

LA MOTIVACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA BEGGIE PERÚ S.A. - TRUJILLO, 2022

por García Contreras Katerine Vanesa

Fecha de entrega: 09-abr-2024 06:32p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2345037914

Nombre del archivo: INFORME_TESIS_GARCIA_CONTRERAS-ZELADA QUIROZ.docx (3.48M)

Total de palabras: 9804

Total de caracteres: 54665

1
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



LA MOTIVACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA BEGGIE PERÚ S.A. -
TRUJILLO, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS

Br. Katerine Vanesa Garcia Contreras
Br. Tania Lisbeth Zelada Quiroz

ASESORA

Dra. Guisella Balbina Mosqueira Rodriguez
<https://orcid.org/0000-0001-6170-5838>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Desarrollo Organizacional y Talento Humano

TRUJILLO – PERÚ

2024

Declaratoria de originalidad

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas:

Yo, Dra. Guisella Balbina Mosqueira Rodríguez con DNI N° 18095897, como asesora del trabajo de investigación titulado “LA MOTIVACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA BEGGIE PERÚ S.A., TRUJILLO, 2022”, desarrollado por las egresadas Katerine Vanesa García Contreras con DNI 72840737 y Tania Lisbeth Zelada Quiroz con DNI 71938089 del Programa de Administración; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Dra. Guisella Balbina Mosqueira Rodríguez
Asesora

Autoridades universitarias

Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, OFM

Arzobispo Metropolitano de Trujillo
Fundador y Gran Canciller de la
Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Rectora (e) de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI
Vicerrectora Académica

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrectora de Investigación

Dr. Jaime Roberto Ramírez García

Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Dra. Teresa Sofía Reátegui Marín

Secretaria General

Dedicatoria

A mi mamá, Bertha Julián y a mi tío Hugo Guerra, por haber sido los pilares en mi familia, aunque hoy no estén presentes los abrazo con el alma.

A mis padres, Sonia Contreras y Carlos García por ayuda absoluta, por haber sido mi motor y motivo de persistencia ante mi meta trazada.

A mi hermano, Janpier García por ese aliento de vida que le dio Dios y mi tía Marisol Contreras, a quien quiero como una madre por siempre estar dispuesta a ayudarme en cualquier momento.

Br. Garcia Contreras Katerine Vanesa

A mis papás, Julio Zelada y Maiela Quiroz, quienes son mi razón de ser en esta vida y mi impulso día a día; quienes con su amor infinito me han ofrecido su ayuda en todo este trayecto de formación profesional, dándome los ánimos para seguir y no rendirme en todo este proceso.

A mi hermana, Cindy Zelada, quien fue mi compañía en este proceso, brindándome su apoyo incondicional.

Br. Zelada Quiroz, Tania Lisbeth

Agradecimiento

A Dios, por la salud y por ser nuestro guía, brindándonos paciencia y fuerzas para poder terminar esta fase de nuestras vidas.

A nuestros papás por todo su ayuda, motivación y por ser nuestra fuente de inspiración para cumplir nuestros objetivos de vida.

A nuestra asesora, la Dra. Guisella Mosqueira Rodríguez, quien a través de su experiencia, conocimientos y motivación, nos guio en el proceso de investigación.

A nuestra universidad y catedráticos que han sido parte de nuestro recorrido universitario, por las sapiencias y enseñanzas transmitidas para mejorar en el día a día.

A nuestra amiga, Claudia Villalobos, por su apoyo, paciencia y motivación que nos brindó en la tesis.

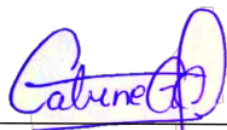
Las autoras

Declaratoria de autenticidad

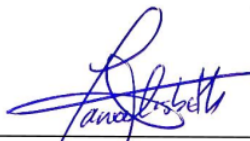
Nosotras, Garcia Contreras Katerine Vanesa con DNI 72840737 y Zelada Quiroz Tania Lisbeth con DNI 71938089, egresadas del Programa de Estudios de Administración de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: “LA MOTIVACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA BEGGIE PERÚ S.A. - TRUJILLO, 2022”, el cual consta de un total de 80 páginas, en las que se incluye 4 tablas y 2 figuras, más un total de 40 páginas en anexos.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Las autoras



Garcia Contreras Katerine Vanesa
DNI 72840737



Zelada Quiroz Tania Lisbeth
DNI 71938089

Índice

Declaratoria de originalidad	ii
Autoridades universitarias	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA	21
2.1. Enfoque, tipo	21
2.2. Diseño de investigación	21
2.3. Población, muestra y muestreo	22
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	23
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información	23
2.6. Aspectos éticos en investigación	24
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES	35
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de la motivación en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., 2022	25
Tabla 2 Nivel de la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022	27
Tabla 3 <i>Relación entre la motivación y las dimensiones de la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022</i>	29
Tabla 4 <i>Relación entre la motivación y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022</i>	30

Índice de figuras

Figura 1 *Nivel de la motivación*26

Figura 2 *Nivel de la productividad laboral*28

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022. El enfoque fue cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental y de corte transversal. La población y la muestra estuvieron compuestas por 258 y 155 empleados, respectivamente. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento se aplicó el cuestionario. Como hallazgos se obtuvo que el nivel de la motivación en los trabajadores de la empresa Beggie fue medio con un 39%, además, la productividad laboral presentó un nivel medio con un 49%, también, se determinó que la relación entre la motivación y la subvariable eficiencia, eficacia y efectividad de la productividad laboral fue positiva moderada de acuerdo a lo alcanzado en el $Rho = ,511$, $Rho = ,495$ y $Rho = ,451$, respectivamente y muy significativa con un valor $p < 0.01$. Se concluyó que, existe una relación positiva moderada entre la “motivación” y la “productividad laboral” en los trabajadores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022, según el $Rho = 0,527$ y muy significativa ($p=0.001$).

Palabras clave: Eficiencia, motivación, necesidad, productividad

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between motivation and labor productivity in the employees of Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022. The approach was quantitative, applied, non-experimental and cross-sectional design. The population and the sample consisted of 258 and 155 employees, respectively. The survey technique was used and the questionnaire was applied as an instrument. As findings it was obtained that the level of motivation in the workers of the Beggie company was medium with 39%, in addition, labor productivity presented a medium level with 49%, also, it was determined that the relationship between motivation and the sub-variable efficiency, effectiveness and effectiveness of labor productivity was positive moderate according to the $Rho = ,511$, $Rho = ,495$ and $Rho = ,451$, respectively and very significant with a p-value < 0.01. It was concluded that, there is a moderate positive relationship between motivation and labor productivity in the workers of the company Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022, according to the $Rho= 0.527$ and very significant ($p=0.001$).

Keywords: Efficiency, motivation, need, productivity

I. INTRODUCCIÓN

En Latinoamérica, la agroindustria y la agricultura son las primordiales fuentes de progreso económico de los países. Por lo cual, la administración del personal es fundamental para una buena gestión y lograr los objetivos propuestos. Además, en todas las organizaciones la prioridad es el talento humano, debido a que permite el cumplimiento de la fabricación de diversos productos, los cuales sean de buena calidad para cumplir con las exigencias o requerimientos del cliente, es por ello, que en la actualidad las compañías se orientan a establecer estrategias de motivación para conservar su equipo de colaboradores, lo cual contribuye a que el trabajador logre percibir beneficios y aumentar su productividad laboral (Jara et al., 2018).

En el Perú, la mejora de los ingresos de los colaboradores no se alcanza por decreto; sino que es consecuencia de las ganancias como resultado de la productividad laboral, impulsada por una mayor capacitación o formación (Cámara de Comercio de Lima, 2022). Por otro lado, de acuerdo al estudio de Boston Consulting Group a raíz del COVID-19 los empleadores asumieron que cambiar a sus empleados al trabajo remoto, pese a ello, la productividad se mantuvo e incluso mejoró. Esto se debió a la influencia de cuatro factores: interacción social, salud mental, bienestar físico y recursos para el entorno laboral, los cuales permitieron perfeccionar la “productividad laboral” de un 79% de empleados (Diario Gestión, 2020).

En la organización Beggie Perú S.A., ubicada en Trujillo, región La Libertad, cuyo giro es la conservación de vegetales y frutas, además, fabrica alimentos especiales industriales, la cual presenta dos grandes dificultades en el área de servicios agrícolas: la poca motivación del trabajador y baja productividad laboral. En principio, se evidencia que algunos de los colaboradores no buscan la excelencia en la realización de sus tareas, sino que lo realizan por obligación, asimismo, llevan una mala relación laboral con sus jefes, y no les gusta manifestar sus ideas para las decisiones grupales.

Por otro lado, la baja productividad laboral se aprecia en que existe personal que es poco eficiente en la realización de sus actividades diarias, también, existen colaboradores lentos en ejecutar sus tareas, y no siguen el procedimiento de trabajo, por último, no usan de forma adecuada los materiales.

Es por ello, que los administrativos de la empresa deben implementar nuevas estrategias relacionadas a la “motivación” y “productividad laboral” con el fin de evitar más problemas que conlleva a pérdidas económicas.

De lo antes mencionado, se trazó como problema general ¿Cuál es la relación entre la motivación con la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022?

Por otro lado, la justificación teórica, se basa en obtener nuevos conocimientos científicos sobre las variables de estudio, con el fin de servir como aporte para nuevos estudios. En ese sentido, se determina los conceptos de las variables fundamentadas en los planteamientos del Chiavenato (2015) y Robbins (2010), a fin de enriquecer las teorías al corroborarse su correlación directa.

Práctica, dará respuesta a la conexión entre los constructos motivación y productividad laboral en el subgrupo que pertenece a la empresa. Resultados que, de algún modo, benefician a quienes participan de la gestión administrativa y el progreso de la productividad.

Metodológicamente este estudio es importante porque brindará resultados sobre la conexión entre los constructos de indagación, además, presenta instrumentos validados y confiables para ser usado por otros investigadores que estudien las mismas variables de estudio en contextos similares al de la presente investigación.

Asimismo, este proyecto beneficiará a los empleados de la empresa agrícola, principalmente a los dirigentes, jefes y supervisores, quienes, obtendrán un análisis real de la empresa Beggie, específicamente del área de servicios agrícolas.

Es así que, como objetivo general se planteó determinar la relación entre la motivación con la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022. Como objetivos específicos 1) Identificar el nivel de la motivación en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., 2022, 2) Identificar el nivel de la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022 y 3) Determinar la relación entre la motivación con las dimensiones de la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022.

Como hipótesis general se planteó HA: La relación entre la motivación con la productividad laboral es significativa en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022 y como hipótesis nula H0: La relación entre la motivación

con la productividad laboral no es significativa en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022.

En relación a las variables se encontraron diversos estudios, es así que, a nivel internacional, Poma (2021) realizó una investigación sobre “*La productividad como efecto de la motivación en operarios de la empresa camaronera DOCEFinsa S.A. Ecuador*”, cuyo fin fue examinar el impacto de la “motivación laboral” en la “productividad”, de orientación cuantitativa, diseño no experimental, correlacional en un subgrupo probabilístico de 59 personas. Como instrumentos se emplearon los siguientes: “guía de entrevista” y “cuestionario”. Los descubrimientos mostraron que los colaboradores consideraron que los factores motivaciones no cumplen sus expectativas, lo cual repercutía en la productividad, asimismo, los beneficios sociales y económicos que brinda la empresa no satisfacía las necesidades de los trabajadores. Respecto a la productividad se obtuvo que estaba por debajo del nivel esperado. En conclusión, según el diagnóstico presentó como debilidades respecto a la falta de mejora de los factores motivacionales y lo cual impacta en la “productividad” de los empleados.

Delgado y Rodríguez (2018), indagaron sobre: “*Análisis de los factores determinantes de la motivación laboral (ML) sobre la productividad en la empresa Aromas y Procesos S.A.S, Colombia*”, cuyo objetivo fue establecer los componentes de ML que influyen en la productividad, indagación de tipo relacional, diseño no experimental, con un subgrupo de 25 participantes, se utilizó un cuestionario. Se demostró que el sueldo es el factor fundamental que establece su productividad, pero, este se relaciona con el ambiente laboral, específicamente las relaciones interpersonales. Asimismo, el 80% de los encuestados manifestó estar en desacuerdo sobre la afirmación de los ascensos son juntos e imparciales; el 100% manifestó que, estaban satisfechos con su remuneración; el 80% manifestó que, la remuneración que recibe es proporcional a su trabajo. En relación a la equidad y justicia sobre la remuneración económica, el 60% manifestó estar inconforme sobre este punto. Concluyó que, componentes de la ML incide en la “productividad” de los empleados.

A nivel nacional, Panana (2018) investigó sobre “*La gimnasia laboral como estrategia para mejora de la productividad en la empresa agroindustrial Paramonga*”, cuyo objetivo fue establecer la “gimnasia laboral” como táctica para mejorar la “productividad”, de orientación cuantitativa, nivel descriptivo, alcance

relacional y el subgrupo estuvo constituido por 62 empleados a la cual se aplicó dos cuestionarios. En los resultados se evidenció que respecto al bienestar de los trabajadores el 59.7% mostró un “nivel promedio”, el 26% exhibió un “nivel bajo” y el 14.5% un “nivel alto”, igualmente, en relación a la productividad el 62,9% mostró un “nivel moderado”, el 21,0% mostró un “nivel bajo” y el 16,1% exhibió un “nivel alto”. Concluyeron, que la gimnasia laboral se conecta de manera significativa con la productividad ($Rho = 0.484$).

Quintana (2019) investigó sobre “*La satisfacción laboral y productividad del personal de la cooperativa agroindustrial Machu Picchu Ltda., Andahuaylas, Apurímac – 2018*”, cuyo fin fue establecer la incidencia de la “satisfacción laboral” en la productividad del personal, diseño no experimental, tipo descriptivo – relacional. Se usó el instrumento del cuestionario a un subgrupo constituido por 32 personas. En los hallazgos se encontró que el 31,3% de colaboradores manifestaron tener un nivel muy alto en productividad, el 25,0% manifestó tener un “nivel bajo” y el 15,6% un “nivel regular”. Respecto a las subvariables de la productividad, se evidenció que la subvariable eficiencia exhibió un nivel alto y regular con un 34,4% en ambos niveles, un “nivel muy alto” con un 21,9%, un “nivel bajo” con un 6,3% y un “nivel muy bajo” con un 3,1%; en relación a la subvariable eficacia presentó un “nivel medio” con un 34,4%, un “nivel muy alto” con un 28,1%, un “nivel alto” con un 21,9%, un “nivel muy bajo” con un 9,4% y un “nivel bajo” con un 6,3%. En sinopsis se encontró que hay una conexión directa moderada entre los constructos de la indagación ($Rho = 0.526$).

Cabañas y Ramirez (2020) investigaron sobre “*La motivación y su relación con la productividad de los colaboradores en la empresa Tabacalera del Oriente SAC, Tarapoto, 2019*”, cuya meta fue determinar la conexión entre “motivación” y “productividad”. De tipo básica, con nivel relacional y corte transversal, en una muestra de 89 participantes, se recogió datos con un cuestionario. En los resultados, el 36% de los trabajadores manifestaron estar de acuerdo respecto a la motivación, respecto a la dimensión factores higiénicos el 34,8% estuvieron de acuerdo, y respecto a la dimensión factores motivacionales, el 43,8% estuvieron de acuerdo. Asimismo, la motivación se asocia de manera positiva alta y significativa con la eficacia y la eficiencia según valores del Rho de Spearman ($Rho=0,891$),

(Rho=0,977), respectivamente. Concluyeron que, la “motivación” se conecta de forma directa alta y muy demostrativa con la “productividad” (Rho de Spearman=0.944).

Nivela (2019) en una indagación “*La motivación y su influencia en la productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos, 2016*”, cuyo objetivo consistió en desarrollar un conjunto de iniciativas motivacionales destinadas a impulsar positivamente la productividad en el entorno laboral; investigación de diseño correlacional en una muestra de 60 personas. Se aplicó dos cuestionarios cuyos resultados mostraron que los estímulos monetarios decorosos y el adiestramiento incide de forma significativa en la productividad. En conclusión, se halló una correlación directa, moderada y demostrativa entre los constructos.

A nivel local, Damián (2018) indagó sobre “*La motivación y su efecto en el desempeño laboral en la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao, 2018*”, cuyo propósito fue explicar el efecto entre los constructos. La indagación fue de orientación cuantitativa, diseño no experimental de alcance relacional, se utilizó un subgrupo a 45 colaboradores en base a dos cuestionarios. En los descubrimientos se apreció que, la “motivación laboral” presentó una apreciación alta (60%) y una apreciación media (40%). El “desempeño laboral” fue alto con 77,78% de opinión y es regular con 22,22%. En resumen, la ML se corresponde de forma verdadera con el “desempeño laboral”.

Respecto a las bases teóricas científicas se encontraron diversos aportes, es así que, la motivación ha sido definida por diferentes autores, en principio, Chiavenato (2015) considera que la motivación “es un proceso que depende del curso, la intensidad y la persistencia de los esfuerzos de una persona para alcanzar determinado objetivo” (p. 236). Desde una visión sistemática, la motivación está constituida por tres componentes independientes que interaccionan entre sí:

Necesidades: se refiere a la aparición de una inestabilidad fisiológica o psicológica, las necesidades son cambiantes, nacen dentro de cada ser humano y es dependiente de los componentes pedagógicos.

Impulsos: Se refieren a los medios utilizados para satisfacer las necesidades. Estos impulsos generan una conducta de búsqueda y exploración, con el objetivo de

identificar metas o estímulos que, una vez alcanzados, remediarán la carencia y aliviarán la tensión.

En resumen, la “motivación” se refiere al comportamiento que tiene como fin lograr estímulos y metas.

Asimismo, la motivación es importante para que los colaboradores cumplan sus actividades y para que se integren en la empresa, además, se comprometan con los objetivos, tengan iniciativas y se sientan orgullosos de pertenecer a una empresa en específico. La motivación es importante principalmente, para que el colaborador ejecute correctamente sus tareas y cumpla sus obligaciones y funciones, y en segundo lugar para que alcance sus objetivos. Sin embargo, las teorías modernas referentes a la motivación laboral se basan en la suposición de que la recompensa es mejor que el castigo y que las motivaciones internas y trascendentes son más reales que las externas (Urcola, 2011).

Según Robbins (2010) señala que “la motivación se refiere al proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta. Esta definición tiene tres elementos clave: energía, dirección y perseverancia”. (p. 341)

Finalmente, David (2013) refiere que la motivación expone por qué algunos seres humanos laboran con más esfuerzo y otros no. Es por ello que, si los gerentes y empleados no están motivados para efectuar las estrategias expuestas, los objetivos, políticas y estratégicas tienen menos posibilidades de éxito.

Se consideran como subvariables de la “motivación laboral” a las referidas por Chiavenato.

En la presente indagación se ha considerado, las subvariables referidas por Chiavenato (2015), quien fundamenta que la motivación laboral se basa en tres necesidades.

Necesidad de realización: es la insuficiencia de victoria competitiva, busca de la perfección, disputa por el éxito y ejecución referente a normas específicas. Algunos seres humanos poseen una tendencia natural por la victoria e indagan la ejecución personal; más que el premio por el éxito en sí. Además, averiguan escenarios en los que logren tomar el compromiso de hallar soluciones para sus dificultades.

Necesidad de poder: es el impulso que lleva a dirigir o influir en otros individuos para que adopten comportamientos que no son naturales para ellos. Se trata de un deseo de liderazgo o control. Las personas con este tipo de necesidad tienden a buscar desafíos competitivos y de estatus, y valoran más el reconocimiento y la influencia que el rendimiento efectivo.

Necesidad de afiliación: se refiere a la tendencia hacia relaciones próximas y amistosas, y la aspiración de ser aceptado y querido por los demás. Su objetivo principal es establecer vínculos de amistad, y las personas con esta necesidad prefieren situaciones cooperativas en lugar de competitivas. Buscan relaciones basadas en la comprensión mutua.

Respecto a las “Teorías de la motivación laboral” se describe a la “Teoría de necesidades de Maslow”, está basada en la pirámide de las necesidades, es decir, la jerarquización de las mismas por orden de prioridad y el impacto de la conducta humana, a continuación, se describen las necesidades: Las necesidades fisiológicas abarcan aspectos como la alimentación, vivienda y resguardo contra el sufrimiento, demandando una satisfacción continua para avalar la persistencia humana.

Las necesidades de seguridad, hace referencia al hecho de estar libre de peligros y tener protección ante factores externos. Las necesidades sociales, hace referencia a la amistad, pertenencia, participación, afecto y amor. Es decir, se relaciona la vida del humano con las demás personas.

Las necesidades de estima, están vinculadas con la manera en que un individuo se distingue y valora a sí misma.

Las necesidades de autorrealización, son de mayor proyección de la persona y lo incitan a realizarse a través del progreso de sus capacidades y aptitudes (Chiavenato, 2015).

La “Teoría de los dos factores de Herzberg” está basada en dos factores: factores higiénicos, es el ambiente de trabajo y las condiciones del mismo el cual rodea a la persona. Incluye las políticas, liderazgo, el centro laboral, las oportunidades de crecimiento, la conexión entre trabajadores y empleadores, etc.; factores motivacionales, se basa en el perfil del área y las tareas afines con él. Genera satisfacción perdurable e incrementan la productividad (Chiavenato, 2015).

Respecto a la productividad laboral, Robbins (2010), señala que “es una medida de desempeño, tanto de la eficiencia como de la efectividad” (p.302). La

productividad es una mezcla de variables de operaciones y del personal. Es así que, una alta productividad no surge únicamente del buen manejo del talento humano, sino se da mediante la integración conjunta.

Por otro lado, Gutiérrez (2010), la productividad se basa en el logro de los resultados haciendo uso de los insumos aprovechables en la organización y, se resalta tres elementos principales: eficiencia, eficacia y efectividad.

Asimismo, la productividad es la consecuencia de la composición de las capacidades y motivaciones de los empleados, el contexto de trabajo y la tecnología que se aplica es el trabajo (Bohlander et al., 2018).

En la presente indagación se han considerado como dimensiones de la productividad laboral a las establecidas por Gutiérrez.

Según Gutiérrez (2010), la productividad laboral está compuesta por tres constructos integrados:

Eficiencia: es la asociación entre el resultado alcanzado y los insumos empleados. Esta dimensión consiente el cambio de investigación entre los integrantes de la empresa y ocasiona el logro de las metas. De esta manera, Gallardo (2012) expresa que la eficiencia se basa en optimizar los insumos.

Eficacia: se define como la habilidad de lograr o cumplir los objetivos determinados. De esta manera, Gallardo (2012) indica que esta dimensión es la habilidad para lograr los resultados esperados.

Efectividad: es la concepción de que los objetivos propuestos son trascendentes y estos se deben alcanzar. Asimismo, Camue et al. (2017) señala que esta dimensión indica la relación entre los resultados previstos y las metas.

Según lo teoría hay una conexión entre el “estímulo ocupacional” y el “rendimiento laboral”, considerando que el impulso incita a una persona a obrar en la investigación de un objetivo, perfeccionando, de esta manera, su ejecución. En relación a la “motivación intrínseca” y “rendimiento laboral”, se sabe que la “motivación” surge desde el interior del sujeto y crea sus propios estímulos, los cuales se reflejan a través del “rendimiento laboral”. La “motivación extrínseca” proporciona una valorización considerable al “rendimiento laboral”, debido a que las organizaciones que se ocupan de la comodidad de los trabajadores en términos de compensaciones, entornos laborales, y grupos de trabajo, etcétera. En consecuencia, se sostiene que motivar simboliza el anhelo de trabajar con el fin de conseguir los

objetivos establecidos en la entidad, y lo cual está conectado con la satisfacción de ciertas insuficiencias personales (Zapata et al., 2023). En última instancia, la “motivación” es un factor esencial en el progreso de cada individuo, adquiriendo aún más importancia cuando este forma parte de una entidad, convirtiéndose así en un componente fundamental para la consecución de objetivos organizativos (Dolores et al., 2023).

Por otro lado, el salario emocional es un factor concerniente a la gestión de las personas, debido a que al momento de analizar y potenciar los factores intrínsecos del personal la empresa se convierte en un ente más estable y disminuye su rotación de personal, además, el salario emocional se basa en dar la oportunidad a los integrantes de todas escalas se conciben entusiasmados, inspirados, atendidos y considerados en su ámbito de trabajo (Poveda, et al., 2017). De igual forma, Espinoza y Toscano (2020) indican que este genera variedad de beneficios como el aumento del “rendimiento”, la “motivación” y la “satisfacción laboral” de los colaboradores. Se plantea como pregunta ¿Qué estrategias respecto a estos temas puede considerarse como recomendaciones para la empresa?

Es por ello que la empresa en estudio debe aplicar estrategias de capacitaciones constantes de diversos temas para que el colaborador se sienta valorado en la empresa, además, se debe impulsar la integración de las diversas áreas para compartir opiniones y actividades.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

2.1.1. Enfoque de investigación

La indagación tuvo como enfoque cuantitativo, porque se basó en la objetividad, asimismo, se hizo uso de la parte numérica y de la estadística para comprobar la hipótesis. Y, de acuerdo a Hernández y Mendoza (2023) el enfoque cuantitativo se enfoca en el análisis de datos a través de la medida numérica y de la estadística.

2.1.2. Tipo de investigación

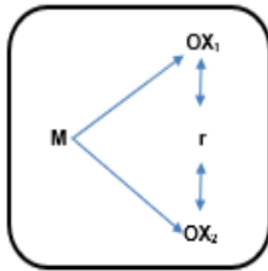
Este tipo de indagación fue aplicada porque se utilizó teorías para buscar soluciones a un problema real, a través de la descripción de características. Según CONCYTEC (2019) refiere que es aplicada porque usa diversos aportes teóricos para obtener conocimiento y solucionar problemas reales.

Por su profundidad es relacional, debido a que se centró en determinar la relación entre la “motivación” y la “productividad laboral”. De acuerdo a Hernández y Mendoza (2023) indican que este tipo tiene como objetivo evaluar la relación entre dos o más variables.

2.2. Diseño de investigación

No experimental, transversal y correlacional. Hernández y Mendoza (2023); en este diseño no se manipuló de manera deliberada a los constructos: motivación y productividad laboral; porque solo fueron observadas y logradas dentro de su entorno natural específico. Además, es transversal, porque los datos se recopilarán en un solo momento dado (Sánchez y Reyes, 2017). Es decir, los instrumentos de recolecta de datos fueron empleados para conseguir información sobre los niveles de las variables en la muestra determinada.

Esquema del diseño:



Dónde:

M = colaboradores

X1 = Motivación

X2 = Productividad laboral

r = Relación entre las variables

O = Observación

2.3. Población, muestra y muestreo

Población:

La población estuvo consentida por la totalidad de los colaboradores que laboran en el área de servicios agrícolas, siendo la cantidad de 258. La población consiste en un grupo de personas o elementos que exhiben las características particulares que se pretenden examinar (Ñaupas et al., 2023).

Criterios de inclusión: trabajadores del departamento de servicios agrícolas de Beggie Perú S.A., Trujillo.

Criterios de exclusión: trabajadores de otras áreas de Beggie Perú S.A., Trujillo.

Muestra:

Además, la cantidad de la muestra fue de 155 empleados, el mismo que fue determinado a través de la fórmula de población finita. La muestra es una parte del grupo de sujetos u objetos que poseen las peculiaridades que se desean investigar (Ñaupas et al., 2023).

Muestreo:

Probabilístico de tipo aleatorio simple. El muestreo es el proceso a través del cual el investigador podrá seleccionar a los individuos u objetos (Ñaupas et al., 2023).

Unidad de análisis:

Cada uno de los empleados de Beggie Perú S.A., Trujillo.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Técnica

Se usó la técnica de la encuesta debido a que es una forma rápida para recopilar datos en poblaciones mayores y transversales (Valderrama y León, 2009).

Instrumentos

Para poder medir ambas variables se aplicó dos cuestionarios de 16 preguntas cada uno, con opciones de respuesta tipo Likert: “Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre”.

Validez

Los instrumentos fueron validados por 3 expertos en temas de “motivación” y “productividad laboral” con el título de maestría.

Mg. Carlos Jesús Chacaltana Buenafuente

Mg. Diego León Rodríguez

Mg. Elmer Walter Oliva Lozano

Luego se aplicó el coeficiente de V de Aiken y se obtuvo que el grado de validez y concordancia del instrumento 1 es “muy alta” (Anexo 3).

Confiabilidad

Para calcular la confiabilidad se aplicó los cuestionarios validados a una muestra piloto accedida por 25 empleados del departamento de servicios agrícolas de la empresa Camposol. George y Mallery (2003), indican que para garantizar la confiabilidad se deben tener un alfa superior a 0.7, lo cual se contempla como “aceptable”, asimismo, un alfa superior a 0.8 se contempla “bueno” y un alfa superior a 0.9 se contempla como “excelente”.

Por ello, la confiabilidad fue BUENA con un $\alpha = ,83$ en la variable “motivación”. Y en la variable “productividad laboral” la fiabilidad fue BUENA según un $\alpha = ,89$. (Anexo 3).

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Se aprovechó el análisis estadístico descriptivo de los datos. Este tipo de análisis descriptivo se manejó para apreciar los estadígrafos básicos de tendencia central (media) descritas en las respectivas tablas y figuras de frecuencia.

Igualmente, el análisis estadístico inferencial de datos. De los hallazgos, la hipótesis correlacional estuvo ligado a la prueba de hipótesis denominada Coeficiente de Rho de Spearman. A través de la cual se determinó la relación que existe entre las variables “motivación” y “productividad laboral”.

2.6. Aspectos éticos en investigación

La indagación sigue los principios básicos, medidas y políticas responsables de la Escuela de Pregrado de la Universidad Católica de Trujillo **Benedicto XVI**. Asimismo, los resultados, los datos de los colaboradores no se divulgará y serán de uso exclusivo para los fines del presente estudio. Por último, se respetó la información bibliográfica manteniendo la ética del trabajo presente y la propiedad intelectual reconociendo las ideas de las autoras mediante las citas y referencias en APA séptima edición.

III. RESULTADOS

Los resultados del primer objetivo específico se indica en la siguiente tabla:

Tabla 1

Nivel de la motivación en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., 2022

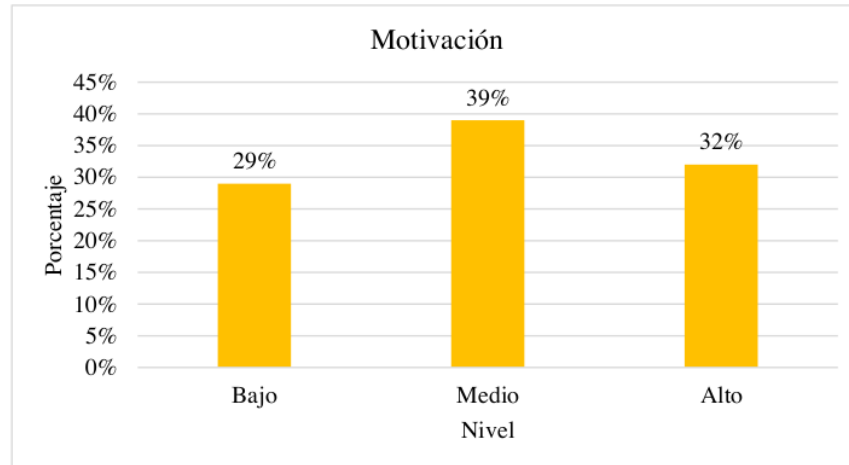
Variable / Dimensión	Nivel	fi	%
Motivación	Bajo	45	29%
	Medio	60	39%
	Alto	50	32%
Necesidad de realización	Bajo	57	37%
	Medio	69	45%
	Alto	29	18%
Necesidad de poder	Bajo	35	23%
	Medio	87	56%
	Alto	33	21%
Necesidad de afiliación	Bajo	43	28%
	Medio	65	42%
	Alto	47	30%

Nota. % = porcentaje. n = cantidad de colaboradores.

En la tabla 1 se muestra que en los colaboradores de Beggie Perú se evidenció que las subvariables de la motivación, específicamente en la subvariable necesidad de realización, un 45% exhibió un “nivel medio”, un 37% ostentó un “nivel bajo” y un 18% mostró un “nivel alto”, debido a que están en proceso de buscar la excelencia en su trabajo y algunos consideran la realización personal como fuente de motivación, mientras que la dimensión necesidad de poder, un 56% presentó un “nivel medio”, un 23% ostentó un “nivel bajo” y un 21% ostentó un “nivel alto”, debido a que tienen poca influencia en los demás y no tiene mucha participación en las decisiones, finalmente, en la dimensión necesidad de afiliación, un 42% mostró un “nivel medio”, un 30% evidenció un “nivel alto” y un 28% exhibió un “nivel bajo”, debido a que pocas veces buscan la aprobación de sus compañeros.

Figura 1

Nivel de la motivación



En la figura 1, en cuanto a la variable motivación, el 39% de los colaboradores se encontraron en un “nivel medio”, un 32% mostró un “nivel alto” y un 29% exhibió un “nivel bajo”. A partir de estos resultados se evidencia que los colaboradores en su mayoría son competitivos, responsables, logran influir en el comportamiento de sus compañeros, les gusta tomar el mando en los grupos, apoyar a sus jefes, consiguen amistades con facilidades y les gusta reunirse con los demás, sin embargo, algunos de colaboradores no siempre buscan la excelencia en la realización de sus actividades, sino que lo hacen por cumplir con lo determinado por sus superiores, asimismo, no llevan una buena relación con sus superiores, y no les gusta involucrarse en las decisiones diarias, lo cual se refleja en el día a día de los colaboradores de la organización de indagación.

Los hallazgos del segundo objetivo específico se exponen en la siguiente tabla:

Tabla 2

Nivel de la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022

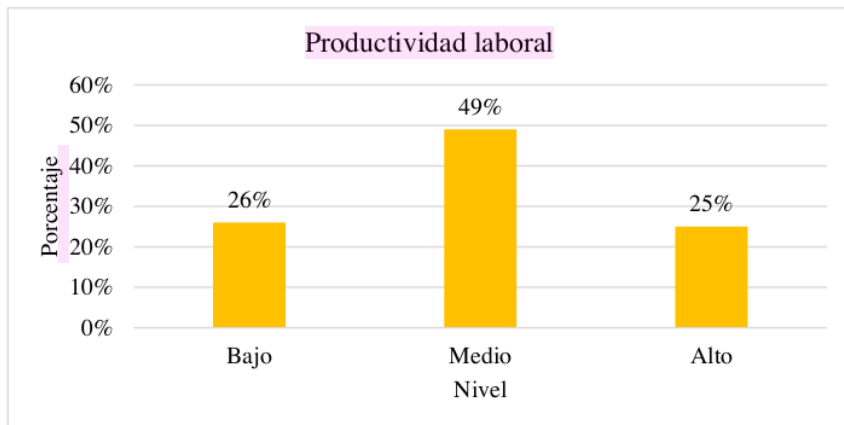
Variable / Dimensión	Nivel	n	%
Productividad laboral	Bajo	40	26%
	Medio	76	49%
	Alto	39	25%
Eficiencia	Bajo	74	48%
	Medio	63	41%
	Alto	18	11%
Eficacia	Bajo	40	26%
	Medio	81	52%
	Alto	34	22%
Efectividad	Bajo	46	30%
	Medio	66	42%
	Alto	43	28%

Nota. % = porcentaje. n = cantidad de colaboradores.

Se muestra en la tabla 2 que en los colaboradores de la empresa Beggie Perú se evidenció que las dimensiones la variable productividad laboral, específicamente la dimensión eficiencia, un 48% evidenció un “nivel bajo”, un 41% mostró un “nivel medio” y un 11% mostró un “nivel alto”, debido principalmente a que consideran que la rapidez en la realización de su trabajo diario no es una de sus mejores habilidades, mientras que, en la subvariable eficacia, un 52% ostentó un “nivel medio”, un 26% mostró un “nivel bajo” y un 22% mostró un “nivel alto”, debido a existe poca optimización de los recursos, finalmente, en la dimensión efectividad, un 42% presentó un “nivel medio”, un 30% evidenció un “nivel bajo” y un 28% exhibió un “nivel alto”, debido a que regularmente utilizan los recursos de manera efectiva.

Figura 2

Nivel de la productividad laboral



Se visualiza en la figura 2 que el 49% de los colaboradores presentaron un “nivel medio”, respecto a “productividad laboral”, un 26% evidenció un “nivel bajo” y un 25% evidenció un “nivel alto”. De lo aludido precedentemente se afirma que en la organización la mayoría de los colaboradores cumplen con sus tareas asignadas y sus objetivos propuestos, asimismo, optimiza los recursos, conocen los procedimientos, buscan minimizar los desperdicios, utilizan los recursos de forma efectiva y realizan comparaciones de lo que ejecutan con lo planificado, sin embargo, existe un grupo minoritario que es lento en la ejecución de sus actividades, no sigue el procedimiento de trabajo, considera que sus jefes no son flexibles con las metas establecidas y no usa de forma adecuada los materiales.

Los hallazgos del tercer objetivo específico se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 3

Relación entre la motivación y las dimensiones de la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022

Dimensiones de productividad laboral	Motivación		
	Rho de Spearman	Sig.	n
Eficiencia	0,511	0.000	155
Eficacia	0,495	0.000	155
Efectividad	0,451	0,000	155

Nota. Sig.: significancia. n = cantidad de colaboradores.

Se muestra en la tabla 3 que, la relación entre la motivación y las subvariables de la “productividad laboral” en los empleados de la organización Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022 es muy significativa porque el p-valor < 0.01 y positiva moderada, es decir, si la motivación mejora, también mejorarán las subvariables de la “productividad laboral”, puesto que existe una relación positiva. De lo anterior se deduce que la motivación es un factor vital para las organizaciones, ya que influye en la “eficiencia”, “eficacia” y “efectividad” de la productividad de los colaboradores.

Seguidamente, se muestra los hallazgos del objetivo general:

Tabla 4

Relación entre la motivación y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022

Variables	Productividad laboral
Rho de Spearman	0,527
Motivación	Sig. 0.000
n	155

Nota. Sig.: significancia. n = cantidad de colaboradores.

Se evidencia en la tabla 4 que, existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($p < 0.000$), de grado “fuerte” ($Rho = 0,527$) entre la motivación y la productividad laboral. Esto indica que, si la variable “motivación” mejora la “productividad laboral” también mejorará, porque existe una conexión positiva. Es así que, en la empresa se aprecia que, si se motiva a los colaboradores, estos serán productivos.

Contrastación de hipótesis

En el estudio se planeó como hipótesis general: La relación entre la motivación y la productividad laboral es significativa en los colaboradores de Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022, la cual fue aceptada, ya que ambas variables revelaron una conexión positiva moderada y muy significativa ($p = 0.000$), de grado “fuerte” ($Rho = 0.527$).

IV. DISCUSIÓN

Como objetivo general en el presente estudio, se planteó determinar la relación entre la motivación y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022, de acuerdo con Chiavenato (2015), la “Teoría de las expectativas de Vroom” hace énfasis que las personas experimentan motivación cuando creen que son competentes de llevar a cabo las actividades y que las recompensas superarán el esfuerzo requerido para realizarlas. Los hallazgos revelaron una conexión positiva moderada y altamente significativa ($p < 0.01$), de grado “fuerte” ($Rho = 0,527$) entre la motivación y la productividad laboral, aceptándose la hipótesis alterna. Estos hallazgos coinciden con Cabañas y Ramirez (2020), quienes concluyeron que la “motivación” se concierne de manera directa alta y muy significativa con la “productividad” ($Rho = 0.944$). También, Nivelá (2019), quien indicó que en ambas variables hay una conexión positiva, moderada y significativa. Estos antecedentes revelan que los resultados obtenidos en la investigación actual son congruentes, ya que la conexión entre la “motivación” y la “productividad laboral” generalmente está presente en los operarios del sector agroindustrial, ya que trabajan por metas, No obstante, los resultados revelan que todavía se requieren mejoras para aumentar los niveles de ambas variables investigadas.

Como primer objetivo específico se consideró identificar el nivel de la motivación en los colaboradores de Beggie Perú S.A., 2022, según los aportes de Chiavenato (2015), la “motivación” se caracteriza como un proceso que está determinado por la gerencia, ímpetu y constancia de los esfuerzos de las personas en el logro de un fin concreto. Además, en la “Teoría de necesidades de Maslow” se precisa que las necesidades de las personas se basan en la jerarquización, conforme a la importancia que se posean. En los hallazgos se observó que el 39% de los empleados de Beggie Perú S.A., mostraron un “nivel medio” en relación a la motivación, un 32% mostró un “nivel alto” y un 29% exhibió un “nivel bajo”, en relación a la subvariable necesidad de realización, un 45% mostró un “nivel medio”, debido a que están en proceso de buscar la excelencia en su trabajo y algunos consideran la realización personal como fuente de motivación, un 37% ostentó un “nivel bajo” y un 18% exhibió un “nivel alto”, mientras que, la subvariable necesidad de poder, un 56% mostró un “nivel medio”, debido a que tienen poca influencia en

los demás y no tiene mucha participación en las decisiones, un 23% ostentó un “nivel bajo” y un 21% mostró un “nivel alto”, por último, en la subvariable necesidad de afiliación, un 42% evidenció un “nivel medio”, debido a que pocas veces buscan la aprobación de sus compañeros, un 30% mostró un “nivel alto” y un 28% ostentó un “nivel bajo”. Estos descubrimientos coinciden con lo obtenido por Damián (2018) quien obtuvo una apreciación media (40%) en relación a la “motivación laboral”. Los antecedentes y su concordancia con el estudio actual indican que la “motivación” juega un rol crucial en el rendimiento de los operarios, debido a que está influenciada por los factores internos y externos, ya que estos si presentan estándares elevados contribuirán de forma positiva al alcance de metas y objetivos.

Como segundo objetivo específico se consideró identificar el nivel de la productividad laboral en los colaboradores de Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022, en base a ello Robbins (2010) narra que la “productividad laboral” es una métrica de desempeño, en relación a la eficiencia y a la efectividad. En los hallazgos se mostró que el 49% de los trabajadores de Beggie Perú presentaron un “nivel medio”, en cuanto a la productividad laboral, un 26% mostró un “nivel bajo” y un 25% exhibió un “nivel alto”, respecto a la subvariable eficiencia presentó un “nivel bajo” (48%), debido especialmente a que consideran que la rapidez en la realización de su trabajo diario no es una de sus mejores habilidades, un nivel “medio” (41%) y un nivel “alto” (11%), en afinidad a la subvariable eficacia presentó un “nivel medio” (52%), debido a que existe poca optimización de los recursos, un “nivel bajo” (26%) y un “nivel alto” (22%), finalmente, en relación a la subvariable efectividad exhibió un “nivel medio” (42%), un “nivel bajo” (30%) y un “nivel alto” (28%). Los hallazgos concuerdan con Panana (2018), quien obtuvo en relación a la productividad el 62,9% mostró un “nivel moderado”, el 21,0% mostró un “nivel bajo” y el 16,1% mostró un “nivel alto”. Los antecedentes y sus coincidencias con el estudio, demuestran que los trabajadores aún necesitan más herramientas y capacitaciones para mejorar la productividad, ya que no presentan niveles ideales, es por ello, que la medición de la productividad laboral es fundamental para tomar buenas decisiones y ejecutar de nuevas tácticas.

Como tercer objetivo específico se consideró determinar la relación entre la motivación y las dimensiones de la productividad laboral en los colaboradores de Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022, en base a ello David (2013), la motivación

proporciona una explicación sobre por qué algunas personas trabajan con mayor dedicación que otras, mientras que Robbins (2004) sustenta que la “motivación” hace mención a los esfuerzos de una persona que son impulsados, encaminados y mantenidos para alcanzar un fin específico. En los hallazgos se evidenció la conexión entre la “motivación” y la subvariable “eficiencia”, “eficacia” y “efectividad” de la “productividad laboral” en los empleados de Beggie es positiva moderada ($Rho = ,511$, $Rho = ,495$ y $Rho = ,451$, correspondientemente), y altamente significativa porque el valor p es inferior a 0.01, es decir, si la motivación mejora las subvariables de la productividad laboral también mejorará, ya que hay una conexión positiva, aceptándose la hipótesis alterna. Estos hallazgos discrepan de lo logrado por Cabañas y Ramírez (2020), debido a que ellos hallaron que la motivación se asocia de manera positiva alta y significativa con la eficacia y la eficiencia según valores del Rho de Spearman ($Rho=0,891$), ($Rho=0,977$), respectivamente. Los estudios previos y los hallazgos de la presente indagación, contrastan la relevancia de la conexión entre la variable y las subvariables en estudio, por lo cual, la motivación y otros factores son vitales para dar buenos resultados e incrementos en la empresa.

V. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe una relación positiva moderada entre la motivación y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022, según el $Rho = 0,527$ y muy significativa ($p < 0.01$), admitiéndose la hipótesis alterna. Es decir, si se realizan mejoras a los factores que miden la motivación se tendrán mejores efectos en la productividad laboral, ya que existe conexión directa.

2. Se identificó que el nivel de la motivación en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., 2022, recalcó un nivel “medio” (39%), respecto a la dimensión necesidad de realización acentuó un nivel “medio” (45%), ya que están en proceso de buscar la excelencia en su trabajo y algunos consideran la realización personal como fuente de motivación, en la dimensión necesidad de poder destacó el nivel medio (56%), debido a que tienen poca influencia en los demás y no tiene mucha participación en las decisiones y en la dimensión necesidad de afiliación recalcó el nivel medio (42%), debido a que pocas veces buscan la aprobación de sus compañeros.

3. Se identificó que el nivel de la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022, presentó un nivel medio (49%); respecto a la dimensión eficiencia recalcó un nivel bajo (48%), debido principalmente a que consideran que la rapidez en la realización de su trabajo diario no es una de sus mejores habilidades, en la dimensión eficacia recalcó el nivel medio (52%), debido a que existe poca optimización de los recursos y en la dimensión efectividad destacó un nivel medio (42%), ya que regularmente utilizan los recursos de manera efectiva.

4. Se determinó que la relación entre la motivación y la dimensión eficiencia, eficacia y efectividad de la variable productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022 es positiva moderada según un $Rho = ,511$, $Rho = ,495$ y $Rho = ,451$, respectivamente y muy significativa con un p inferior a 0.01. Es decir, si se mejoran los factores de la motivación se mejorarán las dimensiones de la productividad laboral.

VI. RECOMENDACIONES

El jefe de Talento Humano de Beggie Perú S.A., debe implementar la técnica denominada Team Building para construir mejores equipos y con ello mejorar la productividad, aumentar la empatía, incrementar la motivación y conseguir mejores resultados.

El jefe de Talento Humano de Beggie Perú S.A debe implementar nuevas estrategias como plantear nuevos retos, promoviendo la equidad de la política salarial y ofrecer reconocimientos por su desempeño, con el fin de corregir los indicadores de la motivación, todo ello con el fin de optimizar el desempeño de los trabajadores.

El jefe de Servicios Agrícolas de la empresa Beggie Perú S.A debe medir indicadores de tasa de rotación, personal de mayor rendimiento y tiempo para ocupar un puesto con la finalidad de llevar un control de la productividad, además, realizar reuniones frecuentes para conocer las razones del por qué no se cumplen los estándares.

El gerente de Beggie Perú S.A, sede Trujillo, debe realizar un programa de capacitación sobre la motivación y la productividad para todo su personal, teniendo en cuenta los indicadores de cada variable, con el objetivo de obtener mejores rendimientos y una mayor utilidad neta.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- American Psychological Association (2019). *Publication Manual of the American Psychological Association*. American psychological association. <https://apastyle.apa.org/manual/>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Editorial Pearson Prentice Hall.
- Bohlander, G., Morris, S., y Snell, S. (2018). *Administración de recursos humanos*. Editorial Cengage Learning.
- Cabañas, N. y Ramirez, A. (2020). *Motivación y su relación con la productividad de los colaboradores en la empresa Tabacalera del Oriente SAC, Tarapoto, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47455>
- Cámara de Comercio de Lima (24 de enero del 2022). Creación de empleo formal y aumentos salariales se frenarán sin mayor inversión privada. <https://lacamara.pe/creacion-de-empleo-formal-y-aumentos-salariales-se-frenaran-sin-mayor-inversion-privada/>
- Camue Álvarez, A., Carballal del Río, E., y Toscano Ruiz, D. F. (2017). Concepciones teóricas sobre la efectividad organizacional y su evaluación en las universidades. *Cofín Habana*, 11(2), 136-152. <http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v11n2/cofin10217.pdf>
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Editorial Mc Graw Hill.
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2019). “Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento RENACYT”. <https://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>
- Damián, V. (2018). *La motivación y su efecto en el desempeño laboral en la empresa Camposol S.A. del distrito de Chao, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4310>

- David, F. (2013). *Administración estratégica*. Editorial Pearson Educacion.
- Delgado, Y. y Rodríguez, S. (2018). *Análisis de los factores determinantes de la motivación laboral sobre la productividad en la empresa Aromas y Procesos S.A.S.* [Tesis de pregrado, Universidad Santo Tomás]. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16616>
- Diario Gestión (25 de noviembre del 2020). “Cuatro factores que han permitido a un 79% de empleados mejorar su productividad laboral”. <https://gestion.pe/fotogalerias/cuatro-factores-que-han-permitido-a-un-79-de-empleados-mejorar-su-productividad-laboral-noticia/?ref=gesr>
- Dolores, E., Salazar, J. y Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *Revista Iberoamericana para la investigación*, 12(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Espinoza, A. y Toscano, J. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Revista nova rua*, 12(20). <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3768>
- Gallardo, J. (2012). *Indicadores y Elaboración del Cuadro de Indicadores*, en: *Administración Estratégica, de la visión a ejecución*. Editorial Alfaomega
- Gamarra, G., Rivera, T., Wong, F. y Pujay, O. (2016). *Estadística e investigación con aplicaciones de SPSS*. Editorial San Marcos.
- Gamarra, G.; Rivera, T.; Wong, F. y Pujay, O. (2016). *Estadística e investigación con aplicaciones de SPSS*. Editorial San Marcos.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon
- González, M. (2012). *Habilidades directivas*. Editorial Innova y Cualificación. ISBN: 10-84-96493-13-X.
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2023). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw-Hill Education.

- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Katovich, E., & Maia, A. (2018). The relation between labor productivity and wages in Brazil: *Revista Nova Economia*, 28(1), 7- 38. ISSN: 0103-6351.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=400455931001>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Trujillo, I., Romero, H., Medina, W. y Novoa, E. (2023). Metodología de la investigación total. Cuantitativa – cualitativa y redacción de tesis. Ediciones de la U.
- 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, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/10409>
- Panana, D. (2018). *Gimnasia laboral como estrategia para mejora de la productividad en la empresa agro industrial Paramonga*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2381>
- Poma, P. (2021). *La productividad como efecto de la motivación en operarios de la empresa camaronera Docefinsa S.A.* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil].
<http://biblioteca.uteg.edu.ec/xmlui/handle/123456789/1503>
- Poveda, G., Suraty, M. y Mackay, R. (2017). Concepción e importancia del salario emocional en las organizaciones privadas con fines de lucro.
<https://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/innovacion/2-concepcion-e-importancia-del-salario.pdf>
- Quintana, R. (2019). *Satisfacción laboral y productividad del personal de la cooperativa agroindustrial Machu picchu Ltda., Andahuaylas, Apurímac – 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas].
<https://hdl.handle.net/20.500.12990/3586>

- Robbins, C. (2010). *Administración*. Editorial Prentice-Hall.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Editorial Business Support Aneth.
- Urcola, J. (2011). *La motivación empieza en uno mismo*. Editorial ESIC.
- Valderrama, S. y León, L. (2009). *Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la investigación científica*. Editorial: San Marcos E.I.R.L.
- Zapata, Z., Napán, A. y Rodríguez, R. (2023). Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *Revista científica de la UCSA*, 10(2), 20-31. <http://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2023.010.02.020>

1 ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Este cuestionario posee como fin recopilar información para identificar el nivel de la motivación en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., 2022. De igual manera, se solicita que sea altamente objetivo, honesto y sincero al proporcionar sus respuestas. Agradecemos de antemano su valiosa participación y colaboración.

INSTRUCCIONES:

El formulario consta de 16 ítems. Lea con atención cada una de las interrogaciones y las correspondientes elecciones de contestación. Puntee únicamente una respuesta seleccionando la casilla que mejor refleje su experiencia, es decir, la frecuencia con la que se encuentran estas situaciones en su entorno laboral.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Necesidad de realización						
1	Considera que es competitivo en su trabajo.					
2	Considera que es exitoso en la realización de sus actividades.					
3	Busca la excelencia en el desempeño de sus actividades diarias.					
4	Considera que la realización personal influye en su desempeño.					
5	Es responsable al resolver diversos problemas de su área.					
Necesidad de poder						
6	Le facilita influir en las decisiones de los demás.					
7	Logra provocar cambios de comportamiento en sus compañeros de trabajo.					
8	Le gusta tomar el control del equipo de trabajo.					
9	Prefiere situaciones competitivas en su centro de trabajo.					

10	Participa en la toma de decisiones diarias.					
Necesidad de afiliación						
11	Mantiene una relación cordial con sus superiores.					
12	Apoya a sus superiores cuando requieren su ayuda.					
13	Busca la aprobación de los demás para sentirse bien en su trabajo.					
14	Considera importante la aprobación de los demás para su trabajo.					
15	Consigue amigos con facilidad en su ámbito laboral.					
16	Se reúne con sus amigos de trabajo.					

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Este cuestionario tiene como fin recopilar información para ² identificar el nivel de la productividad laboral en los colaboradores de Beggie Perú S.A., 2022. De igual manera, se solicita que sea altamente objetivo, honesto y sincero al proporcionar sus respuestas. Agradecemos de antemano su valiosa participación y colaboración.

INSTRUCCIONES:

El formulario consta de 16 ítems. Lee detenidamente todos los enunciados y las opciones de contestación. Puntee únicamente una respuesta seleccionando la casilla que mejor refleje su experiencia, es decir, la frecuencia con la que se encuentran estas situaciones en su entorno laboral.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
EFICACIA						
1	Cumple con el logro de objetivos individuales.					
2	Considera que es rápido en la realización de su trabajo diario.					
3	Considera que la rapidez en la realización de su trabajo diario es una de sus mejores habilidades.					
4	Cumple con todas las tareas asignadas por su jefe.					
EFICIENCIA						
5	Optimiza los recursos que le otorgan para una determinada actividad.					
6	Se rige al conocimiento de los procedimientos en general.					
7	Conoce todos los procedimientos que se generan en su área laboral.					
8	Busca minimizar los desperdicios que se generan en la realización de su trabajo.					
9	Genera variaciones en los tiempos de ejecución de sus actividades diarias.					

10	Considera que sus superiores son flexibles sino cumple las metas establecidas.					
EFFECTIVIDAD						
11	Logra cumplir todas las metas establecidas al final de un período.					
12	Utiliza los recursos materiales de forma efectiva.					
13	Consigue el uso adecuado de los materiales en su área de trabajo.					
14	Logra cumplir el plan o planes que se fijan en la organización.					
15	Realiza comparaciones de lo planeado y lo realizado.					
16	Considera importante la comparación entre lo planeado y el realizado.					

Muchas gracias por su colaboración

13

Anexo 2: Ficha técnica

Nombre original del instrumento:	Cuestionario sobre motivación
Autor y año:	Original: X
	Adaptación:
Usuarios:	Colaboradores
Forma de administración:	Google forms
Validez:	El coeficiente de V de Aiken y se obtuvo que el grado de validez y concordancia del instrumento 1 es “muy alta” (Anexo 3).
Confiabilidad:	El coeficiente de fiabilidad de motivación fue BUENO con $\alpha = ,83$ (Anexo 3).

1 Nombre original del instrumento:	Cuestionario sobre productividad laboral
Autor y año:	Original: X
	Adaptación:
Usuarios:	Colaboradores
Forma de administración:	Google forms
Validez:	El coeficiente de V de Aiken y se obtuvo que el grado de validez y concordancia del instrumento 1 es “muy alta” (Anexo 3).
Confiabilidad:	Y en la variable: productividad laboral el coeficiente fue BUENO con un $\alpha = ,89$ (Anexo 3).

1 Anexo 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
V1: Motivación	“Es un proceso que depende del curso, la intensidad y la persistencia de los esfuerzos de una persona para alcanzar determinado objetivo” (Chiavenato, 2015).	Se operacionalizará a través de las dimensiones: necesidad de realización, de poder y de afiliación referidas por Chiavenato (2015).	Necesidad de realización Necesidad de poder Necesidad de afiliación	Necesidad de éxito competitivo. Búsqueda de excelencia Realización personal. Responsabilidad para resolver problemas. Capacidad de influencia en otras personas Liderazgo Toma de decisiones Relación entre jefe y colaborador Aprobación de los demás Lazo amical entre compañeros	1, 2, 3, 4, 5 6, 7, 8, 9, 10 11, 12, 13, 14, 15, 16	Cuestionario	Ordinal
V2: Productividad laboral	“Es una medida de desempeño, tanto de la eficiencia como de la efectividad” (Robbins, 2010) (p.302).	Se operacionalizará a través de las dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad referidas por Gutiérrez (2010).	Optimización de recursos Conocimiento de los procedimientos Minimización del desperdicio Variación Flexibilidad.		1, 2, 3, 4		

	Logro de objetivos		
Eficacia	Rapidez en la realización de su trabajo	5, 6, 7, 8, 9, 10	
	Cumplimiento de sus tareas.		
	Cumplimiento de lo programado		
	Uso de os recursos		Cuestionario
Efectividad	Cumplimiento del plan	11, 12, 13, 14, 15, 16	Ordinal
	Comparación de los planeado y lo ejecutado.		

Anexo 4: Carta de presentación para realizar trabajos de investigación

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Yo LIZBET VALLEJOS MORÁN, identificado con DNI 44709673, en mi calidad de Jefe de Gestión del Talento Humano de la empresa BEGGIE PERU S.A con RUC N° 20546676553 ubicada en la ciudad de Viru, Perú.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN

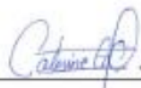
A las Sras. García Contreras Katerine Vanesa, identificada con DNI N° 72840737 y Zelada Quiroz, Tania Lisbeth, identificada con DNI N° 71938089, bachilleres del programa de estudios de administración, para que utilicen la siguiente información de la empresa, tengan acceso a la misma y apliquen instrumentos de recolección de información para la tesis titulada: LA MOTIVACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA BEGGIE PERÚ S.A., TRUJILLO, 2022, para obtener el Título Profesional.



Firma y sello del Representante Legal

DNI: 44709673

Las bachilleras declaran que los datos emitidos en esta carta y Tesis son verídicos. En caso de comprobarse la falsedad de datos serán sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente y así mismo asumirán la responsabilidad antes posible acciones legales que la empresa otorgante de la información pueda ejecutar.



Br. García Contreras Katerine
Vanesa



Br. Zelada Quiroz, Tania
Lisbeth

1
Anexo 5: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: La motivación y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A. - Trujillo, 2022

Investigadores: Katerine Vanesa Garcia Contreras y Tania Lisbeth Zelada Quiroz.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada la motivación y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A. - Trujillo, 2022. cuyo objetivo es determinar la relación entre la motivación y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022.

Esta investigación es desarrollada por las estudiantes de pregrado de la carrera de Administración, de la Universidad CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI y con el permiso de la empresa Beggie Perú S.A.

Describir el impacto del problema de investigación

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos sobre la investigación titulada la motivación y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A. - Trujillo, 2022.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de quince minutos y se realizará en la empresa Beggie Perú S.A. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede solicitar información adicional sobre todas las preguntas para aclarar cualquier duda antes de tomar la decisión de participar o no. Su elección será completamente respetada. Después de aceptar, si decide no continuar, puede hacerlo sin inconvenientes.

Riesgos (principio de no maleficencia):

La participación en la investigación no conlleva riesgos ni daños. No obstante, en caso de que haya preguntas que le resulten incómodas, tiene la libertad de elegir si desea responderlas o no.

Beneficios (principios de beneficencia):

Se le notifica que al concluir la investigación, se proporcionarán los resultados a la institución. No se ofrecerá ningún beneficio económico ni de otra naturaleza a los participantes. El estudio no tendrá impacto directo en la salud individual de los participantes; no obstante, los resultados podrían contribuir al beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

La información recopilada debe ser anónima y no permitir la identificación de los participantes. Aseguramos que los datos que proporcione serán completamente confidenciales y no se utilizarán con fines distintos a la investigación. Los datos estarán bajo la custodia del investigador principal y se eliminarán de manera adecuada después de un periodo determinado.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las investigadoras Katerine Vanesa Garcia Contreras y Tania Lisbeth Zelada Quiroz.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombres y apellidos:

Fecha y hora:

(Para garantizar la veracidad del origen de la información)

Anexo 6: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
La motivación y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022	<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la motivación con la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022?</p> <p>P₁: ¿Cuál es el nivel de la motivación en los colaboradores de la empresa Beggie</p>	<p>Hipótesis general: HA: La relación entre la motivación con la productividad laboral es significativa en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022.</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la motivación con la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: - O₁: Identificar el nivel de la motivación en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., 2022</p> <p>- O₂: Identificar el nivel de la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022</p>	<p>Variante 1: Motivación</p>	<p>Necesidad de realización</p> <p>Necesidad de poder</p> <p>Necesidad de afiliación</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada, de enfoque cuantitativo</p> <p>Métodos: inductivo-deductivo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población y muestra: Estuvo conformada por 258 colaboradores. Y la muestra estuvo compuesta por 155.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Método de análisis de datos: <i>Estadística descriptiva:</i></p>

	<p>Perú S.A., Trujillo, 2022?</p> <p>P₂: ¿Cuál es el nivel de la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022?</p>		<p>O₃: Determinar la relación entre la motivación con las dimensiones de la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022.</p>	<p>Variante 2: Productividad laboral</p>	<p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p> <p>Efectividad</p>	<p>Este tipo de análisis descriptivo se maneja para apreciar los estadígrafos básicos de tendencia central (media y mediana) y las medidas de desviación estándar descritas en las respectivas tablas y figuras de frecuencia. <i>Estadística inferencial:</i> De los resultados, la hipótesis correlacional estuvo ligado a la prueba de hipótesis con el cálculo del Coeficiente de Spearman.</p>
--	--	--	---	--	--	---

Anexo 7: Validez y confiabilidad

Validador: Carlos Jesús Chacaltana Buenafuente



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado validador: Mg. Carlos Jesús Chacaltana Buenafuente

Nos es grato dirigirnos a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjuntamos denominado: "La motivación y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022", diseñado por Bachiller García Contreras Katherine Vanesa y Zelada Quiroz, Tania Lisbeth, cuyo objetivo es determinar la relación entre la motivación y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022, por cuanto consideramos que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de gran utilidad. El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

LA MOTIVACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA BEGGIE PERÚ S.A., TRUJILLO, 2022.

Trabajo de investigación, que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el título de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente el contenido del instrumento, respecto a cada enunciado y sus alternativas de respuestas, en donde podrá seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento.

Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte.



EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA COHERENCIA DE LOS COMPONENTES DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

Instrucciones: Marque con (✓) en donde corresponde, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Motivación	Necesidad de realización	<ul style="list-style-type: none">• Necesidad de éxito competitivo.• Búsqueda de excelencia• Realización personal.• Responsabilidad para resolver problemas.	1, 2, 3, 4, 5	X	
	Necesidad de poder	<ul style="list-style-type: none">• Capacidad de influencia en otras personas• Liderazgo• Toma de decisiones	6, 7, 8, 9, 10	X	
	Necesidad de afiliación	<ul style="list-style-type: none">• Relación entre jefe y colaborador• Aprobación de los demás• Lazo amical entre compañeros	11, 12, 13, 14, 15, 16	X	



EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA COHERENCIA DE LOS COMPONENTES DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Instrucciones: Marque con (✓) en donde corresponde, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Productividad Laboral	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none">• Optimización de recursos• Conocimiento de los procedimientos• Minimización del desperdicio• Variación• Flexibilidad.	1, 2, 3, 4	X	
	Eficacia	<ul style="list-style-type: none">• Logro de objetivos• Rapidez en la realización de su trabajo• Cumplimiento de sus tareas.	5, 6, 7, 8, 9, 10	X	
	Efectividad	<ul style="list-style-type: none">• Cumplimiento de lo programado• Uso de los recursos• Cumplimiento del plan• Comparación de los planeado y lo ejecutado.	11, 12, 13, 14, 15, 16	X	



VALORACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA ADECUACIÓN DE LOS ÍTEMS

Instrucciones: Marque con (✓) en una de las casillas de valoración que, según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de las variables en estudio.

Considerando:

MA=Muy adecuado / BA=Bastante adecuado / A=Adecuado / PA=Poco adecuado / NA=No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio motivación. En la casilla de observación puede sugerir mejoras.

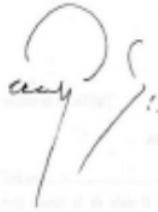
VI: Motivación							
Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	ÍTEMS	MA	BA	A	PA	NA	
1	Considera que es competitivo en su trabajo.	X					
2	Considera que es exitoso en la realización de sus actividades.	X					
3	Busca la excelencia en el desempeño de sus actividades diarias.	X					
4	Considera que la realización personal influye en su desempeño.	X					
5	Es responsable al resolver diversos problemas de su área.	X					
6	Le facilita influir en las decisiones de los demás.	X					
7	Logra provocar cambios de comportamiento en sus compañeros de trabajo.	X					
8	Le gusta tomar el control del equipo de trabajo.	X					
9	Prefiere situaciones competitivas en su centro de trabajo.	X					

10	Participa en la toma de decisiones diarias.	X					
11	Mantiene una relación cordial con sus superiores.	X					
12	Apoya a sus superiores cuando requieren su ayuda.	X					
13	Busca la aprobación de los demás para sentirse bien en su trabajo.	X					
14	Considera importante la aprobación de los demás para su trabajo.	X					
15	Consigue amigos con facilidad en su ámbito laboral.	X					
16	Se reúne con sus amigos de trabajo.	X					
Total							

Evaluated por: Mg. Carlos Jesús Chacaltana Buenafuente

D.N.I.: No 17878519

Fecha: 7 de julio 2022



Firma:

Mg. Carlos Jesús Chacaltana Buenafuente
Reguc N° 01637



VALORACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA ADECUACIÓN DE LOS ÍTEMS

Instrucciones: Marque con (✓) en una de las casillas de valoración que, según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de las variables en estudio.

Considerando:

MA=Muy adecuado / BA=Bastante adecuado / A=Adecuado / PA=Poco adecuado / NA=No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio productividad laboral. En la casilla de observación puede sugerir mejoras.

V2: Productividad laboral							
Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	ÍTEMS	MA	BA	A	PA	NA	
1	Cumple con el logro de objetivos individuales.	X					
2	Considera que es rápido en la realización de su trabajo diario.	X					
3	Considera que la rapidez en la realización de su trabajo diario es una de sus mejores habilidades.	X					
4	Cumple con todas las tareas asignadas por su jefe.	X					

5	Optimiza los recursos que le otorgan para una determinada actividad.	X				
6	Se rige al conocimiento de los procedimientos en general.	X				
7	Conoce todos los procedimientos que se generan en su área laboral.	X				
8	Busca minimizar los desperdicios que se generan en la realización de su trabajo.	X				
9	Genera variaciones en los tiempos de ejecución de sus actividades diarias.	X				
10	Considera que sus superiores son flexibles sino cumple las metas establecidas.	X				
11	Logra cumplir todas las metas establecidas al final de un período.	X				
12	Utiliza los recursos materiales de forma efectiva.	X				
13	Consigue el uso adecuado de los materiales en su área de trabajo.	X				
14	Logra cumplir el plan o planes que se fijan en la organización.	X				
15	Realiza comparaciones de lo planeado y lo realizado.	X				
16	Considera importante la comparación entre lo planeado y el realizado.	X				
Total						

Evaluado por: Carlos Jesús Chacaltana Buenafuente
D.N.I No 17878519
Fecha: 7 de julio 2022



Mg. Carlos Jesús Chacaltana Buenafuente
Reguc N° 01637



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos Jesús Chacaltana Buenafuente, con DNI N° 17878519, de profesión licenciado en Administración Grado académico Maestro, con código de colegiatura REGUC No 01637 labor que ejerzo actualmente como Docente universitario en la institución Universidad Católica de Trujillo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento denominado "LA MOTIVACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA BEGGIE PERÚ S.A., TRUJILLO, 2022", cuyo objetivo es determinar la relación entre la motivación y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022, a los efectos de su aplicación a colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A.

Luego de valorar la adecuación de los ítems, conchryo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MS (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				
Nivel de aporte parcial:	12			No aporta	
Puntaje total:	12				

Conclusión: MA (X) BA () A () No aporta ()

Trujillo, a los 7 días del mes de junio del 2022

Apellidos y Nombres: Chacaltana Buenafuente Carlos Jesús D.N.I.: No 17878519

Mg. Carlos Jesús Chacaltana Buenafuente
Reguc N° 01637

Validador: Diego León Rodríguez



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado validador: Mg. Diego León Rodríguez

Nos es grato dirigirnos a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjuntamos denominado: "La motivación y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022", diseñado por Bachiller García Contreras Katerine Vanesa y Zelada Quiroz, Tania Lisbeth, cuyo objetivo es determinar la relación entre la motivación y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022, por cuanto consideramos que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de gran utilidad. El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

LA MOTIVACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA BEGGIE PERÚ S.A., TRUJILLO, 2022.

Trabajo de investigación, que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el título de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente el contenido del instrumento, respecto a cada enunciado y sus alternativas de respuestas, en donde podrá seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento.

Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte.



EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA COHERENCIA DE LOS COMPONENTES DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

Instrucciones: Marque con (✓) en donde corresponde, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Motivación	Necesidad de realización	<ul style="list-style-type: none">• Necesidad de éxito competitivo.• Búsqueda de excelencia• Realización personal.• Responsabilidad para resolver problemas.	1, 2, 3, 4, 5	X	
	Necesidad de poder	<ul style="list-style-type: none">• Capacidad de influencia en otras personas• Liderazgo• Toma de decisiones	6, 7, 8, 9, 10	X	
	Necesidad de afiliación	<ul style="list-style-type: none">• Relación entre jefe y colaborador• Aprobación de los demás• Lazo amical entre compañeros	11, 12, 13, 14, 15, 16	X	



EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA COHERENCIA DE LOS COMPONENTES DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL.

Instrucciones: Marque con (✓) en donde corresponde, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Productividad Laboral	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none">• Optimización de recursos• Conocimiento de los procedimientos• Minimización del desperdicio• Variación• Flexibilidad.	1, 2, 3, 4	X	
	Eficacia	<ul style="list-style-type: none">• Logro de objetivos• Rapidez en la realización de su trabajo• Cumplimiento de sus tareas.	5, 6, 7, 8, 9, 10	X	
	Efectividad	<ul style="list-style-type: none">• Cumplimiento de lo programado• Uso de los recursos• Cumplimiento del plan• Comparación de los planeado y lo ejecutado.	11, 12, 13, 14, 15, 16	X	



VALORACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA ADECUACIÓN DE LOS ÍTEMS

Instrucciones: Marque con (✓) en una de las casillas de valoración que, según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de las variables en estudio.

Considerando:

MA=Muy adecuado / BA=Bastante adecuado / A=Adecuado / PA=Poco adecuado / NA=No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio motivación. En la casilla de observación puede sugerir mejoras.

VI: Motivación							
Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	ÍTEMS	MA	BA	A	PA	NA	
1	Considera que es competitivo en su trabajo.	X					
2	Considera que es exitoso en la realización de sus actividades.	X					
3	Busca la excelencia en el desempeño de sus actividades diarias.	X					
4	Considera que la realización personal influye en su desempeño.	X					
5	Es responsable al resolver diversos problemas de su área.	X					
6	Le facilita influir en las decisiones de los demás.	X					
7	Logra provocar cambios de comportamiento en sus compañeros de trabajo.	X					
8	Le gusta tomar el control del equipo de trabajo.	X					
9	Prefiere situaciones competitivas en su centro de trabajo.	X					

10	Participa en la toma de decisiones diarias.	X					
11	Mantiene una relación cordial con sus superiores.	X					
12	Apoya a sus superiores cuando requieren su ayuda.	X					
13	Busca la aprobación de los demás para sentirse bien en su trabajo.	X					
14	Considera importante la aprobación de los demás para su trabajo.	X					
15	Consigue amigos con facilidad en su ámbito laboral.	X					
16	Se reúne con sus amigos de trabajo.	X					
Total							

Evaluado por: Mg. Diego León Rodríguez

D.N.I.: N° 18213592

Fecha: 22 de junio 2022

Firma:



Mg. Diego León Rodríguez
Colegiatura N° 004212



VALORACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA ADECUACIÓN DE LOS ÍTEMS

Instrucciones: Marque con (✓) en una de las casillas de valoración que, según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de las variables en estudio.

Considerando:

MA=Muy adecuado / BA=Bastante adecuado / A=Adecuado / PA=Poco adecuado / NA=No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio productividad laboral. En la casilla de observación puede sugerir mejoras.

V2: Productividad laboral							
Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	ÍTEMS	MA	BA	A	PA	NA	
1	Cumple con el logro de objetivos individuales.	X					
2	Considera que es rápido en la realización de su trabajo diario.	X					
3	Considera que la rapidez en la realización de su trabajo diario es una de sus mejores habilidades.	X					
4	Cumple con todas las tareas asignadas por su jefe.	X					
5	Optimiza los recursos que le otorgan para una determinada actividad.	X					
6	Se rige al conocimiento de los procedimientos en general.	X					
7	Conoce todos los procedimientos que se generan en su área laboral.	X					
8	Busca minimizar los desperdicios que se generan en la realización de su trabajo.	X					

9	Genera variaciones en los tiempos de ejecución de sus actividades diarias.	X					
10	Considera que sus superiores son flexibles sino cumple las metas establecidas.	X					
11	Logra cumplir todas las metas establecidas al final de un período.	X					
12	Utiliza los recursos materiales de forma efectiva.	X					
13	Consigue el uso adecuado de los materiales en su área de trabajo.	X					
14	Logra cumplir el plan o planes que se fijan en la organización.	X					
15	Realiza comparaciones de lo planeado y lo realizado.	X					
16	Considera importante la comparación entre lo planeado y el realizado.	X					
Total							

Evaluado por: Diego León Rodríguez

D.N.I N° 18213592

Fecha: 22 de junio 2022



Mg. Diego León Rodríguez
Colegiatura N° 004212



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Diego León Rodríguez, con DNI N° 18213592, de profesión Contador Público con Grado académico Maestro, con código de colegiatura REGUC No 004212 labor que ejerzo actualmente como Administrador de Tiendas Reyes.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento denominado "LA MOTIVACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA BEGGIE PERÚ S.A., TRUJILLO, 2022", cuyo objetivo es determinar la relación entre la motivación y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022, a los efectos de su aplicación a colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A.

Luego de valorar la adecuación de los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MS (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				
Nivel de aporte parcial:	12			No aporta	
Puntaje total:	12				

Conclusión: MA (X) BA () A () No aporta ()

Trujillo, a los 22 días del mes de junio del 2022

Apellidos y Nombres: Diego León Rodríguez D.N.I.: N° 18213592

Mg. Diego León Rodríguez
Colegiatura N° 004212

Validador: Elmer Walter Oliva Lozano



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado validador: Mg. Elmer Walter Oliva Lozano

Nos es grato dirigirnos a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjuntamos denominado: "La motivación y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022", diseñado por Bachiller Garcia Contreras Katherine Vanesa y Zelada Quiroz, Tania Lisbeth, cuyo objetivo es determinar la relación entre la motivación y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022, por cuanto consideramos que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de gran utilidad. El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

LA MOTIVACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA BEGGIE PERÚ S.A., TRUJILLO, 2022.

Trabajo de investigación, que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el título de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente el contenido del instrumento, respecto a cada enunciado y sus alternativas de respuestas, en donde podrá seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento.

Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte.



EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA COHERENCIA DE LOS COMPONENTES DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

Instrucciones: Marque con (✓) en donde corresponde, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Motivación	Necesidad de realización	<ul style="list-style-type: none">• Necesidad de éxito competitivo.• Búsqueda de excelencia• Realización personal.• Responsabilidad para resolver problemas.	1, 2, 3, 4, 5	X	
	Necesidad de poder	<ul style="list-style-type: none">• Capacidad de influencia en otras personas• Liderazgo• Toma de decisiones	6, 7, 8, 9, 10	X	
	Necesidad de afiliación	<ul style="list-style-type: none">• Relación entre jefe y colaborador• Aprobación de los demás• Lazo amical entre compañeros	11, 12, 13, 14, 15, 16	X	



EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA COHERENCIA DE LOS COMPONENTES DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Instrucciones: Marque con (✓) en donde corresponde, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Productividad Laboral	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none">• Optimización de recursos• Conocimiento de los procedimientos• Minimización del desperdicio• Variación• Flexibilidad.	1, 2, 3, 4	X	
	Eficacia	<ul style="list-style-type: none">• Logro de objetivos• Rapidez en la realización de su trabajo• Cumplimiento de sus tareas.	5, 6, 7, 8, 9, 10	X	
	Efectividad	<ul style="list-style-type: none">• Cumplimiento de lo programado• Uso de los recursos• Cumplimiento del plan• Comparación de los planeado y lo ejecutado.	11, 12, 13, 14, 15, 16	X	



VALORACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA ADECUACIÓN DE LOS ÍTEMS

Instrucciones: Marque con (✓) en una de las casillas de valoración que, según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de las variables en estudio.

Considerando:

MA=Muy adecuado / BA=Bastante adecuado / A=Adecuado / PA=Poco adecuado / NA=No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio motivación. En la casilla de observación puede sugerir mejoras.


VI: Motivación							
Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	ÍTEMS	MA	BA	A	PA	NA	
1	Considera que es competitivo en su trabajo.	X					
2	Considera que es exitoso en la realización de sus actividades.	X					
3	Busca la excelencia en el desempeño de sus actividades diarias.	X					
4	Considera que la realización personal influye en su desempeño.	X					
5	Es responsable al resolver diversos problemas de su área.	X					
6	Le facilita influir en las decisiones de los demás.	X					
7	Logra provocar cambios de comportamiento en sus compañeros de trabajo.	X					
8	Le gusta tomar el control del equipo de trabajo.	X					
9	Prefiere situaciones competitivas en su centro de trabajo.	X					

10	Participa en la toma de decisiones diarias.	X					
11	Mantiene una relación cordial con sus superiores.	X					
12	Apoya a sus superiores cuando requieren su ayuda.	X					
13	Busca la aprobación de los demás para sentirse bien en su trabajo.	X					
14	Considera importante la aprobación de los demás para su trabajo.	X					
15	Consigue amigos con facilidad en su ámbito laboral.	X					
16	Se reúne con sus amigos de trabajo.	X					
Total							

Evaluated por: Mg. Elmer Walter Oliva Lozano

D.N.I.: No 18126257

Fecha: 10 de junio 2022

Firma: 

Mg. Elmer Walter Oliva Lozano
Colegiatura N° 004069



VALORACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA ADECUACIÓN DE LOS ÍTEMS

Instrucciones: Marque con (✓) en una de las casillas de valoración que, según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de las variables en estudio.

Considerando:

MA=Muy adecuado / BA=Bastante adecuado / A=Adecuado / PA=Poco adecuado / NA=No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio productividad laboral. En la casilla de observación puede sugerir mejoras.

V2: Productividad laboral							
Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	ÍTEMS	MA	BA	A	PA	NA	
1	Cumple con el logro de objetivos individuales.	X					
2	Considera que es rápido en la realización de su trabajo diario.	X					
3	Considera que la rapidez en la realización de su trabajo diario es una de sus mejores habilidades.	X					
4	Cumple con todas las tareas asignadas por su jefe.	X					
5	Optimiza los recursos que le otorgan para una determinada actividad.	X					
6	Se rige al conocimiento de los procedimientos en general.	X					
7	Conoce todos los procedimientos que se generan en su área laboral.	X					
8	Busca minimizar los desperdicios que se generan en la realización de su trabajo.	X					

9	Genera variaciones en los tiempos de ejecución de sus actividades diarias.	X				
10	Considera que sus superiores son flexibles sino cumple las metas establecidas.	X				
11	Logra cumplir todas las metas establecidas al final de un período.	X				
12	Utiliza los recursos materiales de forma efectiva.	X				
13	Consigue el uso adecuado de los materiales en su área de trabajo.	X				
14	Logra cumplir el plan o planes que se fijan en la organización.	X				
15	Realiza comparaciones de lo planeado y lo realizado.	X				
16	Considera importante la comparación entre lo planeado y el realizado.	X				
Total						

Evaluado por: Elmer Walter Oliva Lozano

D.N.I No 18126257

Fecha: 10 de junio 2022

Mg. Elmer Walter Oliva Lozano
Colegiatura N° 004069



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Elmer Walter Oliva Lozano, con DNI N° 18126257, de profesión Contador Público con Grado académico Maestro, con código de colegiatura REGUC No 004069 labor que ejerzo actualmente como Contador General Diamond Constructora e Inmobiliaria S.A.C.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento denominado "LA MOTIVACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA BEGGIE PERÚ S.A., TRUJILLO, 2022", cuyo objetivo es determinar la relación entre la motivación y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A., Trujillo, 2022, a los efectos de su aplicación a colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A.

Luego de valorar la adecuación de los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MS (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				
Nivel de aporte parcial:	12			No aporta	
Puntaje total:	12				

Conclusión: MA (X) BA () A () No aporta ()

Trujillo, a los 10 días del mes de junio del 2022

Apellidos y Nombres: Elmer Walter Oliva Lozano D.N.I.: No 18126257

Mg. Elmer Walter Oliva Lozano
Colegiatura N° 004069

Validación

Base de datos y cálculos de V-Aiken							
VARIABLE: MOTIVACIÓN							
ÍTEM	Validadores			Eri	Promedio	Proporción de rangos de cada	Pe
	1	2	3		ri		
1	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
2	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
3	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
4	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
5	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
6	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
7	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
8	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
9	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
10	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
11	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
12	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
13	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
14	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
15	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
16	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
TOTAL	48	48	48	144	48.00	16.00	0.0

COEFICIENTE DE PROPORCIÓN DE RANGOS

$$\text{CPR} = \frac{P_{pri}}{N} = \frac{16.00}{16} \quad \text{CPR} = 1.000$$

Base de datos y cálculos de V-Aiken							
VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL							
ÍTEM	Validadores			Eri	Promedio	Proporción de rangos de cada	Pe
	1	2	3		ri		
1	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
2	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
3	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
4	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
5	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
6	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
7	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
8	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
9	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
10	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
11	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
12	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
13	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
14	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
15	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
16	3	3	3	9	3.00	1.00	0.00
TOTAL	48	48	48	144	48.00	16.00	0.00

COEFICIENTE DE PROPORCIÓN DE RANGOS

$$\text{CPR} = \frac{P_{pri}}{N} = \frac{16.00}{16} \quad \text{CPR} = 1.000$$

Confiabilidad

Sujetos	Items	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Suma de Items
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
2	4	5	5	4	1	5	5	5	5	5	4	1	1	1	1	1	1	53
3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	1	2	3	2	2	57
4	5	3	5	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	27
5	4	3	2	3	4	3	4	2	4	4	4	3	1	1	1	1	1	44
6	4	3	3	4	1	1	2	1	5	5	5	5	1	1	2	2	2	45
7	4	4	4	3	3	2	5	3	4	4	4	4	3	1	3	2	2	53
8	5	5	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	1	1	1	2	2	41
9	5	5	5	4	4	2	2	1	4	4	4	4	4	1	1	3	3	52
10	3	3	2	1	1	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	38
11	5	5	2	1	3	3	3	1	4	3	4	4	1	1	1	1	1	42
12	5	5	4	2	4	1	3	2	5	5	5	4	1	1	3	3	3	53
13	5	5	3	3	2	1	3	1	4	4	4	3	1	1	2	2	2	44
14	4	3	5	4	4	2	3	1	4	4	5	3	3	2	1	2	2	50
15	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	4	3	3	3	1	1	1	61
16	5	5	5	5	5	3	3	2	2	3	1	1	3	2	1	2	2	48
17	3	4	5	4	5	4	3	3	5	4	4	3	4	2	3	3	3	59
18	5	3	5	5	5	3	5	2	5	1	1	1	1	1	2	1	1	46
19	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	50
20	3	5	5	3	5	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	39
21	5	3	5	4	4	3	3	2	2	3	1	1	3	2	1	2	2	47
22	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	1	5	5	4	5	67	
23	5	5	5	3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	1	3	1	1	57
24	4	4	5	4	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	37
25	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	3	49
VARP	0.48	0.71	1.30	1.60	2.26	1.88	1.99	1.58	1.36	1.53	2.28	2.01	1.68	1.27	1.32	1.28	110.01	

VARP

(Varianza de la

Población)

$$\sum Si^2 = 24.12$$

K: El número de Items

$\sum Si^2$: Sumatoria de las Varianzas de los Items

S^2 : La Varianza de la suma de los Items

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\frac{16}{15} \left[1 - \frac{24.12}{110.01} \right] = 0.219275$$

$$1.06666667 \left[0.78 \right]$$

$$\alpha = 0.83$$

16

24.12

110.01

Sujetos	Items	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Suma de Items
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	79
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	71
3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	63
4	4	4	4	3	1	1	4	5	5	4	4	3	1	1	4	5	5	53
5	5	4	4	3	1	1	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	55
6	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	60
7	4	5	4	3	5	4	3	4	5	2	5	5	5	2	5	5	5	66
8	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	69
9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	76
10	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	71
11	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	75
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	69
13	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	69
14	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	3	3	64
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	5	3	3	4	4	67
16	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	74
17	4	3	3	2	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	2	3	3	60
18	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	1	1	1	1	2	1	1	51
19	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	51
20	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	1	1	2	1	1	1	1	47
21	4	4	5	5	5	2	1	1	2	3	1	1	3	2	1	2	2	42
22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	4	5	70	
23	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	1	3	1	1	69
24	4	3	3	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	37
25	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	3	49
VARP	0.25	0.55	0.57	0.79	1.21	1.64	0.93	0.85	1.07	1.35	2.04	2.31	2.24	2.31	2.25	1.91	120.99	

VARP

(Varianza de la

Población)

$$\sum Si^2 = 20.04$$

K: El número de Items

$\sum Si^2$: Sumatoria de las Varianzas de los Items

S^2 : La Varianza de la suma de los Items

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\frac{16}{15} \left[1 - \frac{20.04}{120.99} \right] = 0.166626$$

$$1.06666667 \left[0.83 \right]$$

$$\alpha = 0.89$$

16

20.04

120.99

Anexo 8: Prueba de normalidad

Tabla 5

Distribución de los datos

Variables	Normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	n	valor p
Motivación	0.162	155	p = 0.000
Productividad laboral	0.167	155	p = 0.000
Eficiencia	0.168	155	p = 0.000
Eficacia	0.111	155	p = 0.000
Efectividad	0.116	155	p = 0.000

Nota. p= Significancia. n = cantidad de colaboradores.

Se nota que en la tabla 6, al realizar la prueba “Kolmogorov-Smirnov” ($n > 50$), se supervisa que el valor p para la “motivación” y la “productividad laboral” es inferior al valor de sig. de 0,05. Por ello, la hipótesis nula fue rechazada, indicando que los datos no llevan una distribución normal. Por esta razón, se optó por utilizar una “prueba no paramétrica”, específicamente la “Rho de Spearman”.

Anexo 9: Informe de similitud

LA MOTIVACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA BEGGIE PERÚ S.A. - TRUJILLO, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1%
8	1library.co Fuente de Internet	<1%

9	riul.unanleon.edu.ni:8080 Fuente de Internet	<1 %
10	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
12	revistas.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Mountain Lakes High School Trabajo del estudiante	<1 %
14	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo