

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Motivación laboral y productividad de los trabajadores de
la empresa Perú Forus S.A, durante el año 2021**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en
Administración y Negocios Internacionales

Autor:

Felix Nestor Eulogio Ortiz Llancari

Juan Carlos Peralta Zeña

Asesor:

Mg. Ruth Edelmira Pilloca Moyna

Lima, enero del 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Yo Mg. Ruth Edelmira Pilloca Moyna, de la Escuela de Posgrado, Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PERÚ FORUS S.A, DURANTE EL AÑO 2021”** constituye la memoria que presenta el (la) Licenciado(a) Felix Nestor Eulogio Ortiz Llancari y Juan Carlos Peralta Zeña para aspirar al título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 16 días del mes de enero del año 2022.



Mg. Ruth Edelmira Pilloca Moyna

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 21 días del mes de diciembre del año 2021 siendo las 15:00 horas., se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mg. Lizardo Vasquez Villanueva el secretario: Mg. Gloria Ivon Luy Medina y como miembro: Ing. Efrén Sarmiento Ajalla y el asesor Mg. Ruth Edelmira Pilloca Moyna, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: *“Motivación laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Perú Forus S.A, durante el año 2021”* de los Bachilleres:

- a. Juan Carlos Peralta Zeña
- b. Felix Nestor Eulogio Ortiz Llancari

Conducente a la obtención del Título profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES,

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Juan Carlos Peralta Zeña

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B +	Muy bueno	Sobresaliente

Candidato (b): Felix Nestor Eulogio Ortiz Llancari

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B +	Muy bueno	Sobresaliente

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente

Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

Motivación laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Perú Forus S.A, durante el año 2021.

Labor motivation and productivity of the workers of the company Perú Forus S.A, during the year 2021.

Felix Nestor Eulogio Ortiz Llancari¹; Juan Carlos Peralta Zeña^{2*}

¹ Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión, Carretera Central Ñaña, Chosica Lima, Perú.

*Autor correspondiente: felixortiz@upeu.edu.pe; juanperaltaz@upeu.edu.pe

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los factores extrínsecos y la productividad de los trabajadores de la empresa Perú Forus S.A, durante el año 2021. El tipo de investigación que se analizó en la presente fue de tipo cuantitativo, El diseño de la investigación fue descriptivo. Así también fue de diseño correlacional debido a que se buscaba encontrar la relación entre variable, fue de corte transversal debido a que toda la información será recolectada en un solo momento. Es no experimental ya que los datos no se manipularon. La población y muestra del estudio estuvo conformada por 85 trabajadores de la empresa Perú Forus S.A. El tipo de muestreo que se utilizó se basó en el muestreo a conveniencia del autor. La técnica de recolección de datos se dio mediante el uso de los instrumentos de recolección de datos, para la variable motivación se usó el instrumento propuesto por Herzberg, donde se considera dos dimensiones factores intrínsecos y factores extrínsecos, el instrumento consta de 34 ítems, además mostro una confiabilidad con alpha de cronbach de 0,965. Así también para la variable productividad se usó el instrumento propuesto por Pizarro (2017), el cual está distribuido en las dimensiones eficacia y eficiencia, con un total de 20 ítems, su confiabilidad con un alpha de cronbach es de 0,657. Concluyendo la relación entre las variables motivación laboral y producción laboral, donde el coeficiente de rho de spearman indica que es una correlación directa positiva y moderada mostrada con un 0.497. Con un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$. Lo que muestra que la correlación de las variables es altamente significativa.

Palabras clave: Motivación, desempeño, productividad, eficiencia, eficacia, extrínsecos, intrínsecos

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between extrinsic factors and the productivity of the workers of the company Perú Forus SA, during the year 2021. The type of research that was analyzed in the present was quantitative, The design of the research was descriptive. Thus, it was also of correlational design because it sought to find the relationship between the variable, it was cross-sectional because all the information will be collected in a single moment. It is non-experimental as the data was not manipulated. The study population and sample consisted of 85 workers from the company Perú Forus S.A. The type of sampling used was based on sampling at the author's convenience. The data collection technique was given through the use of the data collection instruments, for the motivation variable the instrument proposed by Herzberg was used, where two dimensions are considered intrinsic factors and extrinsic factors, the instrument consists of 34 items, in addition showed a reliability with Cronbach's alpha of 0.965. Likewise, for the productivity variable, the instrument proposed by Pizarro (2017) was used, which is distributed in the effectiveness and efficiency dimensions, with a total of 20 items, its reliability with a cronbach's alpha is 0.657. Concluding the relationship between the variables work motivation and work production, where the spearman's rho coefficient indicates that it is a direct positive and moderate correlation shown with 0.497. With a significance level of $0.000 < 0.05$. Which shows that the correlation of the variables is highly significant.

Keywords: keyword 1; keyword 2; keyword 3; keyword 4; maximum five keywords.

INTRODUCCIÓN

Actualmente las empresas para mantenerse en pie dentro del mercado laboral, y hacer frente a la competencia, se han visto en la necesidad de plantear estrategias de mejora tanto de manera interna como externa, Macedo (2018) menciona que en la búsqueda de estas estrategias se encontró que el núcleo central de toda compañía, está en el capital humano que se maneja, ya que el personal hace que las cosas sucedan dentro de la empresa. Adicional a ello Olano & Sotelo (2019) contribuyen que el personal que labora en las empresas, esta direccionado por características internas, que nacen de su propia percepción, una de las más comunes es la motivación laboral, además comenta que estas actitudes tienen mucha función o desenlace al momento de cumplir sus objetivos o de mostrar productividad.

Es así que Vásquez (2018) señala que la productividad es el efecto de una motivación laboral sustentada, puesto que la percepción del trabajador para generar una motivación laboral está centrada en diferentes características de la misma compañía, como factores Extrínsecos e Intrínsecos, lo que provienen desde aspectos tangibles como intangibles, empezando por el trato profesional y su comodidad laboral. Es por dicha razón que Matalinares (2019), aporta que las empresas deben mantener a trabajadores motivados para que la productividad sea la esperada, además menciona que las empresas que no prestan la atención necesaria en mantener motivados a sus trabajadores, tienen resultados negativos donde se refleja la falta de compromiso de este. La diversidad de estudios sobre la motivación y la productividad ha demostrado que existe relación y una incidencia significativa entre ambas variables cuando se trata de un estudio sobre personas que laboran dentro de una empresa.

Corcino & Espinoza (2018) en su investigación con una prueba de Spearman un nivel de significancia de $P: 0,000 < 0,02$, encuentro que la motivación es un factor muy influyente sobre la productividad, en el sector industrial, así también Gutierrez & Huamán (2014) menciono que dentro del sector comercial de venta de ropa los trabajadores también son muy influenciados por la motivación para ser productivos en sus actividades laborales. Olano & Sotelo (2019) también investigo ambas variables determinando que los niveles de motivación de los trabajadores define la calidad de trabajo y la

productividad que se demuestra dentro de las empresas, además enfatiza que es un indicador muy importante para el cumplimiento de las metas y el posicionamiento del mercado.

Por otro lado Rojas (2017) determino que en el sector construcción la motivación laboral es un índice para la mejora de la productividad. Enríquez (2014) Como resultado se determinó que el grado de motivación influye en el nivel de desempeño de los colaboradores, debido a que el R dio como resultado .414 y un $F= 116,2$, $P= .00$ determino un alto nivel de incidencia. Para complementar la cantidad de estudios se acerca también el estudio de López (2018) donde señala que la falta de conocimiento de las metas de la empresa hace que los trabajadores no se comprometan y se siente poco identificados, causando una motivación laboral baja, factor que afecta su forma de trabajo, donde sus tiempos, organización y planificación no siguen un orden específico causando poca productividad en la empresa.

Ochoa (2014); Santacruz (2017) y Vásquez (2018), dentro del sector comercial son estudios que han determinado la existencia de relación entre la motivación laboral y la productividad, resaltando el compromiso de los trabajadores como principal indicador de esta incidencia. Cada autor encontro que la realidad de la empresa se basa en el sentir del trabajador, por la misma razón que estos son el motor y los que hacen posible que la empresa avance.

Frente a esto es que motivación laboral es definido como Según Callata & Fuentes (2018) la motivación laboral es una fuerza motriz interior, la cual impulsa a las personas a realizar su tarea de manera cuidadosa. También Bruno (Bruno, 2017) define motivación como el empeño que realiza un individuo sobre una actividad para lograr su objetivo. Al respecto Herrera (2009) indica que son fuerzas que atraen e impelen a las personas a comportarse de formas concretas. Koontz et al. (2012) mencionan que la motivación está basada en el impulso consciente o inconsciente de los individuos debido a una necesidad primaria o secundaria. Matalinares (2019) señala que la motivación es un factor emocional que está presente en las personas al momento de realizar tareas o actividades cotidianas; debido a que algunos individuos sienten un mayor reconocimiento personal.

Motivación laboral según la teoría de Herzberg está compuesto por dos

dimensiones, factores extrínsecos y factores intrínsecos donde:

Factores extrínsecos son Según Bruno (2017) son las actividades y tareas que se desarrollan para ayudar y alcanzar los objetivos esperados. Santacruz (2017) plantea que la motivación extrínsecas son los factores que no dependen de la persona, sino como efecto del beneficio que adquieren por el desempeño y la calidad de ejecución de una actividad determinada. Al respecto Pastrana (2013) es común ver este tipo de motivaciones en las organizaciones dado que se basa en los beneficios que satisfacen necesidades fisiológicas y de seguridad.

Al igual que Naranjo (2009) la motivación extrínseca se debe a situaciones donde el individuo se integra en actividades particularmente con fines externo a la actividad de la misma, como el obtener una recompensa. Santrock (2002) enfatiza desde el punto de vista conductual en donde se incluye los presentes e incentivos externos como los castigos y recompensas. Factores Intrínsecos

Al respecto Bruno (2017) menciona que estos factores son la indagación de metas que conllevan a adquirir recompensas materiales en mayor porcentaje. Vásquez (2018) indica que es la conducta natural de búsqueda de retos, de acuerdo a los intereses propios y al desarrollo de aptitudes y capacidades.

Thomas (2009) señala que la motivación intrínseca es un factor fundamental en el área de labor, debido a su relación directa con el rendimiento y los resultados; al igual que favorece en el sentimiento de realización y crecimiento de los colaboradores respecto a su trabajo, y que por consiguiente atribuye a que las personas puedan mantener bajo control el nivel de estrés. También Santacruz (2017) plante que este tipo de motivación le nace al colaborador, debido a la conexión con la satisfacción individual por desarrollar sus tareas, más allá de los beneficios materiales que pueda obtener. Se relaciona directamente con la sensación de autorrealización y de optimizar su rendimiento en el trabajo. También Gan & Tringiné (2007) mencionan que es el efecto de varios factores, tanto individuales como colectivos: el contexto del clima laboral, el estilo de comunicación, aborde de problemas y conflictos.

Mientras que productividad es definido Según O. López (2018) señala que la productividad es crucial para cualquier empresa, estos pueden ser cuantificables mediante el número de productos

acabados junto a la eficacia y eficiencia. V. Rojas (2017) indica que las empresas tienen ventaja cuando crean valor agregado mediante las operaciones productivas, la productividad entonces se entiende como el cociente de producción e insumos. Lo cual resulta la forma en que se están empleando los recursos. Al respecto V. Rojas (2018) manifiesta que la productividad es el efecto que se adquiere en un sistema, por lo que aumentar la productividad conlleva a óptimos resultados y tener en cuenta los recursos utilizados. En tanto Olano & Sotelo (2019) entienden por productividad como la relación entre bienes utilizados y lo producido, en el cual lo producido se mide en unidades adquiridas, vendidos, en tanto los recursos usados se miden en el tiempo desarrollado por los trabajadores, debido a que el aumento de productividad maximiza las utilidades. En tanto Gutierrez & Huaman (2014) en términos laborales la productividad es rendimiento, cuando en un periodo de tiempo y recursos se realiza una actividad de manera productiva.

Esta variable guarda dos dimensiones las cuales son eficacia laboral y eficiencia laboral.

Eficacia laboral Para Gestión (2021) es el grado del obtención de objetivos , haciendo referencia a nuestra aptitud y capacidad para alcanzar nuestros propósitos, es decir, el individuo eficaz es aquel que logra los resultados esperados sin importar los recursos utilizados.

Vásquez (2018) señala que es el nivel de realización de actividades planificadas y se llega a los resultados previstos, es decir, la capacidad de utilizar los recursos para el logro de propósitos trazados. V. Rojas (2017) indica que la eficacia es el nivel con el cual las actividades programadas son ejecutadas y los efectos programados son cumplidos.

Eficiencia laboral Según V. Rojas (2017) la eficiencia es la conexión entre los resultados cumplidos y los bienes utilizados, lo cual aumenta considerablemente optimizando el adecuado empleo de los insumos, y por lo tanto los tiempos perdidos se disminuyen.

Para Vásquez (2018) la eficiencia abarca la optimización de los recursos sin desperdiciar los mismos. Según el diario Gestión (2021) la eficiencia se conceptualiza como la relación entre los bienes usados en un proyecto y las metas conseguidas con el mismo, es decir, cuando se usa menos insumos para alcanzar los fines de la empresa o superior a ello.

En tanto Rojas et al.(2018) señalan que es la manifestación de la capacidad

para disponer de algo o de alguien para conseguir un resultado en concreto. López (2014) considera que la eficiencia determina no únicamente alcanzar y cumplir con las metas, sino la actuación óptima en efecto de utilizar menor tiempo, utilizar menor número de recursos y cualquier otra acción que suponga un ahorro para la organización.

La empresa Perú Forus S.A, es una empresa líder en el mercado de calzado, vestuario y accesorios, su gran capacidad de manejo del mercado ha llevado a que sean conocidos a nivel mundial, sin embargo, la preocupación es como se está llevando la productividad laboral, y la motivación. Recientemente se han tenido inconvenientes en el cumplimiento de las metas es así como se plantea realizar: Motivación laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Perú Forus S.A, durante el año 2021. Siendo que el estudio proporcionara información, consistente para la toma de decisiones de mejora o estabilidad de estrategias de la empresa.

Es así que propone los siguientes objetivos:

Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa Perú Forus S.A, durante el año 2021.

Objetivos específicos:

Determinar la relación que existe entre los factores extrínsecos y la productividad de los trabajadores de la empresa Perú Forus S.A, durante el año 2021.

Determinar la relación que existe entre los factores intrínsecos y la productividad de los trabajadores de la empresa Perú Forus S.A, durante el año 2021.

Y como hipótesis:

Hipótesis general:

Existe relación ente la motivación laboral y la productividad de los de los trabajadores de la empresa Perú Forus S.A, durante el año 2021.

Hipótesis específicos:

Existe relación entre los factores extrínsecos y la productividad de los

trabajadores de la empresa Perú Forus S.A, durante el año 2021.

Existe relación entre los factores Intrínsecos y la productividad de los trabajadores de la empresa Perú Forus S.A, durante el año 2021.

METODOLOGÍA

El tipo de investigación que se analizó en la presente fue de tipo cuantitativo, debido a que se buscaba obtener resultados en base a un análisis numérico. Gomez (2006), señala que las investigaciones cuantitativas, son aquellas que brindan un resultado mediante el análisis de resultados matemáticos que pueden distinguir cualidades de una población de estudio.

Según Cortes & Iglesias (2004) Considera como la base de la investigación a las mediciones numéricas, en el que visualiza la recolección de los datos para luego analizarlas con el fin de responder a preguntas de la investigación. En la presente se analizarán dos variables, motivación y productividad laboral.

El diseño de la investigación fue descriptivo, por el análisis compuesto de datos generales, la cuales señalaron hechos y actitudes con la facilidad de lectura, mediante la recopilación de datos. según (Paneque 1998) el fin de dicho diseño de investigación es explicar datos que se han recolectado en un debido tiempo. Así también fue de diseño correlacional debido a que se buscaba encontrar la relación entre variable como menciona Tam et al (2008) se trata de relacionar las variables, mide el grado de asociación entre dos variables. Según Jiménez (1998) dice que las variables se identifican o se buscan entre ellas y como autores tratan de encontrar la relación que existe entre las ellas. También fue de corte transversal debido a que toda la información será recolectada en un solo momento. Es no experimental ya que los datos no se manipularán y serán procesados de acuerdo con la recolección.

La población y muestra del estudio estuvo conformada por 85 trabajadores de la empresa Perú Forus S.A. El tipo de muestreo que se utilizó se basó en el muestreo a conveniencia del autor, por la razón de que todos los trabajadores tuvieron a opción de participar, y de acuerdo a su disposición se realizó la encuesta o aplicación del instrumento.

La técnica de recolección de datos se dio mediante el uso de los instrumentos

de recolección de datos, para la variable motivación se usó el instrumento propuesto por Herzberg, donde se considera dos dimensiones factores intrínsecos y factores extrínsecos, el instrumento consta de 34 ítems, además muestra una confiabilidad con alpha de cronbach de 0,965. Así también para la variable productividad se usó el instrumento propuesto por Pizarro (2017), el cual está distribuido en las dimensiones eficacia y eficiencia, con un total de 20 ítems, su confiabilidad con un alpha de cronbach es de 0,657. Como se puede observar ambos instrumentos fueron aptos para su aplicación en la población establecida.

La técnica estadística para el procesamiento de datos de la investigación fue hecha o realizado a través del sistema SPSS, donde se tabularon los datos recolectados y se obtuvieron datos descriptivos e inferenciales, de acuerdo a los objetivos de la investigación. Además se contó con el consentimiento total de la empresa.

El instrumento que se utilizó para la variable motivación laboral fue el diseñado por Perez (2014) bajo una confiabilidad con alpha de cronbach de 0,456.

Para medir productividad se utilizó el instrumento de Herzberg, el cual propuso dos factores, este instrumento fue validado por Salgado (2016) con un alpha de cronbach de 0,878.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Descriptivos

Motivación laboral

Se observa en la tabla 1, la percepción de los colaboradores en el contexto de las dimensiones de la variable motivación laboral, identificándose la dimensión factores intrínsecos es identificada con una percepción media con un 41.1%, de igual manera la siguiente dimensión factores extrínsecos con un nivel de percepción alto con un 60%. Se aprecia también el grado de la percepción sobre la variable motivación laboral, donde los encuestados expresaron con un nivel de percepción alto con un 57.8%

Tabla 1
Nivel de percepción de las dimensiones y la variable motivación laboral

		Recuento	%
Factores intrínsecos	Bajo	19	21.1%
	Medio	37	41.1%

Factores extrínsecos	Alto	29	32.2%
	Bajo	2	2.2%
	Medio	30	33.3%
Motivación laboral	Alto	54	60.0%
	Bajo	0	0.0%
	Medio	31	34.4%
Total		83	100.0%

Productividad laboral

Se aprecia en la tabla 2, los niveles de la dimensión motivación laboral, donde se aprecia que la dimensión eficacia con un nivel de percepción alta con un 82.2%. Para la dimensión eficiencia se visualiza con un grado de percepción medio con un 61.1%. Así mismo se muestra el nivel de percepción de la variable producción laboral la cual los encuestados respondieron con un nivel alto con un 53.3%.

Tabla 2
Nivel de percepción de la variable motivación laboral

		Recuento	%
Eficacia	Bajo	1	1.1%
	Medio	14	15.6%
	Alto	74	82.2%
Eficiencia	Bajo	1	1.1%
	Medio	55	61.1%
	Alto	29	32.2%
Productividad	Bajo	0	0.0%
	Medio	37	41.1%
	Alto	48	53.3%
Total		85	100.0%

Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad

La tabla 3, muestra la prueba de normalidad de dimensiones y las variables de motivación laboral y productividad, mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, para muestras mayores a 50 datos, donde se aprecia el nivel de significancia, la cual denota con menor al 0.05, en las dimensiones y variables, lo que se afirma que cuenta con una distribución no

paramétrica por lo tanto el estadístico a usar será el Rho de Spearman.

Tabla 3
Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores intrínsecos	0.224	82	0.000
Factores extrínsecos	0.397	82	0.000
Eficacia	0.503	82	0.000
Eficiencia	0.415	82	0.000
Motivación laboral	0.403	82	0.000
Productividad	0.378	82	0.000

En la tabla 4 se muestra la relación entre las variables motivación laboral y producción laboral, donde el coeficiente de rho de spearman indica que es una correlación directa positiva y moderada mostrada con un 0.497. Con un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$. Lo que muestra que la correlación de las variables es altamente significativa, aceptando la hipótesis alterna, la que señala que existe relación entre la motivación laboral y la productividad de la empresa Perú Forus S.A. durante el año 2021.

Tabla 4
Relación entre Motivación laboral y productividad laboral

		Productividad	
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,497
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	85

En la tabla 5 se muestra la relación entre la dimensión factores extrínsecos y la productividad donde el coeficiente de rho de spearman muestra una correlación directa positiva y moderada expresada con un 0.512 con un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$ lo que muestra que la relación es altamente significativa, aceptando la hipótesis alterna que afirma que existe relación entre los factores extrínsecos y la productividad de la empresa Perú Focus S.A. durante el año 2021.

Tabla 5
Relación entre factores extrínsecos y la productividad

		Productividad	
Rho de Spearman	Factores extrínsecos	Coeficiente de correlación	,512
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	85

En la tabla 6 se muestra la relación entre la dimensión factores intrínsecos y la variable productividad donde el coeficiente de rho de spearman expone una correlación directa positiva y moderada con un 0.417, el nivel de significancia es de $0.000 < 0.05$ lo que se afirma una alta significancia, aceptándose la hipótesis alterna que señala que existe relación entre los factores intrínsecos y la productividad de la empresa Perú Focus S.A. durante el año 2021.

Tabla 6
Relación entre los factores intrínsecos y la productividad

		Productividad	
Rho de Spearman	Factores intrínsecos	Coeficiente de correlación	,417
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	85

DISCUSION

Se muestra la relación entre las variables motivación laboral y producción laboral, donde el coeficiente de rho de spearman indica que es una correlación directa positiva y moderada mostrada con un 0.497. Con un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$. Lo que muestra que la correlación de las variables es altamente significativa. Dicho resultado es coincidente con la investigación de Corcino & Espinoza (2018) quien desarrollo su investigación sobre titulada la motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa Arcor S.A. Chancay 2018, determinando la existencia de relación significativa entre motivación laboral y la productividad, el dato más resaltante es que identificaron a la parte financiera como el principal ocasionador de la

motivación. Así mismo se encuentra el estudio de Gutiérrez & Huaman (2014) quien sostuvo que en las empresas de venta de ropa, si existe una relación alta y significativa entre la motivación laboral y la productividad, pues demostraron que mientras más motivaban a sus vendedores las ventas mostraban resultados con mayor elevación o incremento. Y por último Macedo (2018) quien concluyó que la relación es óptima entre las variables de estudio al no presentar ningún personal desmotivado.

Se muestra la relación entre la dimensión factores extrínsecos y la productividad donde el coeficiente de rho de spearman muestra una correlación directa positiva y moderada expresada con un 0.512 con un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$ lo que muestra que la relación es altamente significativa. Donde López (2018) menciona que la relación con los compañeros, los incentivos y la relación con los jefes es la causa principal del indicador de productividad, mencionando que esos factores en conjunto hacen a la motivación. Por otro lado se encuentra el estudio de Ochoa (2014) quien determina que los resultados establecen que el nivel de motivación especialmente en los factores extrínsecos influye directamente en el nivel de productividad laboral, debido a que el nivel de motivación en la empresa es de 75%.

Se muestra la relación entre la dimensión factores intrínsecos y la variable productividad donde el coeficiente de rho de spearman expone una correlación directa positiva y moderada con un 0.417, el nivel de significancia es de $0.000 < 0.05$ lo que se afirma una alta significancia, el apoyo o afirmación de este resultado también se encontró en el estudio de Santacruz (2017), señalando que los factores intrínsecos si determinan la productividad pues tiene mucho que ver con la parte emocional de los trabajadores y su estado de ánimo, incluso su forma de pensar, siendo estos factores que sin intención influyen en la productividad o forma de cumplir sus tareas laborales. Y por último Vásquez (2018) señaló que la motivación intrínseca se relaciona significativamente con la productividad laboral de los agentes de la Policía Municipal de tránsito, siendo una realidad dentro de trabajadores que trabajan bajo presión.

CONCLUSIONES

Respondiendo al objetivo general se demostró que la motivación laboral y la

productividad guardan una relación significativa entre sí, que resalta que las actitudes que tome el colaborador causara un impacto bueno con los demás compañeros de trabajo generando una productividad mayor cumpliendo metas planeadas con respecto a la producción.

Respondiendo al objetivo específico número 1, se demostró que los factores extrínsecos y la productividad tienen una relación significativa entre ellas, donde se enuncia que son estimulados por factores externos es decir estímulos o recompensas que hacen que el trabajador promueve una motivación mayor, que hace que el individuo sea más eficiente y por lo tanto haya más productividad.

Respondiendo al objetivo específico número 2, la cual se demostró que los factores intrínsecos y la productividad se relación significativa entre sí, donde se resalta que ya sea por necesidades o intereses propias del ser estimulan propiamente al colaboradores de forma interna dando por resultado un mayor productividad siendo este eficiente.

AGRADECIMIENTOS

Agradecimiento especial a la empresa Perú Forus S.A, por permitir la recopilación de datos dentro de sus instalaciones, así mismo a la universidad peruana Unión por la oportunidad de desarrollar investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bruno, A. M. (2017). Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de educación inicial de la Red 03-UGEL No 07 - 2016.
- Callata, Z. E., & Fuentes, J. D. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la Una - Puno. work motivation and teaching performance in the faculty of education of Una 1. Callata ZE, Fuentes JD. Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación. Revista De Investigaciones De La Escuela De Posgrado, 7(2), 592-597.
- Corcino, M., & Espinoza, A. (2018). La Motivación Y La Productividad De Los Colaboradores De La Empresa Arcor S.a - Chancay, 2018.
- Enríquez, P. (2014). Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México (vol. 7).
- Gan, F., & Tringiné, J. (2007). Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones. (España: Ed: España: Editorial Santos., Ed.).
- Gestión. (2021). ¿Cuál es la diferencia entre eficiencia y eficacia?
- Gutiérrez, P., & Huaman, F. (2014). Influencia De La Motivación Laboral En La Productividad En La Financiera Uno Oechsle - Huancayo.
- Herrera, D. (2009). Teorías contemporáneas de la motivación. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Koontz, H., Wehrich, H., & Cannice, M. (2012). Administración, una perspectiva global y empresarial (Decimocuar; McGraw-Hill & I. editores S.A., Eds.). Mexico.
- López, M. (2014). Eficiencia y eficacia: ¿qué es mejor para una empresa?
- López, O. (2018). Cultura organizacional y productividad.

- Estudio de caso en una microempresa productora de botanas en Metepec, Estado de México, 2018. (Vol. 2).
- Macedo, P. (2018). Relación entre la motivación personal y la productividad en la empresa.
- Matalinares, L. (2019). La motivación laboral en los trabajadores de una empresa del rubro industrial en el distrito San Juan de Lurigancho, 2018 (Universidad inca garcilaso de la vega; vol. 8). <https://doi.org/10.22201/fq.18708404e.2004.3.66178>
- Naranjo, M. L. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153. <https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.510>
- Ochoa, K. (2014). Motivación y productividad laboral (estudio realizado en la empresa municipal aguas de xelaju emax).
- Olano, G., & Sotelo, A. (2019). " La motivación del personal y su relación con la productividad laboral en el instituto privado de actividades técnicas , Los O livos 2019 " Administración de Empresas.
- Pastrana, C. (2013). Motivación laboral. Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista ESPACIOS*, 39(06). *Espacios*, 39(6), 1–15.
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista ESPACIOS*, 39(06). *Espacios*, 39(6), 1–15.
- Rojas, V. (2017). Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CYJ Constructores y Contratistas S.A.C., Lima 2017.
- Santacruz, J. (2017). La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016 (Vol. 4).
- Santröck, J. (2002). *Psicología de la educación* (México: Mc; M. M. Graw-Hill., Ed.). México.
- Thomas, K. (2009). *Intrinsic motivation at work: what really drives employee engagement*. (Berrett Ko; B. Koehler., Ed.). San Francisco California.
- Vásquez, M. (2018). Motivación intrínseca y productividad laboral (vol. 2).