puede realizar las actividades mejor que en el pasado... por lo cual requiere de mucho empeño para adaptarse a un mundo cambiante y así aplicar los saberes... es una creencia neta en la vida del ser humano". (Sandova & Arce, 2016)

La productividad no es más que un reflejo de cómo se usan los recursos, En una economía que produce bienes y servicios, los recursos se utilizan de manera eficiente, es decir, cuando se gestionan para lograr las metas y objetivos planteados en la gestión. (Torres, 2015)

Núñez (2015), la definición de productividad ha ido teniendo mejoras con el paso de los años y actualmente hay una variedad de conceptos sobre esta, de igual manera con los factores que la conforman, por otro lado, hay elementos que son repetitivos como: la producción, el dinero y el hombre.

Adam Smith afirma: la productividad se incrementa cuando varía la repartición de trabajo. Ya que produce bienes con un porcentaje de recursos brindados, lo cual será más alto si se reparte entre profesionales que se encarguen de realizar determinadas actividades. (SMITH, 2016)

En las Dimensiones de Productividad tenemos al Sistema Productivo. – Es un sistema de producción lo cual posee un insumo, que se encargan de transformar y del final (producto), haciéndose el mismo mediante el proceso de control. Se menciona que administración de operaciones como sistemas de conversión, son los que transforman los insumos en bienes o servicios. Debido a que la materia para el sistema es: Materiales, Mano de obra, Energía, Capital e Información. transformándose en bienes o servicios a través de la tecnología del proceso, las funciones de cada empresa son diversas y dependen de la rama, al igual que sus insumos. (Sorian & González, 2016)

Recursos Humanos. - Recursos Humanos (RRHH) son personas que integran una organización, departamentos o áreas de una empresa que se encargan de toda la gestión relacionada con los seres Humanos.

Las Funciones que realiza esta área son variadas, su objetivo es maximizar así mismo organizar el grado de trabajo de los empleados incrementándose así la productividad. (Runahr, 2020)

El entorno empresarial integra absolutamente todo lo extrínseco que interviene en la empresa. Ya que esta organización no es apartada del exterior, sino que se relaciona con su entorno, como: clientes, proveedores, el Gobierno, organizaciones, tecnología, entre otros. (Martinez, 2020)

III. METODOLOGÍA

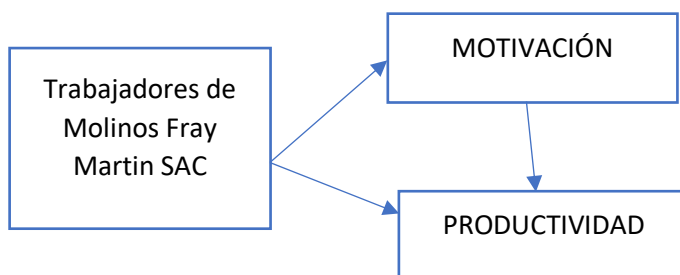
3.1. Tipo y Diseño de Investigación

La investigación aplicada indaga la creación de saberes directamente aplicables a las problemáticas del sector productivo. (Lozada, 2015)

Esta investigación fue de tipo aplicada porque tiene la finalidad de establecer la relación en base al conocimiento teórico recaudado el cual servirá para plasmar una posible solución al problema.

Cabe mencionar que el enfoque de la esta investigación fue Cuantitativo porque sus resultados serán plasmados a través de datos, valores y números.

El Diseño de investigación fue no experimental, Transversal – Correlacional Causal porque se determinó la influencia que existe de la variable Motivación en la variable Productividad, así mismo se basó principalmente en la inspección de cómo es la situación en la empresa para posteriormente analizarlo.



Influencia de la motivación empresarial en la productividad de Molinos de Norte Fray Martín S.A.C. San José 2021.

3.2. Variables y Operacionalizada

Variable Independiente: Motivación Empresarial (Ver Anexo 1)

La motivación es uno de los aspectos internos que tiene una relación directa con el desarrollo del ser humano. Es animar a las personas a actuar o realizar algo.

Variable Dependiente: Productividad

La productividad es el uso eficiente de recursos. Es la posibilidad de aumentar la producción a partir del aumento de los factores productivos.

3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unida de análisis

Población

Es el conjunto de o de seres Humanos aquellos que tengan o que podrían tener cualidades idénticas que se anhela estudiar. (López, Economiapedia, 2019)

La población de esta investigación lo conformaron los trabajadores de las distintas áreas de la empresa Molinos del Norte Fray Martin SAC, los cuales se encuentran entre los 23 a 60 años de edad.

Muestra

Una muestra estadística se basa en que es una parte de datos del total de la población debe de estar conformado por una cantidad adecuadas que pueda representar el total de información. (López, Economipedia, 2018)

En la presente investigación la muestra fue censal, ya que no se utilizó ningún tipo de muestreo, por lo tanto, la muestra fue igual que la población con una cantidad de 28 trabajadores del molino del Norte Fray Martin SAC a los cuales se les aplico un cuestionario.

Muestreo

No se aplicó técnica de muestreo ya que la población es pequeña.

Criterio de selección

Factores de Inclusión

Se incluyo a todos los trabajadores de las distintas áreas de la empresa Molinos del Norte Fray Martin SAC.

Factores de Exclusión

No se tomó en cuentas a todos los demás trabajadores que no pertenezcan a la empresa de Molinos del Norte Fray Martin SAC.

Unidad de análisis

Un trabajador desde 18 a 65 años que pertenezca a la empresa Molinos del Norte Fray Martin SAC.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de Datos

Estas se utilizan con la finalidad de recabar información primaria de una investigación científica. Para de esta manera, de acuerdo al tipo de investigación, aplicar las técnicas y escoger los instrumentos adecuados. (Carrero, 2018)

Para realizar el cuestionario fue necesario asistir a la empresa Molinos del Norte Fray Martin SAC la cual se encuentra ubicada en San José. Se aplico los cuestionarios a todos los trabajadores de la empresa, para recolectar y tabular las respuestas obtenidas.

Técnica

Hace referencia a recursos y procedimientos usados para alcanzar metas determinadas. Por otro lado, las técnicas poseen la finalidad de satisfacer escasez y necesita quien la aplique. Toda actividad diaria tiene de base un procedimiento o también llamado una técnica. (Carrero, 2018)

En nuestra investigación aplicamos la técnica de la encuesta, esta fue utilizada para la indagación, ya que esta nos permitió obtener y elaborar datos de modo eficaz y eficiente. (Anguitaa, Labrador, & Camposb, 2015)

Instrumento

Son recursos que los investigadores pueden usar para resolver problemáticas y recaudar información como: dispositivos mecánicos formularios plasmados en papel, y elaborados electrónicamente los cuales se utilizan para recolectar datos o información sobre un algo determinado. (Investigacion.Org, 2017)

En nuestra investigación se utilizó un cuestionario, el cual contó con 18 preguntas y de tres fases: la parte uno fue para los datos generales, en ella tenemos el nombre y apellido, la edad y ocupación de los trabajadores, la segunda parte abarco las primeras 9 preguntas que fueron elaboradas a base de la variable independiente la cual es Motivación Empresarial, la tercera parte lo abarco la variable dependiente el cual es Productividad y también contiene 9 preguntas. Para dar respuesta a las preguntas se hizo uso de la escala de Likert tipo Ordinal clasificando las opiniones de los encuestados en: Nunca, Muy Pocas Veces, A veces, Casi siempre y Siempre.

El cuestionario es el método mayor utilizado para realizar una adecuada recaudación de datos; el cual consta de un grupo de preguntas sobre una o más variables a medir.

Así mismo se usará el escalamiento tipo Likert, el cual sirve para medir las actitudes de los profesores. (BLAS, 2016)

Validez

La validez en un test la exactitud al medir y si se puede utilizar con la finalidad deseada. Por consiguiente, un test es válido si "mide lo que dice medir". Es lo más resaltante en el instrumento de medida. (Chiner, 2018)

A los validadores se les brindó los instrumentos de validación, las páginas de descripción de las variables y el cuadro de Operacionalización de las variables, se dieron observaciones por parte de la ilación de las preguntas plasmadas. una vez mencionadas las recomendaciones por los docentes validadores, se prosiguió a realizar una revisión, además de adecuar las sugerencias brindadas. Una vez culminado pudimos aplicar este instrumento. (Ver Anexo 2)

Confiabilidad

Hace relación a las mismas unidades de estudio en condiciones similares, produce iguales resultados. Consta de exactitud en la medición. (Olivero, 2016)

Para determinar la confiabilidad de nuestro cuestionario, la manera más adecuada fue realizar la prueba piloto del cuestionario con encuestados preliminares en este caso fueron los trabajadores de molinos del Norte Fray Martin SAC.

Para determinar la confiabilidad estadística aplicamos el Alfa de Cronbach adicionándole la prueba piloto a 24 trabajadores que pertenecen a Molinos del Norte fray Martin SAC. de San José en el cual nos dio como resultado de la variable motivación 0,817 y de la variable Productividad 0,815 por lo cual el instrumento es bastante confiable estadísticamente por su solidez.

3.5. Procedimiento

Es una serie de actividades que se tiene que realizar de manera equitativa, para obtener resultados iguales en una misma situación. (Wikipedia, 2020)

Se aplico el cuestionario a un grupo de 24 trabajadores de la empresa Molinos del Norte Fray Martin SAC, una vez respondido, se procedió a codificar las respuestas y posterior a ello a tabularlas en una hoja de Excel.

Se procedió a procesar la información utilizando cuadros estadísticos y gráficos, luego los datos fueron pasados al SPCS statistics 25 para medir la influencia de ambas variables utilizando una técnica estadística inferencial.

3.6. Método de Análisis de Datos

Se utilizó la hoja de cálculo Excel para plasmar las respuestas de los cuestionarios aplicados además para presentar los resultados se presentaron tablas de frecuencia y figuras como la de barras y circular.

Después de haber utilizado el SPCS statistics 25, se utilizó la prueba de normalidad para determinar cuál es la técnica estadística inferencial apropiada para determinar la conexión de las variables, se usó la prueba de normalidad que corresponde a SHAPIRO WILK, esta prueba se aplica a muestras pequeñas menores o iguales a 35 personas, con la cual se conocerá si los datos siguen una distribución anormal, de tal manera que según el resultado obtenido se conoció cuál es la prueba estadística necesaria para establecer la relación de ambas variables.

3.7. Aspectos Éticos

En la presente investigación tuvimos en cuenta los aspectos éticos siguientes:

Respetar la confiabilidad de las personas.

Respetar la veracidad de los datos.

Respetar el conflicto de interés.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados de los objetivos específicos:

Determinar el Nivel de Motivación empresarial de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021.

Nivel de Motivación Empresarial

Tabla 1

Motivación Empresarial en Molinos del Norte Fray Martin SAC, 2021

Nivel	Trabajadores	%
Malo	0	0%
Regular	16	57%
Bueno	12	43%
Total	28	100%

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación

La mayoría (57%) de los trabajadores del Molinos del Norte Fray Martin SAC 2021, indican que la motivación en la empresa es regular ya que algunos de los incentivos no están alineados a sus intereses personales. (Ver Anexo 3)

Nivel de Productividad Empresarial

Determinar el Nivel de Productividad empresarial de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021

Tabla 2

Productividad en Molinos del Norte Fray Martin SAC, 2021

Nivel	Trabajadores	%
Malo	0	0%
Regular	17	61%
Bueno	11	39%
Total	28	100%

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación

La mayoría (61%) de los trabajadores de Molinos del Norte Fray Martin Sac 2021, dieron a conocer que la productividad es regular, debido al incremento de clientes y no todos los trabajadores desempeñan adecuadamente su labor.

Influencia de Dirección en la Productividad Empresarial

Determinar la influencia de dirección en la productividad empresarial de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021.

H0: No existe influencia de dirección en la productividad empresarial de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021

H1: Existe influencia de dirección en la productividad empresarial de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021

Tabla 3

Correlación entre influencia de dirección en la productividad empresarial de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021

			Dirección	Productividad
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1.000	0.884
		Sig. (bilateral)		0.029
	Productividad	N	28	28
		Coeficiente de correlación	0.884	1.000
		Sig. (bilateral)	0.029	
		N	28	28

Fuente: Datos obtenidos de la Muestra

Interpretación

En la tabla se observa que el P valor es menor a 0.05, por lo cual no se acepta la hipótesis nula, de esta manera se determina que existe influencia de dirección en la productividad empresarial de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021. Así mismo se ha obtenido el coeficiente de correlación que tuvo como resultado $Rho=0.184$, esto quiere decir que la relación positiva es alta.

4.4. Influencia de Intensidad en la Productividad Empresarial

Determinar la influencia de intensidad en la productividad empresarial de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021.

H0: No existe influencia de intensidad en la productividad empresarial de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021

H1: Existe influencia de intensidad en la productividad empresarial de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021

Tabla 4

Correlación entre influencia de intensidad en la productividad empresarial de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021

			Intensidad	Productividad
Rho de Spearman	Intensidad	Coeficiente de correlación	1.000	0.822
		Sig. (bilateral)		0.045
	Productividad	N	28	28
		Coeficiente de correlación	0.822	1.000
		Sig. (bilateral)	0.045	
		N	28	28

Fuente: Datos obtenidos de la Muestra

Interpretación

En la tabla se observa que el P valor es mayor al 0.05, por lo cual se acepta la hipótesis nula de esta manera se determina que si existe influencia de intensidad en la productividad empresarial de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021. Así mismo se ha obtenido el coeficiente de correlación que tuvo como resultado $Rho=0.322$, esto quiere decir que la relación positiva es alta.

Influencia de Perseverancia en la Productividad Empresarial

Determinar la influencia de perseverancia en la productividad empresarial de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021.

H0: No existe influencia de perseverancia en la productividad empresarial de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021

H1: Existe influencia de perseverancia en la productividad empresarial de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021

Tabla 5

Correlación entre influencia de perseverancia en la productividad empresarial de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021

			Perseverancia	Productividad
Rho de Spearman	Perseverancia	Coeficiente de correlación	1.000	0.832
		Sig. (bilateral)		0.035
	Productividad	N	28	28
		Coeficiente de correlación	0.832	1.000
		Sig. (bilateral)	0.035	
		N	28	28

Fuente: Datos obtenidos de la Muestra

Interpretación

En la tabla se observa que el P valor es mayor al 0.05, por lo cual se acepta la hipótesis nula de esta manera se determina que si existe influencia de perseverancia en la productividad empresarial de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021. Así mismo se ha obtenido el coeficiente de correlación que tuvo como resultado $Rho=0.322$, esto quiere decir que la relación positiva es alta.

4.2. Resultados del objetivo general

Correlación entre Motivación Empresarial y productividad

HO: No existe Influencia entre Motivación empresarial y Productividad en Molinos del Norte Fray Martin SAC San José, 2021.

HI: Existe Influencia entre Motivación empresarial y Productividad en Molinos del Norte Fray Martin SAC San José, 2021

Tabla 6

Correlación entre Motivación Empresarial y Productividad en Molinos del Norte Fray Martin SAC San José, 2021.

			Motivación Empresarial	Productividad Empresarial
Rho de Spearman	Motivación Empresarial	Coeficiente de correlación	1.000	0.845
		Sig. (bilateral)		0.043
		N	28	28
	Productividad Empresarial	Coeficiente de correlación	0.845	1.000
Sig. (bilateral)		0.043		
N		28	28	

Fuente: Datos obtenidos de la Muestra

Interpretación: la tabla número 7 se observa que el P valor es menor al 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula de esta manera se determina que si existe influencia entre motivación empresarial y productividad empresarial en Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021. Así mismo se ha obtenido el coeficiente de correlación que tuvo como resultado $Rho=0.345$, esto quiere decir que la relación positiva es alta.

V. DISCUSIÓN

El propósito de esta investigación mostrar la influencia de la motivación empresarial en la productividad de Molinos del Norte Fray Martin SAC, además de como ambas variables influyen en la mejora de la producción con respecto al ámbito de pilado de arroz y sus sub productos, conllevando a ello que los trabajadores se desempeñen de manera más óptima, donde los procesos se realicen de manera adecuada, evitando un retraso o una labor mal realizada, ya que el ámbito operativo juega un rol muy importante que de no realizarlo de manera coordinada podría generar un atraso lo cual ocasionaría, no alcanzar con los objetivos de producción diarios y grandes pérdidas monetarias al Molino Fay Martin SAC, es por ello que se presentara la siguiente discusión.

En la prueba de normalidad se analizaron las dos variables de investigación: motivación empresarial y productividad, en la cual se utilizó la prueba estadística de Shapiro Wilk, debido a que en nuestra investigación la población fue de 28 trabajadores cumpliendo así que esta prueba solo se utiliza para una población menor a 35 personas, por lo tanto, la variable dependiente la cual es productividad (0.683) y la variable independiente la cual es motivación (0.047), tiene un nivel de significancia controversial entre ambos valores, ya que hay una cantidad mayor al $p > 0.05$ y una menor, por lo tanto la regla indica que siempre nos tenemos que quedar con el monto menor, conllevando a que al analizar los datos se determine que no siguen una distribución normal.

En el nivel de motivación empresarial, se realizó previamente una encuesta a toda la población que conforma Molinos del Norte Fray Martin SAC, esto debido a que solo cuenta con un total de 28 trabajadores que lo conforman, posterior a ello en los resultados obtenidos se pudo conocer que el 57% el cual equivale a 16 de los trabajadores indicaron que la motivación es regular dentro de la empresa y 43% el cual equivale a 12 trabajadores indicaron que la motivación si es buena dentro de la empresa. El Molino del Norte Fray Martin SAC. no está motivando de manera adecuada al personal esto se debe a que solo brindan charlas emotivas cada cierto tiempo, desvinculándose a conocer si es que el personal operativo se encuentra comprometido y fidelizado con la empresa, la organización no toma mucho interés en este aspecto debido al gasto que conlleva, así mismo brindar estas charlas demanda

de tiempo, teniendo que realizase en horario laboral, es por ello que no consideran que sea un factor relevante, absteniéndose a brindarlas de manera seguida. Estos resultados tienen relación con (Martín, 2020) nos dice que si las organizaciones anhelan tener un nivel alto de motivación deberían implementar estrategias llamativas para familiarizar a los trabajadores generando un sentimiento de pertenencia y compromiso. Por otro lado (Meter, 2018) menciona que se deben adaptar nuevas formas de motivar al personal para que ellos sientan que son valorados y se familiaricen con la empresa, de esta manera no serán blanco fácil ante tentativas ofertas que hagan la competencia.

Asimismo, para determinar el nivel de productividad, se realizó previamente una encuesta a toda la población que conforma Molinos del Norte Fray Martin SAC, esto debido a que solo cuenta con un total de 28 trabajadores que lo conforman, posterior a ello en los resultados obtenidos se pudo conocer que el 61% el cual equivale a 17 de los trabajadores indicaron que la productividad es regular dentro de la empresa y 39% el cual equivale a 11 trabajadores indicaron que la productividad si es buena dentro de la empresa. El Molino del Norte Fray Martin SAC. no está midiendo el rendimiento laboral realizado por los trabajadores de manera individual y grupal según al área que pertenezcan, así mismo al no medirlo de una manera adecuada no permite que la organización pueda conocer los factores que influyen en su rendimiento, tampoco ubicar a los trabajadores en los puestos que más se adecúan a su perfil. Esto ocasiona que se retrasen los procesos de producción, por la falta del amplio conocimiento que tienen que tener para desempeñar su labor en el puesto asignado, así mismo que la productividad no sea la más óptima, lo que conlleva a que no se puedan cumplir las metas de producción diarias, ni los objetivos a largo plazo. Estos resultados tienen relación con (Workmeter, 2016), quien menciona que, la productividad es un indicador crucial, pero muchas veces se deja y se pasa por alto. El cual debe medirse de forma objetiva y rigurosa, para que los resultados sean óptimos. Así mismo (Bizneo, 2020). refiere que la productividad de cada organización puede estar influenciada por muchos factores como son la motivación, la personalidad del trabajador, sus creencias y valores.

En la influencia de la Dirección en la Productividad empresarial, se analizó la primera dimensión de Motivación empresarial para así determinar si tiene influencia en lo que es productividad de Molinos de Norte Fray Martin SAC, se encontró que si se

relacionan de manera significativa ($p > 0.05$, $R = 0.029$) esto debido a que su resultado es menor a $P > 0.05$, esto quiere decir que la relación positiva es alta en molinos del Norte Fray Martin SAC. De tal manera que la dirección se ve plasmada en la empresa cuando las metas establecidas en la organización apuntan en la misma dirección y van acorde con los intereses de los objetivos profesionales de los trabajadores, también se ven reflejados en lo que es un buen clima laboral, el trabajo en equipo dentro de la empresa y si la comunicación es asertiva y se traslada en tiempo real a todo el personal que conforma la organización para que así todas las áreas pueda trabajar en dirección a los objetivos de corto y largo plazo que tiene estructurados la empresa. Esto se relaciona con (Marciaga, 2016) quien sostiene que unos de los problemas es que las compañías no direccionan la productividad con la motivación de cada uno de sus empleados, así mismo la productividad de cada empresa depende de una dirección eficiente, debido a que si el recurso humano está capacitado eficazmente para desarrollar las diferentes asignaciones dentro de la organización será un equipo de trabajo competente para alcanzar la efectividad organizacional. Por otro lado (Paredes, 2020) refiere que cuanto más direccionados se encuentren los trabajadores a una meta, más productiva se hace la actividad y de esta manera se logra reducir los tiempos y pueden ser utilizados para mejorar la capacidad de la organización y así lograr vender o fabricar más productos.

En la influencia de Intensidad en la Productividad empresarial, se analizó la segunda dimensión de Motivación empresarial para así determinar si tiene influencia en lo que es productividad de Molinos de Norte Fray Martin SAC, se encontré que si se relacionan de manera significativa ($p > 0.05$, $R = 0.045$) esto debido a que su resultado es menor a $P > 0.05$, lo cual significa que la relación positiva es Baja en Molinos del Norte Fray Martin SAC. De tal manera que la intensidad en la productividad no está siendo muy bien incentivada, ni evaluada, esto depende de distintos factores uno de ellos es el incentivo monetario por las labores que realizan dependiendo al área en la cual se encuentran los trabajadores, así mismo se puede determinar qué tan productivos son con la responsabilidad de cumplir las metas diarias de su área en lo que es el pilado de arroz y sus sub productos. Esto se relaciona con (Cuesta Santos, 2016). Es muy importante que las organizaciones tengan en cuenta que la intensidad y la relación con ser productivo no significa que los trabajadores tengan que laborar en exceso o cumpliendo con horarios de trabajo exigentes, ya que la intensidad y ser productivo no significa trabajar mucho, significa trabajar bien. Así mismo (Grifol, 2016)

menciona que cada empresa debe preocuparse por medir la intensidad que presenta su organización ya que de esta manera visualizara cuan productivo es su personal.

En la influencia de la Perseverancia en la Productividad empresarial, se analizó la tercera dimensión de Motivación empresarial para así determinar si tiene influencia en lo que es productividad de Molinos de Norte Fray Martin SAC, se encontró que si se relacionan de manera significativa ($p > 0.05$, $R = 0.035$) esto debido a que su resultado es menor a $P > 0.05$, esto quiere decir que la relación positiva es alta en Molinos del Norte Fray Martin SAC. De tal manera que la perseverancia se ve reflejado en la rigidez y la continuidad en la realización de los objetivos. Es decir, que los trabajadores permanecen constantes y seguros en la continuidad de actividades y la iniciativa hasta alcanzar la meta diaria establecidas por Molinos del Norte Fray Martin SAC, para así obtener ventajas lo cual permitirá a la empresa sobresalir y marcar la diferencia entre sus competidores. Esto se relaciona con (Cantillo-Guerrero, 2016). La perseverancia es una de las dimensiones que influye en la productividad de las organizaciones ya que depende de esta para llegar a tener éxito debido a que motiva a alcanzar las metas y objetivos trazados dentro del centro de labores, así mismo una organización requiere equipos perseverantes, sabemos que obstáculos y momentos difíciles siempre existirán, pero tomar en cuenta esta dimensión hará que tengamos colaboradores exitosos y perseverantes, logrando superar las dificultades.

En cuanto a la hipótesis general en relación a la influencia de motivación empresarial y productividad de Molinos del norte Fray Martin SAC, para determinar si hay correlación entre ambas variables, se encontró que si se relacionan de manera significativa y positiva baja ($p < 0.05$, $R = 0.043$) dando a conocer que si influye la motivación de manera directa en lo que es la productividad de Molinos del Norte Molinos Fray Martin SAC. De tal manera que trabajar en la motivación del personal operativo de la empresa traería grandes resultados positivos como es el cumplimiento diario de las metas establecidas en la producción, cumpliendo así con los objetivos trasados a corto y largo plazo de la empresa, mejorando los vínculos motivacionales, siendo más óptimos, evitando los atrasos y atascos en la cadena de pilado del arroz y sus sub productos. Estos resultados tienen relación con (Mayorca, 2018) quien afirma que existen muchas empresas que carecen de un verdadero sentido de motivación para con sus subordinados, ya que no tienen en claro la influencia que tiene la motivación en la productividad; y que si las organizaciones se preocuparan

más por crear vínculos motivacionales con su personal demostrándole el interés que tiene la empresa en ellos ya sea personalmente o profesionalmente, ellos conseguirían un grado óptimo de productividad. Por otro lado (RUIZ, 2016) afirma que si se usan adecuadamente las herramientas necesarias para motivar a los trabajadores en cada una de sus labores no solo se mejorara las relaciones interpersonales, sino que también se creara un ambiente en el que se sientan sumamente motivados y anímicos en su rol laboral; trabajando más productivamente y a su vez siendo más eficientes.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determino el Nivel de Motivación empresarial de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021, llegando a darse a conocer que posee un nivel intermedio, debido a que la motivación no ha sido la más adecuada en los últimos tiempos es por ello que solamente una parte de la población se encuentra fidelizado con la empresa y con la actitud adecuada para desempeñar su labor.
2. Se determino el Nivel de Productividad empresarial de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021, llegando a darse a conocer que posee un nivel intermedio, debido a que en la productividad no se han estado llegando a las metas mensuales, esto se debe a la falta de interés al momento de desempeñar las labores y a los cuellos de botella que han surgido por no tener una comunicación en tiempo real.
3. Se determino que si existe influencia de dirección en la productividad empresarial de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021, se conoció que los objetivos y metas de los trabajadores tienen que estar alineados con los de la empresa, de esta manera la productividad se incrementara ya que apuntan a una sola meta.
4. Se determinó que si se relaciona la influencia de intensidad en la productividad empresarial de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021, debido a que la constancia de los trabajadores en realizar las labores contribuye a que la empresa diariamente pueda llegar en su mayoría a cumplir con los objetivos diarios.
5. Se determinó que si hay influencia de perseverancia en la productividad empresarial de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021 esto se debe a que los trabajadores permanecen seguros en la realización de sus labores, con el objetivo de lograr que la empresa pueda sobrepasar las metas establecidas y así marcar la diferencia entre los demás molinos del valle jequetepeque.
6. Se determinó que si existe influencia de la motivación empresarial en la productividad de Molinos del Norte Fray Martin S.A.C San José 2021, esto se debe a que trabajar en la motivación del personal operativo contribuirá a evitar retrasos y ser más óptimos en el proceso del pilado de arroz y sus sub

productos, llegando a los resultados que a mayor motivación se incrementa la productividad de la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

Las posteriores recomendaciones van orientadas en especial al gerente y dueño de la empresa Molinos del Norte Molinos Fray Martin SAC., del mismo modo también van dirigidas para todas empresas de interés y comunidad investigadora.

Se recomienda elaborar programas como: capacitaciones de algunos cursos especializados en su área de trabajo ya sea dentro del país o en el extranjero con los gastos pagados, todo esto con el objetivo de motivar a los empleados e incentivarlos.

Se recomienda brindar una retroalimentación oportuna y hacer observaciones específicas a los trabajadores ya que muchos de ellos anhelan saber qué están haciendo bien y qué aspectos pueden mejorar para crecer en su área de trabajo.

Se recomienda también brindar incentivos salariales mensuales por ser trabajadores eficientes y destacados en su área, por cumplir las metas propuestas en menos plazo o en el tiempo estimado.

Se recomienda brindar un incentivo por asistencia y por respetar la hora de entrada y salida (puntualidad), para los trabajadores que menos se ausenten en el año, debido a que esto generara un sentido de responsabilidad y puntualidad en cada uno de ellos.

Se recomienda promover la innovación, la creatividad y la productividad para que los colaboradores exploten su potencial y contribuyan a construir nuevas estrategias las cuales estén direccionadas a incrementar la productividad y la competitividad de la empresa en el mercado.

Se recomienda fomentar en cada uno de los colaboradores el liderazgo y el espíritu de equipo para evitar la competencia dentro del área de trabajo, pueden promoverlo mediante la colaboración de trabajo en equipo, donde los logros y el cumplimiento de las metas se encuentre destinado a un solo resultado con el esfuerzo de todos lo cual será vital para mantener en alto la motivación.

Se recomienda que implementen diversos métodos para medir la productividad, como crear un área que se encargue especialmente de la gestión del desempeño, la cual se responsabilice de medir los proyectos realizables y evaluar el desempeño de cada uno de los trabajadores anualmente o como lo sugiera la empresa.

Se recomienda que puedan instalar programas de gestión online que permitan optimizar el tiempo, otra de las recomienda es que las organizaciones procuren brindar un entorno de trabajo agradable basado en una buena calidad ambiental, iluminación adecuada, buena ventilación, etc.

Por último, se recomienda a futuro que se sigan realizando investigaciones enfocadas al tema de motivación y productividad para que así sea de ayuda para muchas empresas que deseen mejorar o perfeccionar este aspecto, lo cual les trae consigo buenos resultados, así mismo estas investigaciones servirán para que las empresas puedan fidelizar, retener a su personal y aumentar su productividad sin generar molestia o exceso de trabajo, las investigaciones futuras servirán para que las organizaciones puedan analizar y aplicar estrategias nuevas y comprobar en que aspecto están fallando y corregirlo.

REFERENCIAS

BCRP. (2016). *BCRP*. Obtenido de BCRP: <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Sucursales/Trujillo/La-Libertad-Characterizacion.pdf>

BLAS, E. S. (2016). Recolección de datos cuantitativos. *Universidad de Lima*. Lima, Perú.

Business, I. (January de 2019). *Inspiring Business*.

Businessproductivity. (29 de April de 2019). Inspire Productivity. *businessproductivity*. Obtenido de businessproductivity Inspire Productivity

Businesstown. (5 de June de 2017). 8 Ways to Increase Productivity in the Work place *businesstown*.

Carrero, E. (12 de Junio de 2018). ¿Qué técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizo? Investigación Cuantitativa y Cualitativa *Todosobretesis*. Obtenido de Todosobretesis

Chiner, E. (Mayo de 2018). La validez. *Rau*. Obtenido de Rau

Compartido, V. (28 de Diciembre de 2020). ¿A qué nos referimos cuando hablamos de Medio Ambiente?. *Valor Compartido*. Obtenido de Valor Compartido

Comportamiento. (23 de Diciembre de 2018). ¿A qué nos referimos cuando hablamos de Medio Ambiente?. *Comportamiento*. Obtenido de Comportamiento

Conexionesan. (20 de Octubre de 2020). La importancia de la gestión de operaciones en una organización. *Conexionesan*. Obtenido de Conexionesan

DATADEC. (Junio de 2018). QUIERO MEJORAR LA COORDINACIÓN DE DEPARTAMENTOS ¿CÓMO ME AYUDA UN ERP?. *DATADEC*. Obtenido de DATADEC

Generation, N. (8 de september de 2015). How Major Companies Motivate Their Employees. *Next Generation*. Obtenido de Next Generation

HEALTH. (10 de February de 2021). What is productivity and how can it be measured? *HEALTH*. Obtenido de HEALTH

HEATHFIELD, S. M. (01 de March de 2021). 9 Ways to Inspire Motivation in the Workplace. *Careers*. Obtenido de Careers

Inc. (6 de February de 2020). Related Terms: Employee Benefits; Employee Compensation. *Inc*. Obtenido de Inc.

Investigacion.Org. (3 de Junio de 2017). Instrumentos de Investigación. Obtenido de *Investigacion.Org*

López, J. F. (8 de Noviembre de 2018). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/muestra-estadistica.html>

López, J. F. (9 de Octubre de 2019). *Economiapedia*. Obtenido de Economiapedia: <https://economipedia.com/definiciones/poblacion-estadistica.html>

Martinez, C. (13 de Agosto de 2020). Entorno empresarial: características y elementos. *Lifeder*. Obtenido de Lifeder

- Maslow, A. H. (3 de Julio de 2017). Motivación y personalidad. *Booksmedicos*. Obtenido de Booksmedicos
- McGregor, L., & Doshi, N. (25 de November de 2015). How Company Culture Shapes Employee Motivation . *Harvard Business Review Home*. Obtenido de Harvard Business Review Home
- Meter, W. (3 de Octubre de 2018). La importancia de la productividad empresarial. *Work Meter*. Obtenido de Work Meter
- Mohan, A. M. (13 de March de 2020). The Effects of Low Productivity on Business Growth. *Saviom*. Obtenido de Saviom
- Nelly Manjarrez, A. B. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Scielo*, 13.
- Olivero, F. (30 de Septiembre de 2016). Confiabilidad y Validez de los Instrumentos. *Slideshare*. Obtenido de Slideshare
- Peckbooks. (5 de January de 2021). Why employee motivation is important and how to improve, measure and maintain it. *Peckbooks*. Obtenido de Peckbooks
- Peñafiel, R. C. (20 de Marzo de 2017). La responsabilidad. *El Comercio*. Obtenido de El Comercio
- Questionpro. (6 de April de 2017). Employee motivation: Definition, types, importance, and ways to improve it. *Questionpro*. Obtenido de Questionpro
- Raffino, M. E. (30 de Abril de 2021). Motivación. *Concepto*. Obtenido de Concepto:
- Rampton, J. (14 de August de 2020). What's More Important for Your Business, Productivity or Efficiency?. *Entrepreneur*. Obtenido de Entrepreneur
- Runahr. (2 de Octubre de 2020). ¿Qué son los Recursos Humanos y cuál es su función en una empresa?. *Runahr*. Obtenido de Runahr
- Sánchez, D. S. (2020). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.L. en la ciudad de Chiclayo. *USAT*. Obtenido de USAT significados.
- Generation, N. (8 de september de 2015). *How Major Companies Motivate Their Employees*. Obtenido de Next Generation
- Smarp. (3 de september de 2020). Top 15 Employee Motivation Tips and Benefits. *Smarp*. Obtenido de Smarp
- SMITH, A. (6 de Junio de 2016). *zonaeconomica*. Obtenido de zonaeconomica:
- Snyder, V. (6 de January de 2020). The Small Business Productivity Guide: 7 Tips to Boost Your Output. *Business.com*. Obtenido de Business.com
- Sorian, Y. C., & González, L. H. (16 de Junio de 2016). Los sistemas de producción en una empresa. *Emprendices*. Obtenido de Emprendices
- Story, E. (2 de April de 2018). Working smarter: 3 strategies for improving business productivity . *BDC**. Obtenido de BDC*
- Ucha, F. (Diciembre de 2018). Definición de Asistencia. *Definicion abc*. Obtenido de Definicion abc

Vargas, E. D. (3 de Mayo de 2017). La situación de enseñanza y aprendizaje como sistema de actividad. *Rieoei*. Obtenido de Rieoei

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de Variables

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de Medición
<p>Son fuerzas internas o externas que reaccionan sobre una persona guiar o mantener una conducta. (Raffino, 2021)</p>	<p>Se aplicará un cuestionario para medir la variable Motivación.</p>	<p>Dirección</p>	<p>Interés</p>	<p>Ordinal</p>
			<p>Comportamiento</p>	
			<p>Ambiente Laboral</p>	
		<p>Intensidad</p>	<p>Salario</p>	
			<p>Responsabilidad</p>	
			<p>Numero de Asistencias</p>	
		<p>Perseverancia</p>	<p>Seguridad</p>	
			<p>Aspiraciones Personales</p>	
			<p>Número de Horas trabajadas por día.</p>	

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de Medición
Plasma si los productos están siendo utilizados correctamente, sí en la parte económica economía de realización de bienes y servicios son usados de manera óptima, es decir, si su uso está cumpliendo con las metas trazadas. (Torres, 2015)	Se aplicará un cuestionario para medirá la variable productividad	Sistema Productivo	Actividad	Ordinal
			Calidad	
			Utilidad Neta	
		Recursos Humanos	Capacidad	
			Desempeño	
			Ingreso por Empleado	
		Entorno Empresarial	Satisfacción del cliente	
			Rentabilidad	
			Competitividad	

Anexo 2: Cuestionario de Motivación empresarial y productividad

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN EMPRESARIAL

¡TU OPINION NOS IMPORTA!

Te invitamos a responder el siguiente cuestionario con suma sinceridad ya que de ti depende el éxito de la empresa.

INSTRUCCIONES

En las siguientes preguntas se presentan distintas situaciones, en las cuales tienes que marcar la que creas que es pertinente.

N=NUNCA CN=CASI NUNCA AV=ALGUNAS VECES CS=CASI SIEMPRE S=SIEMPRE

NOMBRE:

EDAD:

SEXO:

N°	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
1	La cultura empresarial de Molinos del Norte Fray Martin SAC y mis intereses personales están alineados.					
2	Participación activa de los programas motivaciones que incorpora la empresa.					
3	Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo					
4	Los beneficios económicos que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas					
5	Busca cumplir con todas las tareas asignadas en su puesto de trabajo.					
6	Falto al trabajo solamente cuando surgen fuerzas mayores.					
7	Las condiciones Contra Actuales que me ha brindado la empresa cumplen con mis expectativas.					
8	Las tareas que realiza contribuyen a mis expectativas laborales que permiten desarrollarme profesionalmente.					
9	Cumplo con mi jornada laboral diaria.					

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

¡TU OPINIÓN NOS IMPORTA!

Te invitamos a responder el siguiente cuestionario con suma sinceridad ya que de ti depende el éxito de la empresa.

INSTRUCCIONES

En las siguientes preguntas se presentan distintas situaciones, en las cuales tienes que marcar la que creas que es pertinente.

N=NUNCA CN=CASI NUNCA AV=ALGUNAS VECES CS=CASI SIEMPRE S=SIEMPRE

NOMBRE:

EDAD:

SEXO:


N°	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
1	Cumplen con los objetivos a corto plazo (día a día).					
2	La empresa recibe reclamos por los productos brindados.					
3	Percibo que la situación económica de la empresa a mejorado.					
4	Los trabajadores contratados cumplen con los requisitos necesarios para desarrollar el puesto de trabajo.					
5	Se cuenta con el personal suficiente para cumplir con todas las tareas encomendadas					
6	El salario está acorde con el puesto de trabajo.					
7	Los servicios que brinda la empresa cubren las necesidades de los clientes					
8	El número de clientes se ha incrementado.					
9	La empresa es reconocida como una de las mejores en su rubro.					

		Aspiraciones Personales	Cree usted que las tareas que realiza lo motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente			X			X			X			X			X			X			X
		Número de Horas trabajadas por día	Recibe incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación, o beca de capacitación), por el trabajo que viene realizando en la Empresa			X			X			X			X			X			X			X

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

	Procede su aplicación.
X	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:


Chepén 14/06/2021	40388528		984364520
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

Entorno Empresarial	Satisfacción del Cliente	Cree usted que los servicios que brinda la empresa cubren las necesidades de los clientes			X			X			X			X			X			X			X
	Rentabilidad	Usted cree que el número de clientes se ha incrementado en los últimos meses.			X			X			X			X			X			X			X
	Competitividad	Cree usted que la empresa es reconocida como una de las mejores en su rubro.			X			X			X			X			X			X			X

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Chepén 24 /06 /2021	32823300		920351379
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

CONFIABILIDAD DE VARIABLE MOTIVACION EMPRESARIAL

Resultado2 [Documento] - IBM SPSS Statistics Viewer

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventanas Ayuda

Resultado

- Regreso
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - ESCALA ALL VARIABLES
 - Título
 - Resumen de casos
 - Estadísticas de fiabilidad
 - Estadísticas

RELIABILITY

/VARIABLES=M1 M2 M3 M4 M5 M6 M7 M8 M9

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N.	%
Casos	Válidos	24	100.0
	Excluidos ^a	0	.0
Total		24	100.0

^a La eliminación por lista se basa en todos los variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N. de elementos
.917	9

Estadísticas de total de elemento

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Unicode ON

Resultado2 [Documento] - IBM SPSS Statistics Viewer

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventanas Ayuda

Resultado

- Regreso
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - ESCALA ALL VARIABLES
 - Título
 - Resumen de casos
 - Estadísticas de fiabilidad
 - Estadísticas

RELIABILITY

/VARIABLES=M1 M2 M3 M4 M5 M6 M7 M8 M9

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N.	%
Casos	Válidos	24	100.0
	Excluidos ^a	0	.0
Total		24	100.0

^a La eliminación por lista se basa en todos los variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N. de elementos
.917	9

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
M1	26.08	23.888	.802	.792
M2	27.88	27.768	.393	.914
M3	27.88	27.248	.376	.918
M4	26.29	25.348	.568	.792
M5	26.98	27.471	.415	.911
M6	27.82	29.471	.313	.820
M7	27.88	26.728	.569	.793
M8	26.17	25.884	.821	.798
M9	26.17	25.884	.821	.798

Área del procesador

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Unicode ON

CONFIABILIDAD DE VARIABLE PRODUCTIVIDAD

Resultado [Documento4] - IBM SPSS Statistics Viewer

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventanas Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala ALL VARI
 - Título
 - Resumen de Estadísticas
 - Estadísticas
- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala ALL VARI
 - Título
 - Resumen de Estadísticas
 - Estadísticas

RELIABILITY

```

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9
/SCALE ("ALL VARIABLES") ALL
/NOCDIALPHA
/STATISTICS=TOTAL.
  
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos	24	100,0
Excluidos ^a	0	0
Total	24	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	N de
Constructo	elementos
.918	9

Estadísticas de total de elemento

IBM SPSS Statistics Procesador está listo. | Universidad ON

Resultado [Documento4] - IBM SPSS Statistics Viewer

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventanas Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala ALL VARI
 - Título
 - Resumen de Estadísticas
 - Estadísticas
- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala ALL VARI
 - Título
 - Resumen de Estadísticas
 - Estadísticas

Estadísticas de total de elemento

	N	%
Total	24	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	N de
Constructo	elementos
.918	9

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos con esta categoría	N de casos si el elemento se ha suprimido
P1	29,79	10,888	,541	798
P2	30,17	10,858	,364	815
P3	30,04	10,216	,659	777
P4	29,87	10,997	,699	775
P5	29,75	17,781	,886	781
P6	29,92	10,888	,598	789
P7	29,79	10,388	,485	803
P8	29,87	17,348	,837	782
P9	30,12	19,332	,178	847

IBM SPSS Statistics Procesador está listo. | Universidad ON

CARTA DE ACEPTACION



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario
del Perú: 200 años de Independencia"

Chepén, 02 de mayo del 2021

OFICIO N.º 018-2021/CCPA-UCV-CHEPÉN

Señor: Orión Sánchez Juan Pierre

Gerente General de la Empresa Molinos Del Norte Fray Martín S.A.C.

Señor, bien:**De mi consideración:**

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo e informarle que los Estudiantes: Laura Anali Cuatrecasas Zamora (DNI 71778222) y Rith Vanessa Romero Sánchez (DNI 70483852) del X ciclo de la Carrera Profesional de Administración, están desarrollando el Trabajo de Investigación: "Motivación Empresarial y su influencia en la productividad de Molinos del Norte Fray Martín S.A.C. San José-2021", tema de gran importancia, cuyo beneficio directo recae en su representada, ya que tiene elementos que contribuirán al proceso de toma de decisiones.

En tal sentido y por la trascendencia del tema de investigación, agradecemos a usted las facilidades que les han brindado para obtener información y/o aplicar encuestas, y por nuestra parte nos comprometemos a hacerle llegar a su correo institucional un ejemplar en pdf de dicho trabajo de investigación, luego de su autorización.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido reiterándole mi particular deferencia.

Atte.



Dr. Ennio Soriano Paredes
Coordinador de la Escuela de Administración
Filial - Chepén

08/05/2021

Autorizado

CAMPUS CHEPÉN

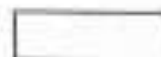
fb/ucv_peru

Panamericana Norte Km. 695 - Chepén

@ucv_peru

Tel. (044) 566108

#saliradelante



Nuestro instrumento fue validado por 3 expertos, el cual se divide:

Respectivos validadores del cuestionario de Motivación Empresarial y Productividad

Apellidos Y Nombres	Motivación Empresarial	Productividad
Cedrón Medina, Carlos Alberto	Procede aplicar	Procede aplicar
Mostacero Ventura, Karen	Procede aplicar (corrección por ilación)	Procede aplicar (corrección por ilación)
Chávez Bejarano Denís Guisela	Procede aplicar (corrección por ilación)	Procede aplicar (corrección por ilación)

Elaboración propia

	MOTIVACIÓN EMPRESARIAL										
	DIRECCIÓN			INTENSIDAD			PERSEVERANCIA				
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL	NIVEL
1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	29	REGULAR
2	5	3	5	3	5	5	5	5	5	41	BUENO
3	1	2	3	3	4	3	5	5	5	31	REGULAR
4	5	5	1	5	5	5	4	3	5	38	BUENO
5	4	4	3	3	3	3	5	4	5	34	REGULAR
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	BUENO
7	5	4	4	5	5	5	5	4	5	42	BUENO
8	4	1	4	2	3	3	3	4	5	29	REGULAR
9	5	5	4	5	5	5	5	3	5	42	BUENO
10	3	3	4	5	3	3	4	3	5	33	REGULAR
11	5	5	3	5	3	5	5	4	5	40	BUENO
12	3	1	5	3	3	3	5	4	5	32	REGULAR
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	BUENO
14	5	5	4	5	5	3	5	5	5	42	BUENO
15	3	4	5	4	5	4	5	4	5	39	BUENO
16	5	1	3	5	4	4	4	4	4	34	REGULAR
17	4	2	4	3	4	5	4	5	4	35	BUENO
18	4	4	5	4	5	5	5	5	5	42	BUENO
19	5	5	5	4	4	4	4	3	3	37	BUENO
20	4	1	3	4	3	4	4	4	4	31	REGULAR
21	4	1	3	3	2	3	4	4	4	28	REGULAR
22	3	1	3	3	3	3	4	4	4	28	REGULAR
23	3	1	3	3	3	3	4	4	4	28	REGULAR
24	5	1	3	3	3	3	4	4	4	30	REGULAR
25	1	1	3	3	3	3	4	4	4	26	REGULAR
26	5	1	3	3	3	3	4	4	4	30	REGULAR
27	5	1	3	3	3	3	4	4	4	30	REGULAR
28	5	1	3	3	3	3	4	4	5	31	REGULAR

Max	45
Min	9
R	36
N	3
A	12

MALO	9	21
REGULAR	22	34
BUENO	35	47

PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL											
	SISTEMA PRODUCTIVO			RECURSOS HUMANOS			ENTORNO EMPRESARIAL				
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL	NIVEL
1	3	3	4	4	3	2	3	3	3	28	REGULAR
2	4	3	4	5	5	1	4	4	3	33	REGULAR
3	5	5	5	5	4	1	4	5	3	37	BUENO
4	3	3	3	5	5	1	5	5	4	34	REGULAR
5	5	5	2	5	3	1	5	4	3	33	REGULAR
6	5	3	4	5	5	1	4	5	5	37	BUENO
7	5	5	5	5	5	1	4	5	3	38	BUENO
8	3	5	2	5	4	1	5	5	4	34	REGULAR
9	5	3	2	5	5	1	4	5	3	33	REGULAR
10	5	5	2	5	5	1	5	5	5	38	BUENO
11	4	5	3	5	4	1	5	4	3	34	REGULAR
12	3	5	5	5	5	1	4	5	4	37	BUENO
13	5	2	3	5	3	1	5	5	3	32	REGULAR
14	4	5	2	5	5	1	4	5	3	34	REGULAR
15	5	5	5	5	5	1	4	4	5	39	BUENO
16	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34	REGULAR
17	5	5	5	5	5	1	5	5	5	41	BUENO
18	3	4	5	5	4	1	4	4	5	35	BUENO
19	5	5	4	4	5	1	4	5	4	37	BUENO
20	5	5	4	5	4	3	4	5	5	40	BUENO
21	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34	REGULAR
22	5	3	4	4	3	4	5	4	4	36	BUENO
23	4	2	4	4	4	3	4	4	3	32	REGULAR
24	5	5	2	4	4	1	4	4	3	32	REGULAR

25	3	2	3	3	3	4	4	4	3	29	REGULAR
26	3	3	3	3	3	4	4	4	3	30	REGULAR
27	3	3	3	3	3	4	4	4	3	30	REGULAR
28	3	3	3	3	3	4	4	4	3	30	REGULAR

Max	45
Min	9
R	36
N	3
A	12

MALO	9	21
REGULAR	22	34
BUENO	35	47

Prueba de Normalidad

Las pruebas de normalidad se utilizan para determinar si un conjunto de datos está bien modelado por una distribución normal y para calcular la probabilidad de que una variable aleatoria subyacente al conjunto de datos se distribuya normalmente. (WIKIPEDIA, 2021)

HO: Los datos analizados siguen una distribución normal

HI: Los datos analizados no siguen una distribución normal

Tabla 2

Prueba de normalidad para los datos de la muestra

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Empresarial	0.916	28	0.047
Productividad Empresarial	0.974	28	0.683

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación:

En la tabla 2, el valor de P es menor a 0.05 por lo tanto se rechaza la Hipótesis nula, de esta manera se determina que los datos analizados no siguen una distribución normal, por lo cual para medir la influencia de ambas variables se utilizara la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.