



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

**Motivación laboral y la productividad de los colaboradores de la
Empresa Inka's Berries del Distrito de Santa María – 2023**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autora

Sarai Raquel Montalvo Juanpedro

Asesor

Mg. Ider Walter Alor Bellón

Huacho – Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales.

Sin Derivadas: Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela profesional de Administración

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Sarai Raquel Montalvo Juanpedro	72847140	27/12/2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Ider Walter Alor Bellón	15737214	0000-0001-8355-7960
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Patricia Elena Ramos La Rosa	42929056	0000-0002-3945-0899
Manuel Vicente Bustamante Cerna	15727369	0000-0003-2848-9517
Sandra Luisa Villafuerte Castro	40735241	0000-0002-6087-5170

Sarai Montalvo Juanpedro 2024-077421

MOTIVACIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INKA'S BERRIES DEL DIS...

- Quick Submit
- Quick Submit
- Facultad de Ciencias Empresariales

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::1:3055196422

Fecha de entrega
25 oct 2024, 4:51 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
25 oct 2024, 4:54 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
2024-077421__SOLICITUD-SN__1_removed.pdf

Tamaño de archivo
2.2 MB

101 Páginas

20,001 Palabras

103,419 Caracteres

 Página 1 of 108 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid:::1:3055196422

 Página 2 of 108 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid:::1:3055196422

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 19%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

Dedico mi tesis a mi madre, a ella le debo todos mis logros, por darme todo su apoyo incondicional y darme consejos que me forjaron a ser una mejor persona.

Sarai Raquel Montalvo Juanpedro

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme llegar en este momento, a mi familia empezando por mi madre que nunca dudó de mí, a mis hermanas y hermano que nunca me dejaron sola, a mi hijo por ser el motivo de levantarme de cualquier caída, y a mi padre por creer en mí.

A mis profesores por sus enseñanzas, especialmente por las que me ayudaron a formarme como persona.

A mi asesor por guíame en la elaboración de mi proyecto.

Y a mis jurados por guiarme a mejorar mi trabajo de investigación.

Sarai Raquel Montalvo Juanpedro

ÍNDICE

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema	6
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problemas específicos	6
1.3. Objetivos de la investigación	6
1.3.1. Objetivo general	6
1.3.2. Objetivos específicos	6
1.4. Justificación de la investigación	7
1.5. Delimitaciones	8
1.6. Viabilidad del estudio	8
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes de la investigación	9
2.1.1. Estudios internacionales	9
2.1.2. Estudios nacionales	12
2.2. Bases teóricas	14
	iii

2.3.	Bases filosóficas	31
2.4.	Definición de términos básicos	32
2.5.	Hipótesis de la investigación	39
2.5.1.	Hipótesis general	39
2.5.2.	Hipótesis específicas	39
2.6.	Operacionalización de las variables	40
CAPÍTULO III METODOLOGÍA		42
3.1.	Diseño metodológico	42
3.2.	Población y muestra	43
3.2.1.	Población	43
3.2.2.	Muestra	43
3.3.	Técnicas de recolección de datos	44
3.4.	Técnicas para el procedimiento de la información	45
CAPÍTULO IV RESULTADOS		46
4.1.	Análisis de resultados	46
4.2.	Contrastación de hipótesis	58
CAPÍTULO V DISCUSIÓN		64
5.1.	Discusión de resultados	64
CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		66
6.1.	Conclusiones	66
6.2.	Recomendaciones	67
REFERENCIAS		70
7.1	Fuentes bibliográficas	70

7.2	Fuentes electrónicas	70
7.3	Fuentes documentales	70
	ANEXOS	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Datos generales de los encuestados</i>	46
Tabla 2 <i>Motivación laboral</i>	47
Tabla 3 <i>Motivación Intrínseca</i>	48
Tabla 4 <i>Motivación Extrínseca</i>	49
Tabla 5 <i>Productividad</i>	50
Tabla 6 <i>Eficacia</i>	51
Tabla 7 <i>Eficiencia</i>	52
Tabla 8 <i>Efectividad</i>	53
Tabla 9 <i>Tabla cruzada de Motivación laboral y Productividad</i>	54
Tabla 10 <i>Tabla cruzada de Motivación intrínseca y Productividad</i>	55
Tabla 11 <i>Tabla cruzada de motivación extrínseca y productividad</i>	56
Tabla 12 <i>Prueba de normalidad</i>	57
Tabla 13 <i>Correlación entre motivación laboral y productividad</i>	58
Tabla 14 <i>Correlación entre Motivación intrínseca y Productividad</i>	60
Tabla 15 <i>Correlación entre Motivación extrínseca y Productividad</i>	62

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Motivación laboral	47
<i>Figura 2:</i> Motivación Intrínseca	48
<i>Figura 3:</i> Motivación Extrínseca.	49
<i>Figura 4.</i> Productividad	50
<i>Figura 5.</i> Eficacia	51
<i>Figura 6.</i> Eficiencia	52
<i>Figura 7.</i> Efectividad	53
<i>Figura 8.</i> Motivación laboral y Productividad	54
<i>Figura 9.</i> Motivación laboral y Productividad	55
<i>Figura 10.</i> Motivación extrínseca y Productividad	56
<i>Figura 11.</i> Diagrama de correlacion de motivación y productividad.	59
<i>Figura 12.</i> Diagrama de correlación entre Motivación intrínseca y Productividad	61
<i>Figura 13.</i> Diagrama de correlación entre motivación extrínseca y Productividad	63

RESUMEN

Objetivo: Establecer la relación existente entre Motivación laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa INKA'S BERRIES del Distrito de Santa María – 2023. **Metodología:** tuvo basamento en un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal y el nivel de investigación corresponde a un nivel correlacional. El instrumento utilizado en este estudio de investigación fue una encuesta que estuvo dirigida a una muestra conformada por 210 trabajadores operarios de campo de la empresa Inka's Berries, conteniendo veintiuno ítems sobre motivación laboral y veintiocho ítems sobre productividad. **Resultados:** los datos que se obtuvo se desarrollaron con la ayuda del programa SPSS versión 29. Respecto a la motivación laboral, el 0% de los trabajadores operarios afrontaron deficiencias en la motivación laboral, mientras que el 97.6% experimentó una regularidad, y solo el 2.4% afrontó efectividad. Respecto a la productividad, el 0% afrontó deficiencias en la productividad, mientras que el 86.2% experimentó una regularidad, y solo el 13.8% afrontó una efectividad. **Conclusión:** La motivación laboral incide de manera positiva y significativa sobre la productividad en los trabajadores de la empresa Inka's Berries del distrito de Santa María -2023; tal y como se detalló mediante la prueba Rho de Spearman con una correlación significativa de un valor de 0.828 dando una correlación positiva alta y una con un nivel de significancia del 0.000 siendo correspondiente menor al 5%.

Palabras clave: Motivación, productividad, motivación intrínseca, motivación extrínseca, eficiencia, eficacia, efectividad.

ABSTRACT

Objective: Establish the existing relationship between work motivation and the productivity of the employees of the company INKA'S BERRIES in the District of Santa María - 2023.

Methodology: it was based on a quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional design and the level of research corresponds to a correlational level. The instrument used in this research study was a survey that was directed at a sample made up of 210 field workers from the company Inka's Berries, containing twenty-one items on work motivation and twenty-eight items on productivity. **Results:** the data obtained was developed with the help of the SPSS version 29 program. Regarding work motivation, 0% of the operating workers faced deficiencies in work motivation, while 97.6% experienced regularity, and only the 2.4% faced effectiveness. Regarding productivity, 0% faced deficiencies in productivity, while 86.2% experienced regularity, and only 13.8% faced effectiveness.

Conclusion: Work motivation has a positive and significant impact on productivity in the workers of the Inka's Berries company in the district of Santa María -2023; as detailed by Spearman's Rho test with a significant correlation of a value of 0.828 giving a high positive correlation and one with a significance level of 0.000 corresponding to less than 5%.

Keywords: Motivation, productivity, intrinsic motivation, extrinsic motivation, efficiency, effectiveness, effectiveness.

INTRODUCCIÓN

La motivación laboral es muy importante para las organizaciones, ya que, una fuerza laboral muy motivada va a generar personal que se desempeñe con un nivel alto de rendimiento en sus tareas diarias, impulsando la generación de ideas innovadoras y la mejora continua de procesos. Este dinamismo es fundamental para el crecimiento y la competitividad de la empresa, ya que fomenta un ambiente de trabajo positivo donde la colaboración y el apoyo mutuo son la norma. Contar con un talento humano motivado trae beneficios tanto para la organización como para el trabajador; por ejemplo, un empleado satisfecho y motivado puede ser hasta más productivo y más eficiente en la realización de su trabajo que un empleado desmotivado.

Las empresas que invierten en la motivación de su personal suelen observar una disminución en la rotación de empleados y un aumento en la satisfacción general, lo que se traduce en un menor costo de contratación y formación. Asimismo, un ambiente laboral motivador puede ser un factor diferenciador en la atracción de talento, ya que muchos profesionales buscan trabajar en organizaciones que priorizan el bienestar y el desarrollo de sus empleados.

Por lo tanto, esta tesis se tuvo como objetivo general establecer la relación existente entre la motivación laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa INKA'S BERRIES del Distrito de Santa María – 2023, y exploró de manera integral las diversas dimensiones de la motivación laboral, identificando tanto los factores intrínsecos como extrínsecos que influyen en ella. Se examinó las estrategias que la organización puede implementar para fomentar la motivación y el compromiso, y se analizaró las consecuencias de una fuerza laboral motivada en términos de productividad, innovación y

satisfacción del consumidor. Al comprender la importancia de la motivación laboral y su impacto en el rendimiento organizacional, se proporciona recomendaciones prácticas que puedan ser aplicadas por líderes y gerentes para maximizar el potencial de sus equipos y asegurar un futuro sostenible y exitoso para sus empresas.

Siendo así, el trabajo de investigación comprende VI capítulos que se presentan a continuación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Como se sabe actualmente, la globalización ha abierto las puertas de muchos países y de la misma forma ha generado un impacto en el mundo empresarial, volviéndose un entorno más competitivo y exigente para las empresas en cuanto a la calidad de su producto que estas ofrecen a sus clientes, en el cual las empresas deben de defender su posición en el mercado global para seguir subsistiendo y distinguiéndose de los demás, desde la mejor calidad y tecnología en maquinarias para el uso eficiente en la producción, hasta el capital humano que disponga de un eficiente rendimiento al momento de desempeñar sus actividades laborales, que estos se esmeren en alcanzar las metas y objetivos de la organización en un plazo determinado, y se sientan comprometidos con su organización. Del mismo modo que se encuentren motivados por realizar sus funciones en la organización, para que puedan desempeñarse en sus labores con más eficiencia y así puedan lograr las metas y objetivos beneficiando tanto a la organización como a ellos mismos. En la actualidad el factor humano ya no es simplemente un recurso humano, sino son el elemento clave, quienes hacen mover a la organización, proveyendo sus habilidades para que funcione una organización.

Inka's Berries (2022), una empresa con firmes raíces peruanas, con más de 14 años dedicada sembrío y comercializaciones de arándanos frescos de calidad excepcional, los cuales exporta a numerosos países. Además, se especializa en la innovación y el desarrollo de nuevas variedades de arándanos, buscando mejorar constantemente su oferta para satisfacer las demandas del mercado internacional. Esta fruta, buscando constantemente mejorar y diversificar su oferta para satisfacer las demandas del mercado global. La empresa

se compromete con la excelencia en cada etapa de su producción, desde la plantación hasta la distribución internacional. Inka's Berries ha establecido las bases para el crecimiento y desarrollo de la industria del arándano en Perú. La empresa se involucra en todas las etapas del desarrollo y producción de esta fruta, desde la genética en el laboratorio, pasando por el vivero y el campo, hasta la planta empacadora y su distribución global. Inka's Berries se destaca como una de las principales empresas en la producción de arándanos, generando empleo para miles de personas en el Perú y contribuyendo significativamente al desarrollo económico y agrícola del país.

Atoche (2019), nos explica acerca de la motivación laboral que es un impulso interno que nos lleva a realizar una tarea específica, utilizando de manera consciente tanto el esfuerzo físico como el intelectual para alcanzar la meta deseada. Se considera que la motivación, al igual que la satisfacción, no siempre depende exclusivamente de lo que sucede dentro de la entidad, sino que también está influenciada por las diferencias individuales y agentes externos. Un trabajador que se incorpora a la organización con un alto grado de motivación tiende a percibir y valorar positivamente los factores del contexto interno. Estos mismos factores pueden ser interpretados de manera muy diferente por un empleado con más años en la organización, especialmente si se encuentra en una situación de alta desmotivación. La percepción y valoración de los estímulos internos pueden variar significativamente según el nivel de motivación del trabajador, lo que resalta la importancia de entender y abordar las necesidades individuales para fomentar un entorno laboral positivo y productivo. (Pág.19-20)

Por otro lado Gamarra (2023), hace referencia a que la motivación abarca tanto factores internos como externos que incitan a las personas a actuar y esforzarse para lograr las metas de la organización. Estos factores pueden incluir el deseo de superación personal,

el reconocimiento y elogio por un trabajo bien hecho, y los incentivos económicos. La motivación puede ser impulsada por una variedad de elementos adicionales, como la necesidad de alcanzar un sentido de pertenencia dentro del equipo, la búsqueda de un equilibrio entre la vida personal y profesional, y la aspiración de desarrollo profesional continuo. Además, la creación de un ambiente laboral positivo y la disponibilidad de oportunidades para el aprendizaje y el crecimiento también juegan un papel crucial en fomentar la motivación entre los empleados. Al comprender y atender estos diversos factores, las organizaciones pueden mejorar significativamente el compromiso y la productividad de sus trabajadores.

La motivación es un factor indispensable para el rendimiento de las actividades de los colaboradores, al encontrarse motivados en su ambiente y lugar de trabajo podrán lograr una mayor productividad con eficiencia y eficacia, el cual contribuye al desarrollo organizacional y personal tanto de los trabajadores como de la organización. Por ende, la motivación cumple un rol esencial para el éxito organizacional puesto que de esta va a depender en gran parte lograr todos los objetivos organizacionales.

En la empresa Inka's Berries del distrito de Santa María en el área de producción se ha observado problemas en cuanto a la productividad, no se llega a cumplir las metas que requiere la empresa, lo que está afectando negativamente en los resultados de producción y rendimiento y a su vez en el cumplimiento de los objetivos empresariales. Carecen de incentivos adecuados ya sean económicos, no económicos y/o interpersonales para que los trabajadores den lo mejor de sí mismos, no se toma en cuenta reconocimientos, recompensas ni algún tipo de bono por el cumplimiento óptimo de un rol asignado, además existen problemas como una inadecuada comunicación con el supervisor lo que genera a su vez un entorno laboral negativo, y la sobrecarga de tareas asignadas. Entonces se puede considerar

que no existe una buena motivación para que los trabajadores se desempeñen bien en sus funciones y se llegue a cumplir las metas requeridas, ya que estos factores influyen en el compromiso y desempeño laboral, que viene afectando de manera directa en la productividad.

Con la presente investigación se busca identificar la motivación de los colaboradores de la empresa Inka's Berries en factores donde el autor Frederick Herzberg redacta en su teoría de la motivación, sobre las dos categorías de factores motivacionales: los factores extrínsecos (que previenen la insatisfacción) y los factores intrínsecos (que generan satisfacción y, en circunstancias extremas, no provocan insatisfacción). Con el fin de determinar los indicadores que predominan y poder tomar las medidas necesarias de cómo trabajar para una motivación eficiente de los colaboradores. La empresa debe de poner más énfasis ya que es fundamental implementar factores motivacionales tanto intrínsecos como extrínsecos en sus colaboradores, para mejorar los resultados de la organización. Esto incluye la creación de un ambiente laboral agradable, asignar roles y responsabilidades de manera clara y adecuada, ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, y proporcionar elogios y recompensas por el trabajo bien realizado, entre otros. Estos factores pueden mejorar la satisfacción laboral, permitiendo que los empleados cumplan con las metas establecidas, lo cual incrementa la productividad y la calidad del trabajo.

Del mismo modo se busca identificar el impacto que causa en la productividad del personal en los indicadores: eficiencia, eficacia y efectividad. Como los autores Ramírez, Magaña, & Ojeda (2022), mencionan que la productividad en las empresas se ha vuelto un factor crucial en numerosos países, puesto que se valora a una organización productiva cuando esta alcanza sus objetivos planteados con el uso eficiente de recursos, en el menor tiempo y con el coste más bajo posible. Esto, a su vez, promueve una mayor tasa de

crecimiento económico y niveles de vida superiores para la sociedad, permitiendo desarrollar una ventaja competitiva. La productividad puede medirse mediante indicadores como la cantidad de productos fabricados, el número de tareas completadas o el tiempo necesario para llevar a cabo una tarea.

Inka's Berries necesita implementar las medidas necesarias, ya que es un factor muy importante para la subsistencia de la organización, y para que a largo plazo supere diversas consecuencias negativas, como un alto nivel de absentismo, baja productividad, alta rotación de personal, y el deterioro de la imagen y reputación de la organización. Si se sabe que esto trae una disminución de personas interesadas en trabajar en la empresa y el incumplimiento de los pedidos de los clientes.

Por lo tanto, esta investigación tiene como objetivo identificar y comprender las causas subyacentes de la baja motivación laboral en Inka's Berries, así como su impacto en la productividad de los colaboradores. A partir de esta comprensión, se podrán proponer estrategias y medidas correctivas para que así se pueda evidenciar una mejoría en la motivación, el compromiso y la productividad de la organización.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación existente entre Motivación laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa INKA'S BERRIES del Distrito de Santa María - 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación existente entre Motivación intrínseca y la productividad de los colaboradores de la empresa INKA'S BERRIES del Distrito de Santa María - 2023?
- ¿Cuál es la relación existente entre Motivación extrínseca y la productividad de los colaboradores de la empresa INKA'S BERRIES del Distrito de Santa María - 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Establecer la relación existente entre Motivación laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa INKA'S BERRIES del Distrito de Santa María – 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación existente entre Motivación intrínseca y la productividad de los colaboradores de la empresa INKA'S BERRIES del Distrito de Santa María – 2023.
- Determinar la relación existente entre Motivación extrínseca y la productividad de los colaboradores de la empresa INKA'S BERRIES del Distrito de Santa María – 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

Es de suma importancia que la empresa conozca a sus trabajadores, y que es lo que necesitan estos trabajadores para se sientan motivados a seguir laborando con entusiasmo. En el estudio se dispone de un marco teórico y una estructura donde profundiza más sobre la motivación laboral y la productividad en el cual con la ayuda del instrumento aplicado para la recolección de datos, que es el cuestionario, y de esta manera se pudo establecer la relación que existe entre ambas variables.

1.4.2. Justificación práctica

Gracias al trabajo de investigación que facilitó determinar estrategias que se presentan como variable de estudio motivación que ayudó a resolver los problemas de incumplimiento tanto de las metas como de los objetivos de una manera óptima para esta organización. Lo cual nos sirvió como un instrumento para conseguir trabajadores que se encuentren altamente motivados y satisfechos con un nivel alto al momento de desempeñar sus tareas asignadas en el trabajo.

1.4.3. Justificación metodológica

El cuestionario fue el instrumento de investigación que se utilizó, lo cual nos ayudó a determinar qué tanto influye la variable motivación en la variable productividad de los colaboradores integrantes de esta entidad llamada Inka's Berries. Así conocimos en que se puede mejorar como empresa para que exista un nivel de productividad alto y en beneficio de la misma. Así como también para que el trabajador se encuentre satisfecho en sus labores y eso determine a una buena producción con altos rendimientos y mejoren en la productividad de la organización.

1.5. Delimitaciones

1.5.1 Universo de estudio

El instrumento de este estudio se aplicó a los trabajadores de la empresa Inka's Berries, distrito de Santa María.

1.5.2 Espacio geográfico

Se llevó a cabo en la empresa Inka's Berries distrito de Santa María, provincia de Huaura, región Lima provincias, Perú.

1.5.3 Tiempo de estudio

La elaboración y ejecución de este estudio de investigación se realizó durante el año 2023.

1.6. Viabilidad del estudio

El estudio se realizó de manera efectiva, a razón de que se contó con los medios necesarios tales como; recursos económicos, humanos y materiales, así mismo el permiso correspondiente por parte de la empresa y con la disponibilidad de tiempo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Estudios internacionales

Boza, Manjarrez, & Mendoza (2020), realizaron un trabajo de investigación sobre *“La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador”*. De la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador. Este estudio tuvo como fin identificar la motivación y cómo influye en el desempeño de los trabajadores de los hoteles ya mencionados, se aplicó a 38 trabajadores de 8 establecimientos. Se empleó el método descriptivo y algunas metodologías teóricas como lo es el analítico sintético y el histórico lógico; se hizo uso del tipo de instrumento como; cuestionarios y entrevistas, los cuales fueron procesados utilizando el paquete estadístico SPSS 22.0 para Windows versión 22.0. y como resultado se pudo contemplar elementos de motivación ordinarios, así como la influencia en el desempeño laboral y la competitividad de estos hoteles del Cantón Quevedo.

Yépez (2019), adquirió el grado de Mtr. en Administración de Empresas, con su estudio *“Las pausas activas y su incidencia en la productividad de la empresa OH&S en Guayaquil”*. Perteneciente a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, en Ecuador. Su objetivo de estudio fue inspeccionar los descansos y su influencia en la productividad de la empresa OH&S de Guayaquil, y para ello realizó entrevistas y encuestas, aplicadas a 14 colaboradores para las encuestas y a 5 colaboradores para las entrevistas, en donde se; realizó una metodología de enfoque mixto reflejando la

metodología cualitativo y cuantitativo, de corte transversal y alcance correlacional del estudio, en donde se demostró que su rendimiento en el trabajo decrece cuando están estresados, agotados o con dolores osteomuscular debido a que realizan movimientos recurrentes en sus actividades laborales diarias. Como propuesta de solución se formuló un cronograma para que los trabajadores realicen pausas activas con ejercicios básicos y a su vez se formuló distintas estrategias para implementarlas; de esta manera conseguir trabajadores sin estrés y más fructíferos.

Daza (2019), presentó su investigación “*Influencia de los factores motivacionales en la calidad de vida laboral de los trabajadores del hospital san Rafael nivel II de san juan del cesar, la guajira*”. Perteneciente a la Universidad externado de Colombia. Tuvo como El objetivo de la investigación es establecer cómo los factores motivadores internos afectan la calidad de vida laboral de los colaboradores, así como el grado de percepción de la calidad de vida laboral de los colaboradores administrativos. Para ello, se realizó una encuesta aplicada a 35 de los 50 trabajadores mediante la aplicación de una encuesta, empleando un enfoque cualitativo. En cuanto a la metodología se optó por metodologías de corte constructivista, transversal, sintética, inductiva correlacional, empírica, no experimental, científica y de campo. Se pudo concluir que los colaboradores de planta administrativa del hospital mencionado gozan de un entorno laboral agradable que ayuda a que los colaboradores puedan desarrollarse de forma íntegra y de la misma forma trabajando en equipo, con el fin de desarrollar óptimos resultados, lo que demuestra el compromiso y responsabilidad con la organización.

Franco & Oquendo (2020), obtuvieron el título profesional de Licenciadas en Administración de Empresas y Contaduría Pública, tras presentar su tesis “*Estrategias de reclutamiento, selección y motivación en el personal de producción y logística de la*

Empresa Ice Man Service S.A.S”. de la Universidad cooperativa de Colombia. los autores buscaron diseñar estrategias para reclutar, seleccionar y motivar a los colaboradores de el área de producción y de logística, apoyándose en teorías sobre la evaluación del proceso, iniciando por la planificación y finalizando con un seguimiento en la incorporación del personal; se utilizó la pirámide de Maslow para evaluar las necesidades y estímulos de estos trabajadores. Refleja un estudio metodológico cualitativo descriptivo, y para la recopilación de datos como instrumento, optó por una encuesta donde fueron tomadas como muestra 12 colaboradores. Finalmente se presentó estrategias para que el desarrollo de reclutamiento juntamente con la selección de personal se realice de manera idónea y que los talentos humanos vayan acorde a las competencias a los puestos que ocuparan y tengan un buen nivel de desempeño.

Sánchez, Hurel & Aguirre (2022), realizaron un estudio de investigación sobre *“Motivación laboral: una mirada desde los incentivos a los trabajadores de la ciudad de Machala en Ecuador”*. Pertenecientes a la Universidad Técnica de Machala Ecuador. Con este estudio se determinó qué es lo que desmotiva al personal para desempeñar sus tareas en el trabajo y que tipos de incentivos laborales aplican los empresarios, en la que utilizaron un enfoque cuantitativo para estas empresas del sector comercial de la ciudad mencionada. Se concentró más al sector de atención al cliente, y para recolectar información se utilizó como instrumento la encuesta, donde se tomó como muestra a 330 trabajadores que desempeñan su función en este sector, y se llegó a la conclusión que gran parte de las empresas que se desarrollan en este rubro no tomaban en cuenta las metodologías de la motivación que existían. Con el estudio realizado se demostró que en las empresas de este sector no se usa mucho los incentivos para sus colaboradores, y se pudo afirmar que existe un bajo nivel de uso de recompensas a los trabajadores como medida para que este aumente la motivación de sus personales.

2.1.2. Estudios nacionales

Tam (2019), realizó su investigación titulada “*Gestión administrativa y productividad, caso: Super Rey SAC, 2018*”. De la Universidad privada del norte. Objetivo: entender la conexión que se establece entre la administración y la productividad en esta organización en 2018, describiendo sus dimensiones y su interrelación. Metodología: La presente investigación descriptiva relacional, su muestra 30 trabajadores con una encuesta que contiene 56 interrogantes con la escala de Likert. Se analizaron ciertos niveles de gestión de cada dimensión donde se utilizó la prueba Chi cuadrado de Pearson con medidas simétricas ayudó a estipular las relaciones con ambas variables de estudio. Conclusiones: La gestión administrativa con sus dimensiones poseen un nivel de gestión medio. El nivel de gestión de la productividad es bajo, con ciertas dimensiones en nivel medio y otras en nivel bajo. Significativamente existe relación directamente proporcional en cuanto a la productividad y la gestión administrativa, y entre sus dimensiones correspondientes.

Lozano (2020), presentó su estudio de investigación sobre “*Estudio de la motivación laboral en la empresa SELCOM.T 2019*”. De la Universidad Señor de Sipan. Objetivo: calcular el nivel de motivación laboral de quienes laboran en esta organización, asociando el origen y criterio de los trabajadores. El presente estudio se realizó con una metodología descriptiva no experimental, utilizando un cuestionario que consta 16 ítems para 20 trabajadores. Los resultados revelaron bajos niveles de motivación laboral, debido a la inexistencia reconocimiento, de incentivos, y un ambiente laboral muy deficiente. Esto permitirá a que la organización tome acciones concretas para que así mejoren estos aspectos fundamentales en lo que respecta la motivación de los colaboradores.

Chinguel (2020), indagó este estudio para obtener el título de licenciado en administración, acerca de: “*Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del*

banco Scotiabank Jaén". De la Universidad Señor de Sipán. El propósito de este estudio fue determinar la correlación entre la motivación en el trabajo y el rendimiento laboral de los empleados de este banco mencionado. Metodología: Investigación correlacional, con un diseño no experimental. Se encuestó a 32 trabajadores a quienes se les aplicó el tipo de cuestionario; encuesta. Conclusiones: El 41% de los colaboradores tiene una motivación laboral deficiente y el 47% adecuada. El 47% tiene un desempeño laboral bajo y el 34% esperado. Se pudo concluir que existe una significativa relación entre la variable motivación y la variable desempeño laboral, con un grado de relación de 0.782 con una significancia de 0.000.

Pissani (2022), presentó su estudio de investigación sobre "*Administración comercial y productividad de su personal CEPEG*". De la Universidad Cesar Vallejo. Objetivo: establecer que causas son las que generan una baja productividad de los trabajadores del departamento comercial de la organización mencionada, debido a un incorrecto uso de la administración comercial. Metodología: Investigación de nivel básico, de alcance correlacional, diseño de tipo no experimental, con un enfoque cualitativo. Aplicó la entrevista semiestructurada utilizando como instrumento el cuestionario, aplicados a 10 trabajadores del departamento comercial y 1 administradora, constituyendo una muestra censal de 11 personas. Conclusiones: hay una relación existente entre la falta de conocimiento, capacitación y aplicación de la gestión comercial y la baja productividad. Se aceptaron las probabilidades que atribuyen la baja productividad a la escasa capacitación en gestión comercial, falta de motivación y limitada capacidad del personal.

Urbina & Villalobos (2022), realizaron un estudio de investigación sobre "*Motivación, satisfacción y compromiso laboral en colaboradores de empresas privadas*". De la Universidad Cesar Vallejo. Objetivo: concretar si existe relación entre la satisfacción,

compromiso laboral y la motivación en trabajadores de organizaciones privadas. Metodología: Indagación aplicada, con diseño no experimental correlacional-transversal descriptivo. La encuesta fue aplicada a 350 colaboradores, de 25 a 50 años. Se aplicaron las escalas de Braunstein y Motivación de Steers, Satisfacción Laboral de Wall, Cook y Warr, y el cuestionario de compromiso organizacional de Allen y Meyer. Conclusiones: se evidenció claramente la existencia de una relación directa moderada entre motivación y compromiso ($r=.48$), y entre motivación y satisfacción ($r=.47$). También hubo una relación grande entre compromiso y satisfacción ($r=.54$). El 77.4% de los trabajadores se encuentran motivados, 50.3% comprometidos con la empresa y 73.4% satisfechos.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Motivación laboral

A. Definiciones

Según Chiavenato (2007), “son ese impulso donde hace a la persona actuar de una forma determinada o al menos, origina a esta a realizar un comportamiento determinado”.

Se puede dar debido a estímulos del exterior (del entorno) o a la vez se puede generar en el interior de la persona gracias a los procesos mentales. Abarca un aspecto fundamental del comportamiento humano: la conexión entre el impulso interno y la acción. Al explorar esta relación, se puede comprender mejor cómo fomentar la motivación en contextos laborales y personales, lo que a su vez contribuye a la efectividad y el crecimiento tanto de individuos como de organizaciones.

Koontz, Weihrich, & Cannice (2012), mencionan que "La motivación se refiere a todas las necesidades, anhelos, impulsos, fuerzas y deseos".

Las organizaciones que incentivan con la motivación a sus trabajadores realizan prácticas que esperan que satisfaga sus deseos e impulsos de ellos mismos, y a la vez los induce a actuar de la forma correcta.

Robbins & Judge (2009), definen la motivación como “los procesos que influyen en la intensidad, orientación y continuidad del esfuerzo que realiza un individuo a favor de los objetivos organizacionales para lograrlos. Sabiendo que la motivación en general se relaciona a la fuerza que le otorga una persona al momento de desempeñar una determinada labor para lograr algún objetivo.

Mientras Alles (2007), nos dice que "la motivación de los individuos no siempre se fundamenta en lo que los directivos consideran que los empleados necesitan, sino en lo que realmente anhelan. Sin la existencia de la motivación una empresa no marcha". La motivación de los colaboradores es como el combustible para un motor. Así se logra tener un equipo de trabajo comprometido y eficaz para el logro de metas organizacionales. Una organización puede poseer la mejor tecnología y equipamiento, pero tales recursos serán improductivos, si su personal no se encuentra motivado.

Teoría de la jerarquía de las necesidades (Robbins & Judge, 2009).

Esta teoría sobre la motivación correspondiente a Abraham Maslow, es la mejor conocida, nos explica sobre una jerarquía que existe y que se compone de cinco necesidades que se localiza en el interior del ser humano:

1) *Fisiológicas*. Incluyen todas las necesidades corporales como; hambre, sueño, sed, deseo sexual, abrigo y otros. Son las necesidades más bajo del ser humano denominadas básicas o biológicas, requieren de satisfacción cíclica que garantiza la supervivencia del ser humano.

2) *Seguridad*. Conduce a las personas a protegerse contra peligros, la integridad física y la protección contra los daños emocionales y físicos. comprenden el segundo nivel de las necesidades humanas, una particularidad de esta necesidad es; la búsqueda de protección, escapar de los peligros y el deseo de una sociedad ordenada.

3) *Sociales*. Aquellos que establecen vínculos afectivos con los demás como; aceptación, afecto, amistad y sentido de pertenencia. Se relaciona a la búsqueda de vida social de un individuo con otros individuos. Se rige a partir de las necesidades fisiológicas y seguridad estén estrechamente resueltas o satisfechas.

4) *Estima*. Como el individuo se ve y se valora, incluye a elementos de estimación internos; con la autonomía, el respeto por uno mismo y el logro, y elementos de valoración externos; la atención, el reconocimiento, y el estatus.

5) *Autorrealización*. Aquella fuerza que impulsa al individuo para alcanzar su máximo potencial y a desarrollarse logrando satisfacción plena, como el avance y el desarrollo de sus capacidades. Se expresa a través de la energía que lo motiva a superarse.

Mientras se va satisfaciendo una por una estas necesidades, la que viene se va volviendo más dominante. Viéndolo del ámbito de la motivación, se puede afirmar que, es cierto que ninguna necesidad se satisface por completo. Podemos decir en conformidad con Maslow, para motivar a un individuo, primero debemos de entender cuál es el nivel donde se encuentra esa persona en la pirámide de las necesidades y el deber sería enfocarse en satisfacer todas las necesidades relacionadas a ese nivel o las que se encuentran superior a estas.

Maslow clasificó en orden de mayor y menor las 5 necesidades. Las necesidades de orden inferior las organizó a necesidades fisiológicas y de seguridad y, como necesidades de orden superior las sociales, de autorrealización y estima. Acerca del ordenamiento de las necesidades tuvo basamento en la premisa que refiere que las necesidades superiores se pueden satisfacer internamente de la persona, además que las necesidades inferiores pueden ser satisfechas externamente (contratos sindicales, salario y el hecho de tener definitividad).

La teoría de los dos factores de Herzberg (Chiavenato I. , 2007).

Mientras Maslow presenta su teoría de la motivación respecto a las diversas necesidades humanas desde un enfoque introspectivo, el autor Herzberg fundamenta su teoría en el entorno externo, haciendo uso de una perspectiva extrovertida. Este autor nos habla acerca de dos factores con los cuales se rige la motivación y son lo siguiente:

a) Factores higiénicos. hace referencia a la naturaleza que rodean a un individuo en su centro de trabajo, abarca las cualidades físicas y condiciones ambientales del empleo, la remuneración, los beneficios sociales, las normativas de la organización, el ambiente de relación entre el líder y los trabajadores, y las posibilidades de desarrollo profesional. Comprenden a la motivación ambiental y corresponden los enfoques que mayormente se utiliza en las empresas para enfocar la motivación en los trabajadores. Sin embargo, los factores higiénicos constan de un poder débil para influenciar en el comportamiento de los empleados. La denominación “higiene” muestra específicamente su condición preventiva, su existencia se justifica para prevenir la insatisfacción en el ambiente o posibles amenazas al equilibrio. Únicamente van a evitar la insatisfacción, si estos factores higiénicos son excelentes, ya que su capacidad de influir en la conducta no genera satisfacción plena y duradera.

Sin embargo, si son frágiles, provocarían insatisfacción, siendo el motivo por el cual se les nombra como factores de insatisfacción. Los cuales se nombran a continuación:

- Condiciones de trabajo y bienestar.
- Políticas de la organización y administración.
- Relaciones con el supervisor.
- Competencia técnica del supervisor.
- Salario y remuneración.
- Seguridad en el puesto.
- Relaciones con los colegas.

b) Factores motivacionales. Comprende al índice del puesto de trabajo, juntamente con las obligaciones y tareas referentes al puesto en sí; crean un efecto prolongado de satisfacción y un incremento en la productividad que supera las cifras habituales. La terminología “motivación” corresponde a sentimientos de crecimiento, de reconocimiento profesional, y de realización, donde se evidencia con la ayuda del cumplimiento de tareas y actividades que presentan un desafío con una significancia durante la realización de actividades de la organización. Si estos factores motivacionales indican ser esencialmente buenos, impulsan la satisfacción; sin embargo, si estos se encuentran frágil, provocarían la reducción o ausencia de satisfacción. Se les conoce como factores de satisfacción y están compuestos:

- Delegación de responsabilidad.
- Libertad para decidir cómo realizar un trabajo.
- Posibilidades de ascenso.
- Utilización plena de las habilidades personales.

- Formulación de objetivos y evaluación relacionada con éstos.
- Simplificación del puesto (por quien lo desempeña).
- Ampliación o enriquecimiento del puesto (horizontal o verticalmente).

En lo general, la teoría de Herzberg nos dice que:

1. Lograr una satisfacción en las actividades desempeñadas forma parte de los retos desafiantes que uno enfrenta en el puesto: lo cual podemos mencionar a los factores motivacionales.
2. En el puesto en función al ambiente se rige la insatisfacción en el que se desempeña una tarea, comprende; la supervisión, la relación con los colegas y el contexto general del trabajo: lo cual podemos mencionar los factores higiénicos.

La teoría de la expectativa de la motivación de Victor H. Vroom (Chiavenato I. , 2007).

El autor limita particularmente la teoría de motivación a la motivación en términos de producción, rechaza ideas predeterminadas y además ayuda a reconocer las indiferencias individuales. El autor Vroom, se hallan tres factores que establecen su nivel de motivación en el cual sirve para que cada individuo posea una motivación para poder producir:

1. Objetivos individuales, se refiere, al impulso de aspiración para el logro de los objetivos.
2. El grado de relación donde el individuo aprecia en cuanto a la productividad y la consecución de metas establecidas.
3. habilidad de una persona para influir en su rango particular de rendimiento, conforme estima puede influenciar en él mismo.

Según Victor H. Vroom, el individuo puede aspirar en incrementar su nivel de productividad cuando se le otorgan estas siguientes condiciones:

1. *Objetivos individuales:* entienden; capital, estabilidad laboral, aprobación social, reconocimiento y empleo atractivo. Hay otras combinaciones de metas que un individuo puede intentar satisfacer al mismo tiempo.
2. *Correlación entre la consecución de metas y un alto nivel de productividad.* Si un empleado persigue de manera significativa obtener un salario elevado y si se fundamenta en la retribución por su labor, sentirá una fuerte motivación para incrementar su desempeño. Sin embargo, si su necesidad de aceptación a nivel social por los demás integrantes del equipo es más relevante, es probable que su productividad se sitúe por debajo del nivel que él considera como estándar informal de desempeño. Aumentar su rendimiento podría implicar el riesgo de ser rechazado por el colectivo.
3. *Identificación de su habilidad para impactar en su rendimiento laboral.* Si un trabajador percibe que su empeño tiene poco impacto en los resultados, es probable que no se esfuerce al máximo. Esto puede suceder en el caso de personas en puestos para los cuales no están adecuadamente capacitadas o de operarios en una línea de producción con una velocidad de trabajo estable.

Para esclarecer el motivo de la producción, Vroom presenta un modelo de perspectiva motivacional que se fundamenta en objetivos intermedios y progresivos que encaminan a un solo objetivo. Este enfoque describe un proceso que regula las decisiones entre diferentes comportamientos. Los individuos analizan los efectos de cada elección como resultados que forman un vínculo en una secuencia entre los medios y los objetivos. Mientras un individuo busca un resultado intermedio (alta productividad), también

busca los recursos necesarios para lograr los resultados finales (dinero, ventajas sociales, respaldo del supervisor, ascensos o aceptación grupal).

Teoría X y teoría Y de McGregor (Koontz, Wehrich, & Cannice, 2012).

Douglas McGregor formuló un enfoque sobre la naturaleza humana a través de sus teorías X y Y. McGregor sugiere que se debe comenzar con la cuestión fundamental de cómo los directivos se perciben a sí mismos en relación con los demás. Este enfoque implica reflexionar sobre la percepción de la naturaleza humana. Las teorías X y Y constituyen dos conjuntos de postulados acerca de la naturaleza humana, y McGregor seleccionó estos términos ya que buscaba un lenguaje neutral, sin implicaciones de carácter positivo o negativo.

Supuestos de la teoría X

Según McGregor, las hipótesis convencionales acerca de la naturaleza humana se incorporan en la teoría X de la siguiente manera:

- Las personas comunes sienten una aversión inherente hacia el trabajo y lo evitarán siempre que sea posible.
- Debido a esta característica de aversión al trabajo, será necesario imponer, establecer, supervisar, orientar y desafiar con penalizaciones una gran parte de los individuos para que hagan un esfuerzo apropiado en la realización de los objetivos de la organización.
- Las personas comunes prefieren ser dirigidas, desean esquivar la responsabilidad, tienen una ambición relativamente baja y buscan, sobre todo, seguridad.

Supuestos de la teoría Y

- La aplicación de esfuerzos físicos y mentales en el trabajo es tan común como participar en juegos o tomarse un descanso.

- La supervisión externa y la amenaza de sanciones no son las únicas maneras de estimular el esfuerzo hacia los objetivos de la organización. Las personas pueden autogestionarse y autocontrolarse en función de los objetivos a los que se sientan comprometidas.
- El grado de dedicación hacia los objetivos está directamente relacionado con el valor de las recompensas vinculadas a su consecución.
- La habilidad de aplicar un elevado nivel de imaginación, creatividad e innovación para solucionar problemas de la empresa está ampliamente distribuida entre los individuos.
- En el contexto de la vida industrial contemporánea, la persona media apenas emplea parcialmente sus habilidades cognitivas.

Estos conjuntos de supuestos son fundamentalmente distintos: la teoría X es pesimista, estática y principalmente externa, impuesta al subordinado por el superior. Por otro lado, la teoría Y es positiva, versátil y adaptable, enfocada en la autogestión y en la combinación de las necesidades personales con las exigencias de la organización. Es muy probable que cada conjunto impacte en cómo los directivos realizan sus tareas y tareas de administración.

Teoría del reforzamiento de Skinner (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012).

El psicólogo B. F. Skinner, académico de Harvard, desarrolló un método fascinante para promover la motivación. Este método, conocido como refuerzo positivo o alteración del comportamiento, argumenta que se puede motivar a las personas mediante la configuración correcta de su entorno laboral y el reconocimiento de su rendimiento, mientras que las sanciones por un desempeño deficiente o inadecuado tiende a producir consecuencias negativas.

Skinner y sus seguidores hacen más que simplemente alabar un rendimiento óptimo: examinan el entorno laboral para identificar qué factores influyen en el comportamiento de los trabajadores y, a continuación, implementan cambios para resolver problemas y eliminar obstáculos al rendimiento. Posteriormente, se establecen metas concretas con la colaboración de los empleados, se ofrece una retroalimentación constante y puntual sobre los resultados, y se premian las mejoras en el rendimiento con reconocimientos y alabanzas. Aunque el desempeño no logre los objetivos, se buscan maneras de ayudar a las personas y se les elogia por los aspectos positivos de su trabajo. Además, se ha demostrado que proporcionar a las personas datos completos acerca de los problemas de la empresa, especialmente los que les afectan directamente, es muy útil y motivador.

Teoría de la motivación 360° (Fischman, 2014).

Se refiere a que los incentivos intrínsecos poseen un valor superior, ya que proporcionan más beneficios en comparación con los incentivos extrínsecos. La motivación tiene una naturaleza intrínseca y está vinculada con los circuitos neuronales de dopamina y de recompensa de nuestro cerebro.

B. Dimensiones

a) Motivación intrínseca

El autor Fischman (2014), nos dice que “son los que se fundamentan en la ejecución de propia actividad”, Los seis factores internos incluyen:

- Autonomía
- Sentido de competencia
- Novedad
- Aprendizaje

- Relacion y pertenencia
- Trascendencia

Autonomía

“Nos damos cuenta de nuestra autonomía cuando reconocemos que somos los causantes de nuestras propias acciones”. Lizana (2021), señala que la autonomía es uno de los motivadores intrínsecos más significativos y de mayor calidad, constituyendo una necesidad psicológica esencial para los seres humanos. Al satisfacer esta necesidad, puede tener un impacto a nivel fisiológico; sin embargo, muchos líderes o jefes no reconocen esta necesidad y el daño que puede ocasionar el no satisfacerla en sus colaboradores.

Cuando motivadores intrínsecos como la autonomía, la competencia y la relación están satisfechos, los niveles de estrés y ansiedad frente a desafíos son menores. Sentimos autonomía cuando tenemos la capacidad de definir nuestro propio rumbo y tomar decisiones de forma independiente. El líder tiene la tarea de crear un ambiente que estimule la motivación, sin embargo, el empleado tiene la capacidad influir para promover dicha motivación en el jefe. La autonomía debe establecerse mediante reglas claras que permitan al colaborador moverse con cierta libertad sin necesidad de consultar constantemente. El exceso de control puede llevar a sentimientos de confinamiento o rebeldía. Es crucial evitar castigar severamente a quienes cometen errores por tomar decisiones por sí mismos, ya que esto puede desincentivar la toma de decisiones autónomas en el futuro.

Sentido de competencia

Este factor se refiere a la percepción de la propia habilidad y destreza para llevar a cabo una tarea. La necesidad de competencia se satisface cuando los colaboradores

enfrentan desafíos a la altura de sus habilidades. Las personas necesitan sentirse efectivas al interactuar con su entorno y aplicar sus talentos en los retos laborales.

La novedad y aprendizaje

Muchas personas se inician en sus puestos motivadas por la innovación y el aprendizaje, pero a menudo se sienten aburridas y estancadas con el tiempo debido a la rutina. Los jefes deben asegurarse de que el personal se mantenga en un estado óptimo mediante la incorporación de actividades novedosas que fomenten el aprendizaje. Idealmente, la novedad y el aprendizaje se logran con ascensos dentro de la organización, aunque las oportunidades para rotar a las personas a diferentes puestos pueden no siempre estar disponibles.

Relación

El lugar de trabajo es donde pasamos la mayor parte de nuestro tiempo, y la motivación para realizar nuestras tareas está fuertemente vinculada a la calidad de las relaciones con el equipo laboral. Todos tenemos la necesidad innata de formar lazos cálidos y cercanos. Es fundamental sentir que somos apreciados, comprendidos y valorados, y que tenemos interacciones sociales que muestran interés por nuestro bienestar. Queremos saber que formamos parte de grupos, organizaciones y comunidades.

Trascendencia

Lozano (2020), afirma: “Todos tenemos la obligación de seguir adelante; es triste observar que algunos se concentran en metas egoístas y, al final de sus vidas, se percatan de que ya es muy tarde”. Trascender significa "ir más allá", sobresalir y superar las limitaciones habituales. Cuando las personas experimentan trascendencia,

sienten que son útiles, que ayudan y que están conectadas con los demás, lo que les proporciona un sentido de plenitud.

b) La motivación extrínseca

Podemos identificar este fenómeno cuando una persona realiza una actividad únicamente como un medio para alcanzar un objetivo, siendo lo que realmente le interesa el "fin" que viene de "hacer algo" para conseguirlos (Fischman, 2014).

Algunos motivadores extrínsecos son:

- Reconocimiento
- Bonos e incentivos
- Castigo

El Reconocimiento

Según Lizana (2021), el estímulo extrínseco de mayor calidad es la apreciación. Se debe dar una retroalimentación a un individuo que es crucial para su rendimiento. La motivación para apreciar surge del resultado de llevar a cabo una actividad, no de la propia actividad. Por ejemplo, al momento en que una entidad premia públicamente a sus empleadores con los principios más destacados, como el equipo más creativo o el empleado más destacado del año. Cuando los individuos reciben una valoración correcta, honesta, auténtica y en el momento adecuado, obtienen resultados ideales a favor de la entidad. Los trabajadores altamente motivados, impulsados por incentivos de excelente calidad, producen beneficios excelentes para la organización.

Los bonos e incentivos

Los bonos e incentivos son motivadores extrínsecos que estimulan a las personas a trabajar para obtener el premio deseado por sus resultados. Estos incentivos pueden fomentar un mayor esfuerzo, pero también pueden perjudicar la motivación intrínseca. Es decir, las recompensas pueden disminuir el disfrute de las actividades que las personas realizan por sí mismas. Esto no implica que los bonos e incentivos no sean efectivos cuando se busca que las personas trabajen hacia una meta, aunque conllevan un alto costo. Es decir, cuando los individuos están acostumbradas a llevar a cabo tareas únicamente para obtener bonificaciones y premios, dichas conductas persistirán a medida que dichas recompensas estén disponibles. Las personas acostumbradas a estas gratificaciones conseguirán maneras para obtenerlas.

Por otro lado, hay investigaciones donde se indican que el uso de recompensas no siempre es desfavorable, ya que depende del contexto en el que se apliquen. Un estudio reveló que cuando un incentivo se ofrece de manera no controladora en un entorno que promueve la autonomía y proporciona retroalimentación, no reduce la motivación intrínseca.

Lizana (2021), nos menciona que investigaciones recientes sugieren que es esencial tener en cuenta qué comportamientos se desean fomentar. Cuando el incentivo tiene relevancia, fomenta directamente un tipo de conducta (por ejemplo, el comportamiento X), intensificando esa conducta hacia un objetivo (es evidente el incentivo que obtendré y cuándo lo recibiré). Esto es recomendable cuando la labor es sencilla o cuando el enfoque es la productividad.

El castigo

Lizana (2021), El castigo es el acto de realizar un comportamiento en respuesta a otro que debe ser cambiado o corregido. Dos cosas pueden ser comunicadas por el

castigo: por un lado, es una táctica destinada a abordar comportamientos particulares, tales como "No tienes vacaciones porque te has perdido mucho." El castigo, como "si no terminas el trabajo, no puedes dejar de trabajar", por otro lado, puede ser una medida correctiva, pero tiene consecuencias negativas. El castigo nos motiva porque actuamos para evitarlo proscribiendo acciones específicas o aplicando correcciones para evitar los resultados negativos que produce.

2.2.2 Productividad

A. Definiciones

Para Ramírez, Magaña & Ojeda (2022), La productividad hace referencia a cómo se emplean los elementos productivos para generar productos o servicios destinados al mercado, con la finalidad de maximizar la utilización de recursos materiales, humanos, de capital y financieros durante el proceso productivo. Incluye las metas estratégicas requeridas para alcanzar la competitividad en el mercado.

Rivera (2022), afirma también que es la correlación entre el número de productos y servicios generados en su producción, Dado que se emplea para valorar el desempeño de talleres , maquinaria , equipos de trabajo y empleados, está relacionado con el desempeño de los empleados. Para evaluar el desempeño de los talleres, maquinaria, equipos laborales y trabajadores, se relaciona con el desempeño de los empleados, mide la eficacia del personal, talleres, maquinaria y equipos de trabajo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la productividad requiere que la productividad requiere el desarrollo y El desarrollo mejora de las habilidades del personal, el avance de los recursos de producción y cualquier tipo de anticipación y progreso. Y la mejora de las capacidades del personal, el avance de los recursos de producción y cualquier tipo de anticipación y progreso.

B. Dimensiones

a) Eficiencia

Según Medina (2023), la eficiencia es un indicador que mide la efectividad al utilizar recursos específicos para alcanzar un objetivo propuesto. Es decir, las empresas se consideran eficientes cuando los gestores logran reducir al mínimo los materiales e insumos necesarios, además de optimizar el tiempo requerido para que así se obtenga el conjunto de bienes y servicios solicitados. Medina aclara que la eficiencia se usa frecuentemente como sinónimo de productividad y hace referencia al uso óptimo de todos los recursos. Esto implica que el tiempo invertido en la producción debe ser lo más corto posible sin comprometer la calidad del producto.

En otras palabras, los dispositivos y aparatos tecnológicos no deben deteriorarse y el uso de servicios básicos como el agua y electricidad debe ser el mínimo necesario, evitando residuos. La eficiencia está asociada con el uso y disminución de los recursos materiales transformados en productos finales.

Para Cornejo (2021), la eficiencia se evalúa en dos aspectos: primero, se compara el volumen de recursos utilizados efectivamente con el volumen estimado; segundo, analizando el grado en que los recursos empleados se aprovechan para producir bienes.

b) Eficacia

Medina (2023), define la eficacia como una medida del éxito en alcanzar las metas establecidas por la gerencia superior de la compañía. Las empresas tienden a ser eficaces cuando los gerentes establecen metas realistas, alcanzables y adecuadas. Medina señala que existe una distinción entre eficacia y eficiencia; la eficiencia hace

referencia a la habilidad de obtener resultados utilizando el menor número de recursos posibles, es decir, cumple con las demandas del mercado mediante los productos producidos. Por otro lado, la eficacia evalúa la utilización de recursos, como la materia prima, en un proceso específico.

Cornejo (2021), evalúa el impacto de las acciones realizadas. No se trata solo de producir un servicio o producto de manera efectiva, sino de garantizar que se cumplan las necesidades de los clientes y se tenga un impacto en el mercado, enfocándose en la calidad y la satisfacción.

c) Efectividad

La efectividad hace referencia al grado de concordancia entre las metas de la organización y los logros obtenidos. Otra interpretación común de efectividad organizacional es la capacidad de una organización para cumplir sus objetivos de manera eficiente. Esto quiere decir que una entidad es efectiva si produce el resultado esperado o si es productivo sin experimentar pérdidas. La efectividad hace referencia a la capacidad de una entidad para gestionar sus recursos y adaptarse para lograr la producción y adaptación necesarias.

Cornejo (2021), relaciona la efectividad con con el vínculo entre los resultados alcanzados y los resultados esperados. Esto facilita la evaluación del nivel de cumplimiento de los objetivos fijados, como la de producción, la cartera de clientes, las órdenes de compra, entre otros.

2.3. Bases filosóficas

Humanismo: La teoría humanista en psicología, propuesta por Abraham Maslow y Carl Rogers, subraya lo importante que son las motivaciones y necesidades humanas. Se enfoca en el crecimiento personal, la autorrealización y el bienestar de los colaboradores, considerando que satisfacer sus necesidades sociales, de protección, de autovaloración, y fisiológicas y de autorrealización tiene un impacto directo en su motivación y rendimiento.

Teoría de la Motivación Higiene: El autor Frederick Herzberg postula que existen tipos de factores que pueden generar satisfacción (motivadores) y otros que previenen la insatisfacción (factores higiénicos). En este contexto, la investigación busca identificar estos factores dentro de INKA'S BERRIES para una mejor motivación por parte de los colaboradores y, en consecuencia, la productividad de los mismos.

Teoría del Comportamiento Organizacional: La comprensión del comportamiento organizacional rige de la interacción de estos personajes con la organización. Se considera que los valores, la cultura organizacional y el clima laboral tienen un impacto significativo en la motivación y con ello el rendimiento de los trabajadores.

Ética y Responsabilidad Social: Este enfoque considera lo importante que es el cómo tratarlos, a los colaboradores, poniendo en práctica la justicia, respeto y equidad. Promueve un ambiente de trabajo ético y responsable que valora el bienestar de los empleados y su desarrollo integral.

2.4. Definición de términos básicos

Motivación

Hace referencia al proceso que establece, impulsa, dirige y mantiene el esfuerzo de una persona para lograr sus objetivos (Wehrich & et.al, 2017).

La motivación es un proceso dinámico que incluye el reconocimiento de metas, la activación de impulsos, la orientación hacia acciones concretas y la capacidad de sostener el esfuerzo. Estos elementos son vitales para el éxito personal y profesional, ya que permiten a las personas no solo iniciar su trayectoria hacia las metas, sino también mantener la constancia hasta alcanzarlas.

Motivación laboral

La motivación es un proceso que determina, potencia, orientación y perseverancia del empeño de un individuo para lograr sus metas en la organización (Robbins & Judge, 2017).

La motivación, como procedimiento integral, abarca el establecimiento de objetivos, la generación de fuerza para actuar, la definición de una dirección clara y la manifestación de tenacidad ante las adversidades. Estos elementos trabajan en conjunto para facilitar el logro de objetivos, destacando la importancia de una motivación bien dirigida y sostenida en el desarrollo personal y profesional.

Motivación Intrínseca

Se refiere a aquella donde una acción es un propósito autónomo y no persigue ningún incentivo o gratificación externa a dicha acción. El trabajador se percibe totalmente motivado (Pintado, 2011).

La motivación intrínseca se refiere a un tipo de impulso que surge de la propia acción y no depende de recompensas externas. Esto implica que el individuo encuentra satisfacción y sentido en la actividad misma, lo que genera un compromiso genuino y una conexión profunda con su trabajo o tarea. Este tipo de motivación es fundamental en el entorno del trabajo, dado que impacta de forma considerable en la satisfacción y el rendimiento de los trabajadores de maneras significativas.

Motivación Extrínseca

Debido a la presencia de elementos extrínsecos, o sea, se fundamenta en algún tipo de incentivo económico (Pintado 2011).

La motivación extrínseca se refiere al impulso que reciben los individuos a partir de factores externos, particularmente elementos económicos o recompensas tangibles. Este tipo de motivación juega un papel crucial en el comportamiento laboral y en la dinámica de las organizaciones, ya que influye en cómo los empleados se comprometen con sus tareas y en su rendimiento general. Si bien puede ser una herramienta efectiva para impulsar el rendimiento a corto plazo, es fundamental que las organizaciones no descuiden la motivación intrínseca, ya que un enfoque equilibrado es esencial para fomentar un compromiso y una satisfacción laboral sostenibles a largo plazo.

Factores intrínsecos

Incorporan el crecimiento personal, el reconocimiento, la responsabilidad y la consecución vinculada a la satisfacción laboral (Robbins & Judge, 2013).

Los factores intrínsecos son esenciales para entender la motivación y la satisfacción laboral, ya que están profundamente conectados con las necesidades psicológicas y emocionales de los empleados. Estos elementos no solo fomentan el compromiso y la lealtad de los empleados, sino que también contribuyen a un ambiente laboral donde la creatividad,

la innovación y la productividad pueden florecer. Al reconocer y nutrir estos factores, las organizaciones pueden crear una cultura que no solo atraiga y retenga talento, sino que también impulse el éxito a largo plazo.

Factores extrínsecos

Incluyen la supervisión, la remuneración financiera, las políticas corporativas y las condiciones de trabajo (Robbins & Judge, 2013).

Los factores extrínsecos son elementos externos que influyen en la motivación de los empleados y son fundamentales para entender cómo se configura el comportamiento laboral y la satisfacción en el trabajo. Estos factores, no solo impactan en el rendimiento individual, sino que también moldean la cultura organizacional en su conjunto. Al gestionar adecuadamente estos factores, las organizaciones pueden construir un entorno laboral que no solo promueva la motivación y la dedicación, sino que también impulse el éxito y la sostenibilidad a largo plazo.

Organización

Hace referencia a los factores que afectan negativamente la motivación de los empleados que están conectados con la compañía (Martínez, 2013).

La organización, en este contexto, se refiere a aquellos elementos internos que pueden afectar adversamente la motivación y la lealtad de los empleados hacia la empresa. Estos factores pueden incluir aspectos estructurales, culturales, y de gestión que, al no ser adecuadamente abordados, pueden generar desmotivación y un ambiente laboral tóxico. Al reconocer y abordar estos aspectos, las empresas pueden crear un entorno laboral más positivo y motivador, lo que, a su vez, resulta en un mayor compromiso, satisfacción y productividad por parte de sus empleados. Es fundamental invertir en el bienestar y crecimiento del personal para el triunfo a largo plazo de cualquier entidad.

Relaciones

Hace referencia a las relaciones con compañeros laborales y superiores dentro de la empresa, (Martínez, 2013).

Las relaciones en el ámbito laboral son fundamentales para el bienestar y la motivación de los empleados. Hacer referencia a los lazos con compañeros de trabajo y superiores implica reconocer la importancia de la interacción humana en el lugar de trabajo y cómo estas relaciones pueden influir en el rendimiento y la satisfacción laboral. Estas relaciones influyen en la colaboración, la comunicación, el apoyo emocional y el reconocimiento, todos elementos que impactan de manera directa en la motivación y satisfacción de los empleados. Al cultivar relaciones positivas y saludables, las organizaciones pueden crear un ambiente de trabajo más productivo y comprometido, lo que contribuye al éxito general de la empresa.

Salario

Es la compensación que obtiene el trabajador por sus responsabilidades en el trabajo (Martínez 2013).

El salario es un concepto fundamental en el ámbito laboral, ya que representa la remuneración que recibe un empleado a cambio de sus funciones laborales. Este aspecto no solo implica la compensación económica por el trabajo realizado, sino que también abarca diversas dimensiones que impactan tanto en la motivación del empleado como en la dinámica organizacional. Abarca cuestiones de equidad, incentivos, seguridad financiera, cultura organizacional y desarrollo profesional. Un enfoque integral en la política salarial puede influir significativamente en la motivación y satisfacción de los trabajadores, favoreciendo la salud y el éxito a largo plazo de la organización. Al considerar estos aspectos, las empresas pueden crear un entorno de trabajo más motivador y productivo.

Productividad laboral

Es el producto de la fórmula que segmenta la producción de calidad en un periodo específico entre los materiales utilizados (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012).

La productividad laboral es un concepto clave en la gestión empresarial, ya que evalúa la efectividad con la que se emplean los recursos para crear bienes o servicios de calidad en un tiempo específico. Esta métrica no solo se refiere a la cantidad de producción, sino también a la calidad de los resultados y a la eficacia de los insumos utilizados. Al centrarse en mejorar la productividad, las compañías pueden consolidar su lugar en el mercado y garantizar su expansión constante a largo plazo.

Condiciones personales

Se originan al nacer elementos característicos de un individuo en el trabajo, por lo que la responsabilidad comprende la puntualidad y la realización de las tareas asignadas (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012).

Se refieren a los atributos individuales que cada empleado aporta al trabajo, incluyendo aspectos como la puntualidad, el cumplimiento de las funciones asignadas y otros rasgos personales que afectan su desempeño. Esta definición implica que las características inherentes a una persona influyen significativamente en su comportamiento y actitud en el entorno laboral. Al reconocer y fomentar estas condiciones, las empresas tienen la capacidad de generar un entorno laboral eficiente y positivo, lo cual favorece tanto a los trabajadores como a la entidad.

Características del trabajo.

El ambiente de trabajo y su estructura, ya sea estructural o funcional, establecen el factor externo en la eficacia del personal. El ambiente sugerido, sumado a los recursos a

disposición, influye en la obligación de lograr los objetivos de forma eficaz (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012).

Las características del trabajo se refieren a los elementos del entorno laboral y su organización que influyen en la eficacia y rendimiento del personal. Esta definición resalta la importancia de la estructura y el propósito del entorno laboral, así como los recursos disponibles, afectan la capacidad de los empleados para alcanzar sus metas de manera efectiva. La funcionalidad del entorno laboral, los recursos disponibles y la responsabilidad del personal, son elementos fundamentales que determinan la eficiencia del personal en el logro de metas. Al prestar atención a estos aspectos, las organizaciones pueden crear un entorno de trabajo que potencie el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores, lo cual a su vez contribuye al éxito global de la empresa.

Relaciones interpersonales

Se toma en cuenta las competencias comunicativas y organizativas en toda entidad, donde el personal interactúa en diversos entornos laborales. Adicionalmente, la compartición de experiencias ayuda a definir grados de relación entre la organización y sus estructuras jerárquicas, lo que determina la calidad de las relaciones en el entorno laboral (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012).

Las relaciones interpersonales son esenciales en cualquier organización, dado que incluyen las competencias comunicativas y organizativas que habilitan a los trabajadores a interactuar eficazmente en diferentes entornos de trabajo. Esta definición no solo enfatiza la relevancia de la comunicación, sino también la función que desempeñan las vivencias compartidas en el robustecimiento de las relaciones dentro de la entidad. Estas interacciones determinan la calidad del entorno laboral y son esenciales para el desempeño y la satisfacción de los trabajadores. Promover relaciones personales sanas no solo eleva el ánimo del equipo,

sino que también favorece el triunfo global de la organización al generar un ambiente de cooperación y respaldo.

2.5. Hipótesis de la investigación

2.5.1. Hipótesis general

Existe relación entre Motivación laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa INKA'S BERRIES del Distrito de Santa María - 2023

2.5.2. Hipótesis específicas

- Existe relación entre Motivación intrínseca y la productividad de los colaboradores de la empresa INKA'S BERRIES del Distrito de Santa María - 2023
- Existe relación entre Motivación extrínseca y la productividad de los colaboradores de la empresa INKA'S BERRIES del Distrito de Santa María – 2023

2.6. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	UNIDAD. M
VARIABLE 1: MOTIVACIÓN LABORAL	Son las razones que explican el actuar de una persona, también como la descripción de las razones detrás de una acción. Su campo de investigación abarca pensamientos, preocupaciones, motivaciones, anhelos, intereses, objetivos, necesidades y aspiraciones que motivan a los individuos a actuar de diversas maneras. (Lizana, 2021).	Es una fuerza de impulso que se encuentra internamente en cada persona y que esta a su vez lleva a las personas a esforzarse en su trabajo.	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomía - Sentido de competencia - Novedad - Aprendizaje - Relación, pertenencia - Trascendencia 	1-10	Nunca
			Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento - Bonos e incentivos - Castigo 	11-21	Casi Nunca
VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD	Es la suma total de bienes y servicios generados y los recursos empleados en su fabricación (Solano, 2019).	Es un elemento crucial en la economía, que se segmenta en eficiencia y efectividad. La primera tiene que ver con el uso correcto de los recursos, mientras que la segunda se centra en alcanzar las metas y objetivos de	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> -Cumplimiento de objetivos individuales y de equipo. -Logro de metas establecidas en tiempo y forma. -Realización de tareas de acuerdo con estándares de calidad predefinidos. -Alcance de resultados esperados en términos de producción, ventas, etc. 	22-29	A veces
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> -Uso eficiente de materias primas y recursos financieros. 	30-39	Casi siempre
						Siempre

		una organización de negocios.		<ul style="list-style-type: none"> -Tiempo empleado para completar tareas o procesos. -Reducción de costos operativos. -Minimización de desperdicios y retrabajos. -Ratio de producción por unidad de recurso utilizado (por ejemplo, producción por hora de trabajo). 		
			Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> -Satisfacción del cliente. -Retención y fidelización de clientes. -Mejora en la reputación y reconocimiento de la marca. -Innovación y desarrollo de nuevos productos o servicios. -Impacto en el mercado y crecimiento de la cuota de mercado 	40-49	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Enfoque

En esta investigación se utilizó un enfoque cuantitativo. ya que utilizó el procedimiento y análisis estadístico para poder corroborar si hay una correlación entre motivación en el trabajo y la productividad de los empleados de la compañía Inka´s Berries, y así llegar a conclusiones en base a aspectos numéricos (Muñoz, 2011).

3.1.2. Diseño

En cuanto al diseño del estudio de investigación correspondiente, se empleó un diseño no experimental, de corte transversal. El autor Mata (2019), nos dice que es un tipo de investigación que se realiza sin alterar intencionalmente las variables, observando los fenómenos en su entorno originario para después ser analizados.

3.1.3. Nivel

La investigación actual fue de tipo correlacional, dado que se buscó corroborar el nivel de relación entre la variable motivación y la variable productividad, lo que nos permitió a predecir o pronosticar sobre las causas de esta investigación. Carrasco (2006), infiere que “son aquellos aprendizajes basados en la evaluación y análisis de dos o más variables que se relacionan entre sí, a fin de obtener resultados sobre el nivel de la incidencia, y que son llevado a cabo, mediante procesos estadísticos” (p.48).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población o universo se refiere a un grupo de objetos, individuos o elementos que poseen la característica bajo estudio, y sobre el cual se pueden generalizar los resultados obtenidos de la muestra (los elementos del universo seleccionados) para su observación. Definir la población en un proyecto de investigación es crucial para precisar el grupo al que se aplican los hallazgos del estudio (Monje, 2011).

La población estuvo representada por 462 operarios de campo de la empresa Inka's Berries, en el distrito Santa María.

3.2.2. Muestra

Para un mejor procedimiento del estudio, es necesario la selección de una parte significativa de la población. Estos individuos serán aquellos que podrán ser evaluados y confrontados al estudio, de manera representativa y aleatoria. Como parte de la evaluación, podrán estudiarse los comportamientos, rasgos, opiniones, preferencias e ideas de los participantes (Bisquerra, 2009).

Para hallar la muestra, al comprender una cantidad considerable como población de estudio, se requirió de la siguiente fórmula de poblaciones finitas:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{(N - 1)e^2 + Z^2 PQ}$$

En donde:

- **n** = tamaño de la muestra
- **P y Q** = cada uno tiene un valor de 0.5
- **Z** = valor estándar de 1.96
- **N** = total de la población
- **e** = error estándar de 0.05

Al reemplazar los datos:

$$n = \frac{(1.96^2)(0.5)(0.5)(462)}{(462 - 1)(0.05^2) + (1.96^2)(0.5)(0.5)} = 210$$

$$n = 210$$

Está representada por 210 trabajadores operarios de campo de la empresa Inka's Berries del distrito Santa María.

3.3. Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Técnica

Este estudio utilizó una encuesta como método para recolectar los datos, utilizando el cuestionario como instrumento.

3.3.2. Instrumento

El instrumento utilizado para esta encuesta fue un cuestionario con preguntas cerradas y una escala de Likert. Siendo este un instrumento que nos ayudó a recolectar información clasificada a través de la formulación de preguntas establecidas coherentemente.

En relación con el cuestionario, Hernández (2012), señala: el investigador social tiene que elaborar una herramienta para valorar las variables conceptualizadas al exponer su problema de estudio. Este medio es el cuestionario; aquí, las variables se materializan en forma de interrogantes. No solo deben tener en cuenta el problema de investigación, sino también el grupo de personas que las responderá y los diversos métodos de recolección de datos (pág. 217).

3.4. Técnicas para el procedimiento de la información

Para aplicar la encuesta se coordinó con el gerente de recursos humanos de la empresa Inka's Berries, distrito Santa María continuando con la coordinación para permiso de nosotros hacia el personal encargado de los buses para así poder obtener la información correcta y necesaria (población y datos estadísticos).

El tipo de instrumento que se utilizó fue el cuestionario y se aplicó personalmente a los trabajadores de la muestra requerida para la investigación.; para la implementación de la encuesta se llevó a cabo en un lapso de 2 días debido al número de participantes. Se empezó explicando las instrucciones, y luego se solicitó que completaran el cuestionario de manera consciente. Tras finalizar, se verificó que todas las preguntas se hayan llenado correctamente.

Una vez que los datos fueron recolectados, se realizó el procedimiento de información, con la ayuda de programas estadísticos como lo son Microsoft Excel 2018, y Paquete Estadístico SPSS versión 29, con los cuales se pudo obtener los cuadros, gráficos, e interpretaciones que sirvieron para formular las discusiones y conclusiones del estudio.

Se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov y para el estadístico se empleó el coeficiente Rho de Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

4.1.1 Datos generales de los encuestados

Tabla 1. *Datos generales de los encuestados*

Características	Frecuencia	Porcentaje
	N°	%
Según género		
Masculino	64	30.5%
Femenino	146	69.5%
Según edad		
18-28 años	69	32.9%
29-38 años	56	26.7%
39-48 años	32	15.2%
49-58 años	48	22.9%
59-65 años	5	2.4%
Grado de instrucción		
Sin nivel	16	7.6%
Primaria	52	24.8%
Secundaria	111	52.9%
Superior	12	5.7%
Otro	19	9.0%
Total	210	100.0%

Fuente: Instrumento aplicado por el investigador

De la población encuestada caracterizada según sexo el 69,5% pertenecen al género femenino, y el 30,5% pertenecen al género masculino, según la edad, la mayor distribución porcentual son de 18 a 28 años, representando el 32,9%, los trabajadores de 29 a 38 años representan el 26,7%, seguidos de las edades de, 49 a 58 años con el 22,9%, 39 a 48 años con el 15,2%, y en menor proporción los trabajadores son de 59 a 65 años con el 2,4%.

De acuerdo al grado de instrucción, el 52,9% tienen secundaria, el 24,8% han estudiado hasta primaria, el 5,7% son con grado superior, mientras que el 9% tienen otro grado de instrucción, y el 7,6% no tienen grado de instrucción.

Por lo tanto, de la muestra de 210 trabajadores en su mayoría son féminas de 18 a 28 años, con secundaria, como se evidencia en la tabla 1.

4.1.2 Resultados de la primera variable y sus dimensiones

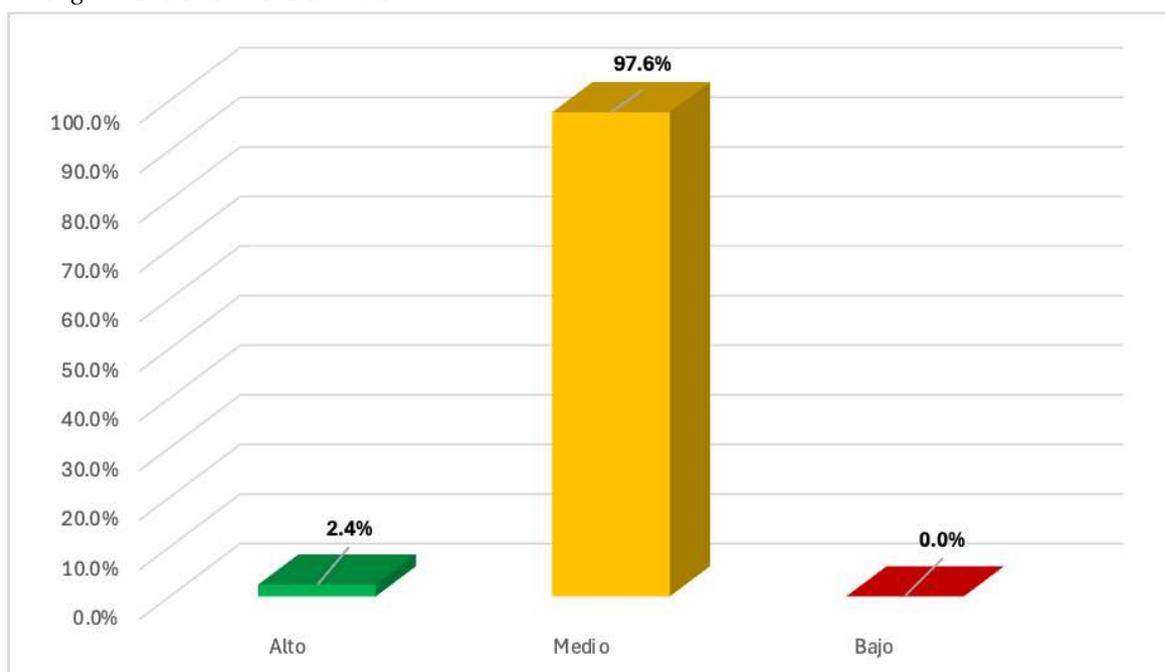
Tabla 2

Motivación laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	5	2.4%
Medio	205	97.6%
Bajo	0	0.0%
Total	210	100.0%

Fuente: Instrumento aplicado por el investigador

Figura 1. Motivación laboral



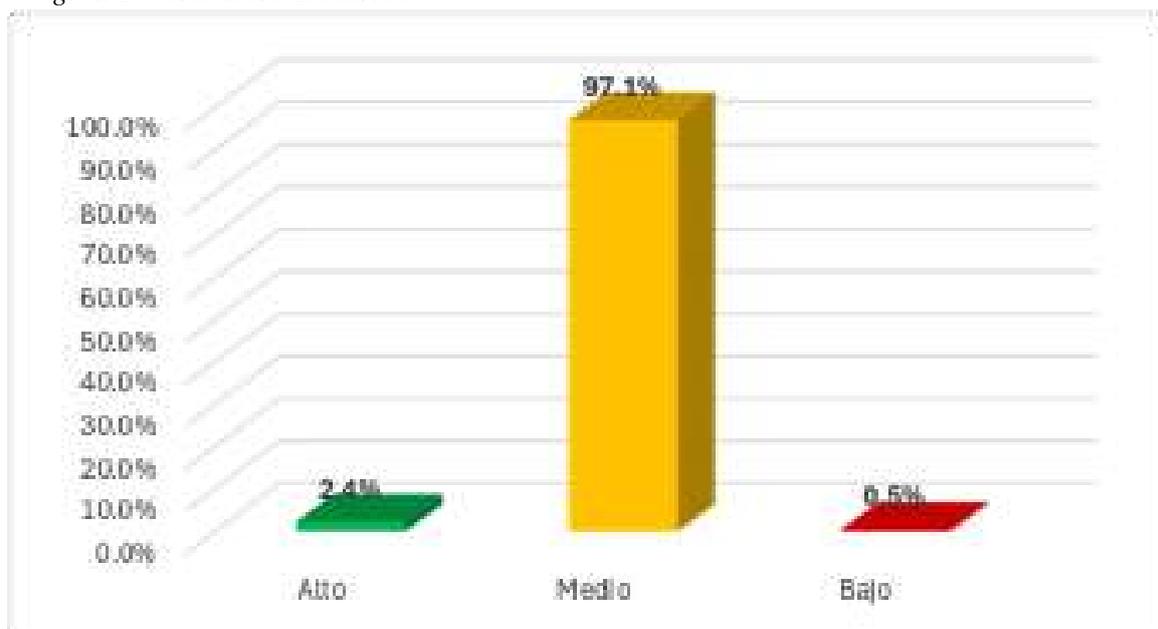
De la muestra de 210 trabajadores encuestados, en cuanto a la variable independiente motivación laboral, el 97,6% tienen motivación laboral media, seguido del 2,4% de trabajadores que tienen alta motivación laboral, por lo que es necesario aplicar estrategias que puedan fortalecer la motivación del trabajador, y se observa que un 0% tiene una baja motivación laboral.

Tabla 3
Motivación Intrínseca

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	5	2.4%
Medio	204	97.1%
Bajo	1	0.5%
Total	210	100.0%

Fuente: Instrumento aplicado por el investigador

Figura 2: Motivación Intrínseca



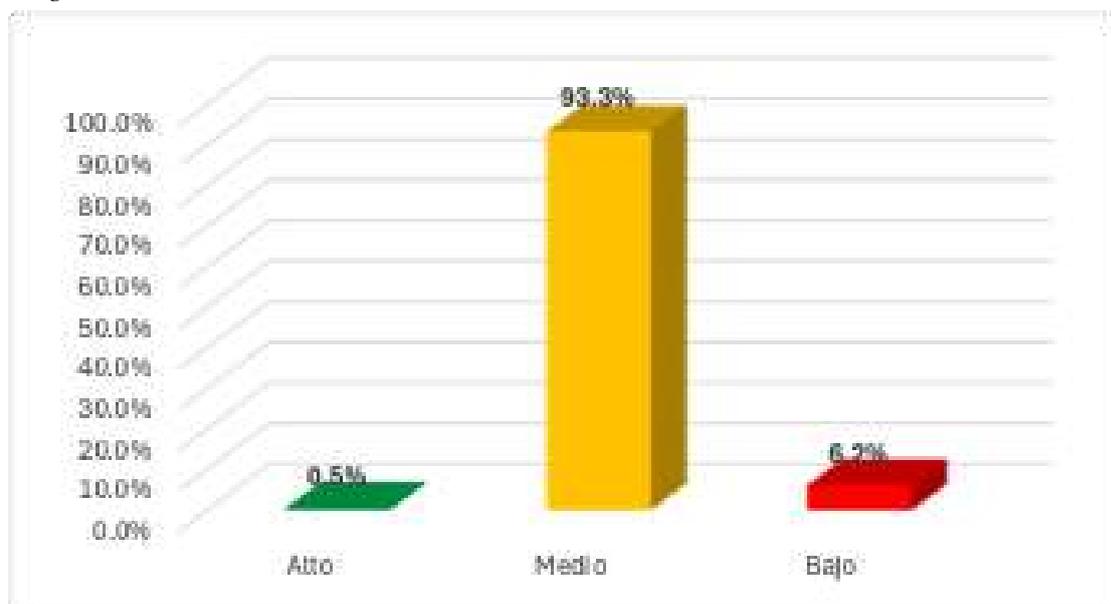
En la dimensión motivación intrínseca, de la muestra de 210 trabajadores encuestados el 97,1% tienen motivación intrínseca media, el 2,4% tienen motivación laboral intrínseca alta, es decir los colaboradores se sienten motivados cuentan con una autonomía donde se sienten capaces de moverse sin consultar, tienen el sentido de competencia para realizar una tarea, poseen una buena relación con su equipo de trabajo y consideran la trascendencia para sobresalir e “ir más allá”, además sienten la presencia de aprendizaje y novedad en el puesto saliendo de las tareas rutinarias, y el 0,5% tienen motivación laboral intrínseca baja. Es necesario que en la organización se realice hincapié para generar menores niveles de estrés y lograr más colaboradores con buen nivel de motivación.

Tabla 4
Motivación Extrínseca

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	1	0.5%
Medio	196	93.3%
Bajo	13	6.2%
Total	210	100.0%

Fuente: Instrumento aplicado por el investigador

Figura 3: Motivación Extrínseca.



En relación de la dimensión de motivación laboral extrínseca, el 0,5% de trabajadores tienen motivación laboral extrínseca alta, estos colaboradores consideran que reciben reconocimientos, bonos e incentivos, y también presenciaron los castigos como medio de corrección a motivarlos a realizar correctamente las tareas asignadas, mientras que el 93,3% de trabajadores tienen motivación laboral extrínseca media, mientras que el 6,2% de los trabajadores tienen motivación laboral extrínseca baja. Se exhorta a tomar mayor énfasis en este aspecto para lograr trabajadores motivados con un alto nivel que desempeñen con entusiasmo sus funciones.

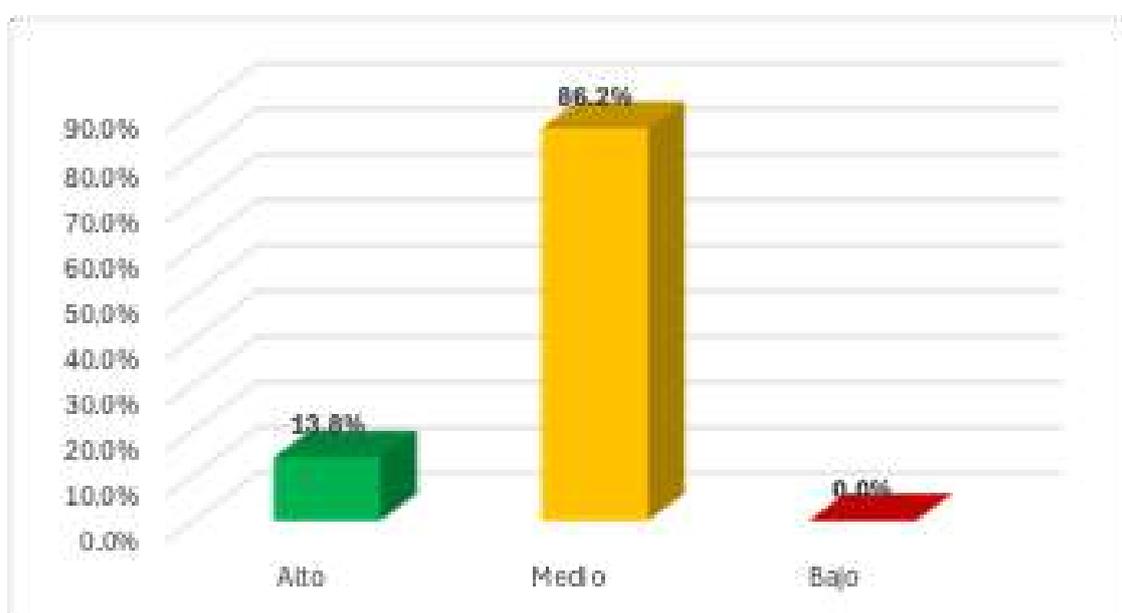
4.1.2 Resultados de la segunda variable y sus dimensiones

Tabla 5
Productividad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	29	13.8%
Medio	181	86.2%
Bajo	0	0.0%
Total	210	100.0%

Fuente: Instrumento aplicado por el investigador

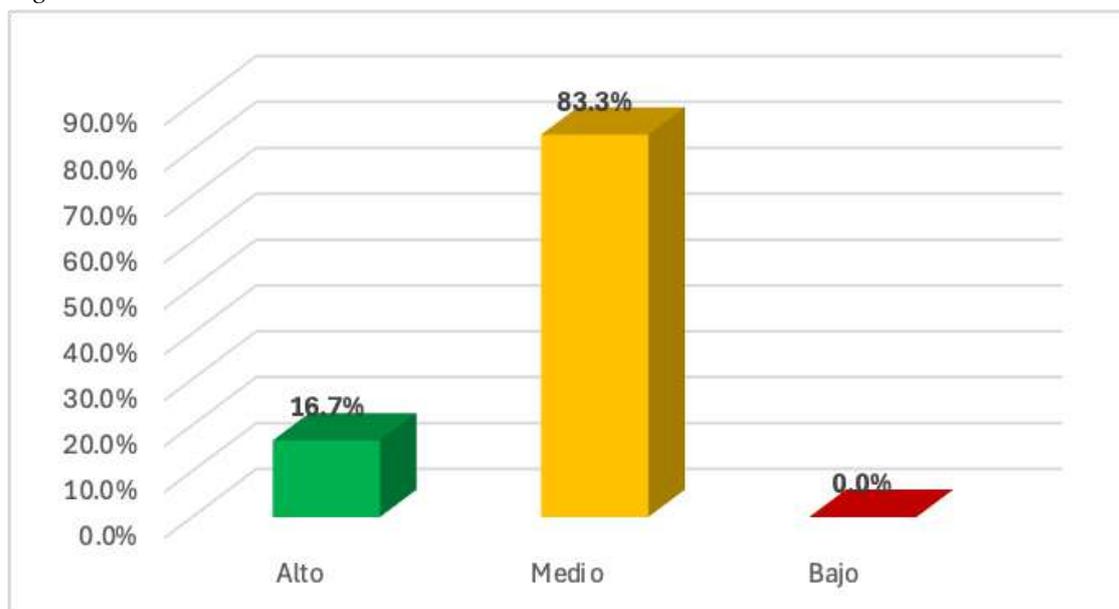
Figura 4. Productividad



Por otro lado, de acuerdo a la variable productividad, de los 210 trabajadores encuestados el 86,2% tienen una productividad media, mientras que el 13,8% tienen alto nivel de productividad, eficacia, eficiencia y efectividad. Es necesario recalcar que ninguno de los trabajadores tienen nivel bajo de productividad. Y se necesita realizar mejora en algunos aspectos para que la empresa obtenga buenos resultados en términos económicos y de producción con un nivel alto de productividad.

Tabla 6*Eficacia*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	35	16.7%
Medio	175	83.3%
Bajo	0	0.0%
Total	210	100.0%

Fuente: Instrumento aplicado por el investigador*Figura 5. Eficacia*

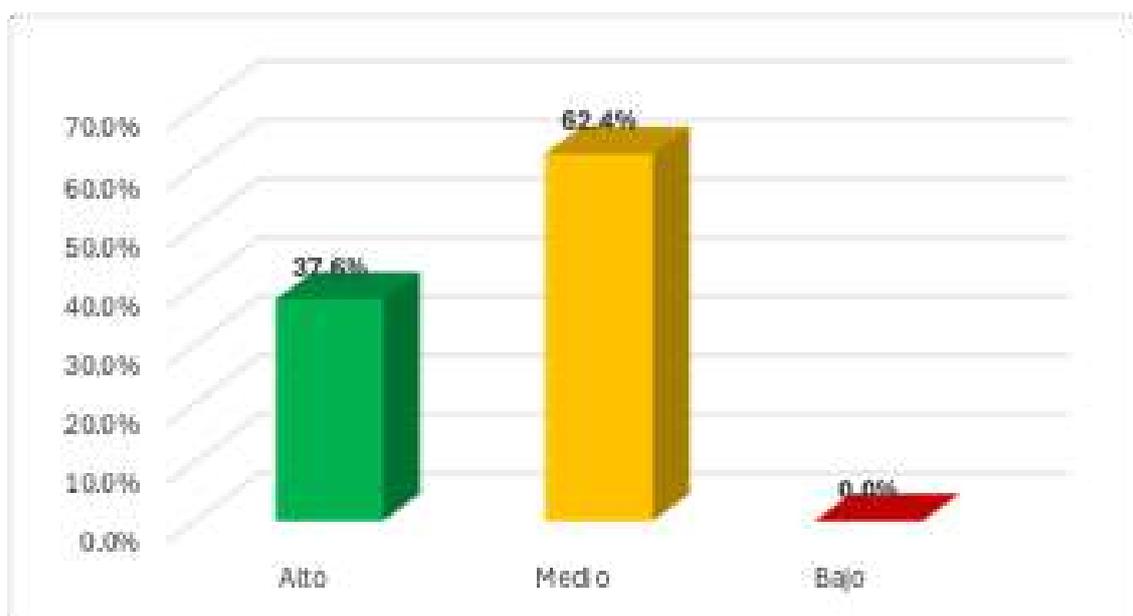
En relación de la dimensión eficacia, de los 210 trabajadores el 83,3% tienen nivel medio de eficacia, mientras que el 16,7% de trabajadores tienen nivel alto de productividad, es decir que estos trabajadores logran cumplir los objetivos individuales y de equipo, realizan tareas de acuerdo con estándares de calidad predefinidos, y consideran que alcanzan los resultados esperados en términos de producción y ventas, mientras que ninguno de los trabajadores tienen eficacia baja. Es importante que a organización implemente estrategias para lograr un nivel alto de eficacia y obtener resultados óptimos.

Tabla 7
Eficiencia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	79	37.6%
Medio	131	62.4%
Bajo	0	0.0%
Total	210	100.0%

Fuente: Instrumento aplicado por el investigador

Figura 6. Eficiencia



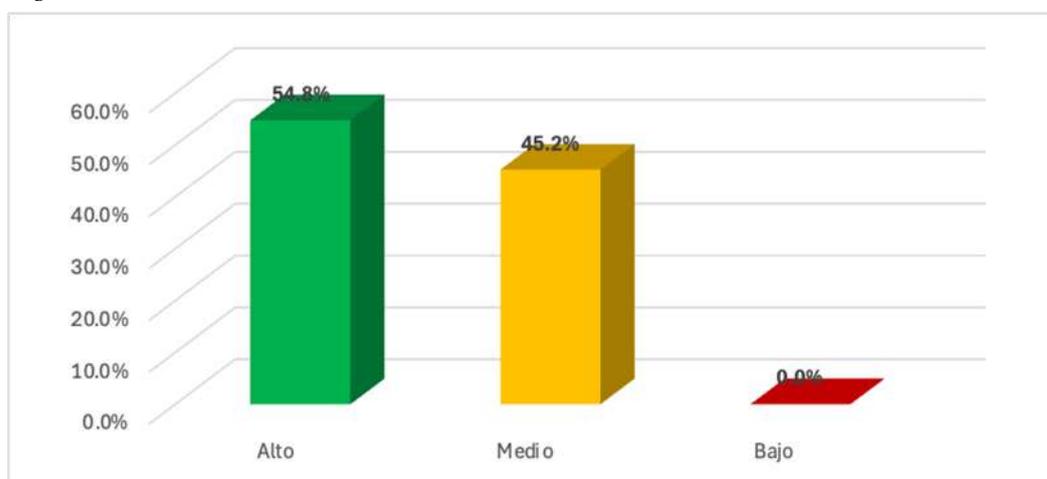
En cuanto a la dimensión eficiencia el 62,4% de trabajadores tienen eficiencia media, mientras que el 37,6% tienen un nivel de eficiencia alta, es decir que estos trabajadores minimizan el desperdicio y los retrabajos haciendo el uso eficiente de materias primas y utilizan el tiempo empleado para completar las tareas y ningún trabajador cuenta con eficiencia baja. Se requiere que la empresa capacite y tome las medidas necesarias para lograr trabajadores con un nivel alto de eficiencia.

Tabla 8
Efectividad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	115	54.8%
Medio	95	45.2%
Bajo	0	0.0%
Total	210	100.0%

Fuente: Instrumento aplicado por el investigador

Figura 7. Efectividad



En lo que respecta a la efectividad, de los 210 trabajadores encuestados, el 54,8% alcanzan un nivel alto de efectividad, lo que indica que estos empleados creen que los clientes se sienten complacidos con los productos o servicios que la compañía proporciona. Ellos observan que la empresa logra retener a los clientes, mejorar su reputación en el mercado, y que han participado en el desarrollo de nuevos productos o servicios. Además, consideran que la empresa ha incrementado su cuota de mercado en el último año. Por otro lado, el 45,2% de los trabajadores presentan una efectividad media, sugiriendo que se deben alcanzar mejores resultados para que la empresa esté satisfecha con su desempeño en el mercado global.

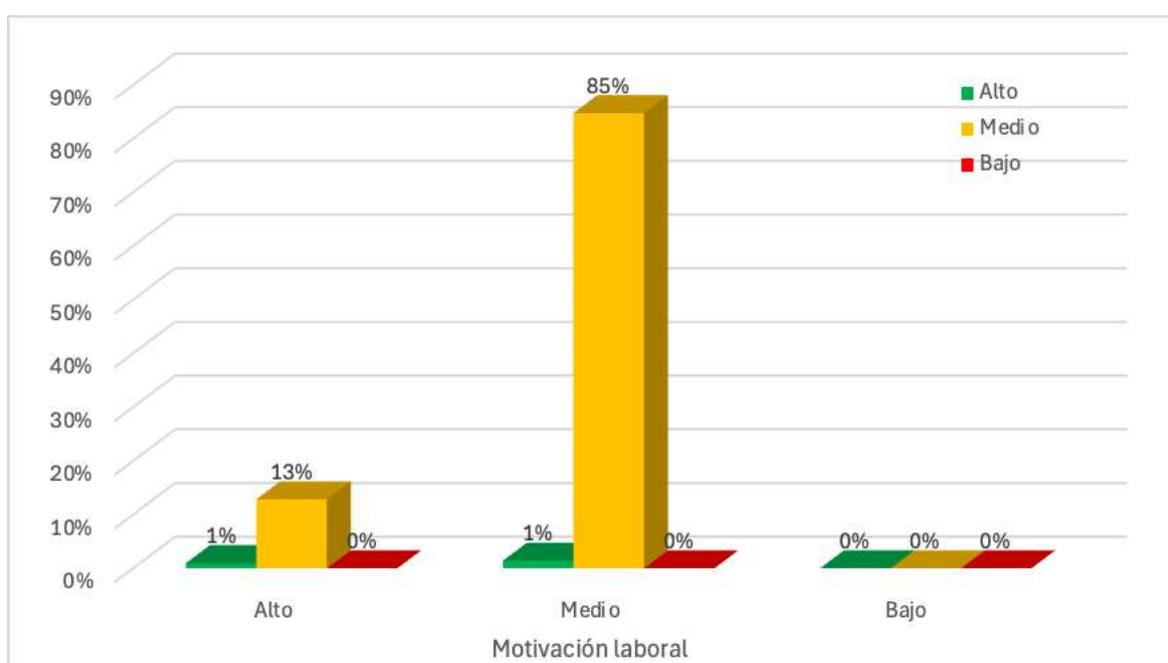
4.1.3 Tablas de contingencia y figuras

Tabla 9 Tabla cruzada de Motivación laboral y Productividad

		Productividad						Total	
		Alto		Medio		Bajo			
		n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Motivación Laboral	Alto	2	1%	3	1%	0	0%	5	2%
	Medio	27	13%	178	85%	0	0%	205	98%
	Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total		29	14%	181	86%	0	0%	210	100%

Fuente: Instrumento aplicado por el investigador

Figura 8. Motivación laboral y Productividad



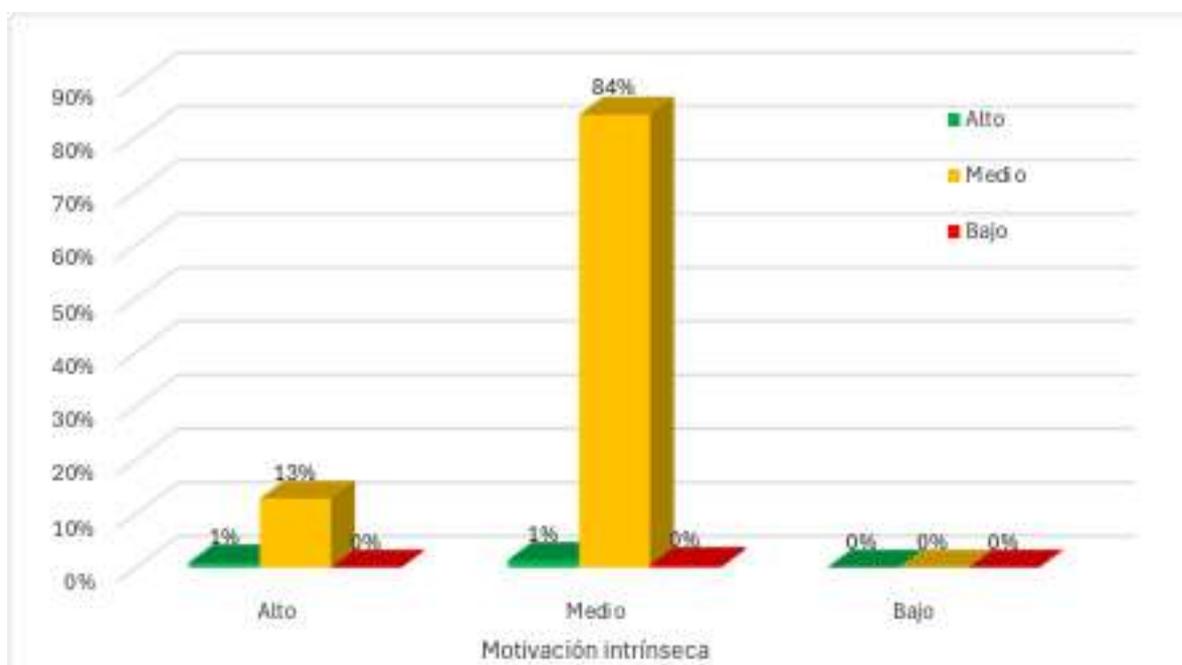
En el análisis de la correlación entre motivación en el trabajo y productividad, el 85% de los trabajadores encuestados muestran una motivación y productividad medias. Por otro lado, el 13% presenta una motivación laboral media y una alta productividad, indicando una proporción directa. No obstante, es necesario examinar qué otros factores contribuyen a que una motivación media resulte en una alta productividad.

Tabla 10 Tabla cruzada de Motivación intrínseca y Productividad

		Productividad						Total	
		Alto		Medio		Bajo			
		n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Motivación intrínseca	Alto	2	1%	3	1%	0	0%	5	2%
	Medio	27	13%	177	84%	0	0%	204	97%
	Bajo	0	0%	1	0%	0	0%	1	0%
Total		29	14%	181	86%	0	0%	210	100%

Fuente: Instrumento aplicado por el investigador

Figura 9. Motivación laboral y Productividad



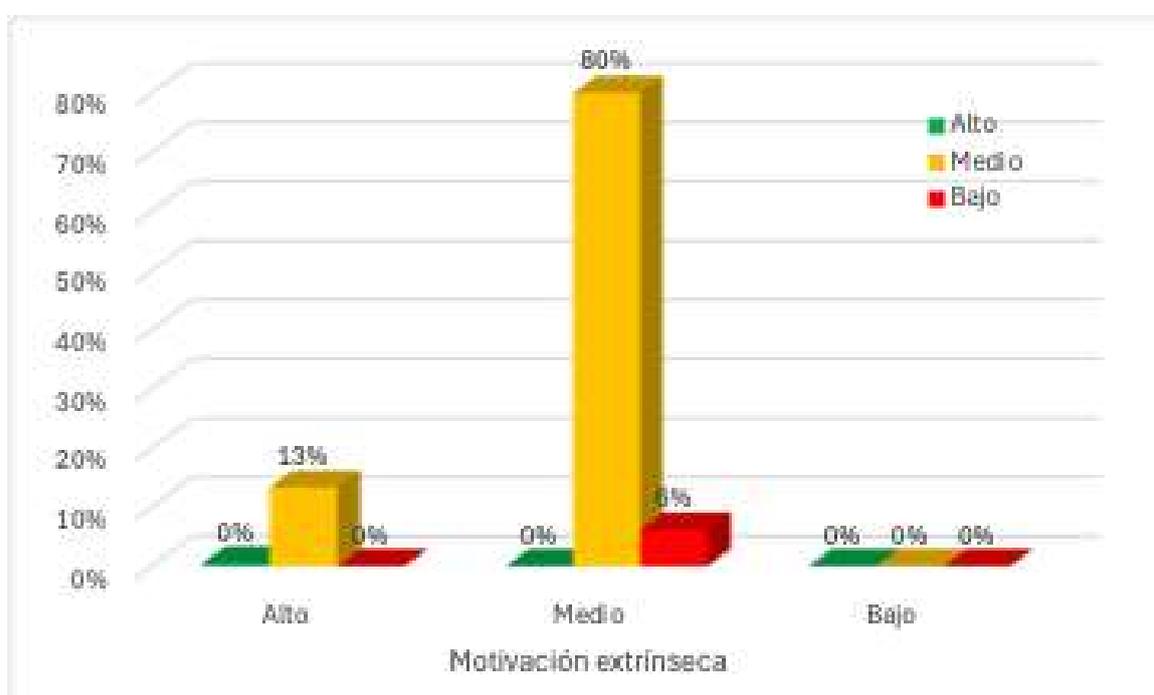
Al realizar el análisis de la motivación extrínseca, el 84% de los trabajadores con motivación intrínseca media, tienen productividad media, mientras que el 13% de los trabajadores tiene motivación intrínseca media y alta productividad. Sin embargo, el 1% o tiene motivación intrínseca alta y productividad alta, o tiene motivación intrínseca alta y productividad media, esto es necesario analizar en el área donde laboran.

Tabla 11 Tabla cruzada de motivación extrínseca y productividad

		Productividad						Total	
		Alto		Medio		Bajo			
		n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Motivación extrínseca	Alto	1	0%	0	0%	0	0%	1	0%
	Medio	28	13%	168	80%	0	0%	196	93%
	Bajo	0	0%	13	6%	0	0%	13	6%
Total		29	14%	181	86%	0	0%	210	100%

Fuente: Instrumento aplicado por el investigador

Figura 10. Motivación extrínseca y Productividad



En cuanto a la motivación extrínseca y productividad, el 80% de los trabajadores tienen motivación extrínseca media y productividad media, mientras que el 13% tienen motivación extrínseca media y productividad alta, sin embargo, el 6% tienen motivación extrínseca bajo, pero productividad media.

4.1.4 Prueba de Normalidad

1. Hipótesis

Ho: Los datos tienen una distribución normal.

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

2. Criterio

Con una Sig. mayor al 5%, se acopla la (Ho).

Con una Sig. menor al 5%, se acopla la (Ha).

3. Resultado

Tabla 12
Prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Laboral	0.131	210	0.001
Productividad	0.062	210	0.004

Fuente: Elaboración propia

4. Decisión

De acuerdo a los datos observados se tiene a unas “Sig.” sumamente menores al 5%, en ambas variables, por lo tanto de acuerdo a los criterios de decisión se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, mencionando que los datos carecen de una distribución normal, por lo que se aplicará estadística no paramétrica. : prueba de correlación de Spearman.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1 Contrastación general

1. Hipótesis generales:

Ho: La motivación laboral no se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa INKA'S BERRIES del Distrito de Santa María – 2023.

Ha: La motivación laboral si se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa INKA'S BERRIES del Distrito de Santa María – 2023.

2. Criterio:

Con una Sig. mayor al 5%, se acopla la (Ho).

Con una Sig. menor al 5%, se acopla la (Ha).

3. Aplicación del SPSS

Tabla 13 *Correlación entre motivación laboral y productividad*

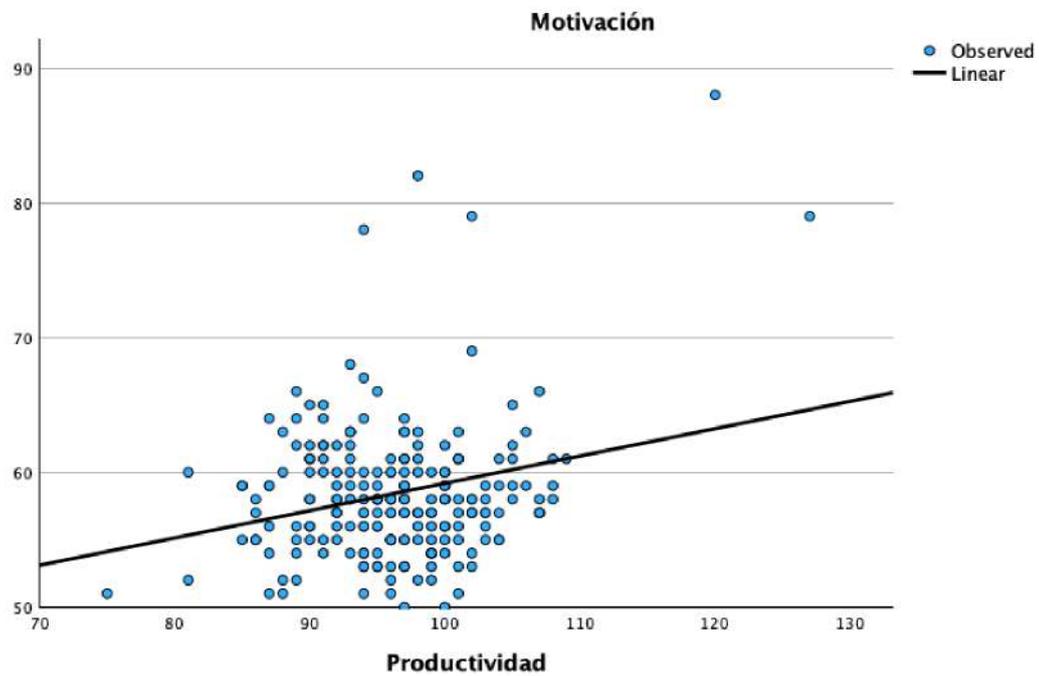
			Motivación laboral	Productividad
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	.828
		Sig. (bilateral)	0.0	.000
		N	210	210
	Productividad	Coefficiente de correlación	.828	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	210	210

Nota. Elaboración Propia

4. Conclusión

Al realizar la prueba de hipótesis se tiene como resultado la sig. menor al 5%, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es otras palabras la motivación laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores en la empresa INKA'S BERRIES, distrito de Santa María, 2023. Además, la correlación de Rho de Spearman es de 0.828, de acuerdo a la escala de Bisquerra tiene una relación positiva alta

Figura 11. Diagrama de correlación de motivación y productividad.



Al procesar el gráfico de la correlación de los datos se refleja una proximidad a la recta, concluyendo que entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa INKA 'S BERRIES existe una buena relación.

4.2.2 Contrastación de la primera hipótesis específica

1. Hipótesis:

Ho: La motivación intrínseca no se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa INKA'S BERRIES del Distrito de Santa María – 2023.

Ha: La motivación intrínseca si se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa INKA'S BERRIES del Distrito de Santa María – 2023.

2. Criterio:

Con una Sig. mayor al 5%, se acopla la (Ho).

Con una Sig. menor al 5%, se acopla la (Ha).

3. Aplicación del SPSS

Tabla 14

Correlación entre Motivación intrínseca y Productividad

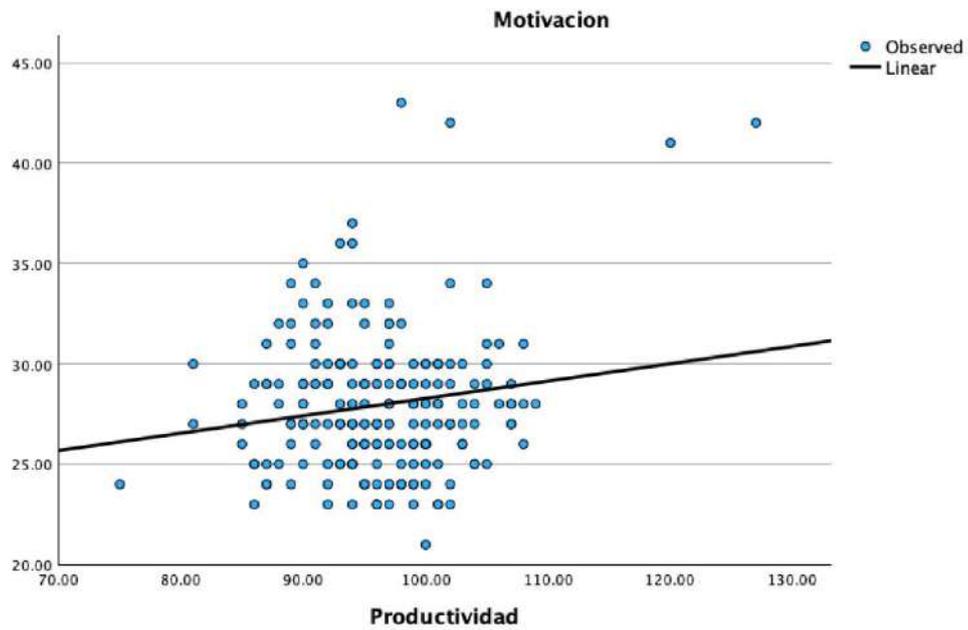
			Motivación intrínseca	Productividad ad
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1.000	.697
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	210	210
	Productividad	Coefficiente de correlación	.697	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	210	210

Fuente: Elaboración Propia

4. Conclusión

Al realizar la prueba de hipótesis se tiene como resultado Sig. > 0.05, Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho), lo que indica que la motivación intrínseca está significativamente relacionada con la productividad de los empleados en la empresa INKA'S BERRIES. Además, la correlación de Spearman es 0.697, lo que, según la escala de Bisquerra, sugiere una relación positiva moderada.

Figura 12. Diagrama de correlación entre Motivación intrínseca y Productividad



Al procesar el gráfico de la correlación de los datos se refleja una proximidad a la recta, concluyendo que la motivación laboral intrínseca y la productividad tienen una relación positiva regular.

4.2.3 Contratación de la segunda hipótesis específica

1. Hipótesis:

Ho: La motivación extrínseca no se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa INKA'S BERRIES del Distrito de Santa María – 2023.

Ha: La motivación extrínseca si se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa INKA'S BERRIES del Distrito de Santa María – 2023.

2. Criterio:

Con una Sig. mayor al 5%, se acopla la (Ho).

Con una Sig. menor al 5%, se acopla la (Ha).

3. Aplicación del SPSS

Tabla 15

Correlación entre Motivación extrínseca y Productividad

			Motivación extrínseca	Productividad ad
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	1.000	.795
		Sig. (bilateral)	.	<.001
	Productividad	N	210	210
		Coefficiente de correlación	.795	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	210	210

La correlación es significativa al nivel de 0,01

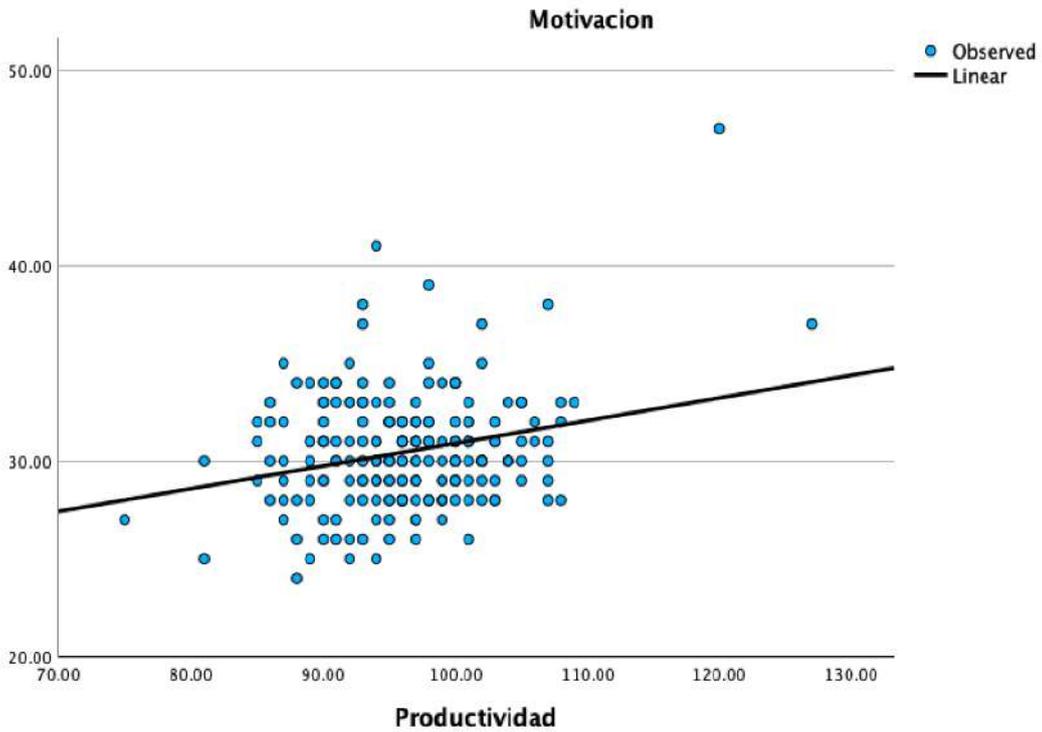
Nota. Elaboración Propia

4. Conclusión

Al llevar a cabo la prueba de hipótesis, se obtiene un valor de significancia (sig) superior a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho), lo que significa que la motivación extrínseca está vinculada con la productividad de los empleados en la empresa INKA'S BERRIES, distrito de Santa

María, 2023. Además, la correlación de Rho de Spearman es de 0.795, lo que, según la escala de Bisquerra, indica una relación positiva alta.

Figura 13. Diagrama de correlación entre motivación extrínseca y Productividad



Al analizar el gráfico de correlación de los datos, se observa una cercanía a la línea recta, lo que permite concluir que existe una relación positiva entre la motivación extrínseca y la productividad laboral.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

Luego de los resultados expuestos, en comparación y análisis frente a diversos estudios que guarden relación tanto con motivación laboral y/o productividad, se plantea a continuación las discusiones:

- Conforme al objetivo general se buscó establecer la relación existente entre motivación laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa INKA'S BERRIES del distrito de Santa María – 2023; y como resultado general de la prueba de correlación de Spearman se obtuvo un nivel positivo alto con una correlación de 0.828 frente a una significancia menor al 5%. De esta manera, es válido afirmar entonces que la motivación laboral si repercute sobre la productividad en la empresa Inka`s Berries. Así, se señala, en el resultado de Chinguel (2020), quien realizó su estudio sobre la motivación y determinando que existe un grado de relación de 0.782 sobre el rendimiento en el trabajo de los trabajadores del banco Scotiabank Jaén.
- Como objetivo específico 1 se fijó establecer la relación existente entre Motivación intrínseca y la productividad de los colaboradores de la empresa INKA'S BERRIES del Distrito de Santa María – 2023; y como resultado de correlación se obtuvo un nivel positivo regular de 0.697, en Rho de Spearman ante una Significancia menor al 5%. De esta manera, siendo válido afirmar entonces que la motivación intrínseca si incide sobre la productividad en la empresa Inka`s Berries. Así, se señala, en el resultado de los autores Urbina & Villalobos (2022), quienes realizaron su estudio de investigación titulado “Motivación, satisfacción y compromiso en el trabajo de los colaboradores de empresas privadas”. Obteniendo los resultados de esta

investigación se pudo llegar a la conclusión donde se evidenció la existencia de una relación directa moderada entre motivación y compromiso ($\rho=.48$), y entre motivación y satisfacción ($\rho=.47$). También hubo una relación grande entre compromiso y satisfacción ($\rho=.54$).

- Como objetivo específico 2 se fijó la relación existente entre Motivación extrínseca y la productividad de los colaboradores de la empresa INKA'S BERRIES del Distrito de Santa María – 2023; y como resultado de correlación general se obtuvo un nivel positivo regular de 0.795, en Rho de Spearman ante una significancia menor al 5%. De esta manera, es válido afirmar entonces que la motivación extrínseca si incide sobre la productividad en la empresa Inka`s Berries. Así, se plantea y se señala, el resultado de Tam (2019), quien estudio acerca de la productividad en cuanto a la relación que existe con la gestión administrativa en la entidad Super Rey SAC, y determinó que significativamente hay una relación directamente proporcional en cuanto a la gestión administrativa y la productividad, y entre sus respectivas dimensiones.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Después de llevar a cabo la prueba de hipótesis, se deduce lo siguiente:

- ✓ La motivación laboral incide positiva y significativamente sobre la productividad en los empleados de INKA'S BERRIES en el distrito de Santa María – 2023; mediante la prueba Rho de Spearman, se obtuvo una correlación de 0.828 frente a una significancia menor al 5%, con una relación positiva alto de acuerdo con la escala de Bisquera. Los resultados muestran que el 85% de los trabajadores encuestados con una motivación media también tienen una productividad media, tomando en cuenta que son directamente proporcional. Esto quiere decir que a medida que logren mayor motivación en los colaboradores generaran mayor productividad para cumplir con los objetivos de la entidad.
- ✓ La motivación intrínseca incide positiva y significativamente sobre la productividad de la empresa INKA'S BERRIES del distrito de Santa Maria-2023; tal y como se detalló mediante la prueba Rho de Spearman con un valor de 0.697, según la escala de Bisquera con una relación positivo regular, con resultado de una Sig. menor del 5%. El análisis revela que el 84% de los empleados con una motivación intrínseca media también tienen una productividad media, esto quiere decir que a medida que logren mayor motivación intrínseca en los colaboradores generaran mayor productividad, siendo directamente proporcional. Sin embargo, se evidenció que el 13% de los encuestados se considera que logra tener una motivación intrínseca media y alta productividad. Seguido del 1% que, o tiene motivación intrínseca alta y

productividad alta, o tiene motivación intrínseca alta y productividad media, esto puede deberse a las funciones que desempeñen en esta área.

- ✓ La motivación extrínseca incide positiva y significativamente sobre la productividad de la empresa INKA'S BERRIES en el distrito de Santa María-2023; tal y como se detalló mediante la prueba Rho de Spearman con un valor de 0.795, de acuerdo con la escala de Bisquera con una relación positiva alta, con una Sig. menor del 5%. Además, se logró a raíz de la correlación entre motivación extrínseca y productividad, que el 80% de los trabajadores encuestados; cuando tienen una motivación intrínseca media logran de la misma manera una productividad media, siendo directamente proporcional. Sin embargo, se evidenció que el 13% de los empleados encuestados se consideran que logran tener una motivación extrínseca media y alta productividad. Seguido del 6% tienen motivación extrínseca bajo, pero productividad media, esto puede deberse a las funciones que desempeñen en esta área.
- ✓ De manera general se confirma que existe una relación significativa entre la motivación laboral y la productividad de los empleados de INKA'S BERRIES en el distrito de Santa María – 2023, de acuerdo con las tablas y gráficos estadísticos y las hipótesis planteadas.

6.2. Recomendaciones

Dado las conclusiones se plantean las siguientes recomendaciones:

✓ Ante el resultado sobre motivación laboral en los trabajadores de la empresa Inka´s Berries es evidente mencionar que en su mayoría de estas personas, el grado de motivación refleja el nivel en su productividad, siendo así se sugiere que la empresa productora de arándanos, haga un hincapié en cuanto a la motivación de sus trabajadores, y no solo para que cumplan los objetivos sino para que lo hagan de la manera más eficiente, entre ellos, se encuentran la motivación intrínseca y la motivación extrínseca, los cuales se deben lograr con niveles altos para la obtención de resultados óptimos con una alta productividad. En base a los resultados expuestos, recomiendo a la empresa Inka´s Berries lo siguiente:

- Se recomienda fomentar un entorno laboral positivo y productivo, brindando confianza a los colaboradores, para que estos se desenvuelvan positivamente en su área de trabajo y se sientan motivados. Crear un cierto límite para no descontrolar el poder que se les brindaría, pero siempre dándoles la oportunidad de tomar las decisiones, de esta manera se van a sentir escuchados y actuarán con entusiasmo logrando tener una motivación mucho mejor y esto generará beneficios en cuanto a los resultados.
- Brindar capacitación adecuada al personal para crear trabajadores motivados y productivos, y asegurar que no solo lo realicen correcto, sino de la manera eficiente y hacer un seguimiento periódico para identificar el progreso, y además ofrecer retroalimentación permanente y establecer con claridad las tareas y responsabilidades, a fin de reducir la tasa de rotación y así conservar un rendimiento estable.
- Fomentar el uso de una comunicación asertiva y que el término “equipo” se logre para la existencia de buenas relaciones. Hacer que se sientan considerados como una pieza muy importante dentro de la organización, ya

que son el determinante para el crecimiento y éxito de cualquier organización.

Al encontrarse conectados con la organización, estos trabajadores incluso serán más productivos y dispondrán de su tiempo adicional con tal de lograr los objetivos de la empresa. Se debe establecer metas alcanzables.

- Se recomienda brindar oportunidades de desarrollo y crecimiento para los colaboradores, permitiéndoles la obtención de nuevas experiencias, habilidades y conocimiento para así estos aporten sus conocimientos y experiencias en la empresa logrando una buena productividad.
- Promover reconocimientos o bonos por su esfuerzo, ya que estos indicadores fomentan la motivación y con el tiempo de alguna manera logren incrementar su rendimiento, ya que esto les motivará a contraer algo adicional como una recompensa parte de su desempeño en el trabajo, provocando además la retención de sus trabajadores para generar mayor rentabilidad y productividad. Establecer una remuneración justa de acuerdo a las tareas que desempeñan, y de manera equitativa y reconocer el esfuerzo.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Alles, M. (2007). *Comportamiento Organizacional* (1ra Edición ed.). Buenos Aires , Argentina: Granica.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones* (8va Edición ed.). Santa Fe, Mexico: Mc Graw Hill.
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360° : Como incrementarla en la vida y en la empresa*. Lima: Planeta Perú S.A.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administracion: una perspectiva global y empresarial* (14ª edición ed.). México: The McGraw-Hill.
- Muñoz, R. C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis (2da Edición)*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V. .
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimotercera edición ed.). Mexico, Mexico: Pearson.

7.2 Fuentes electrónicas

- Inka's Berries. (2006). *Inka's Berries*. Obtenido de <https://inkasberries.com.pe/>

7.3 Fuentes documentales

- Atoche, D. M. (2019). *Relaciones interpersonales y motivación laboral de los docentes de la I.E Fe y Alegría. Sullana - Piura*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42992>
- Chinguel, V. ., (2020). *Motivación Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores Del Banco Scotiabank Jaén. Para Optar El Título Profesional De Licenciada En*

Administracion. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú. Obtenido de [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8695/Chinguel%20Ve1%
c3%a1squez%20Mariela.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8695/Chinguel%20Ve1%c3%a1squez%20Mariela.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Daza, B. E. (2019). Influencia de los factores motivacionales en la calidad de vida. *Maestría en Gestión Social Empresarial*. Universidad Externado de Colombia, Bogotá D.C. Obtenido de <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/15b49089-4ed2-45d4-91e6-1dbc06e2eb75/content>

Franco, G. S., & Oquendo, M. L. (2020). Estrategias de Reclutamiento, Selección y Motivación en el personal de producción y logística de la empresa Ice Man Service S.A.S. *para optar al título profesional de Administración de Empresas y Contaduría Pública*. Universidad Cooperativa de Colombia, Barrancabermeja, Colombia. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/40848fe8-3bca-419a-af29-3d9633669d20/content>

Lizana, C. D. (2021). Influencia de la motivación 360 grados en la satisfacción laboral de los docentes del instituto de educación superior tecnologico publico "Huancavelica" - 2017. *Para optar el grado académico de maestro en administración publica y gobierno - Mención en gerencia municipal y regional*. Universidad nacional del centro del Perú, Huancayo. Obtenido de https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7619/T010_23262070_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lozano, R. J. (2020). Estudio de la Motivación Laboral en la Empresa Selcom.T 2019. *Para Optar el Grado Academico de Bachiller en Administracion*. Universidad Señor de Sipan, Chiclayo, Perú. Obtenido de

[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7430/Lozano%20Rive
ra%20Jorge%20Josehp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7430/Lozano%20Rive%20ra%20Jorge%20Josehp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pissani, P. A. (2022). Administración Comercial y Productividad de su personal CEPEG. *Maestra en Administración de Negocios - MBA*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86351/Pissani_PA-
SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86351/Pissani_PA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rivera, E. R. (2022). Productividad en una empresa de servicios, Lima 2019 al 2021. *Tesis para obtener el grado académico De: Maestro en Gerencia de Operaciones y Logística*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84809/Rivera_ERE-
SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84809/Rivera_ERE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tam, C. F. (2019). Gestión Administrativa y Productividad Caso: Super Rey Sac, 2018. *Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración*. Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú. Obtenido de [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21849/Tam%20Cuba%20F%
c3%a9lix%20Luciano%20Junior.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21849/Tam%20Cuba%20F%20c3%a9lix%20Luciano%20Junior.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Urbina, R. M., & Villalobos, A. L. (2022). Motivación, satisfacción y compromiso laboral en colaboradores de Empresas Privadas. *Licenciada en Psicología*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104359/Urbina_RMP-
Villalobos_ALE%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104359/Urbina_RMP-Villalobos_ALE%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Yépez, A. C. (2019). Las pausas activas y su incidencia en la productividad de la empresa OH&S en Guayaquil. *Maestría en Administración de Empresas*. Universidad

Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Colombia. Obtenido de
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13242/4/T-UCSG-POS-MAE-244.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PRINCIPAL	¿Cuál es la relación existente entre Motivación laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa INKA'S BERRIES del Distrito de Santa María - 2023?	Establecer la relación existente entre Motivación laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa INKA'S BERRIES del Distrito de Santa María - 2023	Existe relación entre Motivación laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa INKA'S BERRIES del Distrito de Santa María - 2023	Motivación Laboral <i>(Variable 1)</i>	Motivación intrínseca Motivación extrínseca	1. Enfoque de la investigación: Cuantitativo 2. Diseño de investigación: No experimental, transversal 3. Nivel de investigación: Correlacional 4. Población: 462 trabajadores Muestra: 210 trabajadores 5. Técnica e instrumento de recolección de datos: Encuesta, cuestionario 6. Unidad de medida: Cualitativa 7. Nivel de medición: Ordinal 8. Análisis de interpretación de la información: Software SPSS v.29
ESPECÍFICOS	¿Cuál es la relación existente entre Motivación intrínseca y la productividad de los colaboradores de la empresa INKA'S BERRIES del Distrito de Santa María - 2023 ?	Establecer la relación existente entre Motivación extrínseca y la productividad de los colaboradores de la empresa INKA'S BERRIES del Distrito de Santa María - 2023	Existe relación entre Motivación extrínseca y la productividad de los colaboradores de la empresa INKA'S BERRIES del Distrito de Santa María - 2023	Productividad <i>(Variable 2)</i>	- Eficiencia - Eficacia - Efectividad	
	¿Cuál es la relación existente entre Motivación extrínseca y la productividad de los colaboradores de la empresa INKA'S BERRIES del Distrito de Santa María - 2023?	Determinar la relación existente entre Motivación extrínseca y la productividad de los colaboradores de la empresa INKA'S BERRIES del Distrito de Santa María - 2023.	Existe relación entre Motivación extrínseca y la productividad de los colaboradores de la empresa INKA'S BERRIES del Distrito de Santa María - 2023			

Anexo 2: Instrumento



Universidad Nacional
José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ENCUESTA SOBRE LA MOTIVACION LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INKA`S BERRIES

la siguiente encuesta tiene como objetivo primordial su opinión respecto sobre La Motivación Laboral y la Productividad de los colaboradores de la empresa Inka´s Berries del distrito de Santa María - 2023, por lo que agradecería que responda las siguientes preguntas con total sinceridad, todas sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

De antemano: ¡muchas gracias por su colaboración!

I. DATOS DEL ENCUESTADO:

<p>1. Género:</p> <p>a) Femenino</p> <p>b) Masculino</p> <p>2. Edad:</p> <p>a) 18-28 años</p> <p>b) 29-38 años</p> <p>c) 39-48 años</p> <p>d) 49-58 años</p> <p>e) 59-65 años</p>	<p>3. Grado de instrucción:</p> <p>a) Sin nivel</p> <p>b) Primaria</p> <p>c) Secundaria</p> <p>d) Superior</p> <p>e) Otro</p>
--	--

II. INSTRUCCIONES

Las preguntas tienen cinco opciones de respuesta. Elija la que mejor crea conveniente. Solamente una opción. Marque con claridad y con un aspa "X".

1=Nunca; 2= Casi Nunca; 3=A veces; 4=Casi siempre; 5=Siempre

Si no puede contestar una pregunta o si la pregunta no tiene sentido para usted, por favor pregúntele a la persona que le entregó este cuestionario, para su correcta participación.

V1: MOTIVACION LABORAL					
Motivación intrínseca	Calificación				
	1	2	3	4	5
1. Tiene la libertad suficiente para decidir cómo realizar su trabajo.					
2. Considera que puede tomar decisiones importantes en su puesto de trabajo sin necesidad de consultar constantemente con sus superiores.					
3. Se siente capacitado y competente para realizar las tareas que se le asignan.					

4. Siente que tiene buenas relaciones y comunicación con sus compañeros de trabajo.					
5. Considera que existe un ambiente de colaboración y apoyo mutuo en su equipo de trabajo.					
6. Siente que su trabajo le ofrece oportunidades para enfrentarse a nuevos retos y aprender cosas nuevas.					
7. Considera que las tareas que realiza son variadas y evitan la monotonía.					
8. Ha recibido formación o capacitación que le haya permitido mejorar en su puesto de trabajo.					
9. Siente que su trabajo tiene un impacto positivo en la empresa o en la comunidad.					
10. Considera que sus esfuerzos en el trabajo son reconocidos y valorados por la empresa.					
Motivación Extrínseca	Calificación				
	1	2	3	4	5
11. Siente que su trabajo es reconocido adecuadamente por sus superiores.					
12. Cree que recibe suficiente reconocimiento por su desempeño laboral.					
13. Tiene un deseo fuerte de destacar y ganar en su entorno laboral.					
14. Considera que su deseo de ganar le motiva a mejorar su desempeño.					
15. Los incentivos ofrecidos por la empresa le motivan a trabajar más y mejor.					
16. Considera que los incentivos actuales son suficientes para mantener su motivación alta.					
17. Los bonos recibidos están alineados con su desempeño laboral.					
18. Los bonos adicionales le motivan a esforzarse más en su trabajo.					
19. Su salario y las comisiones que recibe son justas y competitivas.					
20. Considera que los castigos o sanciones son justos y aplicados de manera adecuada.					
21. La posibilidad de ser sancionado le motiva a trabajar con mayor cuidado y dedicación.					
V2: PRODUCTIVIDAD					
Eficacia	Calificación				
	1	2	3	4	5
22. Regularmente cumple con los objetivos individuales establecidos para su puesto.					
23. Su equipo logra cumplir con los objetivos propuestos de manera eficiente.					
24. Completa las tareas asignadas dentro del plazo establecido.					
25. Cumple con las metas establecidas de manera efectiva y en el tiempo requerido.					
26. Realiza su trabajo cumpliendo con los estándares de calidad establecidos por la empresa.					

27. Recibe retroalimentación positiva sobre la calidad de su trabajo.					
28. Logra alcanzar los resultados esperados en términos de producción.					
29. Cumple con las metas de ventas establecidas por la empresa.					
Eficiencia	Calificación				
	1	2	3	4	5
30. Utiliza de manera eficiente las materias primas necesarias para su trabajo.					
31. Considera que se gestionan bien los recursos financieros en su área de trabajo.					
32. Completa sus tareas en el tiempo previsto.					
33. Considera que utiliza su tiempo de trabajo de manera eficiente.					
34. Participa en iniciativas para reducir costos operativos en su área de trabajo.					
35. Ha visto una reducción de costos operativos en su área de trabajo gracias a su esfuerzo.					
36. Siente que contribuye a minimizar los desperdicios en su área de trabajo.					
37. Logra evitar retrabajos al realizar sus tareas de manera correcta la primera vez.					
38. Cree que la producción por hora de trabajo en su área es adecuada.					
39. Considera que la cantidad de recursos utilizados por unidad de producción es eficiente					
Efectividad					
40. Cree que los clientes están satisfechos con los productos o servicios que ofrece.					
41. Recibe comentarios positivos de los clientes sobre su trabajo.					
42. Nota que la empresa logra retener a los clientes a largo plazo.					
43. Cree que los clientes son leales a la empresa y vuelven a comprar nuestros productos o servicios.					
44. Ha notado una mejora en la reputación de la empresa en el mercado.					
45. Cree que la marca INKA'S BERRIES es reconocida positivamente por los clientes y el público en general.					
46. Siente que la empresa innova y desarrolla nuevos productos o servicios regularmente.					
47. Ha participado en el desarrollo de nuevos productos o servicios en la empresa.					
48. Considera que la empresa ha aumentado su cuota de mercado en el último año.					
49. Siente que su trabajo contribuye al crecimiento y éxito de la empresa en el mercado.					

Anexo 3: Baremaciones

V1: MOTIVACION LABORAL

1. Baremación de “Motivación intrínseca”

- N° de ítems 21
- Máximo: $21(5) = 105$
- Mínimo: $21(1) = 21$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 105 - 21 = 84$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 84/3 = 28$

A. Baremación de “Gestión de la calidad total”

- N° de ítems 10
- Máximo: $10(5) = 50$
- Mínimo: $10(1) = 10$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 50 - 10 = 40$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 40/3 = 13$

B. Baremación de “Modelos normativos de calidad”

- N° de ítems 11
- Máximo: $11(5) = 55$
- Mínimo: $11(1) = 11$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 55 - 11 = 44$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 44/3 = 15$

V2: PRODUCTIVIDAD

2. Baremación de “Productividad”

- Máximo: $28(5) = 140$
- Mínimo: $28(1) = 28$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 140 - 28 = 112$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 112/3 = 37$

A. Baremación de “Eficacia”

- N° de ítems 8
- Máximo: $8(5) = 40$
- Mínimo: $8(1) = 8$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 40 - 8 = 32$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 32/3 = 11$

B. Baremación de “Eficiencia”

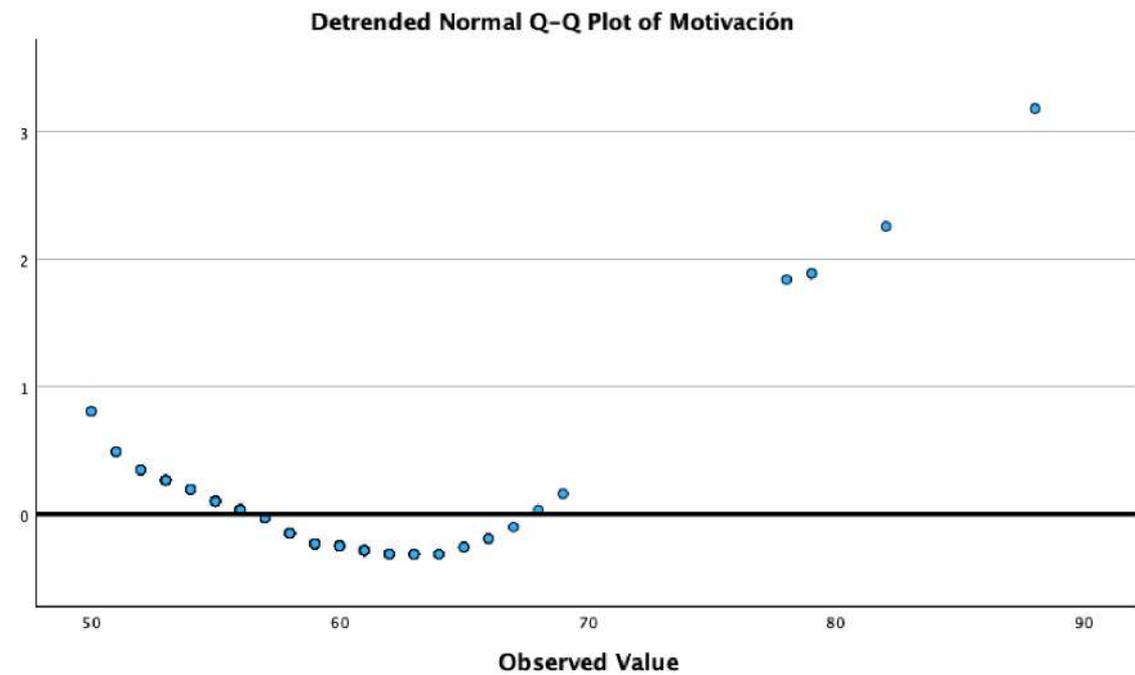
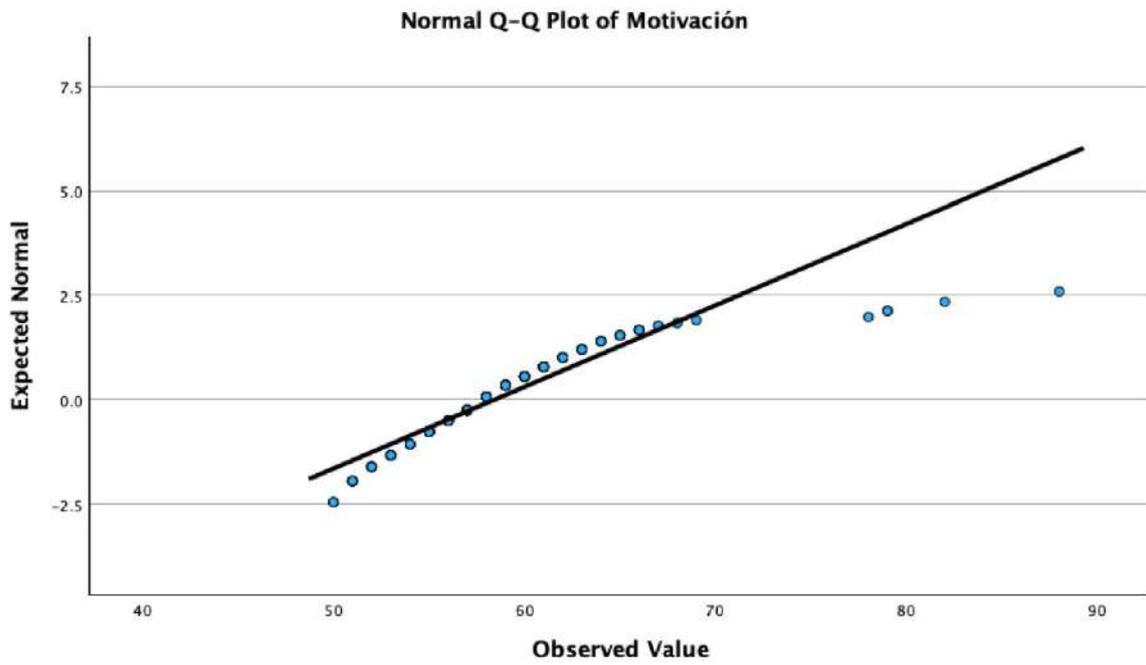
- N° de ítems 10

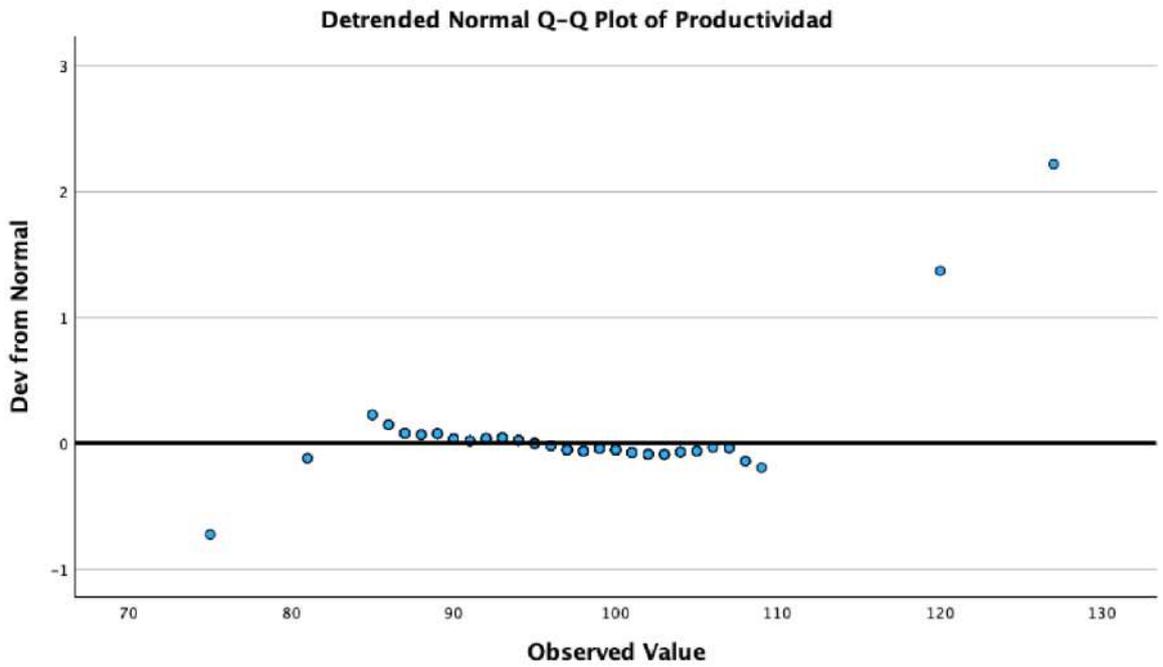
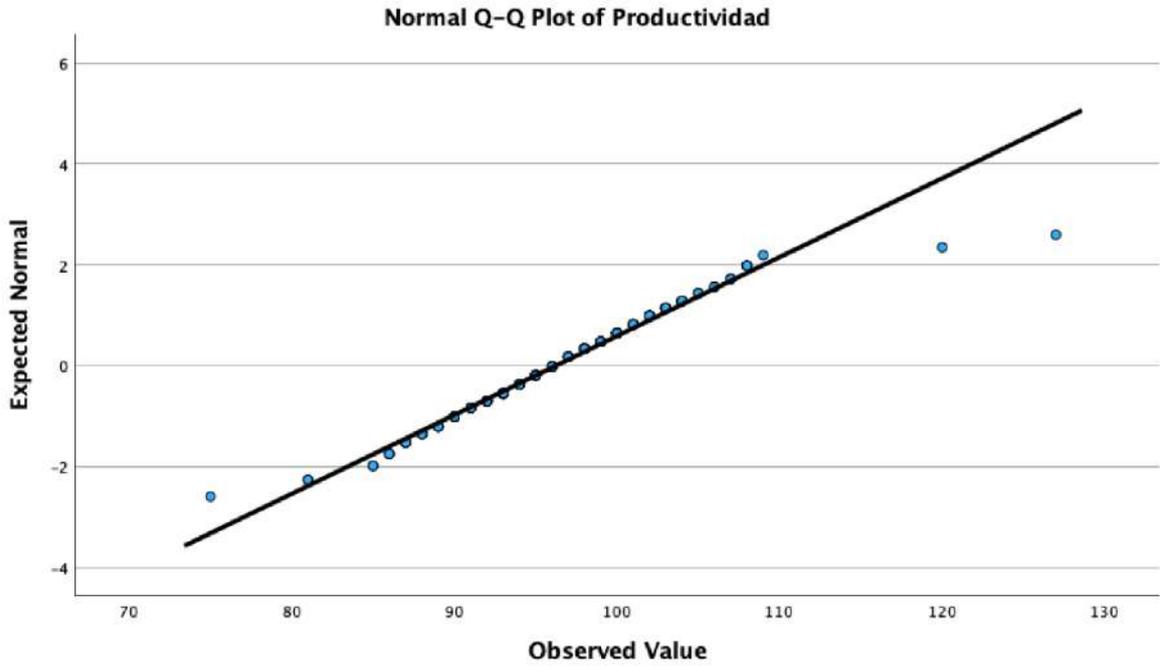
- Máximo: $10(5) = 50$
- Mínimo: $10(1) = 10$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R=50-10= 40$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 40/3= 13$

C. Baremación de “Efectividad”

- N° de items 10
- Máximo: $10(5) = 50$
- Mínimo: $10(1) = 10$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R=50-10= 40$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 40/3= 13$

Anexo 4: Gráficos de prueba de normalidad por variable





Anexo 5: Base de Datos

N°	V1	V2	D1	D2	D3	D4	D5
1	61	212	30	30	25	30	29
2	52	195	24	27	23	29	27
3	78	270	42	37	31	39	35
4	78	269	43	39	27	35	41
5	91	313	41	47	39	38	48
6	83	318	42	37	40	46	46
7	75	257	37	41	28	34	37
8	61	239	26	31	29	35	36
9	65	233	23	35	26	36	34
10	63	248	28	28	32	37	37
11	68	241	30	31	32	31	37
12	60	244	27	32	27	36	37
13	60	235	27	29	28	33	38
14	59	240	27	30	30	33	38
15	55	230	25	31	21	35	38
16	58	232	27	29	24	36	35
17	62	235	30	30	28	32	36
18	65	257	29	28	35	35	42
19	64	231	34	30	29	27	38
20	68	242	36	32	30	35	33
21	59	246	26	30	26	38	40
22	60	230	27	29	27	37	33
23	61	220	27	32	24	34	31
24	65	244	29	32	31	35	36
25	65	262	34	31	31	39	40
26	61	239	26	32	26	31	43
27	56	242	28	29	27	33	40
28	72	258	34	35	31	36	38
29	62	234	24	33	27	33	37
30	60	232	35	27	27	34	33
31	58	248	24	30	25	43	38
32	63	260	27	30	30	41	41
33	63	250	26	31	31	41	36
34	60	244	30	28	26	36	40
35	58	225	29	26	28	31	36
36	63	221	27	29	29	35	28
37	63	240	30	30	28	36	36
38	63	229	27	34	27	35	31

39	65	253	28	34	24	41	39
40	65	234	26	34	28	32	36
41	62	244	28	28	25	41	37
42	61	242	32	28	27	36	37
43	61	239	34	31	24	35	37
44	70	232	32	34	29	32	32
45	62	237	26	32	26	38	34
46	62	247	28	29	30	38	37
47	59	242	27	28	29	34	40
48	64	248	28	30	32	36	38
49	66	245	27	30	33	39	33
50	64	254	30	33	28	36	40
51	63	241	29	28	30	35	37
52	58	253	30	28	31	38	37
53	61	237	27	29	29	31	40
54	65	239	30	33	28	30	40
55	70	255	28	33	30	37	42
56	62	254	26	31	28	37	43
57	67	236	30	34	29	35	31
58	57	228	32	28	24	34	34
59	62	236	23	32	29	36	34
60	59	246	29	28	25	41	36
61	59	235	27	30	29	30	38
62	66	235	27	34	30	30	38
63	63	247	33	31	26	38	37
64	66	225	27	31	29	34	31
65	65	245	26	32	32	39	32
66	60	233	27	31	26	35	35
67	65	264	31	32	29	39	43
68	61	232	23	29	29	30	42
69	58	234	33	26	27	32	38
70	66	240	26	30	35	34	35
71	59	246	25	29	27	40	37
72	66	256	30	29	31	42	36
73	60	239	24	31	28	37	37
74	58	244	26	28	26	39	39
75	64	235	28	30	30	33	37
76	63	219	25	33	26	29	34
77	61	252	29	32	27	38	39
78	66	233	29	33	28	30	38

79	56	226	27	27	27	34	34
80	63	250	30	31	31	38	36
81	64	264	26	32	29	41	43
82	62	241	26	31	29	39	35
83	62	234	29	31	27	33	35
84	71	241	36	31	30	30	38
85	54	233	27	26	25	39	34
86	62	219	28	31	26	37	26
87	57	238	24	28	25	39	37
88	66	268	28	33	27	42	44
89	63	264	31	28	32	36	45
90	58	231	25	28	27	32	39
91	61	217	23	32	29	26	36
92	63	262	29	33	27	42	41
93	62	237	30	30	28	35	35
94	60	230	23	28	28	35	36
95	64	255	29	30	31	37	40
96	59	243	27	26	29	38	38
97	57	226	31	28	26	30	36
98	61	242	24	32	26	33	42
99	60	222	24	32	22	34	35
100	58	236	25	27	30	36	36
101	64	249	29	34	27	38	38
102	66	256	25	33	31	38	41
103	57	227	29	30	22	36	34
104	65	234	32	30	28	32	36
105	60	237	26	27	28	32	41
106	57	217	26	29	25	32	32
107	68	226	29	34	27	36	28
108	63	245	27	31	32	36	35
109	61	254	27	30	28	41	38
110	58	233	24	26	29	31	42
111	61	244	24	31	25	39	40
112	59	225	24	31	26	33	34
113	65	239	25	38	26	36	34
114	56	228	32	25	29	36	30
115	65	244	23	32	31	35	40
116	62	247	25	31	30	34	42
117	64	250	25	30	31	38	40
118	59	237	30	29	28	31	38

119	71	244	26	34	31	32	40
120	52	206	27	25	25	27	33
121	63	239	29	29	30	38	33
122	59	250	32	30	24	43	36
123	60	240	26	31	25	38	38
124	64	238	28	30	30	37	33
125	63	257	28	31	31	40	38
126	60	233	25	28	32	30	39
127	58	220	26	28	28	33	32
128	60	245	28	29	29	39	35
129	68	264	28	33	30	43	40
130	62	251	26	34	26	38	41
131	62	247	29	30	26	38	39
132	57	246	32	29	26	34	41
133	61	226	27	29	26	35	32
134	58	236	29	27	27	37	35
135	62	228	29	31	27	33	33
136	67	246	33	33	28	38	33
137	62	236	33	32	26	28	41
138	54	230	26	25	25	34	39
139	57	245	23	28	25	39	42
140	64	246	30	33	28	33	41
141	63	237	29	30	28	35	36
142	62	230	25	29	29	34	34
143	63	234	24	31	31	34	35
144	59	252	26	29	29	40	38
145	67	244	32	31	31	34	37
146	60	231	30	28	26	37	32
147	64	236	27	31	30	31	39
148	53	218	28	24	26	36	29
149	67	236	30	33	32	35	31
150	53	222	25	26	23	31	39
151	63	251	26	34	27	39	39
152	57	242	21	29	24	37	44
153	64	253	27	32	29	36	42
154	63	237	23	32	27	36	38
155	58	235	26	27	29	37	34
156	65	240	33	31	30	36	31
157	62	233	27	30	28	34	35
158	61	243	23	31	27	37	40

159	64	244	23	30	33	37	36
160	60	235	23	33	25	37	36
161	68	249	30	31	28	34	42
162	63	230	28	33	28	31	34
163	61	240	29	29	29	35	37
164	57	238	24	30	26	35	39
165	71	270	28	38	31	42	39
166	55	216	24	27	24	33	34
167	61	238	24	31	27	37	37
168	63	248	25	35	27	37	38
169	59	220	29	28	26	31	33
170	62	216	25	30	29	30	32
171	58	236	30	28	27	33	38
172	66	258	27	31	31	39	40
173	60	249	29	29	28	36	41
174	60	262	28	29	29	40	43
175	60	235	29	28	29	35	35
176	66	238	25	37	28	34	35
177	60	218	25	29	29	27	36
178	60	243	24	29	24	44	36
179	64	238	24	30	33	34	35
180	65	258	31	30	32	38	39
181	60	234	27	28	28	36	35
182	67	241	29	32	30	32	38
183	56	223	29	26	27	34	32
184	69	225	29	35	28	32	31
185	56	236	24	29	28	38	34
186	65	247	27	30	31	35	40
187	55	222	27	25	27	30	37
188	64	242	30	30	27	37	37
189	61	229	26	27	28	33	37
190	65	233	28	30	29	35	33
191	64	231	28	33	29	32	33
192	62	238	27	31	27	34	39
193	63	251	27	30	30	37	40
194	60	248	30	29	28	33	44
195	54	231	28	26	25	32	39
196	62	238	26	32	27	37	35
197	58	251	30	28	27	38	40
198	61	229	31	31	28	33	31

199	55	241	27	28	22	41	38
200	68	241	28	32	30	32	39
201	59	254	25	30	30	39	40
202	65	238	24	34	28	33	38
203	55	237	25	29	24	34	41
204	63	236	29	33	28	35	33
205	63	229	25	30	27	34	36
206	60	229	29	29	27	33	35
207	61	250	30	28	28	43	35
208	62	239	31	28	30	38	32
209	62	236	29	30	26	37	34
210	64	231	31	30	28	30	37