



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Motivación y productividad laboral de los colaboradores de Agro
Inversiones H.C. Narvaez S.A.C., Santa Anita 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Rivera Castro, Miluska Estefany (ORCID: 0000-0003-4291-0179)

ASESOR:

Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco (ORCID: 0000-0003-1317-6008)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi familia, por ser la motivación y el soporte durante todo el desarrollo de mi carrera profesional en Administración.

Agradecimiento

A Dios, por fortalecer nuestros lazos de amistad que nos permitieron crecer en conocimientos y espiritualidad.

Al personal de la empresa Agro Inversiones H.C. Narvaez S.A.C, por su disposición para el desarrollo de esta investigación.

A nuestros, docentes y compañeros de la Facultad de Ciencias Empresariales, por compartir sus experiencias y conocimientos.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	5
III.METODOLOGÍA.....	13
3.1.Tipo y diseño de investigación.....	13
3.1.1.Enfoque.....	13
3.1.2.Tipo.....	13
3.1.3.Nivel.....	13
3.1.4.Diseño.....	13
3.2.Variables y operacionalización.....	14
3.2.1.Motivación.....	14
3.2.2.Productividad laboral.....	15
3.3.Población, muestra y muestreo.....	15
3.3.1.Población.....	15
3.3.2.Criterios de selección.....	16
3.3.3.Muestra.....	16
3.3.4.Muestreo.....	16
3.3.5.Unidad de análisis.....	17
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.4.1.Técnica.....	17
3.4.2.Instrumento.....	17
3.4.3.Validez.....	18
3.4.4.Confiabilidad.....	19
3.5.Procedimientos.....	21
3.6.Método de análisis de datos.....	22
3.6.1.Análisis de datos descriptivo.....	22
3.6.2.Análisis de datos inferencial.....	22
3.7.Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
4.1.Estadística descriptiva.....	23
4.2.Estadística inferencial.....	29
4.2.1.Prueba de normalidad.....	29
4.2.2.Prueba de hipótesis.....	30
V.DISCUSIÓN.....	36
VI.CONCLUSIONES.....	39
VII.RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	47

Índice de Tablas

Tabla 1 Técnica e instrumentos.....	18
Tabla 2 Información de expertos asignados para validación	18
Tabla 3 Validación por juicio de expertos: Motivación	19
Tabla 4 Validación por juicio de expertos: Productividad Laboral.....	19
Tabla 5 Confiabilidad de la variable Motivación y productividad laboral	20
Tabla 6 Confiabilidad de la variable Motivación.....	20
Tabla 7 Confiabilidad de la variable Productividad laboral	21
Tabla 8 Resultado descriptivo de motivación	23
Tabla 9 Resultado descriptivo de productividad laboral	24
Tabla 10 Resultados descriptivos de Factores higiénicos	25
Tabla 11 Resultado de factores motivacionales	26
Tabla 12 Resultados descriptivos de eficiencia	27
Tabla 13 Resultado descriptivo de eficacia	28
Tabla 14 Prueba de normalidad de la motivación y productividad laboral	29
Tabla 15 Prueba de hipótesis general motivación y productividad laboral	30
Tabla 16 Prueba de hipótesis entre factores higiénicos y la eficiencia	32
Tabla 17 Prueba de hipótesis entre los factores higiénicos y la eficacia	33
Tabla 18 Prueba de hipótesis entre los factores motivacionales y la eficiencia.....	34
Tabla 19 Prueba de hipótesis entre los factores motivacionales y la eficacia	35
Tabla 20 Matriz de operacionalización de las variables.....	47
Tabla 21 Instrumento de recolección de datos	54
Tabla 22 Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach.....	57
Tabla 23 Nivel de correlación del Rho de Spearman	57

Índice de Figuras

Figura 1. Representación gráfica de la motivación.....	23
Figura 2. Representación gráfica de la productividad laboral.....	24
Figura 3. Representación gráfica de factores higiénicos.....	25
Figura 4. Representación gráfica de factores motivacionales.....	26
Figura 5. Representación gráfica de eficiencia.....	27
Figura 6. Representación gráfica de eficacia.....	28

RESUMEN

El objetivo general fue determinar la relación entre la motivación y la productividad laboral de los colaboradores de Agro Inversiones H.C. Narvaez S.A.C., Santa Anita 2021. La población fue finita por lo que estuvo compuesta por los colaboradores de Agro Inversiones con una muestra de 52 colaboradores los datos se recogieron mediante la técnica de la encuesta, se utilizó como instrumento el cuestionario y se empleó la escala de tipo Likert. La validez del instrumento se llevó a través de 3 expertos, posteriormente la prueba piloto para determinar el nivel de confiabilidad del instrumento. Para el análisis de datos, se utilizó tanto Microsoft Excel 2013 como el paquete estadístico para las ciencias sociales SPSS® 24.0. La investigación tuvo un diseño no experimental y de corte transversal, el nivel fue correlacional también tuvo un enfoque cuantitativo y fue de tipo aplicada así mismo de obtuvo como resultado de significancia ($p < 0.001$). Por lo tanto, existe relación significativa de positiva media ($r = 0,429$) entre las variables motivación y productividad laboral de los colaboradores en la empresa Agro Inversiones del distrito de Santa Anita. Significa que, al tener una motivación de carácter favorable, ésta ha influenciado en la productividad de sus colaboradores, en conclusión: El tener una alta motivación también ha permitido a la empresa lograr una productividad laboral adecuada para bien propio y de sus colaboradores, en términos de productividad y eficiencia.

Palabras clave: Motivación, Productividad, Colaboradores.

ABSTRACT

The general objective was to determine the relationship between motivation and labor productivity of Agro Inversiones H.C. Narvaez SAC, Santa Anita 2021. The population was finite, so it was made up of Agro Inversiones employees with a sample of 52 employees, the data was collected using the survey technique, the questionnaire was used as an instrument and the scale was used. Likert type. The validity of the instrument was carried out by 3 experts, subsequently the pilot test to determine the level of reliability of the instrument. For data analysis, both Microsoft Excel 2013 and the statistical package for the social sciences SPSS® 24.0 were used. The research had a non-experimental and cross-sectional design, the level was correlational, it also had a quantitative approach and was applied as well as obtained as a result of significance ($p < 0.001$). Therefore, there is a significant positive mean relationship ($r = 0.429$) between the variables motivation and labor productivity of employees in the Agro Inversiones company in the Santa Anita district. It means that, having a favorable motivation, it has influenced the productivity of its collaborators, in conclusion: Having a high motivation has also allowed the company to achieve adequate labor productivity for its own good and that of its collaborators, in terms productivity and efficiency.

Keywords: Motivation, Productivity, Collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años la motivación está siendo sometida a distintos cambios, es por ello que el comportamiento que se genera en todos los colaboradores de una determinada empresa, es influido por la motivación y que esto determina que pueden realizar sus actividades laborales con la capacidad necesaria para alcanzar los logros y que ayudan a poner en práctica estrategias que conduzcan a un modelo de negocio eficaz. Por ello cobra interés el análisis de la motivación ya que hoy en día las empresas, en base a la situación del covid-19, son impactadas ya sea de manera positiva o negativa en sus resultados; así mismo una buena motivación influye también en dichos resultados y se logre la diferencia en base a un alto productividad laboral de los colaboradores.

En el Perú, Peñaranda (2017), directivo que representa lo más importante para las organizaciones y los colaboradores es entender la transformación de la productividad laboral, dijo la corporación de Desarrollo Económico y Corporación de la Cámara de Comercio de Lima., se calcula en el 2017 medición por el número de empleados, la productividad laboral total en relación con el PIB aumentó en 0,5 si en todas las empresas. La motivación, es esencial porque ayuda a los empleados a sentirse con “ánimos”, es decir, el deseo de acercarse a su zona de producción con fortaleza, decisión y disposición para lograr notable efecto; que finalmente impacta en un buen desempeño laboral y productividad laboral.

A nivel local Guzmán y Mayta (2020), el estudio abarco según el objetivo general establecer en qué dimensión tiene que ver el neuromarketing y la conducta del cliente en organización JI jireh transport S.A.C, según el trabajo de información hace referir a la similitud que tienen ambas variables a su vez analizar y estudiar el comportamiento de cada uno de sus clientes.

Según Noboa, Torres, Estrella, y Vizúete, (2020), lenguaje motivacional y empoderamiento psicológico, respectivamente. Es la situación actual, donde muchas empresas, especialmente las sudamericanas, enfrentan el desafío de supervivencia en un mercado con más competencia, se ve obligada a analizar el desempeño del talento y buscar mejores formas de producir.

De tal manera De Los Heros, Murillo y Solana (2020), la justificación laboral en durante el covid-19: el caso de docentes universitarios del área de salud, descubrimiento de correlación con las habilidades generales, la autonomía, la socialización y la satisfacción laboral eran positivamente significativas, mientras que las variables potenciales que examinan aspectos del contexto de los dominios muestran una correlación débil.

Ordoñez (2018) el estudio de Estrategias de marketing y Comportamiento del Consumidor en la empresa AJEPER S.A., Huachipa, 2018, cuyo motivo del estudio nos da a conocer que tan importante es el comportamiento de sus clientes hacia sus colaboradores por la atención brindada, por ende, las estrategias implementadas hacen que haya una mejora en dicha empresa.

En la actual función se generó la siguiente pregunta:

Cuál es la relación entre la motivación y la productividad laboral de los colaboradores de Agro Inversiones H.C. Narvaez S.A.C., Santa Anita 2

Adicionalmente se formularon los siguientes problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación entre los factores higiénicos de la motivación y la eficiencia de los colaboradores de Agro Inversiones H.C. Narvaez S.A.C., Santa Anita 2021?
- ¿Cuál es la relación entre los factores higiénicos de la motivación y la eficacia de los colaboradores de Agro Inversiones H.C. Narvaez S.A.C., Santa Anita 2021?
- ¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales y la eficiencia de los colaboradores de Agro Inversiones H.C. Narvaez S.A.C., Santa Anita 2021?
- ¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales y la eficacia de los colaboradores de Agro Inversiones H.C. Narvaez S.A.C., Santa Anita 2021?

En este punto se formuló la defensa del estudio como teórica, práctica, social y metodológica.

Justificación Teórica, este trabajo de estudio se ejecutó conociendo que será muy útil para el avance de la investigación científica futura, relacionada con el tema y

problema en estudio tomada en cuenta, a través de las variables manejadas en esta investigación (Motivación y Productividad), es decir las fuentes obtenidas y el artículo presentado fueron recopilados de manera veraz y profesional, teniendo el énfasis de garantizar el aporte teórico que buscan solucionar sus problemas empresariales.

Justificación práctica, este trabajo tuvo como finalidad dar a saber la asociación que hay entre la Motivación y productividad laboral de los colaboradores de Agro Inversiones H.C. Narvaez S.A.C., Santa Anita 2021, esto permitirá que los administrativos y toda la empresa tomen medidas de contingencia ante cualquier dificultad o cuellos de botella, en otras palabras, minimizar los errores y riesgos de la organización para alcanzar las metas y objetivos organizacionales.

Justificación social, el presente estudio consistió en medir la motivación y el comportamiento de los colaboradores, teniendo una importancia fundamental en mejorar el desempeño empresarial de toda la cadena de suministro, puesto que la empresa debe considerar realizar una correcta transportación de la mercancía en los envíos e inventarios para ser competitiva en el mercado, ya que esto mostrará una satisfacción total en el comportamiento de los clientes de la empresa y esto beneficia al cliente por la adquisición. Por lo tanto, la indagación realizada para esta investigación será de gran ayuda para establecer una adecuada gestión logística cumpliendo con los estándares de calidad.

Justificación Metodológica, la investigación se realizó detalladamente siguiendo un procedimiento de investigación científica cumpliendo con los procesos, técnicas e instrumentos para la recolección de datos, los cuales a continuación, se menciona.

El objetivo general se da a continuación:

Determinar la relación entre la motivación y la productividad laboral de los colaboradores de Agro Inversiones H.C. Narvaez S.A.C. 2021.

También planteamos los siguientes objetivos específicos:

- Identificar la relación entre los factores higiénicos de la motivación y la eficacia de los colaboradores de Agro Inversiones H.C. Narvaez S.A.C., Santa Anita 2021.
- Identificar la relación entre los factores higiénicos de la motivación y la eficiencia de los colaboradores de Agro Inversiones H.C. Narvaez S.A.C., Santa Anita 2021.
- Identificar la relación entre los factores motivacionales y la eficacia de los colaboradores de Agro Inversiones H.C. Narvaez S.A.C., Santa Anita 2021.
- Identificar la relación entre los factores motivacionales y la eficiencia de los colaboradores de Agro Inversiones H.C. Narvaez S.A.C., Santa Anita 2021.

La hipótesis general ha sido establecida de la siguiente manera:

Existe relación entre la motivación y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Agro Inversiones H.C. Narvárez S.A.C., Santa Anita 2021.

Así como también, las hipótesis específicas:

- Existe relación entre los factores higiénicos de la motivación y la eficiencia de los colaboradores de Agro Inversiones H.C. Narvárez S.A.C., Santa Anita 2021.
- Existe relación entre los factores higiénicos de la motivación y la eficacia de los colaboradores de Agro Inversiones H.C. Narvárez S.A.C., Santa Anita 2021.
- Existe relación entre los factores motivacionales y la eficiencia de los colaboradores de Agro Inversiones H.C. Narvárez S.A.C., Santa Anita 2021.
- Existe relación entre los factores motivacionales y la eficacia de los colaboradores de Agro Inversiones H.C. Narvárez S.A.C., Santa Anita 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Huamaní (2016), en la tesis denominada estudio e importancia de la motivación laboral en la productividad de los agros negocios: caso empresa agropecuaria La Escondida, cuyo objetivo de estudio consistió en “reconocer a manera de relatar las variables motivación laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa agropecuaria la Escondida, entre los años 2010 y 2016”. Un método sencillo de estudio de caso que utiliza encuestas cualitativas y cuantitativas con entrevistas y encuestas tipo Likert se aplica a todos los colaboradores de la organización (20 personas). De acuerdo con la metodología y análisis de correlación de Pearson, la relación entre motivación laboral y productividad es positiva, lo que muestra que la correlación entre la encuesta de productividad individual de cada empleado y el índice de productividad de ventas fue de 0,91 y 0,99, lo que indica un grado de correlación muy alto. según el análisis de correlación de Pearson.

Montenegro (2016), en la tesis investigada *“influencia de la motivación en la eficiencia productiva en los empleados de la panadería y confitería Belén en el municipio de Matagalpa”*, el propósito del estudio fue examinar la influencia de los modelos en la capacidad productiva de los empleados a través de un estudio descriptivo, no experimental diseño con una prueba de 18 personas utilizando una figura de muestra no probabilística y el cuestionario como herramienta, escala de Likert, encontró que, El 17% de ellos piensa que la mayor motivación es la familia, en este caso motivando a la familia a seguir trabajando, el 17% apoyándose en compañeros y jefes, el 14% determinado por orden se hará en su vida o por mandato, el 11% dice estar tranquilo, el 8% acepta aceptar, el 6% comer, el 6% poseer y el 5% amar. El 5% restante del tiempo se debe a la necesidad de ahorrar, el 3% indica socialización, curiosidad por el estatus, el 2% indica independencia y el 2% indica honor. Finalmente, concluyó que la variable motivación contribuye a las actividades profesionales, lo que lleva a que los empleados proactivos estén preparados para alcanzar nuevas metas.

Ochoa (2014), la investigación *“Motivación y productividad laboral de la empresa municipal aguas de Xelaju”*, cuyo objetivo de estudio llevó estudiar la influencia de la motivación en la productividad laboral, determina lo cual el nivel de motivación tiene un impacto significativo al nivel de productividad laboral. Organización como productos de la estadística es del 75%, es la motivación el cual

se analiza hacia alcanzar lograr una productividad laboral efectiva, eficiente y de alta calidad, aplicando un diseño de investigación descriptivo, un estudio sistemático y experimental de la relación con los efectos de las variables, utilizando como instrumento un cuestionario a 50 trabajadores según la muestra calculada, escala de Likert, nivel de confianza 95%.

Cadena, (2019), en su investigación *“La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A.”* de la provincia de Pichincha, el propósito de estudio es “estudiar la relación entre la motivación y el desempeño laboral” el tipo de investigación cuantitativa, tamaño muestral de 50 trabajadores, aplicando como encuesta de 20 ítems basada en el tamaño de Likert como instrumento, además de la Ficha Ad Hoc Sociodemográfica y la evaluación de desempeño 90° por competencias que comprende 30 ítems, concluye, es decir, la motivación y el desempeño son dos variables que se correlacionan con los requisitos y competencias establecidos para el operador de Envatub S.A. Excepto por la necesidad de autoestima. Respecto al estadístico, podemos mencionar el resultado Pearson 0.01, demostrando que la correlaciones son altamente significativas.

A nivel nacional Nivelá (2019), en su estudio titulada *“La motivación y su influencia en la productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos, 2016”* (tesis posgrado), el propósito de estudio es diseñar un sistema de acciones de motivación lo que tiene un efecto positivo en la productividad laboral de las pequeñas fincas bananeras de la provincia de Los Ríos. A través de una investigación mixta (cualitativa y cuantitativa), tipo correlacional, aplicando test de 20 preguntas validado por expertos del sector y coeficiente de chi cuadrado, concluye que, el método de labor realizo, la conclusión de los datos de demostración de investigación para escribir una investigación científica obtenida de un experimento planificado es un nivel de productividad como resultado lógico al tiempo que asegura la motivación óptima de un grupo de colaboradores para las actividades básicas del trabajo. Ambas cosas; Chi cuadrado de 4.127 sobre la hipótesis real, la cual es superior que el ensayo de hipótesis teórica que es: 3.84, demostrando que la hipótesis se acepta.

Por otro lado, la investigación de Callata y Gonzales (2017), denominada medida de *“Motivación y productividad laboral en trabajadores del municipio de la*

joya, Arequipa”, (tesis de grado), tuvo como propósito de investigación “determinar la relación entre las dimensiones de la Motivación y Productividad Laboral en los trabajadores. Concluyen que, de las cinco dimensiones de la motivación, cuatro, son las que se correlacionan con la productividad laboral. A mayor motivación, mayor productividad en la empresa; tipos de investigación descriptiva, modelos de investigación no empíricos y longitudinales, tipos de correlación, aplicando test de 19 preguntas validado por expertos del sector, y con alto indicador de fiabilidad según Alfa de Cronbach superior a 0.70, sobre una muestra de 55 trabajadores; en ese sentido, el grado de conexión a través de los cinco aspectos de la motivación y la productividad en el trabajo. Cuatro de ellos surgieron ser importantes, $p < 0.05$: Motivación intrínseca (.001), creación de regulación (.003), motivación reducida (.001) y regulación externa (.004), la dimensión regulatoria especificada se considera no significativa (.059). Estos resultados muestran cómo los trabajadores motivados en La Joya son más productivos, por lo que es importante estar motivados para lograr buenos resultados a valor personal y empresarial.

Por otro lado Quispe (2017), sobre la investigación “*La Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017*”, el propósito de estudio es verificar la relación que tiene entre sus variables con forma de investigación descriptiva, correlativa, transversal, diseño no experimental, aplicando test de 66 preguntas, de las cuales 38 ítems corresponden a la primer variable y 28 ítems a la segunda variable, validado por 5 expertos del sector y con alto índice de fiabilidad, Alfa de Cronbach ,822 para la variable motivación y 0,798 de fiabilidad en la encuesta de la segunda variable, manifestación conformada por 90 trabajadores, concluye que, hay conexión fuerte efectivamente alta de sus dos variables; Al respecto los estadísticos encontrados demuestran que, si existe relación entre las variables y se confirma la hipótesis por la investigación estadística Rho de Spearman acá, tiene un coeficiente de similitud de 0,801 y una conexión de significación bidireccional de 0,000, que en el 80,1% de los casos se clasifica como una fuerte correlación entre variables.

Por su parte Rojas (2017), en su investigación “*CYJ Constructores y Contratistas S.A.C, Lima 2017*”, el propósito de estudio es verificar si las variables tienen relación. Mediante un tipo de encuesta descriptiva, diseño correlacional, de corte transversal, aplicando un cuestionario de Escala de Likert que consiste de 16

ítems a 300 trabajadores, validado en un 90% a discreción del experto y sometido a fiabilidad mediante Alfa de Cronbach, siendo que la medida de motivación muestra una fuerte confianza en que la versión de 8 ítems tiene un coeficiente de 0,721, mientras que la variable de rendimiento muestra una fuerte confianza en que la versión de 8 ítems tiene un coeficiente de 0,720. Se concluyó que la motivación es la principal causa que avance la productividad de los trabajadores de CYJ Constructores y Contratistas SAC. Principios de 2017; Las principales pruebas de hipótesis muestran que, si más de 90 empleados están dispuestos a asumir la responsabilidad y mejorar su trabajo, el valor de chi-cuadrado es 260,83, clases de liberación de 16 y valor de significancia de 0,000. Demostrado ser cierto. Además, el coeficiente de correlación de Pearson es 0.91 y el valor de significancia es 0.000, lo que confirma que hay buenas causas para fijar que la motivación es el divisor que perfeccionara la productividad de los colaboradores en la casa de construcción CYJ. ... Primer semestre de 2017.

De acuerdo a Pizarro (2017), en el estudio *“Motivación y productividad del personal de la oficina de admisiones en establecimientos privados en su estudio, Lima”*, el objetivo para 2016 fue resolver la relación entre los motivos de admisión de empleados del sector privado y la productividad en el trabajo. Existe una correlación moderada en ambas variables utilizando razonamiento cuantitativo, razonamiento hipotético, enfoque aplicado, sin diseño experimental, correlación explicativa y modelos transversales. Esta herramienta ha sido validada por 3 expertos en la materia. De manera similar, el alfa de Cronbach requiere una sola dosis y tiene una dinámica inicial de 0.852, en proporción a su alta fiabilidad. La segunda variable de la productividad laboral es 0,805, lo que genera una alta confianza. Dado que la población y la muestra fueron 50 empleados, se aplicó muestreo no aleatorio y escalas Likert.

Alberca y Cruz (2019), en la investigación *“Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas de Viettel Perú SAC”*, Chiclayo, cuyo objetivo del estudio fue tamaño muestral conformado por 36 empleados fue el cuestionario de 54 ítems, 39 relacionados a la variable motivación y 15 relacionados a la segunda variable, validado mediante juicio de expertos, y sometido a confiabilidad mediante Alfa de Cronbach, proyectando un .833 para motivación y un .819 para desempeño laboral, demostrando fuerte confiabilidad, concluyeron entonces, en el espacio de

ventas de Viettel Perú SAC-Chiclayo, existe una conexión entre la motivación del empleado y el desempeño laboral, y según Spearman Rho, la correlación es débil ($r = .372$) y significativa ($p = .026$).), Desde $p < 0.05$. Esto significa que la motivación de los empleados de Viettel no afecta significativamente su capacidad para realizar sus tareas diarias dentro de la organización.

A nivel local, Cabañas y Ramírez (2020), en la investigación de *“Motivación investigadora y la conexión con la productividad de los colaboradores de la empresa Tabacalera del Oriente SAC, Tarapoto”*, cuyo propósito habitual es resolver la conexión entre sus variables, su trabajo con una especie de investigación básica, diseño de estudio no empírico, descripción transversal, correlación, cuantitativa, tamaño muestral 89 empleados, tipo de muestra no probabilística, con un cuestionario de 19 ítems como instrumento, probado de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, 0.979 en dirección a su la variable motivación y 0.973 para la variable motivación. Productividad, concluyen que a mayor motivación mayor será la productividad. Para probar la hipótesis fue realizada mediante análisis estadístico Rho de Spearman con coeficientes 0.9 (correlación fuertemente positiva) y valor p de 0.000 (valor p 0.05), por lo que se desestima la hipótesis nula y la muestra tiene una hipótesis alternativa asociada. Se acepta. (Senior) Productividad del Empleado Tabacalera del Oriente SAC, Tarapoto 2019.

Ríos y Vigo (2019), en su tesis titulada *“La Motivación y su Relación con el Desempeño Laboral de los Empleados de la Congregación Distrital de Banda de Shilcayo, Tarapoto”*, el propósito general fue definir la unión entre la motivación y el desempeño de los trabajadores del Ayuntamiento de La Banda Decil Cayo durante 2017. y correlacional, dimensión de la muestra de 86 empleados, muestreo probabilísticas de población finita, concluyen que, Los resultados muestran que en 2017 existe un vínculo directo e importante entre la motivación de los empleados del casco urbano de La Banda de Shilcayo y su capacidad para el desempeño de sus funciones. Alta eficiencia laboral. El valor de "p" resultante (significativo = 0,00) es menor que 0,05, por lo que las estadísticas muestran la conexión a través dos variables. De manera similar, un valor "r" de 0,875 está correlacionado positivamente.

En esta sección se consideran contrariamente a los resultados de este estudio, seleccionamos la relación empírica del área objetivo para analizar la contribución al

estudio. Se presenta el estado moderno de la variable estudiada para identificar la realidad del problema, ubicarlo en la situación real y establecer los criterios para tomar una posición regulatoria.

Una de las situaciones más influyentes en el éxito es que incluyas propósitos comerciales en la práctica de los empleados, donde un mayor desempeño se considera más efectivo. La motivación es la fuerza impulsora detrás de esta actuación.

Respecto a la Motivación existen diversas teorías, al respecto podemos mencionar:

Conforme la práctica de los dos Factores de Herzberg. (Como se refirió en Peña, C, 2015, pág. 15), propone que la motivación para trabajar depende de dos factores que, para efectos de esta investigación, los consideramos como las dimensiones: factores higiénicos y factores motivacionales.

Sobre los primeros, indica que Tienen una capacidad limitada para interpretar todas las destreza físicas y ambientales de los empleados en el lugar de trabajo y tienen un fuerte impacto en su comportamiento. Condiciones laborales, conexión con en jefe, sueldo y remuneración, seguridad laboral y relación con los compañeros, teniendo en cuenta según (Herzberg, 1959 citado en Peña, 2015, p. 18).

Respecto a los segundos, Enumeran los títulos de trabajo, las funciones y las obligaciones asociadas con él. Cuando esto es óptimo, incluye un sentido de logro, una percepción de desarrollo profesional que se ha demostrado a través del desempeño de trabajos y actividades emocionantes y significativos en el lugar de trabajo, al tiempo que aumenta la satisfacción, si no., Use e induzca insatisfacción, no óptima. Considere los siguientes criterios: Asignación de responsabilidades, libertad para decidir cómo hacer negocios, potencial de promoción, uso pleno de las habilidades personales, establecimiento de objetivos y tasa en contra, simplificación de la posición (extendida o fortalecida por quién) de tal manera (Herzberg, 1959 citado en Peña, 2015, p.18). Creo que el funcionamiento más adecuado de este objeto es el trabajo. También diría que la satisfacción e insatisfacción laboral son dos productos experiencias. Los factores que crean la satisfacción de los empleados tienen orígenes diferentes a los factores que causan insatisfacción.

Según Madero y Olivas (2016), las definiciones de tiempo más aceptadas son: Esto sugiere que son las fuerzas psicológicas las que operan dentro de una persona y determinan el grado de esfuerzo y paciencia y la dirección del comportamiento que se libera sobre el comportamiento, que no está bajo una gran presión contextual. Limitaciones. Sugirió que se trata de un proceso psicológico provocado por la interacción entre los individuos (deseo, valores, intereses, metas, etc.) y el entorno (condiciones de trabajo, respuestas, tipo de trabajo).

De tal manera que, Steers et al. (2012) señala que la motivación es la fuerza impulsora que empodera y guía el comportamiento humano, y no solo impulsa a los empleados a actuar en el lugar de trabajo, sino que también influye en la gestión. El grado y la duración de la acción tienen un cierto efecto ambiente organizacional.

Respecto a la variable productividad, en los tiempos actuales, es utilizado por la colectividad de las estructuras públicas y privadas y se utiliza como una dimensión que colabora al aumento y crecimiento de la organización. La definición de este término según. Koontz y Weihrich (2004) citados en Fuentes, (2012) "Hay tres criterios de uso común para evaluar el rendimiento del sistema en lo que respecta a la productividad". Para efectos de esta investigación, los consideramos como las dimensiones: Eficiencia, eficacia y efectividad".

Por otro lado, Neyra, (2009) citado en Callata y Gonzales (2017, p. 32), define a la productividad como: Criterios cuantitativos que miden la eficiencia o el uso de un recurso en particular, como el tiempo de actividad de la máquina, la cantidad de energía o esfuerzo requerido para completar una tarea o trabajo. En particular.

Según la Dirección de fomento a la Productividad, (2012), en la guía de procedimientos de gerencia de la productividad del trabajador, define la productividad como:

Esto permite que todos en el lugar de trabajo optimicen la contribución de todos los recursos físicos, financieros y tecnológicos a la producción de productos y / o servicios que coexisten con la empresa para hacerla más competitiva, resultado de un sistema inteligente que puede. La economía del país. Mejorar la sostenibilidad económica y empresarial, mantener y desarrollar plantas de fabricación y empleo nacionales y aumentar los ingresos de los trabajadores Según esta definición, la

productividad depende de las instalaciones que una organización puede proporcionar y del apoyo que recibe para sus trabajadores.

A propósito del trabajo remoto implementado por la mayoría de empresas privadas, a partir de la COVID 19, según él (Foro económico Mundial, 2020), una encuesta realizada a líderes empresariales, indica que:

La mayoría de estos los ejecutivos (78%) esperan que los estilos de trabajo actuales tengan un impacto negativo en la productividad, el 22% demora con un choque negativo fuerte y tres de estos escépticos impactarán la productividad. Solo el 15% piensa que no darán o tendrán un impacto positivo. Razón posible.

- El cambio al teletrabajo se elabora a lo largo de un plazo de estrés adicional implicado por los perjuicios asociados con la pandemia COVID19.
- El personal de enfermería se ve sometido a una presión adicional: tienen que hacerse cargo de muchos trabajos de cuidados no remunerados necesario a los rigurosos cambios a disposición de las escuelas y jardines de infancia.
- Las informaciones estructuradas de teletrabajo continúan creando un sentido de comunidad y aseguran un flujo de comunicación en el espacio profesional seguidamente del cierre.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Enfoque

El estudio se ejecutó bajo el enfoque cuantitativo, conforme a Hernández, et al. (2014) se formula una medida numeral para alcanzar efecto de toda variable de análisis. Es así que en estas últimas se precisan las variables fundamentales de la tesis, las que son definidas conceptual y operacionalmente.

Según D'olivares y Casteblanco (2015), el enfoque cuantitativo consiste en combinar el proceso secuencial y la evidencia. Todas las etapas se cruzan. y comienza con ideas conservadoras, haga preguntas y objetivos de investigación, revise la literatura y desarrolle un marco de opiniones.

3.1.2. Tipo

El estudio es aplicado, de acuerdo a Valderrama (2016), la investigación aplicada busca edificar un sustento de información que complemente el informe existente al tomarla y cotejarla.

Por otro lado, Rodríguez (2020), es el tipo de investigación en la que los investigadores establecen y conocen los problemas, por lo que la investigación se utiliza para responder preguntas específicas.

3.1.3. Nivel

La investigación correlacional es cuando dos variables se miden y se establece una asociación estadística entre ambas. Para Ortiz et al. (2019) que puede ver las relaciones o relevancia que existen entre múltiples ideas, rango o versátil en un marco propio.

De acuerdo con Kowalczyk (2019), una correlacional se define simplemente como una relación entre dos variables. El propósito de usar correlaciones en la investigación es averiguar qué variables están conectadas.

3.1.4. Diseño

De acuerdo a Swart, Kramer, Ratele, y Seedat (2019), en los modelos no experimentales definen como la investigación que se desarrolla sin maniobrar la

variable, es decir que reúnen datos en forma pasiva sin introducir cambios o tratamientos.

Según Hernández y Mendoza (2018), manifiestan que: el diseño de corte transversal permite al investigador recolectar los datos para un tiempo determinado y su finalidad son generalmente:

- Describir la variable en un grupo de observaciones (muestra o población) o determinar el rango o tipo de variable en un momento particular.
- Evaluar la situación, comunidad, evento, síntoma o contexto en un momento particular.
- Análisis de correlación de la incidencia de una variable en particular con el tiempo o duración.

3.2. Variables y operacionalización

Para esta investigación se empleó las variables cualitativas con un enfoque cuantitativo. Según Hernández et al. (2014), manifiesta que se centra en la comprensión de ciertos acontecimientos estudiándolos a partir del punto de vista de los sujetos implicados en un entorno real y con relación a su marco. Es decir, es cambiante la motivación y productividad laboral con sus respectivas dimensiones e indicadores en secciones medibles.

3.2.1. Motivación

3.2.1.1. Definición conceptual

Según Madero y Olivás (2016), identifica la motivación es un patrón que indica que es una energía psicológica que actúa interiormente de un singular y determina la gestión de las disposiciones emitidas, de los niveles de ímpetu y de persistencia cuando la actuación no está sujeta a fuertes obstrucciones y provisiones de la situación.

3.2.1.2. Definición operacional

La evaluación de la variable se basó en medir sus dos dimensiones mencionadas por Madero y Lujan en su libro: condiciones de labor y bienestar, relaciones con sus jefes, salario y remuneración, seguridad en el trabajo relación con los colegas, delegación de responsabilidades, libertad para decidir una labor, posibilidades de promoción, utilización plena de las habilidades personales, Se usó

como instrumento de recolección de información y fueron valoradas mediante la escala de Likert. (Ver Anexo 1)

3.2.2. Productividad laboral

3.2.2.1. Definición conceptual

Según Koontz y Weihrich (2004), manifiesta como la relación de entrada y salida durante un período determinado. Esta lista dentro de la multitud de medios y servicios prestados y el número de medios usado. En el desarrollo de la productividad para medir el desempeño de los lugares de trabajo, máquinas, grupos de trabajo y empleados.

3.2.2.2. Definición operacional

La evaluación de la productividad laboral se basó en medir sus dos dimensiones mencionada por Koontz y Weihrich en su libro: número de atención, numero de ventas, seguimiento de cartera de clientes, número de quejas de clientes, numero de sugerencias, número de felicitaciones, información actualizada y formulación de objetivos y evaluación de objetivos. Se usó instrumento de recolección de información el formulario fue valoradas mediante la escala de Likert. (Ver Anexo 1)

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La tesis fue representada por un total de 52 colaboradores de Agro Inversiones H.C Narvaez S.A.C., debido a que se conoce los componentes exactos de la población

En el presente estudio se ha considerado una población finita. De acuerdo a Arias, Villacís y Miranda (2016), Una población de estudio es un conjunto de casos definido, limitado y accesible que proporciona una referencia para seleccionar muestras que cumplen con un conjunto de criterios predefinidos.

3.3.2. Criterios de selección

3.3.2.1. Inclusión

En relación con la tesis se tuvo en cuenta a los colaboradores que se encuentran trabajando vigente con la empresa Agro Inversiones H.C Narvaez S.A.C., Santa Anita 2021.

3.3.2.2. Exclusión

En dirección a esta investigación no se consideró a ninguna persona que no tenga relación con la empresa Agro Inversiones H.C Narvaez S.A.C., Santa Anita 2021.

3.3.3. Muestra

De acuerdo a Saleem (2018), cuando se estructura la investigación, se determina cual será población puesto que es donde se pretende evaluar las interrogantes. Según lo manifestado, al estructurar la investigación se tiene que definir la población de estudio y sacar la muestra, puesto que esta servirá para deducir la problemática a investigar. De esta manera al considerar a la totalidad de los colaboradores, que son 52, estas se considerasen como una muestra censal.

De acuerdo con Namakforoosh, (2013), si tiene una población relativamente pequeña (fácil de manejar), debe revisar el censo. Entonces la muestra es probable, poblacional e intencional. Por lo tanto, la muestra estuvo constituida por los 52 colaboradores.

3.3.4. Muestreo

El muestreo es el procedimiento de seleccionar un grupo de elementos pertenecientes a una población que se quiere estudiar con el propósito de poder caracterizar a toda la población.

De acuerdo con Arias (2012), sostiene que es el subgrupo de la población en que cada elemento tiene las mismas posibilidades de ser escogido. Sin embargo, por tener los componentes de la muestra características homogéneas, se tomó en consideración para la investigación un muestreo por conveniencia. A juicio de Scribano (2008), refiere procedimiento la selección de unidades de muestra es arbitraria, por lo tanto, las unidades de muestra se eligen por sí mismas o se

seleccionan en función de su disponibilidad. inmediata. Por lo tanto, el investigador consideró una cantidad de 52 colaboradores. Del Gran Mercado Mayorista de Lima.

3.3.5. Unidad de análisis

Se analizó de la forma coherente el análisis al principal factor representativo siendo objeto sobre preparación específico para una medición de investigación según el interés de quien o que mide. Tal como Gómez (2006), manifiesta que son los sujetos que van a ser medidos. Por lo tanto, el elemento de análisis estuvo representada los colaboradores de Santa Anita del GMML.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La técnica que se aplicó en el estudio es la encuesta, donde los datos obtenidos permitieron conocer las diferentes apreciaciones por parte de los colaboradores de Agro Inversiones

De tal manera que Hernández et al. (2018), enfatizar que es una técnica que intenta extraer reporte de una muestra de personas que brindan sobre sí mismos o sobre un asunto específico. De modo que, la encuesta se utilizó como estudio para obtener información adecuada de los trabajadores.

3.4.2. Instrumento

El instrumento es un conjunto de preguntas concebidas con el deseo de producir el informe necesario para alcanzar los objetivos del estudio, de cada unidad de análisis y que forma parte del centro del problema de estudio. Dicho con palabras de Niño (2011), declara que está compuesto por un grupo de preguntas relativas de una o diversas variables que se van a medir.

Según el Hernández et al. (2014), declaran que es un grupo de ítems que se exponen a modo de afirmaciones con el propósito de medir la respuesta del individuo en 3, 5 o 7 valores. El cuestionario que se aplicó en la investigación fue la escala Likert; que se basa en una serie de elementos de ítems mostrados en forma de afirmaciones. (Ver Anexo 3).

Tabla 1*Técnica e instrumentos*

Variables	Técnicas	Instrumento
Motivación	Encuesta	Cuestionario
Productividad Laboral	Encuesta	Cuestionario

3.4.3. Validez

En la investigación se pidió el juicio de tres expertos especialistas en el asunto de estudio, donde las preguntas están en función de una serie de indicios. idóneos para toda dimensión de las variables, así como con los objetivos específicos del estudio. (Ver Anexo 2)

Respecto a la validez de expertos o face validity, Hernández y Mendoza (2018), Indica el rango de acta que mide claramente esa variable de conformidad, con una voz calificada y afirma que está relacionada con la validez de su contenido (p. 235).

Según Martínez y March, (2015), la validez de contenido se refiere principalmente a la medida en que las herramientas que representan varios elementos están destinadas a compilarse en una estructura teórica (p. 112).

Tabla 2*Información de expertos asignados para validación*

Información de expertos validadores	
Experto 1	Dr. Bardales Cárdenas, Miguel Mg.
Experto 2	Masías Fernández, Mery Gemeli
Experto 3	Mg. Farro Ruiz, Lizet Malena

Visto los datos de la tabla 2, revela la información correspondiente de los 3 expertos validaron el instrumento con gran cuidado y compromiso.

Tabla 3*Validación por juicio de expertos: Motivación*

Criterios	Exp. 01	Exp. 02	Exp. 03	Total
Claridad	85%	85%	88%	258%
Objetividad	88%	88%	92%	268%
Pertinencia	85%	85%	85%	255%
Actualidad	90%	90%	90%	270%
Organización	90%	90%	90%	270%
Suficiencia	85%	85%	86%	256%
Intencionalidad	78%	85%	90%	253%
Consistencia	84%	86%	84%	254%
Coherencia	85%	85%	85%	255%
Metodología	90%	90%	90%	270%
			TOTAL	2627%
			CV	87.57%

Tabla 4*Validación por juicio de expertos: Productividad Laboral*

Criterios	Exp. 01	Exp. 02	Exp. 03	Total
Claridad	85%	85%	85%	255%
Objetividad	87%	87%	91%	265%
Pertinencia	85%	85%	88%	258%
Actualidad	90%	90%	90%	270%
Organización	90%	90%	90%	270%
Suficiencia	85%	85%	85%	255%
Intencionalidad	85%	85%	85%	255%
Consistencia	87%	85%	92%	264%
Coherencia	86%	85%	92%	263%
Metodología	90%	90%	92%	272%
			TOTAL	2627%
			CV	87.57%

3.4.4. Confiabilidad

Se aplico el coeficiente de Alfa de Cronbach, mediante la realización de una encuesta de 52 colaboradores que representaron una parte del lugar de estudio. Una

vez obtenidos los datos de crear una matriz de datos en el Excel seguidamente serán exportados y procesados en el programa estadístico SPSS V25.

Según Dacto, Vaca y Reinoso (2017). De esta manera, se comprende que los datos obtenidos del cuestionario son confiables si están por encima del valor aceptable mencionado.

Según Filgueiras, Rozas, y otros (2019), Los estudios de confiabilidad ayudan a clasificar de una manera sistemática y completa todos los aspectos que implican un riesgo para la población.

Tabla 5

Confiabilidad de la variable Motivación y productividad laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,869	34

Considerando los datos en la tabla 5, aplicando Alfa de Cronbach hacia el análisis de motivación y productividad laboral, el cuestionario este compuesto por 34 ítems, resultado un nivel de confiabilidad de 0.869 en otras palabras, que el instrumento de la investigación es de nivel elevada para ser aplicado. (Ver Anexo 4).

Tabla 6

Confiabilidad de la variable Motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,768	18

Visto los resultados en la tabla 6, de la variable motivación, formulario creado por 18 ítems y al ser procesado dio como consecuencia para el alfa de Cronbach 0.768 en base al resultado, el instrumento es de nivel aceptable para ser aplicado. (Ver Anexo 4).

Tabla 7*Confiabilidad de la variable Productividad laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,804	16

Visto los resultados en la tabla 7, de la variable productividad laboral, formulario creado por 16 ítems y al ser transformados dio como derivación para el alfa de Cronbach 0.804 por lo tanto, el instrumento de investigación es de nivel elevada para ser aplicado. (Ver Anexo 4).

3.5. Procedimientos

En este estudio inicio con la formulación de un título y la empresa para el objetivo de estudio. Luego, se realiza la elaboración de la introducción se identifica el planteamiento del problema, objetivos e hipótesis con sus respectivas justificaciones del problema de investigación, se recurre a distintas causas primarias y secundarias a fin de completar el marco teórico la cual se ahondo la información por medio del estudio de las variables bajo el enfoque de diversas teorías. Así mismo al culminar el total de las encuestas, se comenzó a ordenar la recolección de toda la información, por medio de un soporte de datos en el programa SPSS y poder plasmarlo, teniendo como resultado diversas tablas, gráficos y por último se desarrolló el registro descriptiva e inferencial. Para la recolección de la información, se solicitó licencia correspondiente para la aplicación del dispositivo de investigación de búsqueda ante la Gerencia General de la empresa Agro Inversiones H.C. Narvaez S.A.C., identificada con RUC N.º 20552237936

Se realiza una encuesta utilizando la aplicación Google Forms. Esto se debe principalmente al trabajo cooperativo de los participantes dando como resultado situaciones y emergencias provocadas por Covid19. Su cooperación voluntaria se documenta mediante la firma del formulario de notificación adjunto a los documentos de respaldo.

3.6. Método de análisis de datos

El estudio de información se efectuó usando las siguientes estadísticas:

3.6.1. Análisis de datos descriptivo

Esta información recopilada como un instrumento del cuestionario se procede a registrar en una base de datos con tablas estadísticas de Excel 2019. Luego, se realizó el análisis de la estadística descriptiva los resultados recaudados, para ello se recurre al proyecto estadístico SPSS v.25, con la finalidad de desarrollar un resumen de la investigación a través de tablas y gráficos que permitan interpretar los resultados de forma clara y sencilla.

Según Llinás y Rojas (2015), Consiste en una rigurosa técnica para recopilar, exhibir, explorar y explicar los datos analizados.

3.6.2. Análisis de datos inferencial

Los datos inferenciales permiten interpretar los resultados registrados en cada tabla o gráfico, del mismo modo se analiza la relación entre las variables, los cuales son tomadas para contrastar las hipótesis según (Serrano, 2020), menciona que es un método utilizado para inferir que los datos obtenidos de la muestra sobre una población. Los datos estadísticos son cálculos que se realizan a los valores obtenidos de una porción de la población que se selecciona con criterios rigurosos. El estadístico a utilizar de la prueba de normalidad que se analiza en el desarrollo de la tesis.

3.7. Aspectos éticos

En el actual estudio se realiza cumpliendo escrupulosamente las líneas de la Universidad César Vallejo, es decir se utilizarán los derechos de autor y consultoría y la relevancia intelectual de cada obra, utilizando para ello las normas APA séptima edición, finalmente, se realizó con el consentimiento de la empresa a investigar, que participan como la muestra y facilitaran la información correspondiente.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 8

Resultado descriptivo de motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	a veces	5	9,6	9,6
	casi siempre	46	88,5	98,1
	siempre	1	1,9	100,0
	Total	52	100,0	

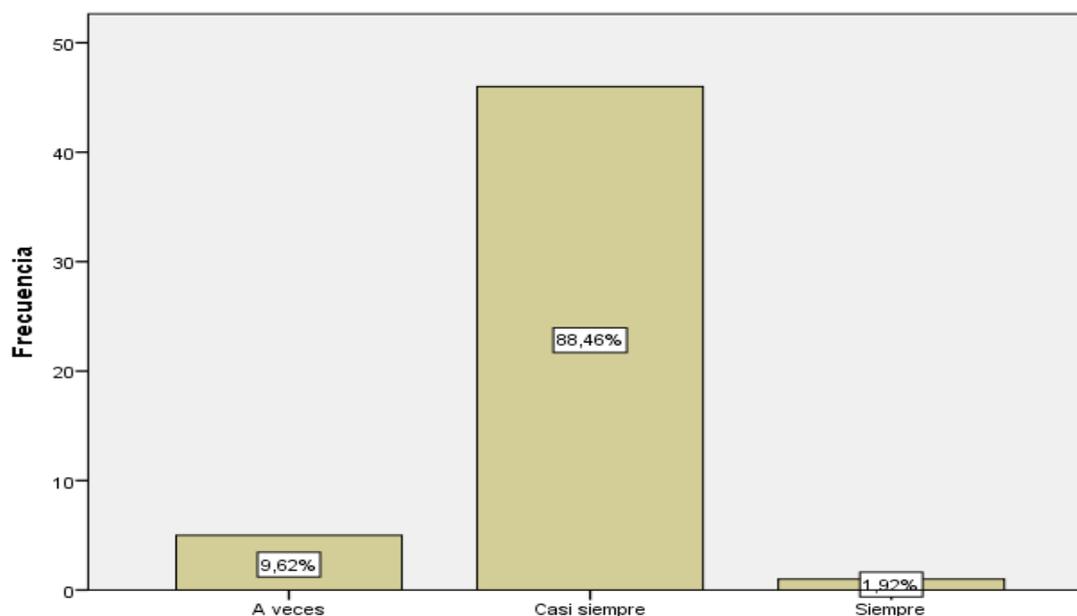


Figura 1. Representación gráfica de la motivación

Visto los datos de la tabla 8 como la figura 1, se aprecia que, de un total de 52 encuestados, el 88.46% respondió casi siempre, el 9.62% indicó a veces, y el 1,92% siempre, con base a estos resultados, es evidente que casi siempre se encuentran motivados.

Tabla 9

Resultado descriptivo de productividad laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	a veces	51	98,1	98,1
	siempre	1	1,9	100,0
	Total	52	100,0	

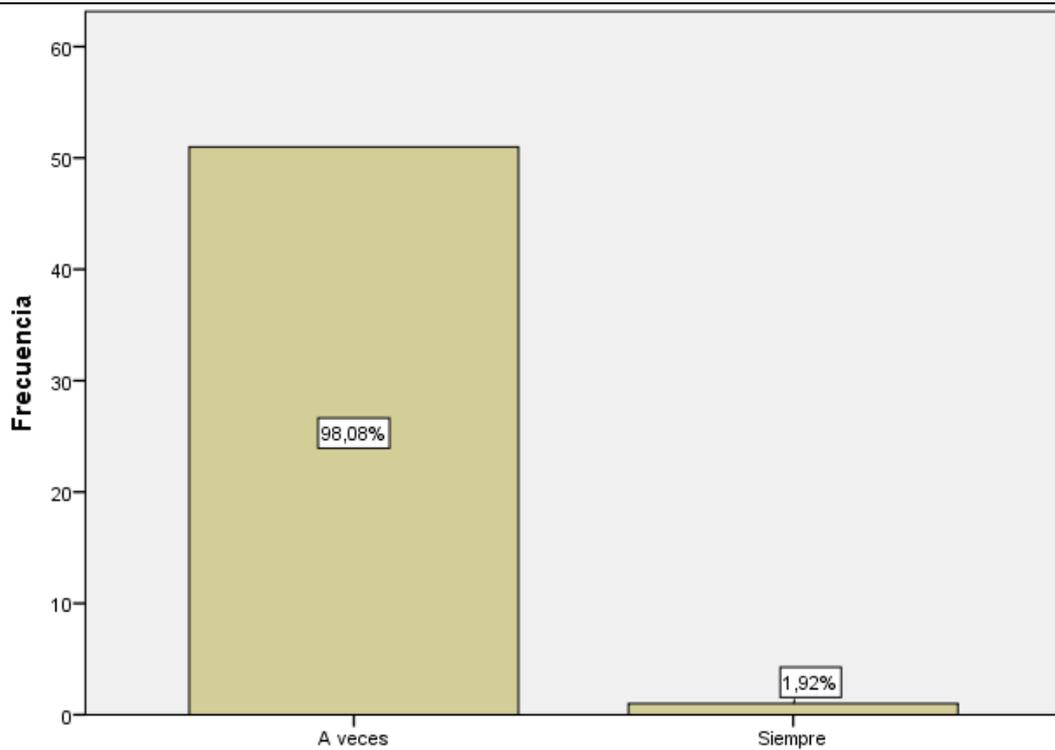
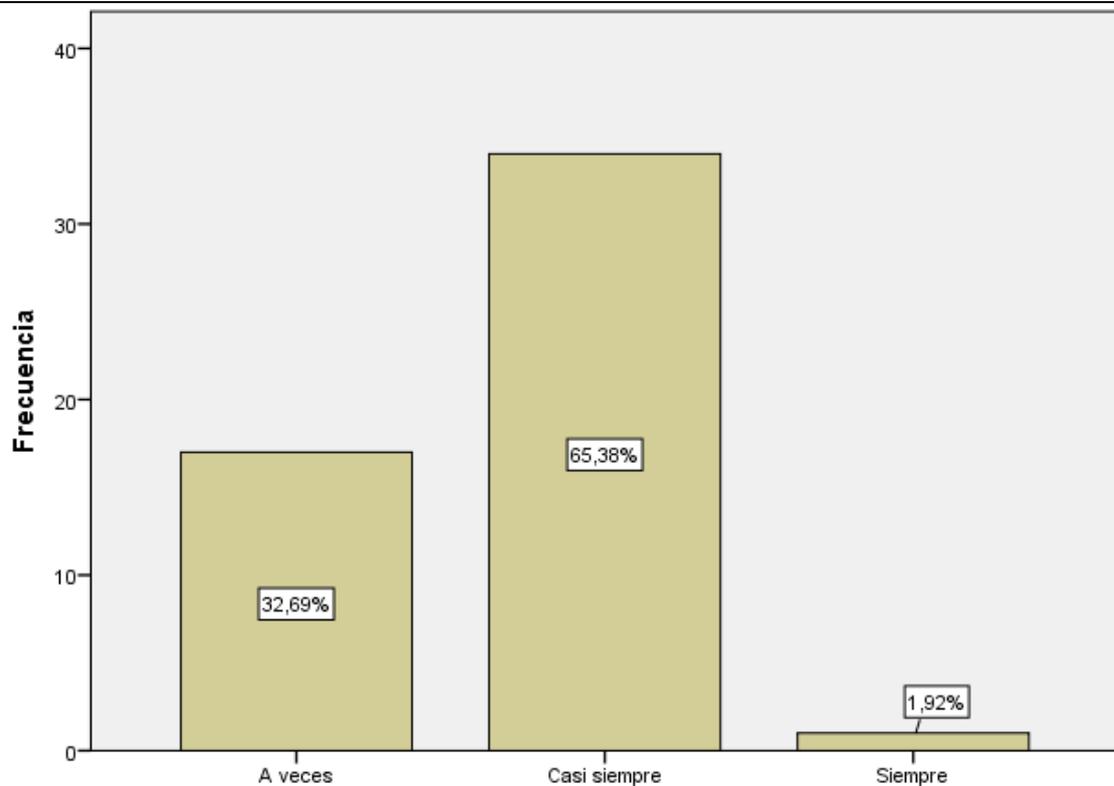


Figura 2. Representación gráfica de la productividad laboral

Respecto a la tabla 9 como la figura 2, se observó que, de un total de 52 encuestados, el 98,8% respondió a veces y el 1,92% siempre. Conforme a estos resultados, se evidencia la estimación de la productividad laboral de la empresa Agro Inversiones H.C Narvaez S.A.C.

Tabla 10*Resultados descriptivos de Factores higiénicos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	a veces	17	32,7	32,7
	casi siempre	34	65,4	98,1
	siempre	1	1,9	100,0
	Total	52	100,0	

**Figura 3.** Representación gráfica de factores higiénicos

Respecto a la tabla 10 y el gráfico plasmado en la figura 3, se observó que, de un total de 52 encuestados, el 65,38% respondió casi siempre, el 32,69% indicó a veces y el 1,92% después de estos resultados siempre queda claro que los factores higiénicos son importantes para su desempeño de cada uno de ellos.

Tabla 11

Resultado de factores motivacionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	a veces	1	1,9	1,9
	casi siempre	50	96,2	98,1
	siempre	1	1,9	100,0
	Total	52	100,0	

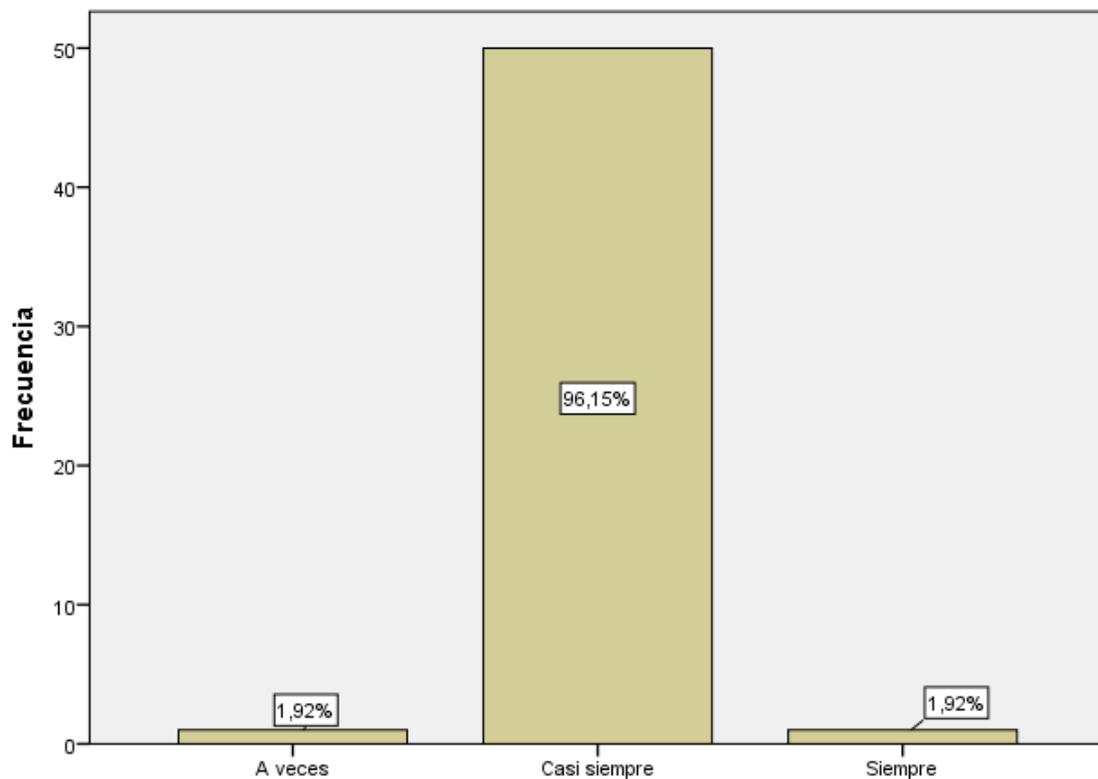


Figura 4. Representación gráfica de factores motivacionales

Respecto a la tabla 11 y el grafico plasmado en la figura 4, se examina un total de 52 investigados, el 96,15% respondió casi siempre, el 1,92% indico siempre y el 1,92% a veces, conforme a estos resultados casi siempre los colaboradores de Agro Inversiones están aplicando sus habilidades en su área respectiva.

Tabla 12

Resultados descriptivos de eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	17	32,7	32,7
	a veces	34	65,4	98,1
	siempre	1	1,9	100,0
	Total	52	100,0	

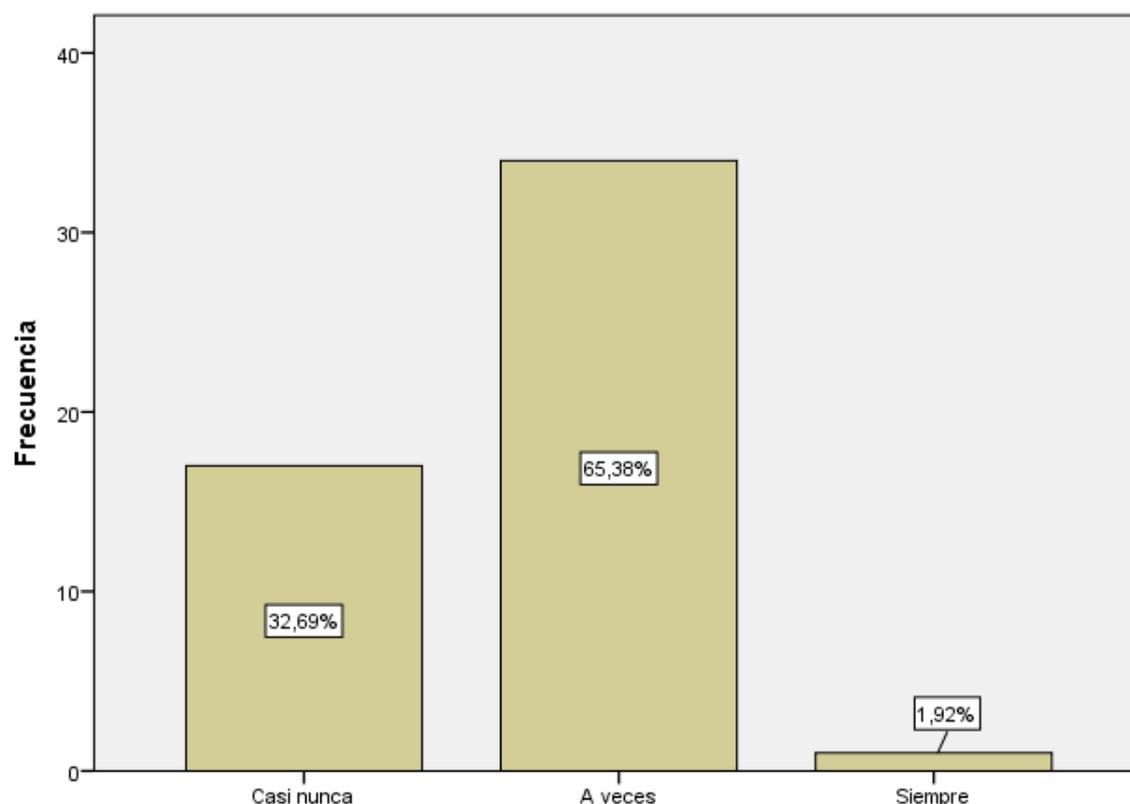


Figura 5. Representación gráfica de eficiencia

Respecto a la tabla 12 y el grafico plasmado en la figura 5, se observó que, de un total de 53 encuestados, el 65,38% respondió a veces, el 32,69% indicó casi nunca y el 1,92% después de estos resultados siempre queda claro que es necesario evaluar la eficiencia de cada uno de los colaboradores

Tabla 13

Resultado descriptivo de eficacia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	a veces	35	67,3	67,3
	casi siempre	16	30,8	98,1
	siempre	1	1,9	100,0
	Total	52	100,0	

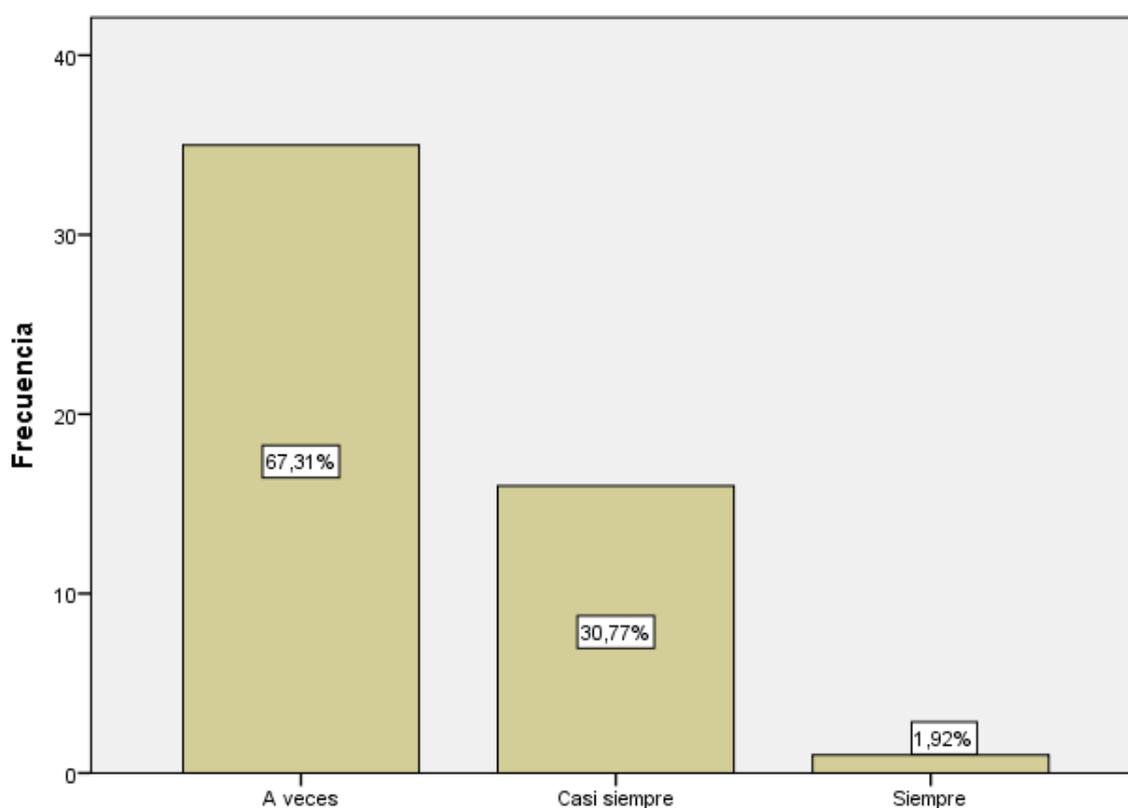


Figura 6. Representación gráfica de eficacia

Respecto a la tabla 13 y el grafico plasmado en la figura 6, se observó que, de un total de 52 encuestados, 67,31% respondió a veces, el 30,77% indico casi siempre y el 1,92% siempre, según estos resultados, es evidente que la eficacia de ves en cuando es usado correctamente para su objetivo.

4.2. Estadística inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

La prueba de normalidad, es importante saber si los datos recolectados en el estudio respectivo muestran un comportamiento de distribución normal.

Hernández et al. (2014), afirma la normalidad de la distribución no siempre dependerá de la cantidad de la muestra que se realiza a dicho elemento (p. 299).

Hipótesis

- H_0 : La distribución estadística de la muestra es normal
- H_1 : La distribución estadística de la muestra no es normal

Regla de decisión:

- Sig. P Valor ≥ 0.05 se Acepta H_0
- Sig. P Valor < 0.05 se Rechaza H_0

Tabla 14

Prueba de normalidad de la motivación y productividad laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Motivación	,495	52	,000	,438	52	,000
Productividad laboral	,536	52	,000	,122	52	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De tal manera que Romero, (2016) afirma cuánto el kolmogorov- Smirnov^a una prueba de significancia que busca demostrar cuando los datos se distribuyen normalmente en una muestra y que podrá ser aplicada cuando estos sean igual o superior a 50.

Por lo tanto, visto los datos de la Tabla 14, se concretó que la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, y como resultado se obtuvo el valor Sig. Es 0.000, que es menor que 0.05, se ha demostrado que no existe una distribución

normal en la información de ambas variables, por lo que se ejecutó la prueba no paramétrica de Rho-Spearman.

4.2.2. Prueba de hipótesis

Al inicio de la investigación se plantearon varias hipótesis para confirmar que, si existe relación entre las variables estudiadas, por ello se muestra la siguiente tabla de rango y correlación de coeficiente por jerarquías de Rho Spearman, el cual permitirá ayudar a entender el valor y significancia de cada resultado obtenido por el programa SPSS V25.

Para realizar la prueba de hipótesis se requiere previamente una tabla de nivel de confiabilidad que permita comparar con los resultados que se obtuvieron, ver tabla de Hernández et al. (2014). (Ver anexo 4)

Prueba de hipótesis general motivación y productividad laboral

- H_0 : No existe relación entre la motivación y productividad laboral de los colaboradores de Agro Inversiones H.C Narvaez S.A.C., Santa Anita 2021.
- H_1 : Existe relación entre la motivación y productividad laboral de los colaboradores de Agro Inversiones H.C Narvaez S.A.C., Santa Anita 2021.

Decisión:

- Si el valor de significancia es ≥ 0.05 se acepta H_0
- Si el valor de significancia es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 15

Prueba de hipótesis general motivación y productividad laboral

			Motivación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,429**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	52	52
	Comportamiento del consumidor	Coeficiente de correlación	,429**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	52	52

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

Según el primer resultado brindado por la tabla 15, muestra que la hipótesis general tiene una significancia bilateral de 0,01 siendo menor a $p < 0.05$, de acuerdo con la regla de decisión, por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, lo que confirma que existe una relación entre la motivación y la productividad del trabajo de Agro Inversiones H.C Narvaez S.A.C. Santa Anita.

A su vez también, por medio del respaldo estadístico se confirma la conexión entre la motivación y productividad laboral de Agro Inversiones H.C Narvaez S.A.C. Santa Anita 2021, teniendo una correlación de 0,429 según Rho Spearman es una relación positiva media. (Ver anexo 5)

Prueba de hipótesis específicas:

Prueba de hipótesis entre factores higiénicos y la eficiencia de los colaboradores

- H_0 : No existe relación entre los factores higiénicos y la eficiencia de los colaboradores de Agro Inversiones H.C Narvaez S.A.C. Santa Anita 2021.
- H_1 : Existe relación entre los factores higiénicos y la eficiencia de los colaboradores de Agro Inversiones H.C Narvaez S.A.C. Santa Anita 2021.

Decisión:

- Si el valor de significancia es ≥ 0.05 se acepta H_0
- Si el valor de significancia es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 16*Prueba de hipótesis entre factores higiénicos y la eficiencia*

			Factores higiénicos	Eficiencia
Rho de Spearman	Factores Higiénicos	Coeficiente de correlación	1,000	,271*
		Sig. (bilateral)	.	,052
		N	52	52
Eficiencia	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,271**	1,000
		Sig. (bilateral)	,052	.
		N	52	52

Visto el resultado brindado en la tabla 16, muestra que la primera dimensión tiene una significancia bilateral de 0,052 siendo mayor a $p \geq 0.05$, por ello, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, el cual confirma que no existe relación entre los factores higiénicos y la eficiencia de los colaboradores. Acerca del coeficiente de Rho de Spearman se obtuvo 0,271 y conforme la escala de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva media. (Ver anexo 5)

Prueba de hipótesis entre los factores higiénicos y la eficacia de los colaboradores

- H_0 : No existe relación entre los factores higiénicos y la eficacia de los colaboradores de Agro Inversiones H.C Narvaez S.A.C. Santa Anita 2021.
- H_1 : Existe relación entre los factores higiénicos y la eficacia de los colaboradores de Agro Inversiones H.C Narvaez S.A.C. Santa Anita 2021.

Decisión:

- Si el valor de significancia es ≥ 0.05 se acepta H_0
- Si el valor de significancia es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 17*Prueba de hipótesis entre los factores higiénicos y la eficacia*

		Factores higiénicos	eficacia
Rho de Spearman	Factores Higiénicos	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,275*
		N	52
Eficacia	Factores Higiénicos	Coeficiente de correlación	,275**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	52

Se visualiza en la tabla 17 un valor de 0,048 siendo este menor a 0,05 lo cual considera el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, ante ello se entiende que existe una relación entre los factores higiénicos y la eficacia

Asu ves, según el Rho Spearman con resultado de 0,275 nos dice que existe una correlación positiva media entre los factores higiénicos y la eficacia de los colaboradores de Agro Inversiones H.C Narvaez S.A.C. Santa Anita 2021. (Ver anexo 5)

Prueba de hipótesis entre los factores motivacionales y la eficiencia de los colaboradores

- H_0 : No existe relación entre los factores motivacionales y la eficacia de los colaboradores de Agro Inversiones H.C Narvaez S.A.C. Santa Anita 2021.
- H_1 : Existe relación entre los factores motivacionales y la eficiencia de los colaboradores de Agro Inversiones H.C Narvaez S.A.C. Santa Anita 2021.

Decisión:

- Si el valor de significancia es ≥ 0.05 se acepta H_0
- Si el valor de significancia es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 18*Prueba de hipótesis entre los factores motivacionales y la eficiencia*

			Factores Motivacionales	Eficiencia
Rho de Spearman	Factores motivacionales	Coeficiente de correlación	1,000	,138*
		Sig. (bilateral)	.	,329
		N	52	52
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,138**	1,000
		Sig. (bilateral)	,329	.
		N	52	52

Visto el resultado brindado en la tabla 18, evidencia que tiene una sig. bilateral de 0,329 siendo mayor a $p \geq 0.05$, por ello, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, el cual confirma que no existe relación entre los factores motivacionales y la eficiencia de los colaboradores. Acerca del coeficiente de Rho de Spearman se obtuvo 0,138 y conforme la escala de demostración de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva débil. (Ver anexo 5)

Prueba de hipótesis entre los factores motivacionales y la eficacia de los colaboradores

- H_0 : No existe relación entre los factores motivacionales y la eficacia de los colaboradores de Agro Inversiones H.C Narvaez S.A.C. Santa Anita 2021.
- H_1 : Existe relación entre los factores motivacionales y la eficacia de los colaboradores de Agro Inversiones H.C Narvaez S.A.C. Santa Anita 2021.

Decisión:

- Si el valor de significancia es ≥ 0.05 se acepta H_0
- Si el valor de significancia es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 19*Prueba de hipótesis entre los factores motivacionales y la eficacia*

			Motivación	Producción laboral
Rho de Spearman	Factores motivacionales	Coeficiente de correlación	1,000	,272'
		Sig. (bilateral)	.	,051
		N	52	52
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,272**	1,000
		Sig. (bilateral)	,051	.
		N	52	52

Visto el resultado brindado en la tabla 19, muestra que tiene una significancia bilateral de 0,051 siendo mayor a $p \geq 0.05$, por ello, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, el cual confirma que no existe relación entre los factores motivacionales y la eficacia de los trabajadores. Acerca del coeficiente de Rho de Spearman se obtuvo 0,272 y conforme la escala de estima de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva media. (Ver anexo 5)

V. DISCUSIÓN

El estudio evidencia los resultados que se consiguieron, corresponden a las variables motivación y productividad laboral con las cuales se permitió hacer un cotejo con los antecedentes de forma más sencilla y clara, según se mencione a continuación.

Conforme al objetivo general, que fue determinar la relación entre la motivación y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Agro Inversiones H.C. Narvaez S.A.C., Santa Anita 2021. Según el primer resultado brindado por la tabla 15, muestra que la hipótesis general tiene una sig. 0,001 siendo menor a $p < 0.05$, por ello, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, el cual confirma que si existe relación entre la motivación y productividad laboral de los colaboradores. A su vez se obtuvo un coeficiente de $p = 0,429$ y conforme la escala de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva media: estos datos al ser comparados con lo investigado por Quispe (2017), sobre la investigación "*La Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017*" quien evidencia que obtuvo un valor del coeficiente de $Rho = 0,801$; asimismo, se halló un valor significativo bilateral de 0,000 el cual también indicó que existe correlación. Con estos resultados se coincide en que la variable motivación y la variable productividad laboral también están vinculadas al nivel de correlación positiva muy fuerte. Razón por la que se recuerda que la motivación es un factor clave que se relaciona con la productividad laboral. Del mismo modo, teniendo en cuenta Steers et al. (2012) señala que la motivación es la fuerza impulsora que autoriza y guía el comportamiento humano y no solo empuja a los empleados a actuar en el lugar de trabajo, sino que también influye en la gestión.

En el objetivo específico uno es identificar la relación entre los factores higiénicos de la motivación y la eficacia de los colaboradores de la empresa Agro Inversiones H.C. Narvaez S.A.C., Santa Anita 2021. Donde tuvo como resultado según la tabla 16 un nivel de correlación positiva media 0.271 y un nivel de significancia de 0,052 entre los factores higiénicos y la eficacia, por consiguiente, se compararon estos datos con Callata y Gonzales (2017), en la tesis denominada "*Medida de motivación y productividad laboral en trabajadores del municipio de la joya, Arequipa*" en la cual se obtuvieron resultados de fiabilidad según Alfa de Cronbach superior a 0.70 y tiene una sig. De 0.001 el cual también indicó que si existe relación. Con estos resultados, se refleja que discrepan el autor y el antecedente pese

a la teoría de (Herzberg, 1959 citado en Peña, 2015, p. 18), indica que su capacidad para interpretar todas las habilidades físicas y ambientales de los empleados en el lugar de trabajo es limitada y que tienen una gran influencia en su comportamiento. Condiciones laborales, vinculación con el jefe, salario y remuneración, seguridad laboral y relación con los compañeros.

El objetivo específico dos fue identificar la relación entre los factores higiénicos de la motivación y la eficiencia de los colaboradores de la empresa Agro Inversiones H.C. Narvaez S.A.C., Santa Anita 2021. Teniendo como resultado en la tabla 17 un nivel de correlación positiva media 0,275, además un valor de cálculo de $0,048 < p=0,05$, evidenciando que existe relación entre los factores higiénicos y la eficiencia de los colaboradores de la empresa Agro Inversiones; estos datos fueron comparados con Olavarría (2017), en su investigación *“Los factores higiénicos sí están relacionados con la rotación de personal en la empresa Kuehne- Nagel de operaciones logísticas internacionales en el departamento de Lima en el año 2017”*. Los resultados del coeficiente Rho de Spearman es de (0,667) esto indica que la asociación es moderada y la significancia bilateral es menor que (0,00 $<0,05$). Por lo que se afirma que estas dos variables están relacionadas. Con estos resultados, se refuerza coincidentemente en que la dimensión factores higiénicos de la motivación y la eficacia si se relaciona. Asimismo (Koontz y Weihrich 2004 citados en Fuentes, 2012). Esto permite a todos en el lugar de trabajo optimizar la contribución de todos los recursos físicos, financieros y tecnológicos a la producción de productos y / o servicios que conviven con la empresa para hacerla más competitiva, resultado de un sistema inteligente que puede.

El objetivo específico tres fue identificar la relación entre los factores motivacionales y la eficacia de los colaboradores de la empresa Agro Inversiones H.C. Narvaez S.A.C., Santa Anita 2021. Teniendo como resultado en la tabla 18 un nivel de correlación positiva débil 0,329 entre las dos variables, además un valor de cálculo de $0,138 < p=0,05$, evidenciando que no existe relación entre los factores motivacionales y la eficacia de los colaboradores de la empresa Agro Inversiones; los hallazgos encontrados por Larico (2015) en su tesis magistral *“Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2014”*, que existe relación positiva considerable ($r = 0.786$) entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores del

municipio. Así mismo se pudo comprobar que existe una relación positiva media ($r = 0.659$) entre la remuneración mínima vital y el cumplimiento de las actividades. Sin embargo, se evidenció una relación positiva débil ($r = 0.407$) entre la entrega de incentivos y el desempeño laboral. Con estos resultados, se refleja que discrepan el autor y el antecedente pese a la teoría de (Herzberg, 1959 citado en Peña, 2015, p.18). Enumeran los títulos de trabajo, las tareas y las obligaciones asociados. Cuando es óptimo, incluye un sentido de logro, una percepción de desarrollo profesional que se evidencia al realizar trabajos y actividades emocionantes y significativos en el lugar de trabajo, al tiempo que aumenta la satisfacción, si no., Crea uso e insatisfacción, subóptimo.

El objetivo específico cuatro fue identificar la relación entre los factores motivacionales y la eficiencia de los colaboradores de la empresa Agro Inversiones H.C. Narvaez S.A.C., Santa Anita 2021. Teniendo como resultado en la tabla 19 un nivel de correlación positiva media 0,272 entre las dos variables, además un valor de cálculo de $0,051 < p=0,05$, evidenciando que no existe relación entre los factores motivacionales y la eficiencia de los colaboradores de la empresa Agro Inversiones; estos datos fueron comparados con Pizarro (2017) llegó a la conclusión en su tesis de maestría: *“Motivación y productividad laboral entre los empleados de la oficina de admisiones de una institución privada, 2016”* que existe una conexión en base a los resultados del análisis de la relación entre la primera variable motivación y la dimensión eficiencia muestran la existencia de una relación (ρ de Spearman = 0,556), lo que indica una relación positiva con un grado de correlación moderado. Con estos resultados, se refleja que discrepan el autor y el antecedente pese a la teoría de (Koontz y Weihrich 2004 citados en Fuentes, 2012), el logro de las metas con la menor cantidad de recursos que puede tener cada empresa procurando la eficiencia de todo colaborador.

VI. CONCLUSIONES

Tomando en cuenta los objetivos planteados y los resultados adquiridos, se procede a plantear las siguientes conclusiones:

Primera. Se determinará que existe relación entre la motivación y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Agro Inversiones H.C. Narvaez S.A.C., Santa Anita 2021. Con una correlación positiva media con un coeficiente de Rho de Spearman 0,429 y un nivel de sig. de 0,01. Llegando a la conclusión que la motivación es la fuerza impulsadora ya que las empresas están poniendo en práctica uno de los factores de especial importancia para lograr los objetivos corporativos y facilitar el desarrollo de los empleados.

Segunda. Se identifica que no existe relación entre los factores higiénicos de la motivación y la eficacia de los colaboradores de la empresa Agro Inversiones H.C. Narvaez S.A.C., Santa Anita 2021. Al contar con un resultado de un nivel de significancia de 0.052 es por ello que se llegó a concluir que los factores higiénicos no afectan en la eficacia de los colaboradores.

Tercera. Se identifica que existe una correlación positiva media al tener un coeficiente de $p = 0,048$ y un nivel de significancia de 0,275, entre los factores higiénicos de la motivación y la eficiencia de los colaboradores de Agro Inversiones H.C. Narvaez S.A.C. 2021. Es decir que, en medida de la contribución de todos los recursos proporcionado por la empresa la eficiencia será cada vez mejor.

Cuarta. Se identifica que no existe una correlación entre los factores motivacionales y la eficacia de los colaboradores de la empresa Agro Inversiones H.C. Narvaez S.A.C. 2021. Al contar con un resultado de un nivel de significancia de 0,138 es por ello que se llegó a concluir que los factores motivacionales no afectan a la eficacia de la empresa que puede tener con sus colaboradores dentro del centro de labores.

Quinta. Se identifica que no existe una correlación positiva media entre los factores motivacionales y la eficiencia de los colaboradores de la empresa Agro Inversiones H.C. Narvaez S.A.C. 2021. Al contar con un resultado de un nivel de significancia de 0,051 es por ello que se llegó a concluir que los factores motivacionales no afectan el logro y metas, de tal manera que la empresa siempre procura resaltar la eficiencia de cada colaborador.

VII. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se procedió a presentar las posteriores recomendaciones:

Primera. Habiéndose observado un nivel de correlación positiva media entre la motivación y productividad laboral. Se recomienda que sigan mejorando la motivación, con bonos y reconociendo las horas extras para que ellos se sientan respaldados por el proceso productivo que aportan a la empresa.

Segundo. Se obtuvo un nivel de correlación de positiva media entre los factores higiénicos de la motivación y la eficacia de los colaboradores de la empresa Agro Inversiones H.C Narvaez S.A.C. se recomienda a los dueños tener una buena condición de trabajo donde los colaboradores se encuentran desempeñando sus labores a su vez ser reconocidos en el área de ventas por su atención al cliente incentivándolos.

Tercero. Se demostró con un nivel de correlación positiva media entre los factores higiénicos de la motivación y la eficiencia de los colaboradores de la empresa Agro Inversiones H.C Narvaez S.A.C. Santa Anita 2021. Se recomienda a la empresa tener la información actualizada tanto como para el colaborador y el cliente en lo que concierne promociones y los cambios que se de en la organización.

Cuarta. Debido a que se obtuvo un nivel de correlación positiva débil entre los factores motivacionales y la eficacia de los colaboradores de la empresa Agro Inversiones. Se recomienda que los supervisores fomenten el uso correspondiente de sus habilidades de cada colaborador a su vez reconociendo y felicitándolos por cada logro y aporte que dan a la empresa.

Quinta. Debido a que se obtuvo un nivel de correlación positiva media entre los factores motivacionales y la eficiencia de los colaboradores de la empresa Agro Inversiones. Se recomienda a los dueños que cada objetivo que tenga la empresa ya sea en ventas debe cumplirse a la totalidad y eso reflejara los resultados a largo plazo y ser consecutivos con cada uno de los objetivos trasados en la empresa.

REFERENCIAS

- Alberca, D., & Cruz, Y. (2019). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas de Viettel Perú SAC – Chiclayo (Tesis de Licenciatura)*. Chiclayo (Lambayeque): Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2418>.
- Aldana, C. (2014). *Motivation as an essential principle business performance in cash*. Bogotá D.C: Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10654/11445>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 6ta Edición (6ta ed.)*. Caracas: Episteme. Obtenido de ISBN: 980-07-8529-9
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). The research protocol III. Study population. *Rev Alerg Méx*, 63(2), 201-206. doi:<https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Cabañas, N., & Ramirez, A. (2019). *Motivación y su relación con la productividad de los colaboradores en la empresa Tabacalera del Oriente SAC, Tarapoto, 2019*. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo Repositorio Digital Institucional. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47455>.
- Cadena , E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub s.a. de la provincia de pichincha (Tesis de Licenciatura)*. Ambato: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2877>
- Callata, L., & Gonzales, J. (2017). *Dimensiones de motivación y productividad laboral en trabajadores del municipio de la joya (Tesis de Licenciatura)*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4565>.
- D'olivares Durán, N., & Castebianco Cifuentes, C. L. (2015). An approach to research viewpoints and traditions in education. *Revista Humanismo y Sociedad*, 3(1-2), 25-26. doi:10.22209/rhs.v3n1.2a04

- De los Heros, M., Murillo, S., & Solana, N. (Julio de 2020). Job satisfaction in times of pandemic: the case of university professors in the health area. *Revista de Economía del Caribe; Barranquilla*(26). doi:10.14482/rec.v0i0.13820
- Dirección de fomento a la Productividad. (2012). *Manual de Sistema de Gestión para la Productividad Laboral*. México.
- Filgueiras, M., Martín, R., Curbelo, A., Santos, A., López, O., & Rivero, J. (2019). The Probabilistic Safety Analysis to the complex technical systems reliability evaluation. *ResearchGate*, XL(3), 203-211. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3291/329160723004/html/>
- Foro económico Mundial. (2020). *La mayoría de los líderes piensan que el trabajo a distancia afectará a la productividad, esta es la razón*. Recuperado el 20 de junio de 2021, de <https://es.weforum.org/agenda/2020/10/la-mayoria-de-los-lideres-piensen-que-el-trabajo-a-distancia-afectara-a-la-productividad-esta-es-la-razon/>
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en al productividad (estudio realizado en la Delegación de Recursos Humanos del organismo Judicial en la ciudad de Qetzaltenango*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar . Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/>
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1a ed.). Córdoba: Brujas. Obtenido de ISBN: 987-591-026-0
- Guzman, G., & Mayta, L. (2020). *Neuromarketing y comportamiento del consumidor en la Empresa*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52072/Guzm%C3%A1n_GGM-Mayta_BL-SD.pdf?sequence=1
- Herández, S., & Duana, D. (2020). Data collection techniques and instruments. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/issue/archive>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V. Obtenido de

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64785777/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1636264945&Signature=aRDOIH~9VgnApug1VoSk1G~c4evkF7ZUoUFbASwMoudQXerjtwmvB2sHP-mAeZ3S3e3tTji7hBe7z~ovWDAFsxLdH9KMP9M3Zi6n4WvDjRFg5vvDfet

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.

Huamaní, R. (2016). *Análisis e importancia de la motivación laboral en la productividad de los agronegocios: Caso empresa agropecuaria "La Escondida" (tesis de Maestría)*. Buenos Aires: Repositorio Institucional Científico y Académico de la Facultad de Agronomía - Uba. Obtenido de <http://ri.agro.uba.ar/files/intranet/tesis/maestria/2016huamanitorresruth.pdf>

Kowalczyk, D. (27 de 11 de 2019). *Correlational Research: Definition, Purpose & Examples*. Recuperado el 21 de 06 de 2021, de <https://study.com/academy/lesson/correlational-research-definition-purpose-examples.html>

Llinás, H., & Rojas, C. (2015). *Estadística descriptiva y distribuciones de probabilidad* (21 ed.). Barranquilla, Colombia: Cargraphies S.A.

Madero, S., & Olivas, M. (2016). Analysis of issues of organizational behavior in young adults starting of their work career. Análise de questões de comportamento organizacional em adultos jovens a partir da sua carreira de trabalho. *Estudios Gerenciales*, 32(138), 51-59. doi:<https://doi.org/10.1016/j.estger.2015.12.001>

Martínez, M., & March, T. (2015). Characterization of the validity and reliability in the theory construct methodological social research. *Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 107-120. Obtenido de <file:///C:/Users/Miluska/Downloads/Dialnet-CaracterizacionDeLaValidezYConfiabilidadEnElConstr-6844563.pdf>

Montenegro, J. (2016). *Influencia de la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la empresa "Panadería y Repostería Belén" en el municipio de Matagalpa en el II semestre del año 2015 (tesis de Licenciatura)*. Matagalpa: Unan Managua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/1875/>

- Namakforoosh, M. (2013). *Metodología de la investigación* (2a ed.). México: Limusa S.A. Obtenido de ISBN 968-18-5517-5.62
- Nivela, J. (2019). *La motivación y su influencia en la productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos, 2016 (Tesis de doctorado)*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos . Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10409?show=full>.
- Noboa, M., Torres, G., Estrella, I., & Vizúete, W. (2020). Motivational language and psychological empowerment of workers in the city of Guayaquil, Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVI(2), 206-215. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/280/28063431017/28063431017.pdf>
- Ochoa, K. (2014). *"Motivación y productividad laboral (Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX)"*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/>
- Ordoñez, L. (2018). *Estrategias de marketing y Comportamiento del Consumidor en la empresa Ajeper S.A., Huachipa, 2018*. Ate: Universidad Cesar Vallejo Repositorio Digital Institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25081>
- Ortiz, L., Ortiz, L., Coronell, R., Hamburger, M., & Orozco, E. (2019). Incidence of organizational climate on labor productivity in institutions providing health services (IPS): a correlational study. *ProQuest*, 14(2), 187-193. Obtenido de <https://n9.cl/8g80j>
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. Madrid: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4152/1/TFG001138.pdf>
- Peñaranda, C. (5 de Marzo de 2018). *Productividad Laboral*. Obtenido de Informe Económico: https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r817_1/informe%20economico.pdf

- Pizarro, M. (2017). *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016 (Tesis de Maestría)*. Lima Norte: Universidad Cesar Vallejo Repositorio Digital Institucional. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8719>
- Quispe, S. (2017). *La Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa SEKUR PERÚ S.A., San Isidro, 2017 (Tesis de Licenciatura)*. Lima Este: Universidad César Vallejo Repositorio Digital Institucional. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13040>.
- Ríos, I., & Vigo, Y. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017 (Tesis de Licenciatura)*. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín. Obtenido de <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3278>.
- Rodríguez, D. (17 de Septiembre de 2020). *Investigación aplicada: características, definición, ejemplos*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-aplicada/>.
- Rojas, V. (2017). *Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CYJ Constructores y Contratistas S.A.C, Lima 2017 (Tesis de Licenciatura)*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3340/1/2017_Rojas-Juli%C3%A1n.
- Serrano, J. (2020). *Metodología de la Investigación edición Gamma 2020: 1er semestre Bachillerato General*. Gamma 2020. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=XnnkDwAAQBAJ&lpg=PA80&dq=estadística%20inferencial&pg=PA16#v=onepage&q=estadística%20inferencial&f=false>
- Steers, M., Porter, W., & Bigley, A. (2012). Motivation and Work Behavior. *McGraw-Hill Series in Management*, 126-135. Obtenido de <http://list.shaanan.ac.il/fl/files/287.pdf>

Swart, L., Kramer, S., Ratele, K., & Seedat, M. (2019). Non-experimental research designs:: Investigating the spatial distribution and social ecology of male homicide. *ResearchGate*, 19-35. doi:DOI:10.18772/22019032750.7

Tuapanta, J., Duque, M., & Mena, A. (2017). Alfa de cronbach to validate a questionnaire for the use of ict in university teachers. *Revista mktDescubre - ESPOCH FADE*, 1(10), 37-48. Obtenido de <http://revistas.esPOCH.edu.ec/index.php/mktdescubre/article/view/141>

ANEXOS

ANEXO 1 Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 20 Matriz de operacionalización de las variables

Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
La motivación	Según (Madero-Gómez & Olivas-Luján, 2016), la definición más aceptada de la motivación es: Aquella que indica que son las fuerzas psicológicas que operan desde adentro de las personas y que determinan la dirección de las conductas emitidas, de los niveles de esfuerzo y de persistencia cuando la conducta no está sujeta a fuertes presiones y limitaciones situacionales. Además, mencionan que, es un proceso psicológico resultado de la interacción entre el individuo (necesidades, valores, intereses, metas, etc.) y el ambiente (condiciones de trabajo, retroalimentación, tipo de tarea, etc.).	La variable motivación fue medida mediante la técnica de la encuesta y cuestionario en la escala Likert que cuenta con dos dimensiones y 9 indicadores y 18 ítems medidos a través de (1- Nunca, 5 – siempre) este cuestionario se realizará para encuestar a los colaboradores de la empresa Agro Inversiones H.C. Narvaez S.A.C.	Factores Higiénicos	<ul style="list-style-type: none"> – Condiciones de trabajo y bienestar. – Relaciones con el supervisor. – Salario y remuneración. – Seguridad en el trabajo. – Relaciones con los colegas. – Delegación de responsabilidad. 	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-12 13-14 15-16 17-18	Tipo de escala ordinal.
La productividad laboral	Según Koontz y Weihrich (2004), la definen como la relación insumos-productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad. Es la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados.	La variable productividad laboral fue medida mediante la técnica de la encuesta y se utiliza como instrumento el cuestionario que cuenta con dos dimensiones y 8 indicadores y 16 ítems medidos a través de la escala tipo Likert (1- Nunca, 5 – siempre) este cuestionario se realizará para encuestar a los colaboradores de la empresa Agro Inversiones H.C. Narvaez S.A.C.	Factores Motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> – Libertad para decidir una labor. – Posibilidades de promoción. – Utilización plena de las habilidades personales. 		Escala de valorización Likert: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre.
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> – Numero de atención – Número de ventas – Seguimiento de cartera de clientes – Números de quejas de clientes 	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10	
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> – Numero de sugerencias – Numero de felicitaciones – Información actualizada – Formulación de objetivos y evaluación de objetivos. 	11-12 13-14 15-16	

ANEXO 2 Validación del instrumento



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL

I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV

I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN

I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario

I.5. Autor(es) del instrumento: RIVERA CASTRO MILUSKA ESTEFANY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): MOTIVACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				78	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						86%

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 27 de septiembre del 2021

Firma de experto informante
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: RIVERA CASTRO MILUSKA ESTEFANY

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:
VARIABLE (2): PRODUCTIVIDAD

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					87
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					86
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87%

IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 27 de septiembre del 2021



Firma de experto informante
 DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. MASIAS FERNANDEZ MERY GEMELI
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: RIVERA CASTRO MILUSKA ESTEFANY,

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): MOTIVACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

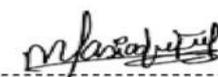
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:** 88%

Ate, 27 de septiembre del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 70168829

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. MASIAS FERNANDEZ MERY GEMELI
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: RIVERA CASTRO MILUSKA ESTEFANY,

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): PRODUCTIVIDAD

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87%

IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:** 87%

Ate, 27 de septiembre del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 70168829

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. FARRO RUIZ LIZET MALENA
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: RIVERA CASTRO MILUSKA ESTEFANY,

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): MOTIVACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					92
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					86
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:** 88%

Ate, 27 de septiembre del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 45962909

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. FARRO RUIZ LIZET MALENA
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: RIVERA CASTRO MILUSKA ESTEFANY,

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): PRODUCTIVIDAD

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					91
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					92
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					92
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					92
PROMEDIO DE VALORACIÓN						89%

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 89%

Ate, 27 de septiembre del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 45962909

ANEXO 3 Instrumento de recolección de datos

Tabla 21 Instrumento de recolección de datos

Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

FICHA DE ENCUESTA

Hola a todos, sus respuestas en el siguiente cuestionario son muy importantes ya que contribuirán a una investigación que busca encontrar la relación que existe entre la motivación y productividad laboral. Toda la información será confidencial.

INSTRUCCIONES:

Marcar con una (X) el número según la importancia que usted considere

ESCALA DE VALORACIÓN	1	2	3	4	5
	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

V1. MOTIVACIÓN				OPCIÓN DE RESPUESTA				
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	1	2	3	4	5
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI	SIEMPRE
Factores Higiénicos	Condiciones de trabajo y bienestar	1	¿La empresa brinda una buena condición de trabajo y bienestar?					
		2	¿Sus supervisores revisan las condiciones de trabajo y bienestar en su área de trabajo?					
	Relaciones con el supervisor	3	¿Los colaboradores de otras áreas tienen relación con los demás supervisores?					
		4	¿Los gerentes tienen comunicación directa con sus supervisores de alguna oficina determinada?					
	Salario y remuneración	5	¿Estas conforme con tu salario y remuneración?					
		6	¿Las horas extras son remuneradas en la empresa?					
	Seguridad en el trabajo	7	¿Considera que su ambiente laboral es seguro?					
		8	¿La empresa le brinda los equipos de protección personal en su trabajo?					
	Relación con los colegas	9	¿Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo?					
		10	¿Alguna vez ha presenciado conflictos entre compañeros de trabajo?					

Factores Motivacionales	Delegación de responsabilidades	11	¿La empresa delega responsabilidades?						
		12	¿Los colaboradores pueden apoyar a otras áreas?						
	Libertad para decidir una labor	13	¿Tiene libertad para tomar acciones en ciertas actividades?						
		14	¿Estás de acuerdo con la libertad que tiene en su área de trabajo?						
	Posibilidades de promoción	15	¿Tiene acceso a las promociones que brinda la empresa?						
		16	¿Está de acuerdo con las promociones que se otorgan?						
	Utilización plena de las habilidades personales	17	¿Considera que puede usar plenamente sus habilidades personales?						
		18	¿La empresa fomenta el uso de sus habilidades personales para la mejora del trabajo en equipo?						

V2. PRODUCTIVIDAD LABORAL				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Eficiencia	Número de atención	19	¿los colaboradores son evaluados por su número de atención?					
		20	¿Los jefes directos son evaluador por la cantidad de atenciones de su personal?					
	Número de ventas	21	¿Los trabajadores son evaluados por el número de ventas que realizan?					
		22	¿Los jefes directos son evaluados por el número de ventas de su personal?					
	Seguimiento de cartera de clientes	23	¿Hacen seguimiento a la cartera de clientes?					
		24	¿El gerente se involucran en el seguimiento de la cartera de clientes?					
	Quejas de clientes	25	¿La empresa responde a los reclamos de sus clientes?					
		26	¿La empresa evalúa el número de quejas de sus clientes para su mejora?					
Eficiencia	Sugerencias	27	¿La empresa tiene un canal para las sugerencias de los clientes?					
		28	¿Ante cualquier emergencia el trabajador puede recurrir al número de su jefe directo?					
	Felicitaciones	29	¿Los trabajadores reciben algún reconocimiento por la felicitación de los clientes?					
		30	¿Es común que los trabajadores seas felicitados por su desempeño por parte de los clientes?					
	Información actualizada	31	¿La empresa brinda información actualizada a los clientes?					
		32	¿Usted cree que los clientes tienen la información adecuada al llegar a la empresa?					
	Formulación de objetivos y evaluación de objetivos	33	¿La empresa formula los objetivos en sus ventas?					
		34	¿La empresa evalúa si ha alcanzado los objetivos planteados?					
Gracias por su colaboración en la realización de la encuesta.								

ANEXO 4 Nivel de confiabilidad del instrumento

Tabla 22 Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach

Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach

Rangos	Niveles
Coeficiente alfa > 0.90	Perfecta
Coeficiente alfa > 0.80	Elevada
Coeficiente alfa > 0.70	Aceptable
Coeficiente alfa > 0.60	Regular
Coeficiente alfa > 0.50	Baja
Coeficiente alfa < 0.50	Nula

Fuente: Adaptada de Hernández et al. (2014)

ANEXO 5 Nivel de correlación del Rho de Spearman

Tabla 23 Nivel de correlación del Rho de Spearman

Nivel de correlación del Rho de Spearman

Valor del coeficiente (+/-)	Significado
-0,91 a -1,00	Negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Negativa considerable
-0,26 a -0,50	Negativa media
-0,11 a -0,25	Negativa débil
-0,01 a -0,10	Negativa muy débil
0,00	No existe correlación
+0,01 a +0,10	Positiva muy débil
+0,11 a +0,25	Positiva débil
+0,26 a +0,50	Positiva media
+0,51 a +0,75	Positiva considerable
+0,76 a +0,90	Positiva muy fuerte
+0,91 a +1,00	Positiva perfecta

Fuente: Adaptada de Hernández et al. (2014)

ANEXO 6 Matriz de datos

Variable	MOTIVACIÓN																	
Dimensiones	Factores Higiénicos										Factores Motivacionales							
Indicadores	Condiciones de trabajo y bienestar		Relaciones con el supervisor		Salario y remuneración		Seguridad en el trabajo		Relación con los colegas		Delegación de responsabilidad		Libertad para decidir una labor		Posibilidades de promoción		Utilización plena de las habilidades personales	
Preguntas	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18
PARTICIPANTES	1	5	3	2	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3
	2	5	3	3	3	2	3	3	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3
	3	5	3	3	3	2	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3
	4	5	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	5	3	5	5	3
	5	5	3	4	3	3	3	3	3	5	4	5	3	5	3	5	5	3
	6	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	3
	7	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	5	4	5	3
	8	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	5	4	3
	9	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	3
	10	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	3	3	4	3
	11	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	3	5	3
	12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
	13	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3
	14	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	3
	15	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	5	4	4	5	3
	16	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	4	5	3
	17	5	3	4	4	3	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4	5	3
	18	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	5	4	5	3
	19	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	3
	20	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	5	5	5	5	3
	21	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	3
	22	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	3	3
	23	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3
	24	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	3
	25	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3	5	5	5	5	3
	26	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3
	27	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	3
	28	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	5	4	5	3
	29	5	3	3	3	2	3	3	3	5	4	5	3	4	5	3	3	3
	30	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3	4	4	4	5	3
	31	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	3
	32	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3	4	5	5	5	3
	33	5	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	3	5	5	5	5	3
	34	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3	5	5	5	5	3
	35	5	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3
	36	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	5	5	5	5	3
	37	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3
	38	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	5	4	5	5	3
	39	5	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	3	5	5	4	5	3
	40	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	3
	41	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	3
	42	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3	4	3	5	4	3
	43	5	3	3	3	2	3	3	3	5	4	3	4	4	3	5	5	3
	44	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5	5	3
	45	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3
	46	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	3	4	5	3
	47	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	4	4	3
	48	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	3	3	4	3
	49	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3	4	5	3
	50	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3
	51	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	4	5	3
	52	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3

Variable	PRODUCTIVIDAD LABORAL																
Dimensiones	Eficiencia								Eficacia								
Indicadores	Número de atención		Número de ventas		Seguimiento de cartera de clientes		Quejas de clientes		Sugerencias		Felicitaciones		Información actualizada		Formulación de objetivos y evaluación de		
Preguntas	Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 24	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28	Pregunta 29	Pregunta 30	Pregunta 31	Pregunta 32	Pregunta 33	Pregunta 34	
PARTICIPANTES	1	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4
	2	2	2	2	2	5	2	3	3	1	3	1	5	3	3	3	4
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
	4	2	1	1	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4
	5	2	2	2	2	5	3	3	3	1	3	2	5	3	3	4	4
	6	2	2	1	2	5	3	3	3	1	3	3	5	3	3	3	4
	7	1	1	1	1	5	4	3	3	1	3	2	4	3	3	3	4
	8	2	1	1	1	5	3	3	3	1	3	2	3	3	3	4	4
	9	2	1	2	1	5	3	3	2	1	3	2	4	3	3	5	5
	10	2	2	2	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4
	11	4	2	2	2	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	4
	12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
	13	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	4
	14	2	2	2	2	5	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	4
	15	2	1	2	2	5	3	4	4	1	3	2	5	3	1	4	4
	16	2	2	2	2	5	3	4	4	2	3	2	5	3	3	4	4
	17	2	2	1	1	5	3	3	3	1	3	2	4	3	3	4	5
	18	2	2	2	2	5	3	3	3	2	3	2	5	3	3	4	5
	19	2	2	2	1	5	3	3	3	1	3	2	5	3	3	5	5
	20	2	2	1	2	5	3	3	3	1	3	2	5	3	3	5	5
	21	1	1	1	2	5	3	3	3	2	3	2	4	3	3	5	5
	22	2	2	2	2	5	3	3	3	2	3	1	5	3	3	5	5
	23	1	2	2	3	4	3	3	3	2	3	1	4	3	3	4	4
	24	2	1	2	2	5	3	3	3	1	3	1	5	3	3	5	5
	25	2	1	2	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	5	5
	26	2	2	2	2	5	3	3	3	3	3	1	5	3	3	5	5
	27	1	1	1	1	5	3	3	3	3	3	2	5	3	3	5	5
	28	1	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	5	5
	29	1	2	1	1	5	3	3	3	3	3	2	4	3	3	5	5
	30	1	1	2	2	5	3	3	3	3	3	1	5	3	3	5	5
	31	1	2	1	1	5	3	3	3	2	3	2	4	3	3	5	5
	32	2	2	1	1	4	3	3	3	3	3	2	5	3	3	5	5
	33	1	1	1	1	5	3	3	3	3	3	2	4	3	3	5	4
	34	2	2	2	2	5	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	5
	35	2	1	1	1	5	3	3	3	3	3	2	5	3	3	5	5
	36	1	1	1	1	4	3	3	3	3	3	2	5	3	3	4	5
	37	2	2	2	2	5	3	3	3	3	3	2	4	3	3	5	5
	38	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	5	3	3	4	5
	39	2	2	2	2	5	3	3	3	3	2	5	2	5	3	5	5
	40	1	2	2	2	5	3	3	3	3	3	2	4	3	3	5	5
	41	2	2	2	2	5	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	5
	42	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	2	5	3	3	4	5
	43	2	2	2	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	5
	44	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4
	45	2	2	1	2	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	5	5
	46	2	2	2	2	5	3	3	3	3	3	1	4	3	3	5	5
	47	2	2	1	1	4	3	3	3	3	3	1	5	3	3	4	5
	48	2	2	1	1	5	3	3	3	3	3	2	5	3	3	4	5
	49	1	1	1	1	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	5	5
	50	2	1	1	1	5	3	3	3	3	3	1	4	3	3	5	5
	51	2	1	1	1	5	3	3	3	3	3	1	4	3	3	5	4
	52	2	1	1	1	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	5	5

ANEXO 7 Autorización de aplicación del instrumento

Lima, 08 de octubre del 2021

Sr.

Omar Jack Carlos Narvaez

GERENTE, EMPRESA AGRO INVERSIONES H.C NARVAEZ S.A.C.

Presente. -

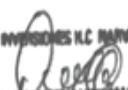
De mi consideración:

Yo, **Rivera Castro, Miluska Estefany**, identificado con DNI N° 46190105, ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

Que, actualmente cursando la carrera de Administración en la Universidad César Vallejo de Lima, solicito a Ud. de la manera más respetuosa, se considere la petición de desarrollar una tesis que cuente con la información suficiente y necesaria para elaborarlo, de acuerdo con la necesidad que requiera la empresa.

Con saludos cordiales y a tiempo de agradecerle su atención a esta solicitud, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi más alta consideración y estima.

Atentamente,

AGRO INVERSIONES H.C NARVAEZ S.A.C.

Omar Jack Carlos Narvaez
GERENTE GENERAL

.....
Carlos Narvaez, Omar Jack
DNI N° 70963614



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE AGRO INVERSIONES H.C. NARVAEZ S.A.C., SANTA ANITA 2021", cuyo autor es RIVERA CASTRO MILUSKA ESTEFANY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 13 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO DNI: 06614765 ORCID 0000-0003-1317-6008	Firmado digitalmente por: ECERVANTESR el 18-12- 2021 12:45:57

Código documento Trilce: TRI - 0220757