

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



Motivación y la productividad en los colaboradores de la empresa,
Caña Brava, Sullana, 2022

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en
Administración

Autora:

Navarro Carreño, María Isabel

Código ORCID 0000-0002-9525-3857

Asesor:

MSC. Santos Díaz, Pablo Arnulfo

Código ORCID 0000-0002-8606-3146

Piura - Perú

2022

Palabras Clave y Líneas de Investigación

Palabras Clave

Motivación, Productividad

Líneas de Investigación

Universidad	Universidad San Pedro
Facultad	Ciencias Económicas y Administrativas
Área OCDE	Ciencias Sociales
Sub área	Administración
Disciplina	Investigación Científica

Titulo

Motivación y la Productividad en los Colaboradores de la Empresa, Caña Brava,
Sullana, 2022.

Resumen

El presente trabajo buscó determinar en qué medida la motivación se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa, Caña Brava, considerando que las empresas no sólo buscan enriquecer a los accionistas; ahora hay una visión más profunda hacia los empleados para lograr una mayor productividad. La empresa se caracteriza por ser una empresa líder en la producción de etanol; se busca adentrar en cada una de sus áreas para determinar la relación entre la motivación del personal y su productividad laboral. Es un trabajo investigativo de tipo, descriptiva correlacional, no experimental que puntualizó las características de la población.

Abstract

This job sought to determine to what extent motivation is related to the productivity of the company's employees, Caña Brava, considering that companies not only seek to enrich shareholders ; there is now a deeper insight towards employees to achieve higher productivity. The company is characterized for being a leading company in the production of ethanol; It seeks to delve into each of its areas to determine the relationship between staff motivation and labor productivity. It is an, descriptive correlational, non-experimental research work that pointed out the characteristics of the population

INDICE

Palabras Clave y Líneas de Investigación	ii
Palabras Clave	ii
Líneas de Investigación	ii
Título.....	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Introducción.....	1
Antecedentes y Fundamentación científica	1
Antecedentes.....	1
Justificación.....	20
Problema.....	21
Conceptualización y Operacionalización de variables	22
Hipótesis	23
Objetivos.....	23
Objetivo General.....	23
Objetivos específicos.....	24
Metodología.....	25
Tipo de investigación	25
Población y Muestra	25
Técnicas e instrumentos de investigación	26
Procesamiento y análisis de la información	27
Resultados	28
Presentación.....	28
Análisis e Interpretación.....	28
Prueba de Hipótesis	31

Análisis y discusión	33
Conclusiones y recomendaciones	36
Conclusiones.....	36
La prueba de correlación realizada para el análisis de la hipótesis permitió aceptar la hipótesis alterna, evidenciando un resultado de $Rho \rho = 0.952$ lo que evidencia la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio; así mismo en la tabla 1 se observó que del 75% de trabajadores cuyo nivel de producción es alto, el 63% indicaron un nivel de motivación alto, y el 13% con un nivel de motivación medio. Asimismo, se observa que El 25% de los trabajadores, cuyo nivel de producción es medio, un 7% refirió tener un nivel de motivación medio y un 8% refieren un nivel de motivación baja. La relación entre las variables se evidencia en la intersección entre ambas variables ubicadas en el nivel alto con un 63%.....	36
Recomendaciones	37
Referencias Bibliográficas	38
MATRIZ DE CONSITENCIA	43

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Determinación de la influencia de la Motivación en la Productividad de los colaboradores de la empresa Caña Brava, Sullana, 2021	28
Tabla 2: Determinación de la influencia de la Motivación Intrínseca en la Productividad de los colaboradores de la empresa caña brava, Sullana, 2021.	29
Tabla 3: Determinación de la influencia de Motivación Extrínseca en la productividad de los colaboradores de la empresa caña brava, Sullana, 2021.....	30

Introducción

Antecedentes y Fundamentación científica

Antecedentes

Verdesoto (2021) sustentó un trabajo donde el propósito fue analizar la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas. De tipo cuantitativo y de diseño pre-experimental, se emplearon cuestionarios y entrevistas como técnicas de recolección de información, a una cantidad de 36 funcionarios que fue la muestra total de estudio. Los resultados indicaron que la empresa no tiene un plan de motivación ni tampoco estrategias motivacionales que ayuden a mejorar el desempeño laboral del personal administrativo.

Bohórquez et al. (2020). hizo un trabajo en donde el objetivo fue analizar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Salinas. Como metodología se empleó el enfoque mixto descriptivo. Como resultados se encontró lo siguiente: el 25% de los trabajadores encuestados se encuentran insatisfechos. Como conclusión se señala que existe un grado regular de motivación el cual influye de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Salinas.

Mora (2020). en su trabajo para la Universidad Miguel de Cervantes, Chile, tuvo como objetivo comprobar la relación existente entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de las salmoneras luego de una implementación de un programa de mejoramiento de la calidad laboral en el departamento de Recursos Humanos en tres empresas de la Región de los Lagos, comuna de Puerto Montt. La metodología fue descriptiva, la muestra fue de 60 trabajadores de salmoneras, y se aplicaron encuestas para recopilar la información. Se concluye que existe una relación positiva media con un valor de 0.60.

Sohrabi, Ramezani, Pourbairamian y Norozi (2020) hicieron un estudio para investigar la motivación, la satisfacción laboral y su relación entre los empleados del hospital, un estudio transversal de 175 empleados del hospital seleccionados por el método de muestreo aleatorio. Como resultado, la satisfacción laboral no mostró diferencia significativa pero tuvo una correlación positiva con la motivación 28 ($r = 0,572$). Finalmente, los factores más importantes para los asociados del hospital son la responsabilidad, el desarrollo y las relaciones. Por lo tanto, la motivación y la satisfacción laboral son factores muy importantes para aumentar la productividad organizacional.

Cadena (2019). en su trabajo para la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha, Ecuador, tuvo como objetivo analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores. De tipo experimental y de diseño correlacional básico, se contó con una muestra de 50 trabajadores de la mencionada empresa. Los resultados indicaron que el 68% de los encuestados mostró una motivación baja. Y la conclusión señala que sí existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A.

Sukardo (2018). propuso como objetivo determinar la relación entre la productividad laboral y la motivación a la calidad de la educación en forma de liderazgo nivel III y IV. La muestra del estudio fue de 40 personas. Los resultados indicaron que la variable productividad laboral ($0.012 < 0.05$), significa que tiene una gran influencia en la calidad de implementación del servicio de liderazgo y educación. Con respecto a la variable motivación laboral ($0.004 < 0.05$) se tiene que esta variable influye de gran manera en la calidad de la implementación de servicio de educación de capacitación y liderazgo.

Gómez (2018) tuvo el objetivo de identificar la influencia que tiene la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores millennials del rubro bancario, en la ciudad de Boyacá, Colombia. Como tipo de investigación se empleó el cuantitativo de enfoque descriptivo, mientras

que su diseño se basó en el no experimental. La muestra estuvo conformada por 6 oficinas bancarias ubicadas en Boyacá; mientras que los cuestionarios fueron los instrumentos empleados para la recolección de los datos. La conclusión del estudio sostiene que la motivación sí influye de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores millennials del rubro bancario.

Nacionales

Andrade, Valqui y Zapata (2021). el autor busco determinar la influencia de la motivación en la productividad en la Empresa Retail Transnacional. Para ello aplico un cuestionario a 50 colaboradores, de los resultados obtenidos se concluyó que el 100% tienen un nivel de motivación, el 98% indicó un “Alto” nivel de productividad. La prueba de correlación indico que existe una correlación moderada, refiere que la Motivación de sus trabajadores influye positivamente sobre la productividad de la Empresa.

Flores (2021). Trabajo de investigación realizado en el año 2018 Cooperativa APESI – 2018, respecto a la implementación de estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores, trabajó con un muestra conformada por 15 colaboradores donde aplicó un cuestionario cuyo resultado indicó que un 73,3% refiere un resultado medio en la dimensión intrínseca, y la dimensión extrínseca fue baja con el 60%, en tanto su productividad arrojó un resultado 60% bajo concluyendo que la implementación de estrategias pueden influir positivamente en la producción de sus colaboradores.

Estrada (2020). Trabajo de investigación que busco analizar las teorías de diferentes autores respecto a la relación e importancia entre motivación, clima organizacional y productividad, para ello realizo un análisis bibliográfico concluyendo que La motivación debe ser intrínseca y extrínseca ya que las dos se complementan y es necesario de un gran líder para lograr ello el cual debe identificarse y ser participativo con sus trabajadores

Vásquez (2020). investigación realizada en la empresa CONSELVA de la ciudad de Moyobamba en el año 2020 para analizar la existencia o no de la influencia de la Motivación Labora en la Productividad de sus colaboradores, se apoyó en la aplicación del cuestionario de Petterson, el mismo que está constituido por 15 ítems con un nivel de respuesta de escala de Likert, el resultado indicó que existe una influencia positiva débil con un indicador bilateral de 0.215.

Figuroa (2019). este estudio se realizó a 162 colaboradores del parque del recuerdo de Tacna, 2019, con la finalidad fue establecer la relación existente entre la motivación y productividad, a quienes se les aplico un cuestionario cuyos resultados permitieron concluir que la motivación incluye positiva y fuertemente en la productividad con un coeficiente de correlación de 0.901 por medio del Rho Spearman.

Ponte (2019). Estudio realizado para analizar la relación de las variables motivación y productividad de una empresa minera de Trujillo durante el año 2018, para ello se aplicó un cuestionario a 30 trabajadores, su fin fue brindar una solución a la problemática respecto a la productividad de esta empresa minera, de los resultados obtenidos concluyo que existe suficiente evidencia respeto a la influencia de la motivación en la productividad por lo cual los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecas deben ser considerados para mejorar la productividad.

Esquives (2018). Trabajo de tipo descriptivo correlacional, que buscó analizar la relación entre motivación y productividad de la empresa KONECTA, en la ciudad de Lima en el año 2018, para ello aplico un cuestionario de 18 preguntas a 60 trabadores, los resultados refiere que existe una correlación positiva de 0.704 tanto para la dimensión intrínseca como extrínseca con la productividad, recomendado que se haga un estudio diagnostico a sus colaboradores, además de tener en cuenta que el factor económico, el reconocimiento laboral y la participación horizontal en la población institucional son determinantes para mejorar la productividad de la misma.

Locales

Abad (2022). en su tesis tuvo el propósito de identificar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora y servicios generales La Regional E.I.R.L., Piura. El tipo de investigación fue cuantitativa y su diseño descriptivo correlacional. Tuvo una muestra de 8 trabajadores, y se utilizó un cuestionario para tener la información necesaria. Los resultados indicaron que la mayoría de los trabajadores tiene un bajo nivel de motivación. El 50% está en desacuerdo con el salario que recibe. La conclusión señala que no existe una relación estadística entre la motivación y el desempeño laboral, con valor de significancia de 0.420.

Cárcamo (2021). tuvo como propósito determinar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la empresa Enlasa Perú – S.A.C Piura. La metodología fue no experimental cuantitativa y diseño descriptivo. La muestra de estudio fue de 61 colaboradores a quienes se les aplicó cuestionarios que fueron procesados en el SPSS. Los resultados indicaron que el 62.3% tienen un bajo nivel de motivación, el 37.7% tiene un nivel regular. Como conclusión se menciona que el 55.7% de los encuestados afirma que se siente desmotivado de su empresa, y el 42% presenta un regular nivel de motivación.

Pasapera y Rubio (2021). determinaron que el objetivo fuese identificar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital “Veintiséis de Octubre”, Piura. De tipo no experimental y de diseño descriptivo correlacional, tuvo una población de 210 trabajadores, de los cuales 31 de ellos quedó como muestra de estudio. El instrumento empleado fue la encuesta y el procesamiento de la información se realizó mediante el SPSS. La conclusión del estudio señala que existe una correlación positiva media de 0.692 entre ambas variables de estudio, por lo que sí existe relación entre la motivación y el desempeño laboral.

Peña (2021). trató de identificar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura. Como tipo de investigación se empleó el descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo. La muestra fue de 114 trabajadores a quienes se les aplicó cuestionarios para recolectar la información correspondiente. La comprobación de la hipótesis se hizo mediante el Rho de Spearman. La conclusión señala que existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura.

López (2020). en su trabajo tuvo el objetivo de identificar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Industrias Triveca S.A.C. en la ciudad de Piura. Para eso se empleó el tipo cuantitativo, y se empleó el diseño descriptivo correlacional. La muestra fue de 54 trabajadores en donde se hizo uso del cuestionario como el instrumento de recolección de datos. La conclusión señala que existe una relación entre la variable motivación y la variable desempeño laboral, con un valor de 0.832.

Guerrero (2019) realizó un estudio con la finalidad de identificar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional del Piura. De tipo básico y enfoque descriptivo, el diseño fue correlacional. La población y la muestra estuvo conformada por la misma cantidad, 19 trabajadores. El instrumento empleado fue la encuesta en la escala de Likert. Los resultados indicaron que el 42% de los encuestados sostuvo que la motivación es baja, mientras que el 36% afirmó que el desempeño laboral es malo. La conclusión del estudio señala que no existe relación entre la motivación y el desempeño laboral, por lo tanto, se rechaza la hipótesis de investigación.

Arévalo (2018). investigación que tuvo como objetivo principal explicar la influencia de la motivación que tienen los trabajadores de la Clínica Santa Rosa de la ciudad de Sullana, en relación a su productividad, para ello aplico un cuestionario, cuyos resultados indicaron que el 100%, de los

trabajadores refieren que trabajan con independencia y que esa autonomía les permite resolver situaciones problemáticas que se puedan presentar durante su desempeño laboral, así mismo el 46% refiere que están de acuerdo con las remuneraciones. En relación de la influencia de la variable Motivación respecto a la productividad, se observa que el 65% de los trabajadores que indicaron estar siempre motivados, denotaron un 93% de productividad alta.

Fundamentación Científica

Motivación

Mahillo (1996) sostiene que la motivación es “el primer paso que nos lleva a la acción”. Mantener a un empleado motivado origina un mejor desempeño en sus actividades, logrando así que el empleado se sienta cómodo en el lugar que labora.

Stoner, (1996) La motivación es una parte de la psicología humana, contiene los elementos que canalizan, producen y sostiene la acción humana. Por lo tanto, las personas participan.

Bueno, (2002). La motivación son etapas de crecimiento que originan beneficios en todos los aspectos, mientras más motivación, podrá realizar más objetivos.

Lahey (2007) sostiene que: "La palabra motivación se relaciona con el estado del ánimo de la persona y es capaz de dirigir los pensamientos. EL autor también lo expresó de manera más completa: “la motivación nos hace activos en lugar de pasivos, nos hace hacer una cosa en lugar de otra”. Así, el comportamiento de los individuos está influenciado por su motivación.

González (2008) sostiene que la motivación es un proceso interno de cada persona, y viene ser la relación entre el individuo y la sociedad puesto que ayuda a regular las acciones del sujeto, que consisten en acciones realizadas para lograr fines o tareas y fines. La motivación es una mediación, un punto o posición central entre la personalidad de un individuo y la forma de realizar las acciones, por lo que también es

necesario averiguar su eficacia, que lleva a la realización de dichas acciones de manera exitosa en sus emprendimientos.

Chiavenato (2009), mencionó que no hay organización que no quiera empleados motivados que den lo mejor de sí en su lugar de trabajo y que la organización sea exitosa y capaz de trabajar en equipo.

La competitividad de una empresa depende enteramente de sus socios, si están motivados lograrán sus objetivos y triunfarán en los negocios.

Woolfolk, (2011) La motivación es intrínseca y cuando la motivación es alta, su comportamiento es beneficioso tanto a nivel personal como profesional.

Koontz, Weihrich y Cannice, (2012) Con respecto a la motivación en un sentido general, que se refiere a un amplio conjunto de impulsos, deseos, necesidades, deseos y fuerzas similares, a saber. los líderes empresariales motivan a los subordinados a través de la satisfacción. Los trabajadores se comportan según lo previsto.

Real Academia Española (2017). La motivación es un conjunto de factores internos y externos que hacen que una persona realice un conjunto de acciones.

Robins y Judge (2013) hablan sobre las 5 teorías acerca de la motivación de los empleados en las organizaciones se desarrollaron en la década de 1950 porque estas teorías forman la base para el surgimiento de formas individuales de motivación.

Ciclo Motivacional

Según Robbins & Decenzo, (2008) citado en Calderón et Inga (2014, p.47), el comportamiento humano se evidencia por un ciclo de motivación, donde el equilibrio interno de una persona es alterado por estímulos externos que crean necesidades, habilidades y crean tensión que conduce a una conducta o acción satisfactoria. Encontramos dos tipos de motivación: Motivación extrínseca (dinero, promoción, beneficios). y

motivación intrínseca (estas son la satisfacción laboral que una persona obtiene del trabajo en sí).

Dimensiones de la Motivación

Fischman et al, (2015) refiere que la motivación actualmente es considerada como un elemento potencial que se proyecta en la actitud conductual del ser humano, estas pueden ser aceptables o inaceptables; sin embargo, conlleva a lograr metas establecidas, e impulsa a conseguir los objetivos esperados. En otras circunstancias permite al individuo alejarse de situaciones que son perjudiciales para su desarrollo.

Para Porret (2008), la motivación se define como el sentimiento que impulsa, mantiene y guía la conducta de una entidad. Si los empleados están contentos en la organización, se obtendrán mejores resultados.

Herzberg (1959), en la teoría del factor motivacional, reconoció dos factores, factores intrínsecos y extrínsecos relacionados, y puso más énfasis en cómo se comportan las personas dentro del trabajo.

Los factores intrínsecos identificativos son la satisfacción, el reconocimiento, los resultados del propio esfuerzo, las responsabilidades, los conocimientos adquiridos a través de la experiencia.

Se consideran 6 indicadores: el logro, el cumplimiento de objetivos, la responsabilidad, el reconocimiento, el trabajo significativo y la oportunidad de crecer. (González, 2009, p.89).

En cambio, en los factores extrínsecos se tiene los siguientes indicadores: salario, los cargos superiores, y las relaciones interpersonales.

Tipos de motivación

Los motivadores extrínsecos son elementos que no provienen de las personas, que son provocados por sus buenos resultados laborales y son recompensados por la empresa. La motivación extrínseca ayudará a mejorar el entorno de la empresa, como promociones, recompensas y

beneficios. Es un evento que comienza con premios y termina con actuaciones. (Torre, 2016 y Pastrana, 2013)

La motivación intrínseca ayudará a motivar a los empleados a lograr sus objetivos personales a pesar de la complejidad de la tarea. Es satisfacción con el propio comportamiento, familiaridad con la tecnología, establecimiento de metas personales (Campos, 2012).

Teorías

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow

Determinó que cada persona tiene una calificación de 5 necesidades, las cuales son:

a.- Necesidades Fisiológicas. En donde se encuentran el hambre, la sed, y demás necesidades del cuerpo humano.

b.- Necesidad de seguridad. Abarca el cuidado y la protección contra los daños físicos.

c.- Necesidades Sociales. Se tienen la amistad, el afecto, la pertenencia y la aceptación.

d.- Necesidades de Estima. Están la autoestima, la autonomía y el logro y qué son los factores externos como el estatus, el reconocimiento y la atención.

e.- Necesidades de Autorrealización. Es el deseo de llegar a ser lo que uno es capaz de llegar a ser; se trata de crecer y desarrollar su potencial. Un factor importante a tener en cuenta es que las necesidades no se satisfacen por completo y saber que alcanzar un cierto nivel de necesidad deja de motivar y, si se satisface lo suficiente, la siguiente necesidad se volverá dominante. Según Maslow, si desea motivar a alguien, debe comprender y saber dónde se encuentra en la jerarquía y concentrarse en ese nivel de satisfacción.

Teoría del factor dual de Herzberg.

Según Herzberg (1959), citado por Chiavenato, explica el comportamiento laboral individual y concluye que cuando las personas se sienten bien reaccionan positivamente y al contrario, cuando se sienten mal reaccionan diferente. De hecho, a veces una persona no está satisfecha con su trabajo, porque hay situaciones que conducen a este estado positivo de los empleados, por lo que los gerentes se apresuran a corregir la situación, corregir errores, pero esto no siempre conduce a la satisfacción de los empleados. los empleados están satisfechos.

A partir de este estudio, Herzberg concluyó que las causas de la satisfacción difieren de las causas de la insatisfacción. La teoría considera dos factores de motivación de esta manera.

Factores de higiene: considerar los factores externos al ambiente de trabajo de las personas que son gestionados, controlados y determinados por la empresa, es decir, fuera del control de las personas.

Estos factores tuvieron un efecto muy limitado en el comportamiento de los empleados, por lo que no fue posible lograr mejoras significativas y sostenidas en la satisfacción. Más precisamente, simplemente brinda a las personas un estado neutral, pero la falta de su uso es profundamente frustrante. La palabra "higiene" refleja su carácter preventivo, indicando que está destinada únicamente a evitar la insatisfacción con el medio ambiente. Lo que cuenta como:

- Las condiciones laborales (poca iluminación, bulla, falta de ventilación).
- Políticas de administración
- Comunicación con el supervisor
- Sueldo
- Relaciones con los compañeros de trabajo.

Factores motivacionales: son muy determinantes de la satisfacción laboral basados en el contenido del trabajo en sí, como el reconocimiento, el desempeño, el trabajo interesante, la responsabilidad y la promoción, mientras que la ausencia de estos factores rara vez da como resultado la satisfacción laboral. Además, para encontrar su motivación para las tareas de la vida laboral, debe, en principio, buscar un entorno (empresas, organizaciones, instituciones, departamentos) que sea rico en motivadores, es decir, interés en el trabajo, apreciación, reconocimiento de buenas trabajo, autonomía suficiente, promoción, capacitación, desarrollo anticipado basado en desempeño y potencial.

Algunos ejemplos de estos factores son:

- Brindar responsabilidades
- Tener autonomía
- Ascensos
- Habilidades laborales y personales
- Responsabilidad para cumplir los objetivos

Teoría de las necesidades de McClelland

Esta teoría se base en 3 necesidades muy importantes que van de la mano con la motivación:

La necesidad del rendimiento, en donde se caracteriza el impulso para lograr el éxito.

La necesidad de la fuerza, donde se necesita que la persona se comporte de una mera distinta a los demás.

La necesidad de conexión, donde la persona necesita relacionarse de manera cercana y social

La teoría X y Y McGregor

Este método fue desarrollado por el profesor Douglas McGregor en la década de 1960. Consiste en dos enfoques extremos de la motivación y el compromiso en el trabajo. También se conoce como la teoría de la participación de McGregor debido a sus características hipotéticas.

Teoría X

Consiste en los enfoques tradicionales del comportamiento humano que establecen que las personas tienen poca o ninguna motivación relacionada con el trabajo. Es decir, no les gusta el trabajo, cualidad que atribuye a la naturaleza humana. Por lo tanto, dicta la necesidad de utilizar un estilo de liderazgo autoritario.

Teoría Y

A diferencia de las teorías anteriores, McGregor desarrolló una hipótesis que creía que las personas están intrínsecamente motivadas para trabajar. Sea proactivo, ambicioso y muestre entusiasmo por los desafíos de la vida laboral. Asume que es posible lograr la misma satisfacción en el trabajo que en el resto de la vida. Sin embargo, los trabajadores necesitan buenas condiciones laborales para lograr sus objetivos.

De esta manera, las metas individuales pueden alinearse con las metas organizacionales a través de un liderazgo democrático que asegure el desempeño compartido.

Las ventajas de estas teorías son:

- Al combinar ambas teorías nos permitió llegar a pautas equilibradas para el control, así como el nivel de presión y autonomía dirigido a los empleados.
- Facilita la integración de objetivos corporativos y personales evaluando diferentes niveles de motivación.

- Facilita la transición de un paradigma autoritario a uno más humano, creando empresas más eficientes y empleados más felices.

Mientras que sus desventajas son:

- Por otro lado, existen algunas desventajas importantes como:
- La Teoría X y la Teoría Y no funcionarán si se aplican por separado porque cada una acepta los extremos del liderazgo humano.
- Escritores y teóricos posteriores señalaron las deficiencias del método de McGregor.

Teoría de la equidad Adams.

Koontz, Weihrich y Cannice (2012), argumentan que además del interés de los empleados en ser recompensados por su desempeño, también quieren ser justos para estar más motivados. Es decir, comparan el esfuerzo humano y la recompensa. Si el esfuerzo y la recompensa son razonables, el trabajador no se sentirá nervioso, por el contrario, si el trabajador tiene un sentimiento de injusticia, creará una situación estresante, que le hará reducir el esfuerzo y exigir a cambio un mayor salario, tendrá actitudes como el ausentismo, el desinterés y la tardanza. Este estado de desigualdad creado por situaciones que percibimos como injustas nos obliga a buscar justicia al mismo tiempo. Si obtenemos lo que todos obtienen, estaremos contentos y motivados para lograr más; en cambio, si nos pagan menos que a otros, estaremos desmotivados y no rendiremos igual. En algunos casos, si creemos que otras personas obtendrán más por el mismo esfuerzo que ponemos, aumentamos nuestro esfuerzo anticipándonos a los mismos incentivos que los demás. En este sentido, los líderes necesitan entender a su gente, sus motivaciones, sus expectativas, sensibilidad, tolerancia y resistencia a la decepción para poder hacer frente a estas situaciones.

Comportamientos donde se presenta la desigualdad:

- Reducen su esfuerzo de trabajo y calculan que su esfuerzo coincide con su productividad.
- Se enfoca más la cantidad pero no la calidad.
- Tienen una imagen distorsionada de sí mismos, sienten que han trabajado demasiado en comparación con sus compañeros.
- Distorsionan la idea de que otros trabajadores están trabajando, piensan que ellos no están trabajando en absoluto.
- No se identifican con la organización y pueden dejar el trabajo.

La teoría E.R.C (Clayton Alderfer)

El autor sostiene que existen 3 necesidades básicas:

Necesidades de supervivencia (E), que requieren la provisión de necesidades materiales para la supervivencia de individuos y especies. (están incluidas las necesidades fisiológicas y de seguridad según la pirámide de Maslow).

Necesidades de relación (R), es necesarios mantener las interrelaciones con las demás personas para sentirse dentro de un grupo y recibir amor.

Necesidades de crecimiento (C), el deseo interno de desarrollo de la personalidad y alta confianza en sí mismo (corresponde a las necesidades psicológicas de autoestima y autorrealización en el esquema de Maslow).

El autor también señala que dichas necesidades se ordenan desde las más específicas (estímulos materiales existentes y fundamentalmente satisfactorios) hasta las menos específicas (ascendentes, cuya fuente de satisfacción es estrictamente interna).

La teoría ERC acepta la hipótesis de satisfacción creciente y al mismo tiempo plantea la hipótesis de la regresión de la frustración, es decir, cuando las necesidades de orden superior no pueden ser satisfechas, las necesidades de orden inferior satisfechas pueden activarse. Una

característica de la teoría es que múltiples necesidades pueden estar activas al mismo tiempo.

Alderfer incluyó en su modelo la posibilidad del fenómeno de regresión de la frustración, que ocurre cuando se bloquea la satisfacción de necesidades menos específicas (como las relaciones) y el individuo regresa con mayor énfasis en la satisfacción de necesidades más específicas. (Existencia, por ejemplo).

Teoría de las Expectativas

Víctor H. Froome. - Ve a los individuos como seres pensantes con creencias, esperanzas y expectativas sobre eventos futuros en sus vidas.

Las personas que están motivadas están en la capacidad de percibir metas e incentivos muy valiosos, y existe la alta probabilidad de poder alcanzarlos.

Vroom explicó que esta teoría es el resultado de tres factores:

Valencia: cuánto desea una persona lograr una meta u objetivo y cuánto espera a cambio.

Instrumentalidad: el desempeño autoevaluado permite recompensas. Creer que el logro de las metas producirá los resultados deseados. ¿Qué gano si me va bien en el trabajo? Expectativas: Mayor percepción de lograr los resultados deseados.

Auto-estimaciones de la probabilidad de que el esfuerzo resulte en un desempeño exitoso.

Cómo funciona el modelo

El producto de la valencia, expectativa e instrumentalidad es la motivación, se define como la fuerza del impulso hacia la acción.

Motivación= Valencia*expectativa*instrumentalidad

Productividad

Está relacionada con el resultado numérico y se mide por la cantidad de trabajo que se realiza en un período de tiempo y se relaciona con el ambiente laboral, por lo que se considera una medida que combina factores de producción e insumos para obtener la producción de bienes y (INEI 2015, p.9).

Se considera el resultado de la cantidad de elementos utilizados y, para los empleados, se convierte en el resultado de su desempeño.

En la actualidad, la productividad es lo más importante para las organizaciones y los empleados, y esto se refleja en los salarios y la rentabilidad (Koontz y Weihrich, 2004).

Delgado (2014) afirma que la productividad es el objetivo principal de cualquier institución, además de ser medible, porque se considera un indicador, en cuanto a su producción y los recursos aplicados. Como tal, se considera un esfuerzo colectivo, resultado de la gestión de los recursos humanos. Como medida, accionistas y profesionales pondrán mayor énfasis en invertir (p. 3).

Chiavenato (2009) Hay "tres factores que determinan la motivación de una persona para ser productiva": las metas personales, la relación percibida entre la alta productividad y el logro de las metas personales, y las percepciones de las habilidades personales que afectan el nivel de productividad de una persona. (pág. 252)

Morse (1953), sostiene que la satisfacción de alcanzar puestos más altos es más importante para las mujeres que para los hombres porque las mujeres son menos atractivas para realizar actividades en un entorno organizacional.

Kopelman (1990) la define como el resultado de la relación entre un producto y los recursos utilizados en el proceso productivo. Asimismo, revela cuatro dimensiones que inciden en la productividad, tales como: medio ambiente (que es una variable incontrolable en una organización, como cambios constantes en los precios de materias primas, tecnología, energía, etc.), características organizacionales (referidas a cambios dentro

de una organización), características laborales (variedad de actividades, cambios en el horario de trabajo, etc.) y características individuales (que son atributos de cada persona).

Sena (2003). La productividad se puede medir en términos de valor físico o agregado; el primero se refiere a la productividad como unidad básica de cantidad, mientras que el segundo se refiere al valor económico creado a través de un conjunto de actividades.

Robbins & Judge, (2009). La productividad de la organización es el primer objetivo de los directivos y su responsabilidad.

Cequea y Rodríguez (2012) señalan que comprender qué motiva a hombres y mujeres a ser más productivos en el trabajo y a alinear los intereses individuales y organizacionales es complejo y requiere determinar si existe una relación causal entre el comportamiento de los empleados y la productividad.

Tejada (2006), afirma que la productividad está relacionada con el proceso de producción, es decir, es la relación de los ingresos y los gastos de una organización.

Prokopenko (1989), sostiene que la productividad es la relación entre un proceso de producción y los recursos que se utilizan para lograrlo. Es decir, es un uso eficiente de los recursos; mientras más productividad haya se obtendrán más recursos y por ende habrá más producción.

López, (2013) La productividad es la capacidad productiva o creativa y tiene el costo del tiempo de trabajo para crear riqueza y beneficios. La productividad requiere ante todo la eficiencia en el uso de los recursos básicos; tiempo, espacio y energía material; no los reduzcas; realizar acciones lo antes posible; y lograr ahorros a través de la acción inmediata; abordar la aplicación de la ciencia en las tecnologías creativas; Es una síntesis de dos objetivos inseparables; conservación de recursos y procesamiento, producción o creación rápidos.

Robbins (2004) argumenta que una organización es productiva cuando logra sus objetivos y, por lo tanto, convierte sus insumos en productos con costos mínimos. De esta manera, la productividad implica un enfoque en la eficiencia y la eficacia.

¿Por qué es importante el incremento de la productividad?

Para García (1998), el aumento de la productividad es importante porque genera un “efecto dominó” en las empresas, fenómeno que se manifiesta en una mejor calidad de los productos, menores precios, estabilidad en el empleo, resiliencia de las empresas, mayores intereses y mayor bienestar colectivo.

La productividad como factor importante en los negocios

La productividad de la empresa es uno de los factores determinantes para cualquier negocio. El objetivo final de cualquier empresa, independientemente de su tamaño o misión, es producir el mayor y mejor producto posible (Gironella, 2005). El esfuerzo por conseguir la máxima eficiencia y eficacia en cualquier proceso que se lleve a cabo en la empresa debe ser una prioridad absoluta (Arenas, 2016). La productividad es una métrica importante pero a menudo pasada por alto. Debe medirse de manera objetiva y rigurosa, y todas las empresas deben poder saber exactamente cómo es su productividad, cuál es su base y dónde están fallando (Viteri, Peñaherrera, & Vinueza, 2017).

Es un indicador tan importante (o más importante) que los indicadores financieros de la empresa. Necesita entender la fórmula de productividad de su empresa y aplicarla en un seguimiento e investigación constante (Tasayco, 2015).

La productividad es la relación entre los resultados de las actividades productivas y los medios necesarios para lograr dicha producción (Muñoz & Álzate, 2017). En los negocios, la productividad empresarial se puede definir como la relación entre los resultados de las actividades realizadas

para alcanzar los objetivos de la empresa y un buen clima laboral, teniendo en cuenta los recursos destinados a la consecución de los objetivos. y sus resultados.

La productividad es la solución de negocio más consistente con la rentabilidad y el crecimiento (Méndez, 2016). Para lograr una buena productividad empresarial, el buen gobierno corporativo es fundamental y consiste en un conjunto de técnicas que se aplican a toda la empresa (Nogueira, Medina, Hernández, Comas, & Medina, 2017).

La mencionada gestión tiene como objetivo incrementar la productividad, la sostenibilidad y la competitividad, lo que garantiza la viabilidad de la productividad, factor importante para 11 empresas. Para conseguirlo, primero es necesario conocer qué procesos son los más críticos para poder prevenirlos (Navarro, Jiménez, Rappoport, & Thoilliez, 2017).

b) Indicadores de la productividad

Eficiencia “es la capacidad hora-hombre y hora-máquina disponible para alcanzar la productividad alcanzada en función de los turnos realizados en un tiempo determinado.

Eficiencia. - Logrado cuando el resultado deseado se logra con la menor inversión; es decir, se produce cantidad y calidad y se aumenta la productividad” (García, 1998, p. 19) Eficiencia “Significa lograr un resultado deseado y puede reflejar cantidad, calidad percibida o ambas” (García, 1998, p. 19)

Justificación

Este trabajo de investigación se justifica porque ayudará a demostrar que la motivación si influye en la productividad en los colaboradores de la empresa caña brava, Sullana, 2022.

Desde el punto de vista social: será útil para todas las empresas ya que hoy en día no se motiva al colaborador y eso influye en que no se vean resultados positivos en cuanto a la productividad.

Desde un punto de vista teórico: este estudio proporcionará evidencia teórica para las variables importantes en el desarrollo de las empresas, así como proposiciones teóricas sobre estas dos variables, que servirán como base para futuras investigaciones.

Desde un punto de vista práctico: a través de la investigación se obtiene evidencia empírica sobre la variable en estudio, es decir, del estudio se extraerán importantes conclusiones y, en consecuencia, se podrán ofrecer alternativas de solución en los ámbitos relacionados con las variables estudiadas.

Desde el punto de vista metodológico: la comunidad académica tendrá acceso a herramientas de recolección de datos, una para medir variables de motivación laboral y otra para medir variables de productividad. Estas herramientas estarán sujetas a criterios de validez de contenido, criterios y construcciones adoptados por jueces, y confiabilidad según la estadística alfa de Cronbach.

Desde un punto de vista científico: se considerará la elección del tipo de investigación, la adopción de un diseño especial, el uso de herramientas y métodos especiales para la recolección de datos, así como los procedimientos metodológicamente necesarios para obtener resultados apropiados.

Problema

Actualmente es importante que las empresas promuevan el respeto, el reconocimiento, el orgullo por el trabajo y la creación de valor en sus empleados. Las empresas buscan entre sus empleados personas motivadas y entusiastas que les permitan alcanzar sus objetivos a través de altos estándares de desempeño. Por ello, motivar a las personas es un reto para las organizaciones y sus líderes que buscan que sus empleados se sientan seguros y comprometidos con las metas que se propongan. El efecto de la motivación en el desempeño de las personas es fundamental para lograr ciertas metas establecidas por la organización. Por lo tanto, las empresas necesitan motivar constantemente a los empleados y crear un sentido de pertenencia y compromiso. De igual forma, una empresa con una cultura de trabajo estable y valores éticos arraigados es la más exitosa del mundo;

a sus gerentes, socios comerciales y empleados. Y el trabajador que por alguna razón se desvía del camino -comienza a crear inestabilidad- se encuentra aliado con sus compañeros. Por lo tanto, el jefe es un "prisionero de palabras y hechos", como suele decirse. Son guías y no pueden olvidar su influencia motivadora en quienes los rodean. Pueden ser los mejores en sus campos, pero a largo plazo los resultados muestran una falta de consistencia en el liderazgo del grupo, la cual nos lleva a la siguiente pregunta:

¿De qué manera la motivación influye en la productividad de los colaboradores de la empresa caña brava, Sullana 2022?

Conceptualización y Operacionalización de variables

Definición conceptual

Motivación

Según Herzberg (1959), citado por Chiavenato explica el comportamiento laboral individual y concluye que cuando las personas se sienten bien reaccionan positivamente y al contrario, cuando se sienten mal reaccionan diferente. De hecho, a veces una persona no está satisfecha con su trabajo, porque hay situaciones que conducen a este estado positivo de los empleados, por lo que los gerentes se apresuran a corregir la situación, corregir errores, pero esto no siempre conduce a la satisfacción de los empleados. los empleados están satisfechos.

Dimensiones de la motivación

Intrínseca

Extrínseca

Productividad

Dimensiones de la Productividad

El ambiente laboral

Indicadores de la organización

Indicadores del centro de trabajo

Indicadores del trabajador

Definición operacional

La Motivación,

Para conocer la motivación de los colaboradores de Caña Brava en el año 2020, se aplicó un cuestionario que nos permitió conocer los resultados de las dos dimensiones materia de estudio en esta variable, el mismo que está conformado por:

Intrínsecas

Extrínsecas

La productividad

Para determinar el nivel de productividad colaboradores de Caña Brava en el año 2022, se aplicó un cuestionario que nos permitió conocer los resultados de las dimensiones materia de estudio en esta variable, el mismo que está conformado por el ambiente laboral, los indicadores de la organización, del centro de trabajo y del trabajador.

Hipótesis

H1: La motivación influye directa y significativamente en la productividad de los colaboradores de la empresa caña brava, Sullana, 2022.

Ho: La motivación no influye directa y significativamente en la productividad de los colaboradores de la empresa caña brava, Sullana, 2022.

Objetivos

Objetivo General

Determinar la influencia de la motivación en la productividad de los colaboradores de la empresa caña brava, Sullana, 2022.

Objetivos específicos

Determinar la influencia de la motivación intrínseca en la productividad de los colaboradores de la empresa caña brava, Sullana, 2022.

Determinar la influencia de motivación extrínseca en la productividad de los colaboradores de la empresa caña brava, Sullana, 2022.

Determinar el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa caña brava, Sullana, 2022.

Determinar si la influencia de la motivación en la productividad de los colaboradores de la empresa Caña Brava, Sullana, 2022, es positiva o negativa.

Metodología

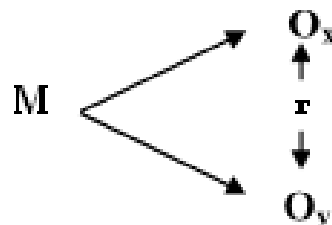
Tipo de investigación

Este estudio fue de tipo descriptivo, basado en sus características, Sánchez (2018), quien indico que este tipo de investigación busca describir el comportamiento de las variables de estudio, sin interferir en ellas durante el análisis.

Diseño de investigación

Esta investigación buscó establecer estadísticamente el grado de correlación y asociación entre las variables motivación y productividad Sanchez (2018)

El esquema fue el siguiente:



Dónde:

M: Colaboradores de Caña Brava

OX: Motivación

OY: Productividad.

r: Correlación.

Población y Muestra

Según Arias 2006. P 81, se pueden extraer ciertas conclusiones del hecho de que la población se convierte en un grupo específico de elementos con características similares. En este sentido, la población estuvo constituida por 200 colaboradores de la empresa Caña Brava de la localidad de Viviate – La Huaca, contratados durante el año 2021. Así mismo por conveniencia del autor se decidió trabajar con 40 colaboradores.

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica:

Se utilizó la técnica la encuesta. Al respecto Tamayo (1999) afirma que las técnicas de investigación son procedimientos que el investigador utiliza para obtener información.

Instrumento:

Se utilizaron dos cuestionarios aplicados por los autores Rodriguez et al (2021), para medir la variable Motivación se empleo el cuestionario: Cuestionario de Motivación el instrumento del cuestionario el cual cuenta con 10 preguntas: 05 para medir la dimensión Intrínseca y 05 para medir la dimensión Extrínseca. Para medir la variable productividad se empleó el cuestionario: Cuestionario de Productividad, el instrumento del cuestionario el cual cuenta con 10 preguntas que permitieron determinar los niveles de productividad.

Ficha Técnica de Cuestionario Motivación:

- A cargo de: Rodriguez et al (2021).
- Adecuado por:
- Estrategia de administración: Forma Individual
- Duración aproximada: quince minutos (máximo)
- Campo de aplicación: Este instrumento se aplicó a 40 colaboradores de la empresa Caña Brava de la localidad de Viviate – La Huaca, contratados durante el año 2021
- Objetivo: conocer los niveles de motivación en los colaboradores de la empresa caña brava, Sullana, 2021.
- Características del instrumento (cuestionario):
- Se elaboraron 10 preguntas: 05 para cada dimensión
- Tipo de respuesta: Escala de Likert:

Ficha Técnica de Cuestionario Productividad:

- A cargo de: Rodriguez et al (2021).
- Adecuado por:
- Estrategia de administración: Forma Individual
- Duración aproximada: quince minutos (máximo)
- Campo de aplicación: Este instrumento se aplicó a 40 colaboradores de la empresa Caña Brava de la localidad de Viviate – La Huaca, contratados durante el año 2021
- Objetivo: conocer los niveles de productividad en los colaboradores de la empresa caña brava, Sullana, 2021.
- Características del instrumento (cuestionario):
- Se elaboraron 10 preguntas
- Tipo de respuesta: Escala de Likert:

Procesamiento y análisis de la información

Primero, se solicitó el permiso a través del correo electrónico a la administración de la empresa Caña Brava, con el fin de obtener la factibilidad de la aplicación del instrumento a 40 colaboradores contratados en el año 2021. Una vez autorizado el trabajo, se coordina con el jefe de recursos humanos para que tenga parte del tiempo para realizar la investigación antes mencionada sin afectar en modo alguno el día a día laboral del trabajador.

La aplicación del instrumento duró aproximadamente 15 minutos. Recolectada la información. Fue procesada a través del sistema SPSS 21, Estos resultados fueron trasladados al programa de Excel. Que nos permitió elaborar tablas y gráficas para su análisis. Para la prueba de hipótesis. Y determinar la relación entre productividad y motivación. Se realizó con el apoyo del estadístico de prueba de Rho Spearman

Resultados

Presentación

Luego de haber obtenido los resultados y haberse procesado a través del programa SPSS 21. Los resultados. Fueron enfocados. En. Determinar. Los objetivos plasmados en esta investigación, siendo los resultados los siguientes.

Análisis e Interpretación

Tabla 1:

Determinación de la influencia de la Motivación en la Productividad de los colaboradores de la empresa Caña Brava, Sullana, 2022

Producción	Objetivo General			Total, general
	Motivación			
	Alto	Bajo	Medio	
Alto	25		5	30
% de Producción	63%	0%	13%	75%
Medio		3	7	10
% de Producción	0%	8%	18%	25%
Total general	25	3	12	40
% de Producción	63%	8%	30%	100%

Fuente: Resultados de cuestionario aplicado

En la tabla 1 se observa del 75% de trabajadores cuyo nivel de producción es alto, el 63% indicaron un nivel de motivación alto, y el 13% con un nivel de motivación medio. Asimismo, se observa que El 25% de los trabajadores, cuyo nivel de producción es medio, un 7% refirió tener un nivel de motivación medio y un 8% refieren un nivel de motivación baja. La relación entre las variables se evidencia en la intersección entre ambas variables ubicadas en el nivel alto con un 63%

Tabla 2:

Determinación de la influencia de la Motivación Intrínseca en la Productividad de los colaboradores de la empresa caña brava, Sullana, 2022.

Objetivo Especifico 1

Producción	Motivación Intrínseca			Total general
	Alto	Bajo	Medio	
Alto	27		3	30
% de Producción	68%	0%	8%	75%
Medio		3	7	10
% de Producción	0%	8%	18%	25%
Total general	25	3	12	40
% de Producción	63%	8%	30%	100%

Fuente: Resultados de cuestionario aplicado

Se puede observar que del 75% de los colaboradores de la empresa Caña Brava que tienen un nivel de producción alto, el 68% tienen un nivel de motivación alto, y un 8% un nivel medio, así mismo se observa que del 25% de los colaboradores que tienen un nivel medio el 18% tienen un nivel medio y un 8% tienen un nivel bajo.

Tabla 3

Determinación de la influencia de Motivación Extrínseca en la productividad de los colaboradores de la empresa caña brava, Sullana, 2021.

Objetivo Especifico 2

Producción	Motivación Extrínseca			Total general
	Alto	Bajo	Medio	
Alto	20		10	30
% de Producción	50%	0%	25%	75%
Medio		5	5	10
% de Producción	0%	13%	13%	25%
Total general	20	5	15	40
% de Producción	50%	13%	38%	100%

Fuente: Resultado de cuestionario aplicado

Se puede observar que del 75% de los encuestados tienen un nivel de producción alto, el 50% tienen un nivel de motivación extrínseca alto, y 10% un nivel medio, así mismo se observa que del 25% de los colaboradores que tienen un nivel medio el 13% tienen un nivel medio y un 13% tienen un nivel bajo.

Prueba de Hipótesis

H0: La motivación no influye directa y significativamente en la productividad de los colaboradores de la empresa caña brava, Sullana, 2022.

H1: La motivación sí influye directa y significativamente en la productividad de los colaboradores de la empresa caña brava, Sullana, 2022.

$$H0: \rho = 0$$

$$H1: \rho \neq 0$$

Cálculo del valor crítico:

$$n=40$$

$$\text{Grados de libertad} = n-2 = 38$$

$$\alpha = 0.05$$

Cálculo de Coeficiencia de Correlación de Spearman

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n [(n^2 - 1)]}$$

$$\rho = 0.952$$

		Motivación	Productividad
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1 0,952 **
		Sig. (bilateral)	0
		N	40 40
	Productividad	Coefficiente de correlación	0,952 ** 1
		Sig. (bilateral)	0
		N	40 40

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

Se observa que el coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es de 0.952, siendo este un resultado diferente a cero; por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, deduciéndose del resultado de Rho que existe una correlación positiva muy fuerte en el nivel de 0.01 (bilateral)

Análisis y discusión

El objetivo de esta investigación fue determinar la influencia de la motivación en la productividad de los colaboradores de la empresa caña brava, Sullana, 2022. De los resultados obtenidos se ha demostrado que la hipótesis planteada por la investigadora ha sido aceptada, demostrando que existe una correlación positiva muy fuerte entre sus variables de estudio; así lo indica el Correlativo de Spearman cuyo Rho es de 0.952 valor bilateral. También en el análisis de los resultados en tablas dinámicas realizado a las dimensiones de la variable Motivación tanto Intrínseca como Extrínseca demostraron un comportamiento correlacional en las variables de estudio: al analizar el comportamiento correlacional se observa que 75% de los colaboradores que se encuentra en un nivel alto y medio de motivación intrínseca, tienen un nivel alto de productividad, similar resultado encontramos en la segunda Dimensión motivación extrínseca tiene una relación del 75%.

Por su parte Flores (2021), aplico un cuestionario a 15 colaboradores donde indicó que un 73,3% refiere un resultado medio en la dimensión intrínseca, y la dimensión extrínseca fue baja con el 60%, en tanto su productividad arrojó un resultado 60% bajo concluyendo que la implementación de estrategias puede influir positivamente en la producción de sus colaboradores. Esta conclusión concuerda con el análisis realizado en el presente estudio, considerando que la mejora salarias es un factor motivante para el mejoramiento de la producción, también dentro de la dimensión el trabajar en equipo considerando sus aportes en las reuniones de trabajo, capacitaciones, y reconocimiento al trabajo bien hecho conlleva al mejoramiento productivo de la empresa

En el análisis bibliográfico realizado por Estrada (2020) concluyó que es de suma importancia que el empleador impulse la motivación laboral a través de sus dimensiones Intrínsecas y Extrínsecas, en ellos resulta un esfuerzo necesario para que esto suceda. La motivación también necesita estimulación, lo que conlleva a trazar objetivos, de ello depende que los resultados en productividad puedan ser positivos o negativas, por así decirlo. Nuevamente se coincide en que la motivación que es una fuerza interna hacia el mejoramiento productivo

Así mismo Ponte (2019) determinó en su estudio en una empresa minera trujillana durante el año 2018 que, para brindar una solución a la problemática respecto a la productividad de esta empresa minera, se debe tener en cuenta los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos determinando entonces como el presente estudio que existe una relación natural y consecuente entre motivación y producción. }

Del estudio descriptivo correlacional efectuado por Esquivés (2018) a la empresa comercial KONECTA se concluye que existe una correlación positiva de 0.704 tanto para la dimensión intrínseca como extrínseca con la productividad, cuyas consideraciones coinciden con los estudios realizados respecto a que las dimensiones intrínsecas y extrínsecas son determinantes para el mejoramiento productivo de la empresa.

El resultado de este estudio coincide con el trabajo realizado por Figueroa (2019) que buscó analizar y determinar la correlación entre las variables motivación y productividad en los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna en el año 2019, demostrando la existencia de una relación positiva muy fuerte.

Según los resultados de análisis de esta investigación se observa que en la variable Motivación el 63% se encuentran en los niveles altos y el variable Productividad tiene un 75% de nivel alto, estos resultados difieren un poco en cantidades porcentuales con los niveles alcanzados en el estudio de Andrade (2021) quien concluyó que el 100% tienen un nivel de motivación, el 98% indicó un nivel Alto nivel de productividad; embargo en el análisis correlacional ambas coinciden en que la motivación influye positivamente respecto a la Productividad.

La investigación efectuada por Arévalo (2018), en una Clínica en la ciudad de Sullana, refiere que el 65% de los trabajadores que indicaron estar siempre motivados, denotaron un 93% de productividad alta; un resultado que continúa con la línea de análisis de esta investigación donde se evidenció que el 63% se encuentran en el nivel alto y su Productividad indica un resultado de 75% de nivel alto.

Finalmente, Vásquez (2020) indicó que existe una influencia positiva débil con un indicador bilateral de 0.215, por lo cual a pesar de que el indicador es bajo, es decir, si existe evidencia de una correlación positiva de la Motivación respecto a la Productividad, por ello coincide con el resultado de esta investigación.

El resultado de este análisis permite determinar que la motivación laboral tanto en las dimensiones intrínsecas y extrínsecas son factores determinantes para mejorar la productividad de una empresa, indistintamente del rubro en el que se desarrolle.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones.

La prueba de correlación realizada para el análisis de la hipótesis permitió aceptar la hipótesis alterna, evidenciando un resultado de Rho $\rho = 0.952$ lo que evidencia la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio; así mismo en la tabla 1 se observó que del 75% de trabajadores cuyo nivel de producción es alto, el 63% indicaron un nivel de motivación alto, y el 13% con un nivel de motivación medio. Asimismo, se observa que El 25% de los trabajadores, cuyo nivel de producción es medio, un 7% refirió tener un nivel de motivación medio y un 8% refieren un nivel de motivación baja. La relación entre las variables se evidencia en la intersección entre ambas variables ubicadas en el nivel alto con un 63%.

Se determinó que la Motivación Intrínseca influye en productividad de los colaboradores de la empresa Caña Brava, Sullana, 2022, la satisfacción, el reconocimiento a los resultados obtenidos por propio esfuerzo, las responsabilidades, los conocimientos adquiridos a través de la experiencia, factores motivaciones que influyen en la productividad de los colaboradores, eso se aprecia en la tabla 2 donde se observó que del 75% de los colaboradores de la empresa Caña Brava que tienen un nivel de producción alto, el 68% tienen un nivel de motivación alto, y un 8% un nivel medio, así mismo se observa que del 25% de los colaboradores que tienen un nivel medio el 18% tienen un nivel medio respecto a la motivación intrínseca, y un 8% tienen un nivel bajo.

Se determinó que la Motivación Extrínseca influye en productividad de los colaboradores de la empresa caña brava, Sullana, 2022, los ascensos, incentivos y beneficios adicionales motivan la productividad de los colaboradores, en la tabla 3 se observó que del 75% de los colaboradores de la empresa Caña Brava que tienen un nivel de producción alto, el 50% tienen un nivel de motivación extrínseco alto, y 10% un nivel medio, así mismo se observa que del 25% de los colaboradores que tienen un nivel medio el 13% tienen un nivel medio y un 13% tienen un nivel bajo.

Recomendaciones

Se recomienda buscar estrategias para aumentar los niveles de motivación. Los gerentes deben tener una mejor comunicación con sus trabajadores y preguntar cómo les gustaría ser motivados o reconocidos, o darles beneficios e incentivos, premiar a los mejores vendedores, dar ellos algunas posiciones de liderazgo, y muchos más. Esto aumentará la productividad y producirá mejores resultados.

Se recomienda a los empleados titulares estar siempre motivados para avanzar en su desarrollo profesional a través de la promoción, con o sin incentivos monetarios, para mejorar su desempeño y, por ende, la producción de la empresa.

Se recomienda considerar la autorrealización, el desarrollo personal, el reconocimiento, las recompensas por desempeño, trabajar por una mejora en el incentivo salarial, capacitaciones para el desarrollo profesional.

Referencias Bibliográficas

- Abad, C. (2022) Desempeño laboral y motivación de los trabajadores en la empresa Constructora y Servicios Generales La Regional E.I.R.L. Piura. Universidad Señor de Sipán.
- Andrade Moreno, E. A. (2021). Motivación y productividad en los colaboradores de la Empresa Retail Trasnacional, año 2020. *Universidad Cesar Vallejo*. Tesis de grado, Trujillo. doi:<https://hdl.handle.net/20.500.12692/23274>
- Arevalo Calopino, S. M. (2018). Motivación y productividad de los colaboradores administrativos de la clínica Santa Rosa - Sullana. *Tesis de Grado*. Universidad San Pedro, Chimbote. doi:<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/9610>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), pp. 385-390. Obtenido de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Cadena, E. (2019) La Motivación Y Su Relación Con El Desempeño Laboral En La Empresa Envatub S.A. De La Provincia De Pichincha. Ambato – Ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Cárcamo, D. (2021) Diagnóstico de la motivación laboral de los trabajadores de los canales de distribución y venta directa de la compañía ENLASA PERU SAC - PIURA. Universidad Nacional de Piura.
- Gómez, M. (2018) Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores millennials del rubro bancario, Boyacá. Universidad de Buenos Aires. Argentina.
- Engelhardt.. 1995, 151) . (s.f.).
- Esquivés Gomez, J. E. (2018). La motivación extrínseca y su relación con la productividad en la empresa Konecta, Cercado de Lima, 2018”. *Tesis de Grado*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. doi:<https://hdl.handle.net/20.500.12692/24859>

- Estrada Serrano, J. L. (2020). Motivación, clima organizacional, productividad y satisfacción laboral. *Tesis de Grado*. Universidad Católica San Pablo. doi:<http://hdl.handle.net/20.500.12590/16419>
- Figuroa Carrion, L. d. (2019). Motivación y productividad en los colaboradores del Parque del Recuerdo de Tacna, 2019. *Tesis de grado*. Universidad José Carlos Mariátegui, Tacna. doi:<https://hdl.handle.net/20.500.12819/1324>
- Flores Puelles, E. J. (2021). Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Cooperativa APESI – 2018. *Tesis de Grado*. Universidad Señor de Sipan, Pimentel. doi:<https://hdl.handle.net/20.500.12802/8500>
- Koontz & O'Donnell (2013) . (12 de 12 de 2016). <https://www.gestiopolis.com/competitividad-empresarial/>.
- López, I. (2020) La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Industrias Triveca SAC, en la ciudad de Piura. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Mora, G. (2020). La influencia de la motivación laboral y su incidencia en la productividad empresarial. (Tesis de Pregrado - Universidad Miguel de Cervantes). Obtenido de: <https://www.uncervantes.cl/wpcontent/uploads/2021/02/TESIS21enerorev1-convertido11-.pdf>
- Pasapera, E. y Rubio, J. (2021) La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de "Veintiséis de Octubre", Piura 2021. Universidad César Vallejo.
- Peña, C. (2021) Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021. Universidad Nacional de Tumbes.
- Ponte Gómez, N. Y. (2019). Motivación y productividad en los trabajadores de la empresa minera Veta Dorada S.A.C, Trujillo-2018. *Tesis de grado*. Universidad Privada Leonardo Da Vinci, Trujillo . doi:<http://repositorio.upd.edu.pe/handle/UPD/160>
- Ramirez Saavedra, N. Y. (2018). La motivación intrínseca y su relación con la deserción del personal en Jaiplast S.R.L. San Martin de Porres -2018. *Tesis*

de Grado. Universidad Cesar Vallejo.
doi:<https://hdl.handle.net/20.500.12692/24976>

Richard L. Daft (2001). (s.f.).

Rodriguez Ramirez, J. R., & Villaverde Cruz, S. E. (2021). Motivación y productividad en trabajadores de la financiera CrediScotia, Chimbote, 2021. *TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN*. Universidad Cesar Vallejo, CHIMBOTE – PERÚ.

Sanchez, H. R. (2018). *Manual de terminos en investigación científica, tecnológica y humanista*. Lima: : Universidad Ricardo Palma.

Sohrabi, F., Ramezani, G., Pourbairamian, G., y Norozi, A. (2020). Motivation and Job Satisfaction in Hospital Employees of Sanandaj. *Military Caring Sciences*, 6(4), 314–324. <https://doi.org/10.29252/mcs.6.4.7>

Sukardo, T. (2018). Effect of working productivity and work motivation on the quality of education and implementation of leadership training level IV and III at East Java Province training board. *International Journal of Advanced Research*, 6(7), 115–122. <https://doi.org/10.21474/ijar01/7343>.

Tamayo., M. T. (s.f.). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa.

Vásquez Mundaca, I. &. (2020). Motivación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa conselva, San Martín, 2020. *Tesis de Grado*. Universidad Cesar Vallejo, Moyobamba.
doi:<https://hdl.handle.net/20.500.12692/58906>

Verdesoto, M. (2021) Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo de junio a diciembre 2019. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Anexos

MATRIZ DE CONSITENCIA

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>¿De qué manera la motivación influye en la productividad de los colaboradores de la empresa caña brava, Sullana 2021?</p>	<p>Motivación</p>	<p>Objetivo General Determinar la influencia de la motivación en la productividad de los colaboradores de la empresa caña brava, Sullana, 2021.</p>	<p>H1: La motivación influye directa y significativamente en la productividad de los colaboradores de la empresa caña brava, Sullana, 2021.</p>	<p>Tipo: Descriptivo, correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental, transaccional.</p> <p>Población Muestral: Se considera a 40 colaboradores de la empresa caña brava, Sullana, 2022</p> <p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Validación: Juicio de expertos</p> <p>Confiability: Alfa de Cronbach</p>
	<p>Productividad</p>	<p>Objetivos Específicos 1.- Determinar la influencia de la motivación intrínseca en la productividad de los colaboradores de la empresa Caña Brava, Sullana, 2021 2.- Determinar la influencia de la motivación extrínseca en la productividad de los colaboradores de la empresa Caña Brava, Sullana, 2021 3.- Determinar el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Caña Brava, Sullana, 2021 4.- Determinar si la influencia de la motivación en la productividad de los colaboradores de la empresa Caña Brava, Sullana 2021, es positiva o negativa.</p>	<p>Ho: La motivación no influye directa ni y significativamente en la productividad de los colaboradores de la empresa Caña Brava, Sullana, 2021</p>	

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Estimado trabajador el objetivo del presente cuestionario es identificar la relación entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la empresa caña brava, lo cual será utilizado para nuestra investigación. Consta de 10 preguntas, y sus respuestas serán de carácter anónimo, por lo tanto, no es necesario incluir su nombre, sólo por favor complete los datos solicitados más adelante. Tenga en cuenta que no hay respuesta buena ni mala.

Le solicito responda con la mayor sinceridad marcando con un X la alternativa que mejor le represente, debido a que la información que usted proporcione es de vital importancia para la investigación, por eso le agradezco de antemano la atención a la presente y la entrega de la encuesta para poder conocer los resultados a la brevedad a fin de realizar una mejora continua.

Escala de valoración

Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi nunca	Nunca
4	3	2	1	0

Ítems		4	3	2	1	0
Dimensión 1: Motivación intrínsecos:						
P1	¿Considera usted que la actividad que realiza es interesante?					
P2	¿Ha observado interés por parte del supervisor respecto a su labor?					
P3	¿Dentro de los 2 últimos meses ha recibido algún reconocimiento por su gran labor?					
P4	¿Considera que ha tenido la oportunidad de aprender y crecer en su entorno laboral?					
P5	¿Se responsabiliza de sus actividades asignadas en su jornada laboral?					
Dimensión 2: Motivación extrínsecos						
P6	¿Está de acuerdo con el sueldo percibido por las tareas realizadas en su jornada laboral?					
P7	¿Usted obtiene beneficios apropiados por las labores realizadas?					
P8	¿Dispone con los materiales y ambientes adecuados para desarrollar mejor su trabajo?					
P9	¿Considera usted que la institución propicia una estabilidad laboral a sus colaboradores?					
P10	¿Considera que la institución realiza actividades de confraternidad con el fin de relacionar a los colaboradores y jefes?					

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

Estimado trabajador el objetivo del presente cuestionario es identificar la relación entre la motivación y la productividad colaboradores de la empresa Caña Brava, Sullana, 2021, lo cual será utilizado para nuestra investigación. Consta de 10 preguntas, y sus respuestas serán de carácter anónimo, por lo tanto, no es necesario incluir su nombre, sólo por favor complete los datos solicitados más adelante. Tenga en cuenta que no hay respuesta buena ni mala.

Le solicito responda con la mayor sinceridad marcando con un X la alternativa que mejor le represente, debido a que la información que usted proporcione es de vital importancia para la investigación, por eso le agradezco de antemano la atención a la presente y la entrega de la encuesta para poder conocer los resultados a la brevedad a fin de realizar una mejora continua.

Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi nunca	Nunca
4	3	2	1	0

Ítems		4	3	2	1	0
Dimensión 1: Entorno						
P1	¿Los equipos con los que cuenta la entidad financiera les permiten desarrollar las actividades programadas en el menor tiempo?					
P2	¿El colaborador desarrolla actividades utilizando adecuadamente el presupuesto económico establecido para dicha actividad?					
Dimensión 2: Características organizacionales						
P3	¿El personal cumple cabalmente con los objetivos establecidos por la institución?					
P4	¿La empresa te capacita para contribuir al aumento de tu producción?					
Dimensión 3: Características laborales						
P5	¿Posees las aptitudes, destrezas y talento para la ejecución del trabajo efectivo en equipo?					
P6	¿En ausencia de su inmediato usted asume responsabilidades?					
Dimensión 4: Características individuales						
P7	¿Considera que el salario que percibe contribuye a mejorar su calidad de vida?					
P8	¿Posee los conocimientos adecuados para desempeñar en el puesto que actualmente ocupa?					
P9	¿Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo?					
P10	¿Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas?					

Anexo 4. Ficha de evaluación de juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombre y apellidos del validador: Valdiviezo Pérez Karina Tomasa

Fecha: 29/11/2022

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar la Motivación y Productividad de los colaboradores

Autor del instrumento: MARÍA ISABEL, NAVARRO CARREÑO

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Motivación y la Productividad en los colaboradores de la Empresa, Caña Brava, Sullana, 2022”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					162	19
Sumatoria Total					181	

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Sin Sugerencias

III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coficiente de Validez

$$\boxed{181} \div \boxed{181} = \boxed{0.905}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Valdiviezo Pérez Karina T.

Magister

02874217

Anexo 4. Ficha de evaluación de juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombre y apellidos del validador: Carlos Manuel González Chávez

Fecha: 13 de diciembre 2022 Especialidad: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar la Motivación y Productividad de los colaboradores

Autor del instrumento: MARÍA ISABEL, NAVARRO CARREÑO

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Motivación y la Productividad en los colaboradores de la Empresa, Caña Brava,
Sullana, 2022”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					20
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					20
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial					108	80
Sumatoria Total						188

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento Sugerencias:

Debe aplicarse los instrumentos por tener coherencia, claridad y pertinencia para responder a los objetivos planteados.

III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{0.94} = \boxed{1}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto
Doctor en Administración
DNI. 10588687

Anexo 4. Ficha de evaluación de juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombre y apellidos del validador: YESSENIA MARGOT AVILA ALCALDE

Fecha: 09 de enero 2023 Especialidad: ADMINISTRACION

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar la Motivación y Productividad de los colaboradores

Autor del instrumento: MARÍA ISABEL, NAVARRO CARREÑO

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Motivación y la Productividad en los colaboradores de la Empresa, Caña Brava, Sullana, 2022”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

IV. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					20
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					20

Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial					108	80
Sumatoria Total						188

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento Sugerencias:

Debe aplicarse los instrumentos por tener coherencia, claridad y pertinencia para responder a los objetivos planteados.

V. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{0.94} = \boxed{1}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Firma del Experto

**Mg. en
administración y
negocios MBA**

DNI. 32974960

Base de Datos

P	MOTIVACION INTRINSECA						MOTIVACION EXTRINSECA						PROD.
	1	2	3	4	5	total	6	7	8	9	10	total	
1	3	2	1	2	4	12	3	2	3	3	4	15	27
2	4	4	0	2	4	14	2	2	3	4	3	14	28
3	4	4	2	3	4	17	4	3	3	3	3	16	33
4	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16	36
5	4	4	2	4	4	18	4	4	3	4	4	19	37
6	4	1	1	0	4	10	0	1	2	0	1	4	14
7	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	40
8	3	3	3	2	3	14	4	4	3	1	2	14	28
9	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	3	17	37
10	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	39
11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	40
12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	40
13	4	4	4	4	4	20	2	4	4	2	4	16	36
14	4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	4	20	38
15	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	38
16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	40
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	40
18	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	4	17	37
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	40
20	3	2	1	2	4	12	3	1	3	3	3	13	25
21	4	2	4	3	4	17	4	3	4	3	4	18	35
22	4	3	2	2	4	15	0	1	3	3	1	8	23
23	4	4	3	3	4	18	3	3	3	3	3	15	33

24	4	4	2	4	4 18	4	4	3	4	4	19	37
25	4	1	1	0	4 10	0	1	2	0	1	4	14
26	4	4	4	4	4 20	4	4	4	4	4	20	40
27	3	3	3	2	3 14	4	4	3	1	2	14	28
28	4	4	4	4	4 20	3	4	4	3	3	17	37
29	4	4	4	4	4 20	3	4	4	4	4	19	39
30	4	4	4	4	4 20	4	4	4	4	4	20	40
31	4	4	4	4	4 20	4	4	4	4	4	20	40
32	4	4	4	4	4 20	2	4	4	2	4	16	36
33	4	4	2	4	4 18	4	4	4	4	4	20	38
34	4	4	4	4	4 20	2	4	4	4	4	18	38
35	4	3	2	2	4 15	0	1	3	3	1	8	23
36	4	4	3	3	4 18	3	3	3	3	3	15	33
37	4	4	2	4	4 18	4	4	3	4	4	19	37
38	4	1	1	0	4 10	0	1	2	0	1	4	14
39	4	4	4	4	4 20	4	4	4	4	4	20	40
40	3	3	3	2	3 14	4	4	3	1	2	14	28