



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**  
**Facultad de Ciencias Empresariales**  
**Escuela Profesional de Administración**

La motivación y su influencia en la productividad en el contexto del COVID 19 en la  
Empresa Grobet S.A.C del Distrito de Huacho 2022

**Tesis**

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

**Autora**

Martha Sofia Pacheco Ramirez

**Asesor**

Dr. Abraham Cesar Neri Ayala

Huacho – Perú  
2024



**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)*

**Facultad Ciencias Empresariales**

**Escuela Profesional Administración**

**METADATOS**

<b>DATOS DEL AUTOR (ES):</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>FECHA DE SUSTENTACIÓN</b>
Martha Sofia Pacheco Ramirez	77352638	19-03-2024
<b>DATOS DEL ASESOR:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Abrahan Cesar Neri Ayala	15739625	0000-0003-2799-3244
<b>DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍADOCTORADO:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Dra. Flor De Maria Garivay Torres De Salinas	15587359	0000-0002-2051-4901
M(A). Gleny Amelia Ching Campos	43560408	0000-0001-7152-9110
M(O). Carlos Jorge Solis Huertas	44991875	0009-0001-6213-2063

# La Motivación Y Su Influencia En La Productividad En El Contexto Del Covid 19 En La Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

1%

★ Submitted to lasallemx

Trabajo del estudiante

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

**La motivación y su influencia en la productividad en el contexto del COVID 19 en la  
Empresa Grobet S.A.C del Distrito de Huacho 2022**

Martha Sofia Pacheco Ramirez

TESIS PREGRADO

ASESOR: Dr. Abrahan Cesar Neri Ayala

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

Escuela Profesional de Administración

Huacho-Perú

2024

## **DEDICATORIA**

Primeramente, dedicar esta tesis con todo mi corazón inmensamente a Dios el creador de mi existencia, por su gran propósito para conmigo dentro de este mundo, gracias a su bendición que cada día a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino de la perfección, doy mi trabajo como ofrenda de agradecimiento por su amor y misericordia habiendo cumplido los más profundos sueños de mi corazón. A mis padres por forjarme con principios, motivándome constantemente a superarme, por su gran apoyo y paciencia, les debo también este gran logro en mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer a Dios en primer lugar por haberme dado la vida ayudándome a cumplir mis metas y guiarme por el camino de la excelencia.

Agradecer a mi madre por su apoyo incondicional en cada etapa y proceso de mi vida, por ser la base y la razón de mi motivación.

Agradecer a mi padre por todo su esfuerzo y su apoyo incondicional que me brinda todos los días, por haberme inculcado la disciplina y la perseverancia.

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	<b>i</b>
AGRADECIMIENTO .....	<b>ii</b>
ÍNDICE GENERAL .....	<b>iii</b>
INDICE DE TABLAS .....	<b>v</b>
INDICE DE FIGURAS .....	<b>vi</b>
RESUMEN .....	<b>vii</b>
ABSTRACT.....	<b>viii</b>
INTRODUCCIÓN .....	<b>ix</b>

### CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática .....	1
1.2. Formulación del Problema. ....	3
1.2.1 Problema General. ....	3
1.2.2 Problemas Específicos. ....	3
1.3. Objetivos de la Investigación .....	4
1.3.1 Objetivo General.....	4
1.3.2 Objetivos Específicos. ....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	4
1.5. Delimitación del estudio .....	5
1.6. Viabilidad del estudio .....	7

### CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes De Investigación .....	8
2.1.1. Investigaciones Internacionales .....	8
2.1.2. Investigaciones Nacionales.....	12
2.2. BASES TEORICAS.....	16



2.3. Bases filosóficas.....	41
2.4. Definición de Términos básicos.....	41
2.5. Hipótesis de Investigación .....	42
2.5.1. Hipótesis General. ....	42
2.5.2. Hipótesis Específicas.....	43
2.6. Operacionalización De Variables.....	43
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	
3.1. Diseño metodológico .....	45
3.2. Población Y Muestra.....	46
3.2.1. La Población:.....	46
3.2.2. Muestra .....	47
3.3. Técnica de recolección de datos.....	49
3.4. Técnica para el procesamiento de la información.....	50
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	
4.1 Análisis de resultados .....	53
4.2 Supuesto De Normalidad.....	69
4.3 Contrastación de hipótesis.....	70
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN</b>	
5.1. Discusión.....	76
<b>CAPÍTULO VI:CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
6.1. Conclusiones .....	81
6.2. Recomendaciones.....	83
<b>REFERENCIAS</b>	
7.1 Fuentes Documentales .....	86
7.2 Fuentes Bibliográficas .....	87
7.3 Fuentes Hemerográficas .....	88
ANEXOS .....	<b>90</b>

**INDICE DE TABLAS**

Tabla 1 Género.....	53
Tabla 2 Edad .....	54
Tabla 3 <i>Estado civil</i> .....	55
Tabla 4 <i>Grado de estudio</i> .....	56
Tabla 5 <i>Rango salarial</i> .....	57
Tabla 6 <i>Motivación</i> .....	58
Tabla 7 Factor intrínseco .....	59
Tabla 8 Factor extrínseco.....	60
Tabla 9 <i>Productividad</i> .....	61
Tabla 10 <i>Factor interno</i> .....	62
Tabla 11 <i>Factor externo</i> .....	63
Tabla 12 <i>Motivación vs. Productividad</i> .....	64
Tabla 13 <i>Factor intrínseco vs. Productividad</i> .....	65
Tabla 14 <i>Factor Extrínseco Vs. Productividad</i> .....	66
Tabla 15 <i>Factor interno vs. Motivación</i> .....	67
Tabla 16 <i>Factor externo vs. Motivación</i> .....	68
Tabla 17 Resultado de prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova.....	69
Tabla 18 Correlación entre la motivación y la productividad.....	70
Tabla 19 <i>Correlación entre los factores intrínsecos y la productividad</i> .....	72
Tabla 20 <i>Correlación entre los factores extrínsecos y la productividad</i> .....	74

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Chiavenato, I. (2011). Enriquecimiento horizontal y vertical del puesto.....	20
Figura 2. <i>Chiavenato, I. (2011). Factores motivacionales y factores higiénicos.</i> .....	24
<i>Figura 3. Género</i> .....	53
<i>Figura 4. Edad</i> .....	54
<i>Figura 5. Estado civil</i> .....	55
<i>Figura 6. Grado de estudio</i> .....	56
<i>Figura 7. Rango salarial</i> .....	57
<i>Figura 8. Motivación</i> .....	58
<i>Figura 9. Factor intrínseco</i> .....	59
<i>Figura 10. Factor Extrínseco</i> .....	60
<i>Figura 11. Productividad</i> .....	61
<i>Figura 12. Factor interno</i> .....	62
<i>Figura 13. Factor externo</i> .....	63
<i>Figura 14. Motivación vs. Productividad</i> .....	64
<i>Figura 15. Factor intrínseco vs. Productividad</i> .....	65
<i>Figura 16. Factor extrínseco vs. Productividad</i> .....	66
<i>Figura 17. Factor interno vs. Motivación</i> .....	67
<i>Figura 18. Factor Externo Vs. Motivación</i> .....	68
<i>Figura 19.. Correlación entre la motivación y la productividad</i> .....	71
<i>Figura 20.. Correlación entre los factores intrínsecos y la productividad</i> .....	73
<i>Figura 21.. Correlación entre los factores extrínsecos y la productividad</i> .....	75

## RESUMEN

La presente investigación se denomina “La motivación y su influencia en la productividad en el contexto del COVID 19 en la empresa Grobet S.A.C del distrito de Huacho del año 2022” que tiene como objetivo, determinar la influencia de la motivación en la productividad en los trabajadores de la empresa pesquera Grobet S.A.C, en el contexto de COVID 19.

El enfoque de la investigación es cuantitativo, nivel correlacional, y diseño no experimental de corte transversal, además, la población de estudio fue de 70 trabajadores, de los cuales se tomó una muestra aleatoria estratificada de 59 trabajadores.

Para tener la data se aplicó un cuestionario de 35 ítems de escala Likert, dicho instrumento fue validado utilizando el método de validez de contenido, obteniéndose como resultado de la confiabilidad del instrumento de 0,952 según el alfa de Cronbach, el cual señala una buena coherencia entre los ítems.

Finalmente se logró demostrar con una significancia asintótica (**0,001**) es menor que el nivel de significancia (**0.05**), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, existe relación significativa entre la motivación con la productividad de los colaboradores de la empresa Grobet S.A.C. además, la correlación de Rho de Spearman es **0.051** de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es fuerte y positiva.

Expuesto lo anterior podemos inferir que existe una relación significativa entre ambas variables, motivación y la productividad.

*Clave: la motivación, factores intrínsecos, factores extrínsecos, la productividad*

## ABSTRACT

The present investigation is called "Motivation and its influence on productivity in the context of the COVID 19 in the company Grobet S.A.C of the district of Huacho of the year 2022" which has as objective, determine the influence of motivation on productivity in the workers of the fishing company Grobet S.A.C, in the context of COVID 19.

The focus of the research is quantitative, correlative level, and nonexperimental cross-sectional design, in addition, the study population was 70 workers, of which a stratified random sample of 59 workers was taken.

To have the data a questionnaire of 35 Likert scale items was applied, Said instrument was validated using the content validity method, obtained as a result of the reliability of the 0.952 instrument according to Cronbach's alpha, which indicates a good coherence between the items.

Finally, it was possible to demonstrate asymptotic significance (0.001) is lower than the level of significance (0.05), the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis (hypothesis of the researcher) is accepted. That is, there is a significant relationship between the motivation with the productivity of the employees of the company Grobet S.A.C. Moreover, the correlation of Rho de Spearman is 0.051 according to the scale of Bisquerra such correlation is strong and positive.

Given the above we can infer that there is a significant relationship between both variables, motivation and productivity.

*Key: motivation, intrinsic factors, extrinsic factors, productivity*

## INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de tesis titulada: La motivación y su influencia en la productividad en el contexto del covid 19 en la empresa Grobet S.A.C del distrito de Huacho 2022, se ha desarrollado con la única finalidad de poder conocer la relación existente entre la motivación y la productividad en este contexto del Covid 19.

El trabajo está estructurado de la siguiente manera

**Capítulo I:** El Planteamiento del problema, donde hemos descrito el problema, su formulación, los objetivos y la justificación de este trabajo de investigación.

**Capítulo II:** Marco teórico, Dónde se ha desarrollado las bases teóricas de las variables de estudio, el marco conceptual, antecedentes previos, Asimismo, se ha definido la hipótesis de este trabajo de investigación.

**Capítulo III:** Metodología, es donde se especifican el tipo y el nivel de investigación, el enfoque y diseño, como la población la muestra, la técnica de recolección de datos y el procesamiento de la información.

**Capítulo IV:** Tablas, figuras e interpretaciones de las 59 encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa Grobet S.A.C

**Capítulo V:** Las Discusiones, las conclusiones y recomendaciones de este trabajo de investigación.

Finalmente, capítulo VI que contiene las referencias bibliográficas

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

Estamos viviendo una época de cambios constantes, donde muchas empresas han surgido como también, varias de ellas han desaparecido, sin embargo, todas poseen una meta en común que es sobrevivir en el mercado.

La humanidad se encontró inerte en medio de una crisis epidemiológica que ocasiono acontecimientos sin precedentes, desde empresas cerradas como cadenas de tienda declaradas en quiebra, el brote del coronavirus además de ser una crisis sanitaria a tenido un impacto en la economía mundial.

Las organizaciones debieron enfrentar ciertos cambios a nivel mundial, puesto que aprendieron a adaptarse al ritmo de la pandemia del Covid 19, esto es sustancial para la supervivencia de las mismas conociendo la importancia de la transformación digital, la gestión de riesgos y la continuidad de negocios.

Debido a este tipo contingencias las empresas deben de cumplir una tarea importante que es saber mantener motivado al capital humano, puesto que esto podría tener efecto en los colaboradores.

Cuando esta nueva realidad (Pandemia) apareció implicó la convivencia con una atmósfera de muchos cambios, por lo que, en esta situación, es vital más que nunca mantener motivado al talento para impulsarlo hacia adelante, despertar sus ganas por embarcarse en nuevos proyectos, superar metas y compartir triunfos.

Según Peña & Villón (2018) “La motivación es considerado como el impulsador para asumir responsabilidades y encaminar la conducta, por consiguiente, es necesario saber motivar al colaborador para el alcance de metas que traerán consigo el éxito de la organización.”

Esta realidad no ha sido ajena a las empresas del sector pesquero, el Covid 19 a golpeado fuertemente este sector, generando graves impactos en toda América Latina, provocando una abrupta caída del consumo, los cierres de los mercados de servicios alimentarios que afectan a las exportaciones.

En esta investigación se tomará en cuenta a la EMPRESA PESQUERA GROBET S.A.C, ubicado en PJ. Eudelia Parte Alta Puerto Huacho Lote. 2 Mz. E, distrito de huacho, provincia de Huaura y departamento de Lima. Esta empresa tiene como misión el satisfacer la demanda alimenticia al interior del país, con la calidad que les caracteriza en todos sus procesos.

Este trabajo será realizado a los trabajadores de GROBET S.A.C, frente la aparición del virus Covid 19, poder saber si ha generado preocupación por el riesgo de exposición al virus en el trabajo, al deber de aprender a convivir y adaptarse a este nuevo suceso.

Durante la llegada de esta pandemia la empresa no pudo paralizar sus actividades debido que estaba por finalizar la segunda temporada del año 2019, se acoplo a la nueva normativa y se culminó sin novedades, una vez que comenzaron de nuevo las labores presenciales se le realizó una prueba rápida de descarté

Los Ministerios tanto de Salud y de Producción quiénes dieron cierto protocolo de seguridad, a las empresas del sector pesquero, como el distanciamiento social, el uso de guantes, lo que viene hacer la adecuación de maniluvios (Qué son caños portátiles) que se utilizan tanto en la entrada de la planta.

Los colaboradores que participan en el área de producción lo integran un total de 60 trabajadores, el proceso de producción lo integran los operarios dedicados a la descarga del pescado, operarios de calderas, operarios de balanza, operarios que controlan proceso de cocina y los demás procesos son mecánicos.

Otro grupo de trabajadores (encargados de la parte administrativa) está conformado por un total de 10 colaboradores, ellos comenzaron a realizar el trabajo remoto, 15 días cada uno asistía de manera presencial, de manera rotativa, esto se implementó a raíz de la llegada de la pandemia.

Los trabajadores mencionados primeramente debido a que su trabajo es necesariamente presencial siguen asistiendo a la empresa a cumplir con sus actividades labores, sin embargo, cuentan con los protocolos de seguridad necesarios, además de estarles



brindando ciertas capacitaciones respecto a estos temas, a través de este trabajo de investigación se conocerá la motivación de ellos y poder saber que tanta influencia tiene esto en su productividad.

Por otro lado, los colaboradores que realizan trabajo remoto poseen conocimientos de estas herramientas tecnológicas, no obstante, este panorama es algo totalmente nuevo para ellos, aprender a adaptarse a esta nueva forma de trabajo, esta investigación servirá para poder conocer la motivación de estos trabajadores, frente a este nuevo suceso, que tanta influencia tiene en su productividad laboral, en el contexto del Covid 19.

Por lo tanto, se ha decidido utilizar como apoyo de estudio “la teoría motivacional” de Herzberg que nos ayudará a conocer la motivación, los factores intrínsecos y extrínsecos, existentes en la empresa GROBET S.A.C en los trabajadores del área de producción, saber identificar los factores higiénicos y motivacionales, que tan relacionados están con la productividad, después del estudio realizado dar las indicaciones correspondientes, tratar de brindarle las mejores recomendaciones posibles, de acuerdo a este modelo que se seguirá como patrón y ciertos conocimientos personales.

## **1.2. Formulación del Problema.**

### **1.2.1 Problema General.**

¿Cuál es la influencia de la motivación en la productividad de los trabajadores de la empresa pesquera GROBET SAC en el contexto del COVID 19 del distrito de Huacho año 2022?

### **1.2.2 Problemas Específicos.**

¿Cuál es la influencia de los factores higiénicos de Herzberg en la productividad, de los trabajadores de la empresa pesquera GROBET SAC, en el contexto del COVID 19 del distrito de Huacho año 2022?

¿Cuál es la influencia de los factores motivacionales de Herzberg en la productividad, de los trabajadores de la empresa pesquera GROBET SAC, en el contexto del COVID 19 del distrito de Huacho año 2022?

### **1.3. Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1 Objetivo General.**

Determinar la influencia de la motivación en la productividad de los trabajadores de la empresa pesquera GROBET S.A.C, en el contexto del COVID 19 del distrito de Huacho año 2022.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos.**

- a. Determinar la influencia de los factores higiénicos de Herzberg en la productividad de los trabajadores de la empresa pesquera GROBET S.A.C, en el contexto del COVID 19 del distrito de Huacho año 2022.
- b. Determinar la influencia de los factores motivacionales de Herzberg en la productividad, de los trabajadores de la empresa GROBET S.A.C en el contexto del COVID 19 del distrito de Huacho año 2022.

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1. Justificación Teórica**

La investigación está enfocada en realizar el estudio sobre la motivación y su influencia en la productividad según el enfoque teórico de Herzberg; “Teoría de dos factores” ya que menciona y recalca los aspectos motivadores y desmotivadores dentro de una organización. Dicho interés surgió a partir de que se observó que existen dificultades en los tiempos de pandemia afectando la motivación de trabajadores de diversas empresas, poder comprobar si esto realmente tiene influencia en la

productividad, en la empresa GROBET S.A.C en el área de producción, tanto la parte administrativa como de planta.

#### **1.4.2. Justificación Práctica**

El propósito de esta investigación es identificar de qué manera los factores higiénicos y motivacionales pueden influir en la productividad en una época de crisis sanitaria como la del covid 19, a fin de llevar a cabo exitosamente una actividad laboral que fomente una actitud positiva dentro del equipo, en estos tiempos vividos actualmente en la empresa GROBET S.A.C, del distrito de Huacho del año 2022

#### **1.4.3. Justificación social**

El presente proyecto permitirá que las instituciones con características similares a la empresa pesquera GROBET S.A.C, comprendan la influencia de la motivación en la productividad laboral de los trabajadores, a fin de tomar las mejores decisiones para orientar y guiar al capital humano.

Sabiendo como gestionar colaboradores que puedan desempeñarse con una actitud positiva frente a una pandemia a través del desarrollo del factor emocional inculcando y generando en ellos el sentido de pertenencia, la valoración, seguridad, el reconocimiento, logrando que puedan desarrollarse en cualquier área de manera muy eficiente.

### **1.5. Delimitación del estudio**

#### **1.5.1. Delimitación Espacial**

Se llevará a cabo en la EMPRESA PESQUERA GROBET S.A.C, ubicado en Pj. Eudelia Parte Alta Puerto Huacho Lote. 2 Mz. E, del distrito de Huacho, provincia

de Huaura y departamento de Lima, esta empresa tiene claro la visión acerca del compromiso con la preservación de los diversos recursos marino.

### **1.5.2. Delimitación Temporal**

La investigación se llevó a cabo de un lapso de tiempo que comprende del mes de mayo 2022 al mes de agosto de 2022, con una determinación firme de llevar a cabo dicho proyecto, logrando obtener información convirtiéndola en recomendación y críticas constructivas.

### **1.5.3. Delimitación Teórica**

El estudio fue elaborado de acuerdo a los estándares de las normas APA de tal manera este proyecto seguirá estas reglas específicas.

### **1.5.4. Delimitación Social**

En el siguiente estudio participan

#### **1. El Autor:**

Pacheco Ramírez, Martha Sofia

#### **2. Docente Asesor:**

Lic. Nery Ayala, Abraham Cesar

#### **3. Las Personas Encuestadas:**

Teniendo en cuenta que la investigación se llevará a cabo, en la EMPRESA PESQUERA GROBET S.A.C, la cual cuenta con 70 trabajadores, 60 pertenecen respectivamente al área de producción, los que integran el proceso de producción se clasifican en: Los dedicados a la descarga del pescado, operarios de calderas, operarios de balanza, operarios que

controlan proceso de cocina, y 10 trabajadores que son los encargados del área administrativa.

### **1.6. Viabilidad del estudio**

Este trabajo de investigación se realizará en la empresa Grobet S.A.C del distrito de Huacho, provincia de Huaura, del Departamento de Lima, la cual se contó con el permiso de la organización, para poder llevar a cabo el estudio en sus instalaciones, empleando nuestros instrumentos de recolección, de tal manera este trabajo de investigación se realizará con información y datos fiables y reales de la organización.

Con el único fin de poder conocer la influencia de la motivación en la productividad, en el contexto del Covid 19, dándole la mejor solución a través de datos fieles y más apegados al problema de estudio.

## **CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes De Investigación**

#### **2.1.1. Investigaciones Internacionales**

Jimeno (2018) “*Revisión Sistemática de Literatura acerca de la prevalencia de los estudios realizados en Colombia sobre la motivación laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores*”, respaldada por la Universidad Cooperativa de Colombia, localizada en Bucaramanga Medellín, Colombia, año 2018, para optar el grado de Título Lic. De Psicología de Ciencias Sociales y Humanas. Su estudio se realizó con el único propósito de dar a conocer la incidencia de la motivación a partir de trabajos ya ejecutados con el fin de poder entender el desarrollo de esta a través del tiempo y el efecto directo que posee en la productividad laboral. Su trabajo de investigación tiene un diseño bibliográfico, donde se aplicó una metodología no experimental, a partir de ello se logró conocer que actualmente en el contexto de Colombia existen carencias fuertemente notables, en varias empresas no poseen estrategias bien desarrolladas de tal manera este estudio demostró que la fidelidad de los colaboradores está en proporción al nivel de satisfacción que la compañía le ofrezca. Por consiguiente, el autor logro concluir que la teoría de los factores extrínsecos o higiénicos tienen incidencia en los colaboradores, por lo cual posee cierto efecto en el

desarrollo de sus labores, sin embargo, los estudios actualmente se limitan solamente en proponer ciertas estrategias o programas determinados, a pesar de ello no hay un seguimiento que permita testificar que estos sean realmente fiables y provoquen en si una transformación en el entorno del trabajo.

Olarte (2017) cuya investigación define *“La Motivación Como Eje Principal En El Incremento De La Productividad Laboral En Las Organizaciones Colombianas”*, está respaldada por la Universidad Militar Nueva Granada, localizada en Bogotá, Colombia, año 2017 para optar el título de Especialista en Alta Gerencia, perteneciente a la Facultad De Ciencias Económicas. Su trabajo de investigación tiene como principal propósito conocer la motivación como pieza clave para el crecimiento de la productividad de las compañías pertenecientes al territorio de Colombia, de tal manera su trabajo de investigación ayudara a conocer como las empresas colombianas dirigen la gestión de la motivación de sus colaboradores, cuáles son los estilos que las organizaciones utilizan respecto al manejo de la motivación por lo cual esta pueda traer resultados increíbles en la productividad, se busca lograr contar con un personal comprometido, contribuyendo en la competitividad de la empresa. Cuya investigación logro concluir que si las organizaciones consiguen satisfacer los factores intrínsecos tendrán como resultado colaboradores que desarrollen un sentido de pertenencia, puesto que el capital humano es la base fundamental de la empresa, por eso es imprescindible que las organizaciones direccionen sus objetivos teniendo en cuenta al capital humano, según la investigación permitirá que ellos den su mejor rendimiento, de forma que traerá resultados extraordinarios en la productividad de la organización.

Montenegro (2015) según su trabajo de investigación definido “*Influencia de la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la empresa Panadería y Repostería Belén, en el municipio de Matagalpa en el II semestre del año 2015*” Tesis para optar el Título profesional para el grado de Licenciado en Administración de Empresas respaldada por la “Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua”. Este trabajo de investigación tiene como propósito fundamental en conocer aquella incidencia que provoca la motivación en la productividad de los colaboradores pertenecientes a la “Panadería y Repostería Belén” esta se encuentra ubicada en el municipio de Matagalpa, su trabajo se realizó dentro del periodo del mes de agosto-diciembre del año 2015, su estudio de investigación es Aplicada, posee un enfoque mixto o cualicuantitativo puesto que en la recolección de información se analizó datos cualitativos y cuantitativos, de acuerdo a su nivel de investigación corresponde al tipo descriptiva. Dicha investigación concluye que el manejo de la motivación ejercida por la empresa, ha traído resultados muy favorables, puesto que el trabajador realiza sus actividades con mucha proactividad y eficiencia, sin temor al momento de asumir nuevos desafíos y retos, también ha traído beneficios en las relaciones interpersonales mejorando notoriamente el trabajo en equipo que conllevó a concebir un buen clima organizacional del área de producción, esto significa que la motivación tiene una influencia muy significativa en el aumento de la productividad en la “Panadería y Repostería Belén”

Arguello (2020) “*Influencia De La Motivación Laboral En La Productividad De La Empresa Pjp Catering.*” Tesis para optar el Título profesional para el grado de Licenciatura de Ingeniería Comercial respaldada por la “Universidad Nacional De



Chimborazo” perteneciente a la Facultad De Ciencias Políticas Y Administrativas, localizada en Riobamba - Ecuador. Cuya investigación tiene como finalidad principal en identificar la influencia existente que posee la motivación en la productividad laboral de los trabajadores pertenecientes a la empresa “PJP Catering”, este trabajo se inicia realizando una evaluación acerca de la motivación dentro de la empresa, por consiguiente busca entender la motivación que ejerce la empresa en la actualidad con sus trabajadores, a partir de ello se conoce las expectativas que tiene el capital humano, también el nivel de satisfacción que poseen, a partir de ello se propone diversos modelos los cuales permitan a la empresa satisfacer los objetivos de sus trabajadores, Este trabajo tiene un enfoque cualicuantitativo, el tipo de estudio es no experimental, de tal manera se logró confirmar que la organización tuvo resultados considerables, en función a los indicadores de estas variables con las que se trabajó. Se concluye que la motivación en si es un factor imprescindible para poder incrementar la productividad la cual se traduce como aumento de beneficios para “PJP Catering,”, a través del cruce de sus variables se obtuvo como resultado 0,036 por medio de la prueba del chi – cuadrado, siendo menor al índice de significancia que es 0.05, se descarta la hipótesis nula y se consideró la hipótesis alternativa, su investigación logró afirmar que la motivación laboral trae mejoras directas en la productividad.

### 2.1.2. Investigaciones Nacionales

Rojas (2017) cuyo trabajo de investigación define “*Los Efectos De La Motivación En La Productividad De Los Trabajadores En CYJ Constructores Y Contratistas S.A.C. Lima 2017*”. Tesis para optar el Título profesional para el grado de Licenciado en Administración, Esta investigación tuvo como propósito principal poder determinar la influencia de la motivación que existe en la productividad de los colaboradores pertenecientes a la organización C Y J Constructores y Contratistas S.A.C, su estudio conto con una muestra de 300 trabajadores de dicha empresa se decidió tomar el caso de las siguientes obras mencionadas; la Torre Brasil proyecto multifamiliar y la Torre Forum el Proyecto de oficinas, su investigación utilizó un enfoque cuantitativo, un diseño correlacional posee un nivel de investigación descriptiva no experimental, dicho estudio concluyo que sería muy beneficioso para la organización contar con una plana de trabajadores muy comprometidos y motivados que se sientan parte de la empresa, esto ayudara en su desempeño y evitar la rotación del personal igualmente contribuirá al rendimiento de la compañía, por consiguiente su investigación logró comprobar que la motivación tiene un impacto de mejora considerable en los trabajadores de la compañía C Y J Constructores y Contratistas SAC, en el periodo del primer semestre del año 2017.

Paulo (2018) dicha investigación define la “*Relación Entre La Motivación Personal Y La Productividad En La Empresa Comercial Bionova S.A.C.*” Tesis para optar el Título profesional del grado de Licenciado en Administración de Empresas, en la Universidad de Piura, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Programa Académico de Administración de Empresas. Lima, Perú. Cuyo propósito fundamental

de este trabajo de investigación es poder determinar aquella relación existente que ejerce la motivación en la productividad, este trabajo de investigación fue llevado a cabo en las instalaciones de la organización Bionova SAC. Se estableció una muestra de estudio de 20 trabajadores, a las cuales se le realizó una encuesta de 13 preguntas cerradas, por consiguiente, posee un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y un diseño no experimental, todos los trabajadores de Bionova SAC forman parte de la muestra anteriormente establecida. Dicha investigación se concluye con la posible existencia de la desmotivación que acarrea en el departamento de logística, no es afirmativa la hipótesis planteada por el investigador, sin embargo se logró afirmar que no es necesario motivar al capital humano de la compañía Bionova SAC para que deban desarrollar sus actividades laborales de manera eficiente y proactiva, Puesto que ellos ya se encuentran motivados de tal manera la empresa ha sabido consolidar en su personal las relaciones de colaboración, impactando positivamente fomentando el sentimiento de formar parte de algo mucho más grande que ellos, obteniendo como resultado un colaborador activo comprometido e identificado, pero se recomendó que trate de acentuar en el desarrollo del factor motivacional reconociendo y premiando la labor bien realizada, por lo contrario obtendrían resultados no gratos, igualmente tratar de dar atención al trabajo en equipo, puesto que el personal de despacho afirma que no hay el apoyo necesario, también se recomendó en crear talleres donde puedan afianzar sus relaciones laborales.

Velasqu ez (2015) cuyo trabajo de investigación define “*Gestión De Motivación Laboral Y Su Influencia En La Productividad De Las Empresas Industriales En Chimbote*” respaldado por la Universidad Nacional De Trujillo, aprobada para obtener el grado de Doctor En Contabilidad Y Finanzas. Este estudio tiene como propósito general poder determinar en qué grado o medida la gestión de la motivación laboral ejerce influencia en la productividad, para esta investigación, el estudio se realizó en las instalaciones de 3 empresas industriales pertenecientes al sector pesquero ubicadas en el distrito de Chimbote, que comprende el periodo 2013, Se obtuvo información recopilada de estas 3 empresas industriales, posee un tipo de muestra no probabilística, a los trabajadores se le aplico un cuestionario de 25 preguntas y se desarrolló una pequeña entrevista a los gerentes responsables, por lo cual su metodología empleada, tiene un enfoque cuantitativo, contando con un nivel de investigación descriptiva y no experimental. Su investigación concluye que en estas empresas no hay una área o departamento que este encargado de la motivación laboral, no sean desarrollado estrategias ni métodos para poder acentuar estos temas que son de primordial importancia, de tal manera no existe el interés de reconocer las actividades bien realizadas provocando que no haya satisfacción en los trabajadores, se acepta la hipótesis planteada por el tesista, esto puede traer resultados no deseados como un bajo rendimiento, el 57.50% no est n satisfechos respecto a los incentivos económicos, el 100 se encuentran satisfechos por las condiciones laborales y el 76.11% se encuentran satisfechos con su crecimiento profesional y personal, por las diversas oportunidades que se les brindan para poder desarrollarse dentro de ella.

Cruzado & Tejada (2018) cuyo trabajo de investigación definido “*Efecto de la Motivación en la Productividad en el Área Administrativa del Sector Certificaciones de Sistemas de Gestión en Lima Metropolitana, Perú, durante el primer semestre del año 2018*”. Para optar el título profesional de Licenciado en Administración, en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. Su objetivo primordial es identificar aquella relación que existe entre la motivación y la productividad en el área administrativa del sector de certificaciones del sistema de gestión, correspondiente al primer periodo del semestre del 2018. Para la obtención de su información se utilizó como herramienta de recolección el cuestionario, uno que abarca de los dos factores de la motivación, los factores higiénicos y motivacionales, del autor Frederick Herzberg modelo que se utilizó como patrón, el otro cuestionario que abarca de preguntas que ayudaron a poder medir la productividad, relacionado a la eficacia y eficiencia de los colaboradores, siendo su total de encuestados: 51 trabajadores que conformaron la muestra de estudio, de tal manera se empleó un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de nivel correlacional y tipo descriptivo. Cuyo trabajo concluye que la motivación si ejerce influencia en la productividad del sector de certificaciones de sistemas de gestión en Perú, se obtuvo como resultado que la empresa SGS y Bureau Veritas que representan el 70% de su muestra de estudio, una perspectiva mala y regular, por otra parte se logró conseguir resultados más positivos en las organizaciones BASC y NSF, según sus respuestas señalan que si existe un fuerte coeficiente de correlación de 0.909 se traduce que estas variables poseen un alto nivel de relación.

## 2.2. BASES TEORICAS

### 2.2.1. LA MOTIVACION

Actualmente los directivos enfrentan un gran reto, ellos son los encargados de que el colaborador realice su trabajo de manera satisfactoria y competitiva, deben de ser capaz de crear condiciones para que el capital humano tenga resultados extraordinarios. Es aquí donde entra el gran desafío de la motivación.

Según Ibáñez (2011) define lo siguiente:

Cuando hablamos de la motivación como un proceso mental, debemos de mencionar que este nace de una necesidad, el organismo humano se encuentra en un equilibrio mental es decir homeostático sin embargo al momento de aparecer esta necesidad viene y rompe este estado de equilibrio, generando una dinámica interna provocando así un estímulo, produciendo la necesidad de poder satisfacerla, que origina un estado de ánimo que no es más que la fuerza de voluntad que alienta a esforzarse, de tal manera esto provoca un comportamiento activando la conducta de la persona, así direccionando todas sus acciones para poder satisfacer esta determinada necesidad, una vez que se logra satisfacer vuelve al estado homeostático, hasta que aparezca otra.

De acuerdo a Peña & Villón (2018)

Hoy el día el sentido de brindarle una motivación a los trabajadores se ha vuelto algo necesario debido a los buenos resultados que se obtienen por dicha actividad realizada, trayendo consigo grandes beneficios tanto para la empresa como para el colaborador. (p.181)

En tanto que, Amador (2015) considera que la motivación:

Es necesario que la motivación no solo nazca por la iniciativa de la empresa, sino también por parte del colaborador ya que la empresa puede implantar muchas estrategias que busquen la satisfacción de sus empleados, pero si estos no son apreciados de buena manera simplemente no servirá lo aplicado, trayendo así un inadecuado clima laboral y con lo cual se disminuirá la productividad propia de la organización. (p.34)

Mientras que, Ibáñez (2011) considera:

Tradicionalmente las empresas solían creer que la motivación estaba ligada a ciertos estímulos externos, es decir el sueldo, condiciones físicas de su ambiente laboral, sin embargo es necesario hacer mención que es lo que en sí motiva a nuestros trabajadores, el ser humano en un organismo muy complejo de tal manera es muy difícil determinar esto, pero actualmente hay nuevos estilos de gestión que afirman, lo que impulsa al trabajador a dar lo mejor de él, es aquel deseo de alcanzar o lograr un determinado objetivo personal este depende de cada persona y está ligada a sus creencias, enseñanzas.

## **A. Dimensiones**

### **▪ Factores Intrínsecos**

Chiavenato (2014) afirma que Los factores motivacionales o intrínsecos:

Es propio de los trabajadores con relación al puesto que pertenecen y de las condiciones que lleva al realizar su actividades cotidianas, ellos mismos determinarán si les satisface lo que hacen y si el cargo que ocupan es el adecuado para él, si en caso persista que su función como trabajador es

insignificante y de que no podrá crecer laboralmente es obvio que el colaborador no se sentirá motivado y más por el contrario solo tendría una desmotivación cada vez que llega a la organización a laborar. (p. 244)

De acuerdo a Turienzo (2016) considera:

Para que un trabajador se sienta satisfecho tendra diferentes motivos que lo hayan llevado a tener dicho estado emocional, como los factores motivacionales propios de la empresa en el caso de los reconocimientos que se le da por su desempeño y compromiso con la entidad asi como el de fomentar un futuro crecimiento laboral. (p. 63)

Según Manjarrez, Boza, & Mendoza (2020)

Para que un trabajador se sienta motivado, influye mucho el aspecto de que ellos se sientan realizados con respecto al puesto laboral, es decir que perciba que dentro de la empresa podrá crecer laboralmente en un futuro dado gracias a los desafíos y obstáculos que logra superar en su vida laboral. Pero hay que considerar que estos factores son positivos cuando se cuenta con todos los aspectos mencionado, pero en caso la empresa no brinde un crecimiento laboral y sobrecargue. (p.361)

Chiavenato (2011) afirma: “La teoría de los factores menciona que para que una persona pueda sentirse satisfecha dependerá de la percepción que él tenga con respecto al puesto que se encuentra y de las funciones que realiza, si se siente cómodo haciéndolo, son considerados como factores motivacionales” (p. 45).

Estos son los elementos que comprenden a los factores motivacionales o intrínsecos, donde se explicará detenidamente cada uno de ellos

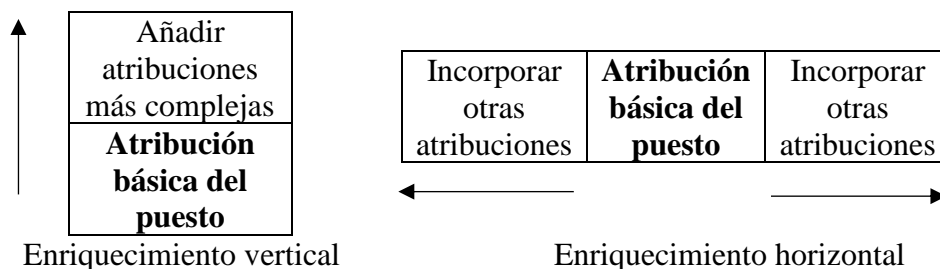


- Trabajo en si (enriquecimiento del puesto).
- Formacion
- Reconocimiento.
- Desarrollo profesional.
- Responsabilidad. (Chiavenato,2014)

**a) Trabajo en si (Enriquecimiento de puesto)**

De acuerdo a Chiavenato (2017) considera:

Cuando hablamos del enriquecimiento del puesto se refiere en reemplazar las tareas básicas por otras más complejas, es decir consiste en dar tareas más amplias y desafiantes a los trabajadores de tal manera poder redimensionar sus actividades laborales que vaya paralelamente con el crecimiento profesional de ellos, esto se puede aplicar de dos maneras, la primera es dar al colaborador nuevas tareas del mismo nivel (enriquecimiento horizontal) la segunda es dar nuevas tareas de un nivel más elevado (enriquecimiento vertical), logrando conseguir que el trabajador ofrezca su mejor desempeño a través de tareas más desafiantes, sin embargo este modelo también ha originado cierto efectos no deseados como provocar cierto estrés debido al aumento de responsabilidad como también cierta ansiedad por el temor de no poder ejecutar correctamente estas nuevas tareas, inclusive esa sensación de explotación.



**Figura 1.** Chiavenato, I. (2011). Enriquecimiento horizontal y vertical del puesto

## b) Formación

La formación en si es una inversión que realizan las organizaciones con sus colaboradores, puesto que esto permite que los trabajadores puedan desarrollar sus habilidades y aptitudes a través de programas que brindan diversos conocimientos, que van a la vanguardia según el cargo que desempeñen, muchas organizaciones hoy en día brindan esto como premio, además que esto permite retener al capital humano, puesto que la formación es considerada una pieza clave en la motivación.

## c) Reconocimiento

De acuerdo Peña (2016) afirma:

El reconocimiento es una acción muy importante para motivar a los trabajadores en cualquier empresa y no presenta ningún tipo de gasto económico para la organización. Es una forma de apreciar o en algunos aspectos elogiar el desempeño que consigue un trabajador o un grupo de trabajadores. (p.34)

## d) Desarrollo profesional

De acuerdo Peña (2016) afirma:

Hoy en día, al contar con un mundo laboral competitivo las empresas buscan la manera de atraer a los mejores trabajadores de su competencia,

por lo cual le ofrecen mejores beneficios como es el caso de poder desarrollar nuevas habilidades profesionales y de crecer laboralmente, con lo cual influye en gran medida para jalar a dichos trabajadores. (p.36)

La Organización Internacional del Trabajo, (2016) menciona que las empresas buscan fomentar el desarrollo profesional de sus trabajadores colocando por un corto tiempo en otras áreas para que ellos puedan adquirir nuevas habilidades y si en caso les guste y puedan ser capaces de cubrir dicha área, en un momento dado cual haga falta cubrir dicho puesto, ya no surgirá la necesidad de buscar otro trabajador para que se encargue en dichas tareas sino de colocar a su mismo trabajador y cambiarlo sus funciones. (p.48)

**e) Responsabilidad.**

Según Chiavenato (2014) afirma:

Que no se le puede exigir responsabilidad a un trabajador porque esto ya debe ser innato en él, debido al contrato que se firma por mutuo acuerdo con la empresa, donde se manifiesta que ellos brindaran su servicio de manera eficiente y respetando las políticas o valores que cuente la entidad, es por ello que en este caso se tiene una autoridad por parte de los superiores que en estos casos viene a ser los encargados o gerentes de la empresa. (p. 118)

La organización al momento de encomendar una actividad, esta delega responsabilidad para que se desarrolle la tarea, conjuntamente con autoridad para que el trabajador pueda tomar decisiones en aquello que debe realizar. (Ibáñez, 2011)

**f) Participación en la Toma de Decisiones**

Los colaboradores valoran cuando la organización toma en cuenta sus opiniones en las decisiones de esta, además esto aportara a aprovechar al máximo los conocimientos intelectuales y aptitudes del capital humano, logrando que ellos puedan sentir que sus opiniones son realmente escuchadas y tomadas en cuenta, logrando crear en ellos el compromiso sintiéndose partícipes de la empresa.

De acuerdo Gazca, Zárate & Mota (2020) afirma que: la problemática que presentan las organizaciones:

Dentro de las empresas no se cuenta con el fomento del crecimiento profesional de sus trabajadores, debido a que no se les brinda capacitaciones o charlas inculcando nuevas habilidades para que puedan aplicar en sus funciones laborales, por lo cual genera una insatisfacción en su empleados por no cumplir dicho fomento ya que consideran de que siempre harán lo mismo y tendrán el temor de que alguien pueda ingresar a la empresa con nuevas destrezas que los pueda superar en su productividad laboral. (p, 3)

Por lo cual sería recomendable que la empresa comience a realizar reuniones donde convoquen de manera íntegra a todos los colaboradores, escuchando indiscriminadamente opiniones, de tal manera esto ayudara a la empresa a tener una perspectiva más realista puesto que los trabajadores son los que experimentan a primera línea el panorama que acarrea la organización día a día, de tal manera esto ayudara a los directivos al momento de deliberar sus estrategias y planes.

## ▪ Factores Extrínsecos

Factores Higiénicos o Extrínsecos de acuerdo Chiavenato (2014) define:

Como aquellas condiciones que no dependen del mismo trabajador sino de la empresa, dichas condiciones son como ejemplo el salario o las políticas y valores que cuenta la organización, si no se presenta una adecuada condición para que la persona pueda laborar de forma satisfactoria, este se sentirá demotivado para realizar sus funciones. (p. 243)

Según Chiavenato (2017) cuando estos factores son excelentes u óptimos:

Lo máximo que se puede lograr como resultado es que no haya insatisfacción en los trabajadores, sin embargo cuando son escasos o inadecuados provocan insatisfacción, de tal manera estos factores no tienen ninguna influencia en la satisfacción, las condiciones que provocan la satisfacción son diferentes a los factores que generan la insatisfacción.

De acuerdo Chiavenato (2011) considera:

Que la percepción de la satisfacción no es similar a la de insatisfacción, debido a que en muchos casos no todo es como parece sin tener la certeza de una respuesta del mismo trabajador, que como se mencionó anteriormente se puede implantar diferentes estrategias para generar satisfacción pero esto en cierta medida puede provocar lo contrario que es la insatisfacción. (p. 46)

<b>Factores Motivacionales</b>	<b>Factores Higiénicos</b>
<b>Contexto del puesto</b> (que sienten una persona respecto a su puesto)	<b>Contexto del puesto</b> (que sienten una persona respecto a la empresa)
Trabajo en Si	Condiciones de Trabajo
Realización	Administración de la Empresa
Reconocimiento	Salario
Desarrollo Profesional	Relaciones con el supervisor
Responsabilidad	Prestaciones y servicios sociales

**Figura 2.** Chiavenato, I. (2011). *Factores motivacionales y factores higiénicos.*

Estos son los elementos que comprenden a los factores motivacionales o intrínsecos, donde se explicará detenidamente cada uno de ellos

- Condiciones de trabajo.
- Administración de la empresa.
- Salario.
- Relaciones con el supervisor
- Prestaciones y servicios sociales. (Chiavenato,2014)

#### **a) Condiciones De Trabajo**

Según Chiavenato (2014) afirma:

Que una buena condición laboral no solo gira en torno al sueldo que percibe un trabajador sino por diferentes motivos que lo involucra en su desenvolvimiento laboral y en su vida social dentro de la empresa, tengamos un claro ejemplo de que si la empresa no cuenta con los materiales adecuados para realizar una función de trabajo, la persona quien este encargada en dicho puesto no se podrá desempeñar de la mejor manera

y solo provocara estrés en el colaborador debido a dicha deficiencia que presenta la misma organización. (p.48)

#### **b) Administración De La Empresa**

De acuerdo Chiavenato (2014) considera que: La administracion de una empresa se encarga de manejar todas las areas que cuenta dicha entidad, no solo el hecho de observar sino de dirigir y encontrar deficiencias si en caso se presente para que pueda ser corregido, esto involucra aspectos tecnologicos, material y grupo humano de personas, que entre todos se busca la manera de alcanzar las metas que se tiene establecida. (p.9)

Montoya & Boyero (2016) considera que:

Para que una empresa pueda alcanzar los objetivos que se tiene trazado, debe haber una coherencia entre las estrategias que se brinda al capital humano con las metas que tiene trazado la organización, si estos dos aspectos están alineados se podrá conseguir múltiples beneficios para la empresa. (p.5)

De acuerdo a Pozo (2016) afirma que las organizaciones:

Tienen un motivo de ser creado, y para que se cumpla dicho motivo tiene que contar con ciertos aspectos como un capital humano, una infraestructura donde se realice los trabajos y de contar con normas que deben ser respetadas por los trabajadores para que no ocurra incidencias dentro de la organización. Pero además también se presenta cierta necesidades como el de motivar al grupo para que puedan desempeñarse de la mejor manera y den todo de sí en su productividad laboral. (p,3)

### **c) Relaciones Compañeros Y Supervisor**

Como ser social el hombre Chiavenato (2014) afirma:

Las personas desde su percepción humana han ido interactuando con sus semejantes para poder desenvolverse socialmente, es así que también en las organizaciones debe surgir dicho aspecto de poder socializar entre los compañeros de trabajo y sus supervisores, ya que en cierta medida ayuda a que la persona pueda distraerse de toda la carga laboral que trae sus funciones y muy aparte de que teniendo grupo de amistades las personas se sienten satisfechas de pertenecer a una empresa logrando una motivación personal. (p. 98)

Según Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavides Rodríguez (2020) considera de manera general:

Las organizaciones tienen que contar con un buen líder para que pueda orientar el camino al logro de los objetivos a todo el capital humano, en este caso dicha función radica en el jefe o encargado de la empresa, que tiene la misión de guiar a todo su grupo humano, pero esto trae buenos resultados cuando existe una buena relación entre todas las personas que integra la organización, jefes y subordinados. (p.385)

### **d) Salario**

De acuerdo Chiavenato (2011) afirma:

Que se trata de una compensación económica que percibe una persona por el trabajo que realiza dentro de una organización, que puede ser de manera directa como lo es el pago en efectivo en persona, o de manera indirecta



mediante un depósito en una cuenta bancaria del trabajador. Además que existe ciertos beneficios que goza un trabajador cuando pertenece a una empresa muy aparte del salario que percibe, como son los bonos en caso tenga una mayor productividad o el de incentivos como liquidaciones y gratificaciones. (p. 234)

#### **e) Prestaciones Y Servicios Sociales**

Chiavenato (2011) define Las prestaciones sociales:

Como todos aquellos aspectos que que influyen en la vida de forma indirecta de un trabajador, los cual les brinda una bonificación que le sirve para su vida personal, como es el caso de las prestaciones de servicio de salud que tienen las personas al pertenecer a una organización, dicho seguro le sirve para que el trabajador se pueda atender en cualquier centro de salud que este vinculado a su seguro. Otro aspecto son el de las bonificaciones que ofrecen las organización como es el caso de cubrir los gastos de transporte y alimentación, los mas conocidos como gastos de viaticos que hacen los trabajadores cuando la organización que pertenece se encuentra lejos del lugar donde vive, del mismo modo existe otros aspectos sociales que brinda la organización dependiendo la politica con las que cuenta. (p. 264)

#### **B. Teorías de la motivación**

De acuerdo a Cruzado & Tejada (2018) afirma que: “Existe dos características de como motivar a las personas, dichas teorías son la de contenido y procesos, estas influyen en la motivación laboral que van adquirir un trabajador” (p. 13)

## ▪ Teorías De Contenido

Según Cruzado & Tejada (2018) define : “Hace hincapié en la manera indirecta que se busca motivar a los trabajadores, el de ofrecerle un adecuado área para que se pueda desenvolver y con sus respectivas comodidades” (p. 13). Tenemos un claro ejemplo a las siguientes teorías:

- De la Motivación – Higiene, Frederick Herzberg.
- De la Pirámide de las Necesidades, Abraham Maslow.
- De McClelland de las Necesidades, David McClelland.
- “X” y Teoría “Y”, Douglas McGregor. (Cruzado & Tejada, 2018)

## ▪ Teorías De Proceso

Según Dimitrova (2017):

Hace referencia al aspecto laboral misma de la persona, de su rendimiento dentro del trabajo, si la persona toma conciencia que está cumpliendo de buena manera sus funciones mismas del trabajo o si le falta mejorar ciertos aspectos para que pueda ser mejor, si la persona observa que no está realizando un buen trabajo y que esto se muestra en sus resultados finales se sentirá desmotivado. (p. 23)

- Teoría de las Expectativas. (Víctor Vroom)
- Teoría de la finalidad (Locke)

### 1. Teoría de la Pirámide de las Necesidades. (Abraham Maslow)

Las necesidades humanas de acuerdo Chiavenato (2011):

Están ubicadas de manera ascendente que buscan adquirir con el paso del tiempo cada persona y lo cual busca la motivación desde la básica que son las

necesidades primarias como el de poder dormir o comer y todo lo que respecta a la vida de la salud de una persona, hasta la cúspide que es el sentido de la autorrealización, donde una persona se siente realizada en todos los aspectos de su vida.

### **I. Necesidades fisiológicas**

Confome Rojas (2017) define aquellas necesidades:

**Son aquellas necesidades básicas que tiene cualquier ser humano, como el aspecto de poder alimentarse y dormir ya que si no lo haría no podría sobrevivir, estas necesidades satisfacen la vida humana además que esto es un ciclo debido a que todos los días tiene que seguir dichos procesos**

### **II. Necesidades de seguridad.**

De acuerdo Rojas (2017) las necesidades de seguridad

Una vez que la persona haya cubierto las necesidades primarias, esta buscara satisfacer las necesidades de conseguir un empleo y de que no sea corrido ya que depende de dicho empleo para que pueda satisfacer su alimentación y su vida propia personal.

### **III. Necesidades de afiliación o aceptación**

Chiavenato (2011) afirma: .Son aquellas necesidades que tiene una persona para lograr una adecuada vida social, contar con amigos poder tener una pareja y de que se sienta aceptado dentro de la sociedad” (p. 44)

#### **IV. Necesidades de estima**

O también denominadas necesidad de reconocimiento, una vez que la persona se sienta pertenecido dentro de la sociedad esté buscando la manera de que sea reconocido como un buen ejemplo como persona y para que esto suceda tiene que obtener logros o distintivos para que tenga dicho reconocimiento por parte de la sociedad. (Rojas, 2017)

#### **V. Necesidad de autorrealización.**

Chiavenato (2011) afirma: “Es definida como aquella necesidad donde la persona logra el éxito debido a que ya ha logrado todas las necesidades primarias y esto le permite a que se encuentre siempre motivado a seguir con una vida de éxito”. (p. 44)

Según Peña & Villón (2018) Clasifica a las necesidades secundarias en tres niveles:

El primero que representa a las necesidades sociales donde la persona busca el socializar con otros individuos y consiga su aprobación dentro de la sociedad, el segundo que menciona que luego de estar incluido en la sociedad la persona busca sobresalir para que pueda ser reconocido y admirado, mientras que el tercero es la necesidad de alcanzar el éxito como persona donde la persona adquiere nuevas destrezas para conseguir su máximo potencial. (p.183)

## 2. Teoría de las necesidades de McClelland

Turienzo (2016) afirma:

Que David McClelland hace incapie de que las personas verán su motivación de acuerdo a las necesidades que hayan adquirido en la infancia, lo cual determinara su desenvolvimiento en la etapa posterior de su vida como el de poder salir adelante o de socialización. (p.52)

Encontramos las Necesidades De Logro, Peña (2016) lo define como:

Aquellas habilidades que tienen las personas y las ponen en práctica para lograr la eficiencia en las actividades que realiza, ya que existe personas que se sienten bien satisfechas cuando la actividad que realizan sale de manera excelente. (p.19)

Las personas con necesidad de poder de acuerdo a Turienzo (2016) menciona que:

Son aquellas personas que tienen el carácter de ejercer una influencia frente a otros, de ser tomado en cuenta como un guía o líder pese a que pueda llevar o no un buen mandato, en la parte organizacional son aquellos trabajadores que desean que su palabra sea escuchada y desean tener un rol de jefe, a este tipo de personas se le puede motivar brindándole participación para que pueda dar sus recomendaciones acerca de las cosas que él considere. (p.52)

Turienzo (2016) define a las personas con necesidad de afiliación:

Son las personas que buscan ser incluidos dentro de un grupo social, para que puedan aportar en actividades cotidianas, aquellas personas tienen un alto grado de participación y de interacción con el grupo a cual pertenezcan, esto

en las organizaciones es algo necesario ya que con ello se fomenta el buen clima laboral. (p.53)

De acuerdo Chaparro (2006) considera que esta teoría ayudo a comprender:

De que las organizaciones deben entender el comportamiento que tienen sus trabajadores, que esto se ve reflejado en su desempeño laboral, ver que hay aspectos que le motivan indirectamente a poder trabajar de manera optimista como el caso de que ellos sean tomados en cuenta con sus aportes o el simple hecho de poder socializar con los compañeros de la empresa, esto hace que tenga amigos dentro de la entidad y pueda socializar y así distraerse en parte de la gran carga laboral que posee. (p.10)

### **3. Teoría X e Y (McGregor, 1960)**

Douglas McGregor desarrolló su obra “The Human Side Of Enterprise”, donde expone su teoría motivacional donde explica dos modelos contrapuestos sobre el ser humano, La Teoría X con características totalmente negativas, La Teoría Y con características y estilos totalmente positivos que posee un trabajador dentro de una organización.

Según Peña (2016) la Teoría X:

Es aquella teoría que indica que las personas solo trabajan por el hecho de conseguir el dinero a cambio, de que no se sienten disgustos desgastándose físicamente para un beneficio de un tercero, por ello no se entregan totalmente debido a que busca su seguridad personal.

Según Peña (2016) la Teoría Y:, de manera general, los trabajadores:

Menciona que los trabajadores tienen grandes habilidades para poder desempeñarse en actividades laborales, y de que pueda resolver los

problemas que se presentan en sus actividades cotidianas, y esto les motiva ya que se sentirán satisfechos como el potencial de persona que son y se ve reflejado en los resultados.

#### **4. Teoría de Víctor Vroom**

Según Dimitrova (2017) afirma:

La existencia de dos tipos de, que una se trata de que el trabajador sabe lo que desea en la empresa y conoce las actividades en las que se desempeña y la el otro tipo comprende la relación que guarda entre el esfuerzo que demanda dichas tareas. (p.25)

La teoría de las expectativas, que en su momento fue muy acogida, se expresa en dígitos matemáticos dando el resultado de la siguiente ecuación  $\text{Motivación} = \text{Valencia} \times \text{Expectativas} \times \text{Instrumentalidad}$ . (Turienzo, 2016)

De acuerdo a Peña (2016) Define la relación de esfuerzo y desempeño (V):

Evalúa el rendimiento que realiza una persona en un trabajo determinado a cambio de algo externo (donde se menciona a las compensaciones económicas que va a recibir el trabajador), o factor interno (donde se encuentra la satisfacción de la persona por realizar dicha actividad). El valor es de 1 desea lograr algo y -1 deseo de huir de algo.

De acuerdo a Peña (2016) Define la relación de desempeño recompensa (E):

Evalúa la capacidad de un individuo que tiene para poder alcanzar las metas que tiene propuesto, donde conoce su potencial que le va a llevar poder alcanzarlo.

De acuerdo a Peña (2016) Define la relación de recompensa y metas personales (M):

La Instrumentalidad. Evalúa en que medida la persona considera que lo prometido por la organización se hará realidad. Se puede entender como el grado de creencias en la que las recompensas de la organización puedan satisfacer las necesidades del individuo, oscila entre un valor de 1 (creencia total) y -1 (creencia nula).

## **5. Teoría de Locke del establecimiento de metas u objetivos**

Edwin A. Locke fue un psicólogo considerado el pionero en el desarrollo de la teoría de establecimiento de objetivos.

De acuerdo Dimitrova (2017):

Para que la persona pueda realizar alguna acción necesita un estímulo que lo pueda realizar, dicho estímulo dependerá en gran medida de la motivación que este pueda generar para no solo realizar dicha acción sino para que pueda esforzarse para el logro de objetivos (p.28)

Según Peña (2016) afirma: “Para que un trabajador pueda desempeñarse de la manera más eficiente, debe contar con habilidades y conocimientos y así alcanzar una buena productividad para lograr las metas establecidas” (p.23).

Según Peña (2016) afirma:

Que una organización debe contar con objetivos claros que puedan ser alcanzados y de que estos sean involucrados a los trabajadores para que puedan desempeñarse de la manera más productiva para que esto pueda ser logrado, para ello además se debe considerar las opiniones de parte de los trabajadores para que esto sea considerado dentro de los lineamientos en los



objetivos que se van a poner con lo cual así también los trabajadores se sentirán más comprometidos. (p.23)

### **2.2.2.LA PRODUCTIVIDAD**

De acuerdo a Rojas (2017): la productividad mayormente se divide en dos componentes:

Esto radica en dos aspectos principales, que es la Eficiencia y la eficacia. La eficiencia que es el resultado de los logros obtenidos con la cantidad de elementos que fueron utilizados para alcanzar dichos logros, para que esto suceda se pueda optar por mejorar los tiempos perdidos en cosas que son innecesarias, mientras que la eficacia es la medición de que si dichos logros obtenidos son igual o mejor a lo que estaba programado. (p.19)

Organización Internacional de trabajo (2016) afirma:

Que la productividad en una empresa puede ser mejorada siempre y cuando se logre identificar las falencias que exista en algunos de los procesos con las que cuenta dicha institución, esto hace mención desde las entradas de los productos hasta la salida y el reparto, todo estos aspectos influirán a que el rendimiento de las personas sean buena o deficiente por lo tanto se tiene que realizar dicha inspección para mejorarlas, como por ejemplo el de realizar nuevos procesos donde se pueda disminuir el tiempo para la consecución de un bien en específico brindando capacitaciones al personal o el de implementando maquinaria de último modelo para mejorar la productividad. (p.15)

## **A.Dimensiones**

### **I.Factores internos**

Según la Organización Internacional De Trabajo (2016):

Son todos aquellos aspectos que puede ser manejado por el encargado de la entidad, ya que incluye problemas que él puede solucionar como el de buscar la motivación de sus empleados para que se sientan felices en la realización de sus actividades, o con respecto a los productos finales que salen debido a la calidad de materia prima que se adquiere y de acuerdo a las maquinarias con las que se cuenta (p.9)

Para esta investigación se consideró los siguientes elementos para los factores internos:

- Disponibilidad con los insumos
- Competitividad y motivación en los trabajadores
- Capacitación

#### **a) Disponibilidad con los insumos**

Universidad Católica Boliviana San Pablo (2007) afirma:

Para que una empresa pueda funcionar correctamente sera necesario de que se cuente con toda la disponibilidad de los insumos, que en este casi son los equipos, materiales y las instalaciones, para que se pueda lograr la consecución de los objetivos. Por ello, se tiene llevar una adecuada planeación para que se determine la cantidad de todos los recursos que se van a utilizar y verificar si es el correcto. (p.10)

**b) Competitividad y motivación de los trabajadores**

De acuerdo Organización internacional del trabajo (2016) define:

Para que un trabajador pueda rendir siempre de forma óptima es necesario que esté siempre se encuentre motivado, ya que esto le permitirá esforzarse y poder lograr una buena productividad. Para que el colaborador se sienta motivado, tiene que satisfacer ciertos aspectos que cualquier persona considera indispensable en su vida, como el aspecto de generar ingresos económicos para que pueda cubrir todas sus necesidades, para ello debe contar con un trabajo seguro, luego necesita sentirse parte del grupo social, de que obtenga responsabilidades que le permiten esforzarse para sentirse productivo y aspirar a escalar posiciones jerárquicas dentro de una organización. Todos estos aspectos antes señalados permitirán que un trabajador se pueda sentir plenamente satisfecho y podrá siempre laborar motivadamente. (p.48)

**c) Capacitación**

Según Manjarrez, Boza, & Mendoza (2020) considera que la motivación:

Cuando un trabajador no cuenta con las habilidades necesarias para poder desempeñarse de la manera correcta dentro de su puesto laboral, tiende a desmotivarse y a verse perjudicado la empresa debido al bajo rendimiento que él podrá brindar, por lo cual es necesario que se le brinde las capacitaciones correspondientes para que pueda adquirir nuevas habilidad y destrezas que le permiten poder desempeñarse dentro de sus actividades de la forma más eficiente. (p,360)

Según Chiavenato (2011) afirma:

Que se trata aquel proceso de enseñanza al trabajador sobre algo en específico con la finalidad de que adquiera habilidades o destrezas que le permitan poder mejorar su actividad laboral y lograr los objetivos que tiene planeado la empresa. Brinda al colaborador nuevos conocimientos que el desconocía, que le va a permitir mejorar sus habilidades laborales y de poder tener un aspecto más responsable y eficiente en sus actividades que desempeña. (p.322)

## **II. Factores externos**

De acuerdo Organización Internacional De Trabajo (2016) afirma:

Que son considerados todos aquellos aspectos que no puede ser manejado directamente por la empresa ya que no depende de ellos que suceda, como es el clima que sucede, la realidad del día a día que se vive en los mercados por la ley de la oferta y la demanda, los impuestos que interpone el gobierno, entre otros. Estos aspectos influyen en gran medida el funcionar de la empresa ya que si no se obtiene márgenes favorables tenga que buscar otro tipo de negocio que le brinde una rentabilidad sustentable. (p.9)

Se detalla los siguientes elementos de factores externos que se consideró para este trabajo:

- Legislación pesquera peruana
- Situación del mercado
- Pandemia (COVID 19)

**a) Legislación pesquera peruana**

Ley General De La Pesca, (1992) apoya: “El funcionamiento de entidades que pertenezcan a la industria pesquera para el desarrollo de acuicultura en establecimientos privados, así como para su respectiva investigación para mejorarla” (p.6)

Ley General De La Pesca (1992) afirma: “Que se brinda el permiso correspondiente para la extracción de animales marino a las embarcaciones nacionales y extranjeras, asi como el de facilitar licencias para que se puedan procesar plantas de productos pesqueros” (p.6)

Según la Ley General De La Pesca (1992) dicta:

Los permisos necesarios para las autorizaciones y todo lo que concierne a las actividades de pesca que otorga la entidad nacional encargada que en este caso en el Ministerio de Producción, por lo que se fomenta la ley para el buen funcionamiento de los recursos del estado marítimo. Por ello brinda orientación y supervisión a todas las empresas que se dedican a dicho rubro, para que no haya ningún inconveniente en el tema pesquero y se tenga una buena economía y preservación de dicho recurso. (p.6)

**b) Situación del mercado**

Comisión Económica para América Latina (2020) afirma:

Con la llegada de la pandemia muchos sectores económicos se vieron paralizados por la forma de que podía ser un foco infeccioso para la propagación del coronavirus, en algunos casos ocurrió una recesión con los negocios que lamentablemente tuvieron que cerrar de manera temporal

y en otros casos de manera definitiva, ya que demandaba gastos como el pago de servicios y alquiler, además que nadie proporcionaba la seguridad de que en el momento inicial que se viral la pandemia podía garantizar el tiempo que esto podría en tardarse para regresar a la vida normal que antes se tenía, sectores como transporte y bancario no dejaron de operar debido a que era algo básico para la vida cotidiana mientras que otros negocios como el de estética y productos alimenticios se cerraron por varias semanas.(p.3)

**c) Pandemia (COVID 19)**

Hernández (2020) considera que la llegada del covid 19:

Genero gran carga negativa en la salud psicológica de las personas no solo por el desconocimiento propio del virus que era tan mortal que llevo al fallecimiento de miles de personas, que su cuidado a primeros inicios era el de estar encerrados dentro de sus viviendas para no relacionarse con otras personas que tal vez contaban con dicho virus dentro de su organismo, esto impacto a los trabajadores a disminuir su desenvolvimiento laboral por la misma fatiga mental que tenía por dicho aspecto que le generaba ansiedad por no saber si en cualquier momento podía contagiarse, por ello las empresas fomentaron protocolos para que sus empleados se sientan salvaguardados gracias a los protocolos de bioseguridad que se implementaron.

No solamente es un momento difícil anímicamente, también puede serlo en la productividad ya que ambos están ligados, este escenario puede provocar

ineficiencias en el trabajo de los colaboradores. Generalmente la productividad si es alta se debe a operaciones bien realizadas por los trabajadores.

### **2.3. Bases filosóficas**

Según Perret (2016) desde su perspectiva conceptualiza a la motivación:

Como el estímulo que tiene una persona para poder alcanzar todo aquello que se proponga, sin la necesidad de poder retroceder por los obstáculos que se le pueda presentar en el camino, ya que la persona al conseguir dicho propósito por el cual a sido motivado se sentirá satisfecho, en las empresas dicho estimulo hace que los trabajadores se desempeñen de la mejor manera y de que puedan alcanzar los objetivos que se tienen planteados. (p.15)

De acuerdo a Llano (2009) entiende a la motivación:

Como el mecanismo por el cual las personas puedan realizar cualquier actividad cotidiana, puede por una motivación o en algunos casos por obligación de que es necesario que realice dicha actividad, un ejemplo claro es de los estudiantes que quieren pasar de grado, si lamentablemente no estudian de manera correcta no podrán obtener buenas notas y en dicho aspecto su motivación puede ser adquirir las mejores notas o en otro aspecto el de la obligación de estudiar para poder ser alguien en la vida. (p.17)

### **2.4. Definición de Términos básicos**

#### **1. Motivación**

Según Dimitrova ( 2017) La motivación laboral está ligada con la productividad

Y esto es algo muy cierto, ya que de nada vale contar con los mejores trabajadores si la persona encargada de manejarlos no maneja una buena manera de buscar su motivación para que puedan tener una buena productividad, ya que se sentirán alegres y satisfechas para poder desempeñarse de la manera más entusiasta.. (p.32)

## **2. Productividad**

Es considerada el grado de producción que logra tener una persona con respecto a un rendimiento normal por así denominarlo, para que la persona pueda superar dicho rendimiento habitual que tiene existe factores que inciden en ello como lo es la motivación. (Fontalvo, De La Hoz & Morelos, 2018, p.49).

## **3. Factor Intrínseco**

Es aquel factor que dependerá del trabajador mismo, que le nazca a él dicho deseo como lo es el de trabajar, por amor a hacer algo y no estar de manera apagada dentro del hogar, además para recibir un incentivo económico de por medio. Dimitrova (2017)

## **4. Capacitación**

Chiavenato (2011) define: “Como el fomento de nuevas habilidades de parte de una tercera persona, para que pueda brindar nuevas habilidades o conocimientos a los colaboradores de una entidad con el propósito de que pueda desarrollar un mejor trabajo.” (p.323)

## **2.5. Hipótesis de Investigación**

### **2.5.1. Hipótesis General.**

“La motivación tiene influencia en la productividad en los trabajadores de la empresa pesquera Grobet S.A.C, en el contexto del COVID 19 del distrito de supe año 2022”.



### **2.5.2. Hipótesis Específicas.**

**H1:** “Los factores Intrínsecos de Herzberg tiene influencia en la productividad, en los trabajadores de la empresa pesquera Grobet S.A.C, en el contexto del COVID 19 del distrito de Supe año 2022”.

**H2:** “Los factores extrínsecos de Herzberg tiene influencia en la productividad, en los trabajadores de la empresa pesquera Grobet S.A.C, en el contexto de COVID 19 del distrito de Supe año 2022”.

## **2.6. Operacionalización De Variables**

LA VARIABLE X E Y: variables son cualitativas y policitemias

### **2.6.1. La Variable Independiente**

**X:** La Motivación

### **2.6.2. La Variable Dependiente**

**Y:** La Productividad

### OPERACIONALIZACION DE VARIABLES E INDICADORES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Unidad de medición	Nivel de medición	Escala
<b>VARIABLE I</b>  <b>LA MOTIVACIÓN</b>	Según Chiavenato, (2017) afirma que: La motivación se trata acerca de un estímulo que obtiene la persona que le permite poder actuar de una mejor manera a las actividades o cosas que se encuentra realizando, y dicho estímulo puede ser producto por motivos internos o externos de la misma persona. (p.41)	<b>FACTORES MOTIVACIONALES O INTRINSECOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enriquecimiento del puesto</li> <li>- Desarrollo profesional</li> <li>- Reconocimiento</li> <li>- Formación</li> <li>- Responsabilidad.</li> <li>- Participación en la toma de decisiones</li> </ul>	<b>1-7</b>	Bueno Regular Deficiente	<b>Ordinal</b>	Likert
		<b>FACTORES HIGIÉNICO O EXTRINSECOS.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones de trabajo</li> <li>- Administración de la empresa</li> <li>- Relaciones compañeros y supervisor</li> <li>- Salario</li> <li>- Prestaciones y servicios sociales</li> </ul>	<b>8-18</b>	Bueno Regular Deficiente		
<b>VARIABLE II</b>  <b>LA PRODUCTIVIDAD</b>	<b>Organización Internacional de trabajo, (2016)</b> afirma: “La productividad es el uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar el agregado añadido de productos y servicios. Dentro de una organización para poder mejorar la productividad es necesario ahorrar costos y tiempos perdidos, logrando dichos aspectos se podrá considerar que la productividad que cuenta la empresa ha mejorado. (p.1)	<b>INTERNOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disponibilidad de los recursos</li> <li>- Competitividad y motivación de los trabajadores</li> <li>- Capacitación</li> </ul>	<b>19-30</b>	Bueno Regular Deficiente	<b>Ordinal</b>	
		<b>EXTERNOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Legislación pesquera peruana</li> <li>- Situación del mercado</li> <li>- Pandemia (COVID 19)</li> </ul>	<b>31-35</b>	Bueno Regular Deficiente		

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Diseño metodológico**

##### **3.1.1. Enfoque de la investigación**

Hernández, Fernandez, & Baptista (2014) afirma:

Una investigación es cuantitativa porque se va a recepcionar e interpretara datos e información, para comprobar y constatar hipótesis, previamente mencionadas.

También porque a través de las encuestas (preguntas cerradas), que se utilicen permitirán a estandarizar las respuestas, para que se puedan presentar de manera estadística los resultados, de tal manera poder medir la realidad, con el fin que estos se puedan generalizar, (es decir lo que se concluya con esa población estudiada, se pueda aplicar a otras poblaciones similares).

##### **3.1.2. Nivel de Investigación**

Afirma que los estudios correlacionales Hernández, Fernandez, & Baptista (2014):

El actual trabajo es de nivel correlacional, de tal manera busca comprender el comportamiento que tiene una variable en proporción de la otra, debido que este es un estudio que busca conocer y entender la relación existente entre ambas. (p.94)

Hernández, Fernandez, & Baptista (2014) afirma:

Que los estudios descriptivos nacen con el propósito de que la información que ha sido recabada demuestre relaciones e indica el estudio tal como está. Con lo cual

solo pretenden medir o recopilar información de manera independiente o agrupada de las variables de estudio. (p. 92)

Esta investigación es de tipo descriptivo puesto que muestra la realidad tal como se presenta el hecho u objeto de estudio en un espacio y tiempo determinado. De tal manera mediante la observación, recolección y registro de la información como datos, nos permitirá explicar a detalle el fenómeno o hecho, sin introducir alteraciones o distorsiones de la realidad (Rojas, 2015).

### **3.1.3. El Diseño de investigación**

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) afirma que en:

El diseño no experimental, es aquella donde no se interfiere en las variables descritas ya que solo se observan lo que ocurre sin manipularla. Debido a que solo se observa lo sucedido, no se llega a inferir en la manipulación para alterar los resultados. (p. 152)

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) afirma “Que una investigación transversal es cuando se observa las variables en un momento específico, similar a como si fuera una fotografía que se da en cierto momento” (p.154).

Es transversal y no experimental debido que se recolectaron datos en un solo tiempo determinado, con el fin de poder describir una fiel realidad de ambas variables, la motivación y la productividad, de la empresa Grobet S.A.C, respectivamente el área de producción, de tal manera poder indagar la influencia existente entre ambos.

## **3.2. Población Y Muestra**

### **3.2.1. La Población:**

Gómez, Keever, & Novales (2016) afirma:

La población comprende a un conjunto de seres que comparten características en común para poder ser estudiadas y que dependiendo de su tamaño podrá analizarse si es factible abarcar a la totalidad de la población para poder estudiarla o si será necesario la realización de una muestra para poder reducir dicha cantidad. (p.202)

El universo total estudiado, es el área de producción de la empresa Grobet S.A.C, la cual está conformada por los trabajadores de planta, que son un total de 60 y los trabajadores de la parte administrativa, que son un total 10, entonces nuestra población final a estudiar es de 70 trabajadores.

- **Los colaboradores que participan en el proceso de producción:**
  - Los Trabajadores Dedicados A La Descarga Del Pescado
  - Operarios De Calderas
  - Operarios De Balanza
  - Operarios Que Controlan Proceso De Cocina
- **Los trabajadores encargados de la administración de planta**

### 3.2.2. Muestra

Como dice Gómez, Keever, & Novales (2016) Consiste en:

Es una extracción que comprende a toda una población, con el objetivo de disminuir la cantidad de objeto de estudio para pueda ser mejor analizada.  
(p.205)

Para el estudio de esta población, se efectuó un muestreo probabilístico, debido que todos los trabajadores cuentan con la probabilidad de ser escogidos, a

partir de ahí conseguiremos el grupo personas a las cuales se estudiará en esta investigación.

Hernández, Fernandez, & Baptista (2014) define:

Que el muestreo probabilístico se trata de realizar una selección reducida de la población de manera aleatoria, por lo que cualquier individuo puede ser seleccionado ya que es algo al azar selección. (p. 177)

Se realizará la siguiente fórmula para hallar la muestra correspondiente ya que la población que se estudio es finita.

$$n = \frac{z^2 P Q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

Reemplazando:

$$n_0 = \frac{(1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5) \times 70}{(0.05)^2 (70 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = 59$$

### TAMAÑO DE POBLACIÓN Y MUESTRA

<b>MUESTREO ESTRATEFICADO</b>			
<b>UNIVERSO</b>	<b>PROBLACIÓN</b>	<b>PROPORCIÓN</b>	<b>MUESTRA</b>
<b>TRABAJADORES DE PLANTA</b>	<b>60</b>	<b>0.8571428571</b>	<b>51</b>
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO DE PLANTA</b>	<b>10</b>	<b>0.1428571429</b>	<b>8</b>
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>1</b>	<b>59</b>
<b>TAMAÑO DE LA MUESTRA POR FORMULA</b>	<b>59</b>		

### **3.3. Técnica de recolección de datos**

Para poder ejecutar nuestro instrumento se coordinará primeramente con los encargados de la empresa Pesquera Grobet S.A.C, de tal manera este nos otorgué el permiso correspondiente para llevar a cabo nuestro trabajo de investigación con nuestra población seleccionada, los trabajadores pertenecientes al área de producción.

Los cuestionarios se aplicarán a los trabajadores de manera individual, de acuerdo, a la división de nuestra muestra estratificada señalado anteriormente, la cual tendrá un tiempo de duración como máximo de 20 minutos.

La encuesta se realizará de manera presencial , la cual se entregara a una encargada de la empresa Pesquera Grobet S.A.C, la cual entregara a los trabajadores de manera fisica, la cual inicia especificando las instrucciones correspondientes, para lograr que estas sean lo más sinceras y apegadas a la realidad se mencionara que estas son anónimas, lo cual permitira que haya un mayor grado de libertad al ser contestadas.

Una vez que el trabajador haya concluido con la encuesta, se verifica que todas las preguntas estén contestadas y llenadas de manera correcta.

#### **- Encuesta**

Este es un método de recopilación de información primaria y cuantitativa la cual emplearemos para poder conocer las diversas opiniones dirigido a nuestra muestra seleccionada de la población (Luna, 2013).

#### **- Cuestionario**

Este formulario sera ejecutado a nuestra muestra de estudio, los colaboradores pertenecientes a la empresa pesquera Grobet S.A.C, el cual contara de 35 Ítems, de tal manera 18 items estan destinados para poder evaluar nuestra primera variable que es

“Motivacion Laboral”, los otro 17 para poder medir nuestra segunda variable “Productividad”.

#### **- Escalas**

Esto ayudara a poder conocer las diferentes opiniones de los tabajadores de la empresa Grobet S.A.C, se empleara la escala de linket a travez de ello los trabajadores podran dar su valoracion, para la primera variable (1= Totalmente Desacuerdo, 2= Desacuerdo, 3= Ni De Acuerdo Ni Desacuerdo, 4= De acuerdo, 5= Totalmente De Acuerdo), para la segunda variable (1=Nuca, 2= Casi Nunca, 3 = A veces, 4= Casi Siempre, 5= Siempre)

### **3.4. Técnica para el procesamiento de la información**

Primeramente, se empezará recolectando la información general, lo que concierne en la búsqueda tanto de libros del tema de estudio, repositorios de universidades, revistas electrónicas, artículos relacionados con el tema.

El segundo paso que se llevara a cabo es la organización de todos los componentes que necesitaremos para llevar a cabo la recolección de nuestra información, lo que consiste en realizar el diseño, elaboración del instrumento (cuestionario), que nos ayudara en la obtención de la información deseada de los trabajadores pertenecientes a la empresa Grobet S.A.C.

Últimamente, en esta etapa se desarrollará el procesamiento de nuestra información obtenida, como también en su interpretación y el análisis de los mismos, a través de las cuales llegaremos a las conclusiones finales donde podremos constatar o refutar nuestras hipótesis planteadas.



Para este estudio utilizaremos el popular procesador Statistical Package of Social Sciences (SPSS versión 28). A través del cual nos ayudara a realizar las tabulaciones correspondientes. Mientras que en las hipótesis se utilizará el estadístico Spearman

#### **a. Descriptiva**

Hernández, Fernandez, & Baptista (2014) considera que el investigador “Una investigación tiene que ser bien analizada por el investigador para que pueda realizar su conceptualización y análisis de los resultados estadísticos que se podrá obtener de la población estudiada” (p. 92).

Posteriormente luego de recabar los datos, se realizará el procesamiento para la elaboración de gráficos y tablas estadísticas, que se llevará acabo del programa computarizado de análisis estadístico IBM SPSS (programa informático Statistical Package for Social Sciences versión 28).

#### **b. Inferencial**

Hernández, Fernandez, & Baptista (2014) : “El proposito de realizar un estudio, no solo comprende el aspecto teorico sino que gracias a dichos conceptos y a la recabazion de datos numericos se podra podrar o rechazar las hipotesis que se tienen planteadas y con lo cual ver su importancia en la sociedad” (p. 299).

Las estadísticas de la población son conocidos como parámetros, estos no son medidos sin embargo nosotros lo podemos inferir y calcular a partir de los estadígrafos (resultados estadísticos de la muestra).

#### **c. Confiabilidad del instrumento**

Para poder evaluar la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach, la cual ayudara a este trabajo de investigación, para poder estimar la confiabilidad de la presente investigación.

Hernández Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, (2014) afirma:

Se realiza la confiabilidad para poder evaluar la calidad de la investigación y ver si es confiable su método de estudio. (p 294)

Por lo cual, se presenta la siguiente escala de confiabilidad:

- Coeficiente Alfa > 0.9 es Excelente
- Coeficiente Alfa > 0.8 es bueno
- Coeficiente Alfa > 0.7 es aceptable
- Coeficiente Alfa < 0.6 es cuestionable
- Coeficiente Alfa < 0.5 es pobre

Para tener una precisión de la confiabilidad de la investigación se efectuó una prueba para obtener la confiabilidad del instrumento. Posteriormente se aplicó el Software SPSS, donde se muestra los siguientes resultados:

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.947	.952	35

La confiabilidad del instrumento según la escala de Jorge es excelente porque el coeficiente de alfa de Crombach es 0,952.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Análisis de resultados

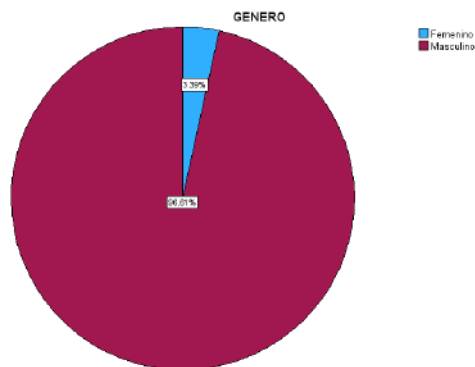
##### 4.1.1. Descripción de los datos del encuestado

*Tabla 1*

Género

<i>GENERO</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	2	3.4	3.4	3.4
	Masculino	57	96.6	96.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**Nota:** Resultados recabados del cuestionario realizado a los colaboradores en la “Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022”.



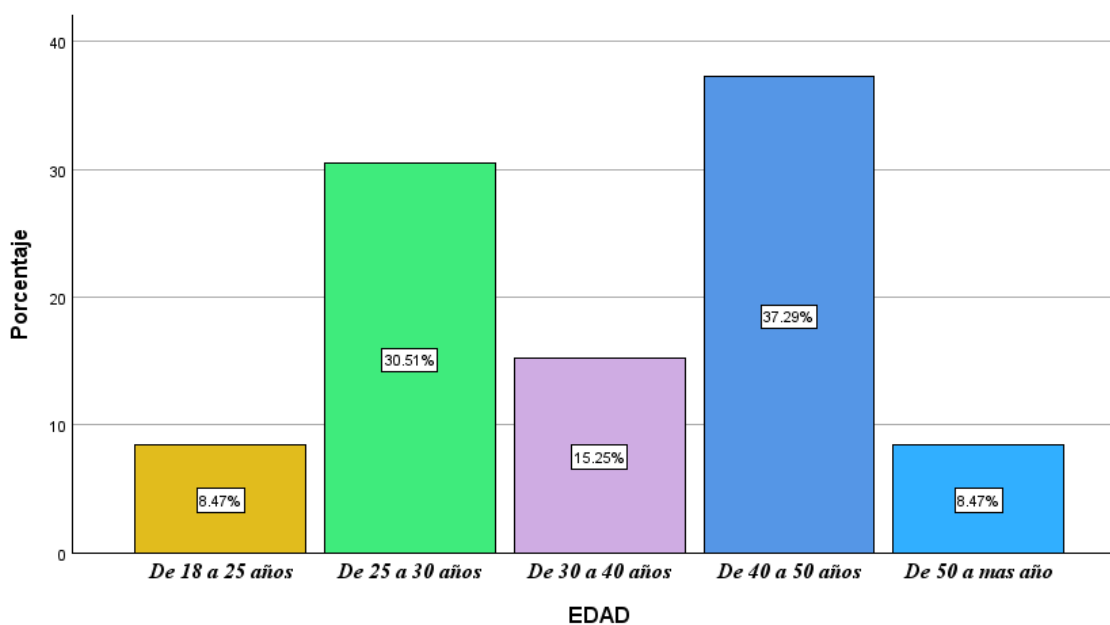
**Figura 3.** Género

Se visualiza en la Tabla 1 y figura 3, el 96.6% de los colaboradores encuestados de la “Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022” son de género masculino y el 3.4% son de género femenino, por lo que puede entender que en las empresas del sector pesquero predomina la presencia de los varones, debido a las diversas actividades que son necesarias en la pesca.

Tabla 2  
Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 18 a 25 años	5	8.5	8.5	8.5
	De 25 a 30 años	18	30.5	30.5	39.0
	De 30 a 40 años	9	15.3	15.3	54.2
	De 40 a 50 años	22	37.3	37.3	91.5
	De 50 a mas año	5	8.5	8.5	100.0
Total		59	100.0	100.0	

**Nota:** Resultados recabados del cuestionario realizado a los colaboradores en la “Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022”.



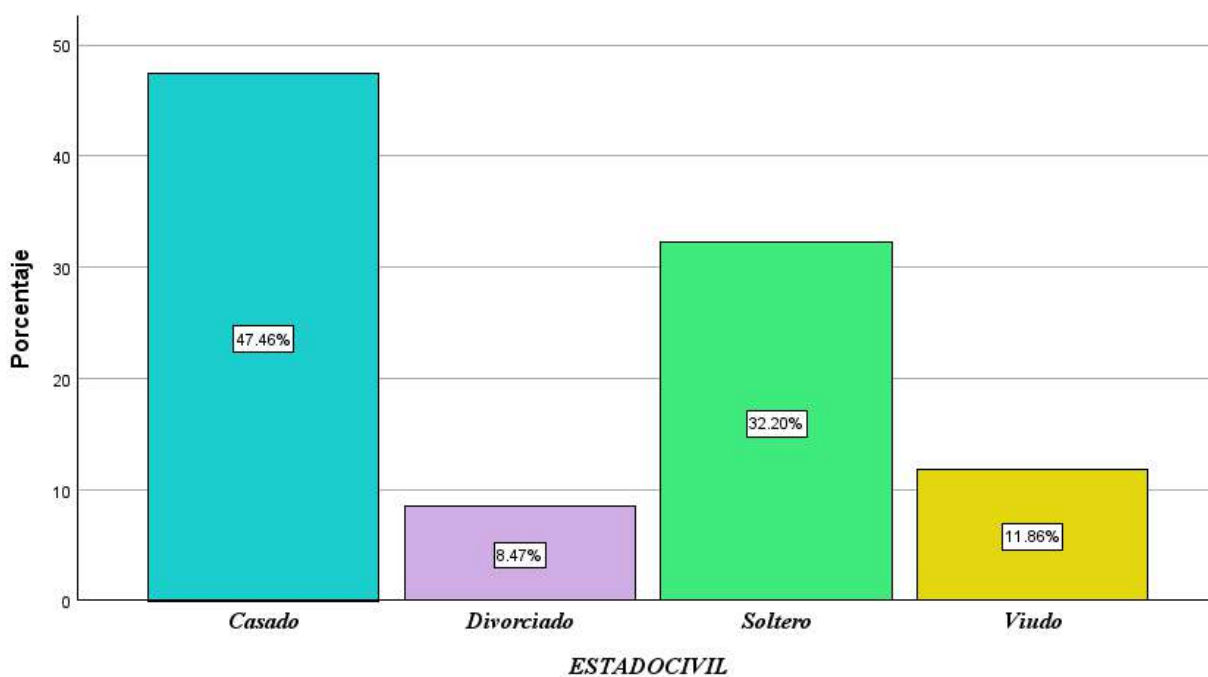
**Figura 4.** Edad

Se visualiza en la tabla 2 y figura 4, el 8% de los colaboradores encuestados de la “Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022” tienen entre 18 a 25 años de edad, un 21% tienen entre 26 a 31 años de edad, solo un 15.25% tiene entre 30 a 40 años, un 37% tiene entre 40 a 50 años de edad, y un 8% tiene más de 51 años.

Tabla 3  
*Estado civil*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casado	28	47.5	47.5	47.5
	Divorciado	5	8.5	8.5	55.9
	Soltero	19	32.2	32.2	88.1
	Viudo	7	11.9	11.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**Nota:** Resultados recabados del cuestionario realizado a los colaboradores en la “Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022”.



**Figura 5.** Estado civil

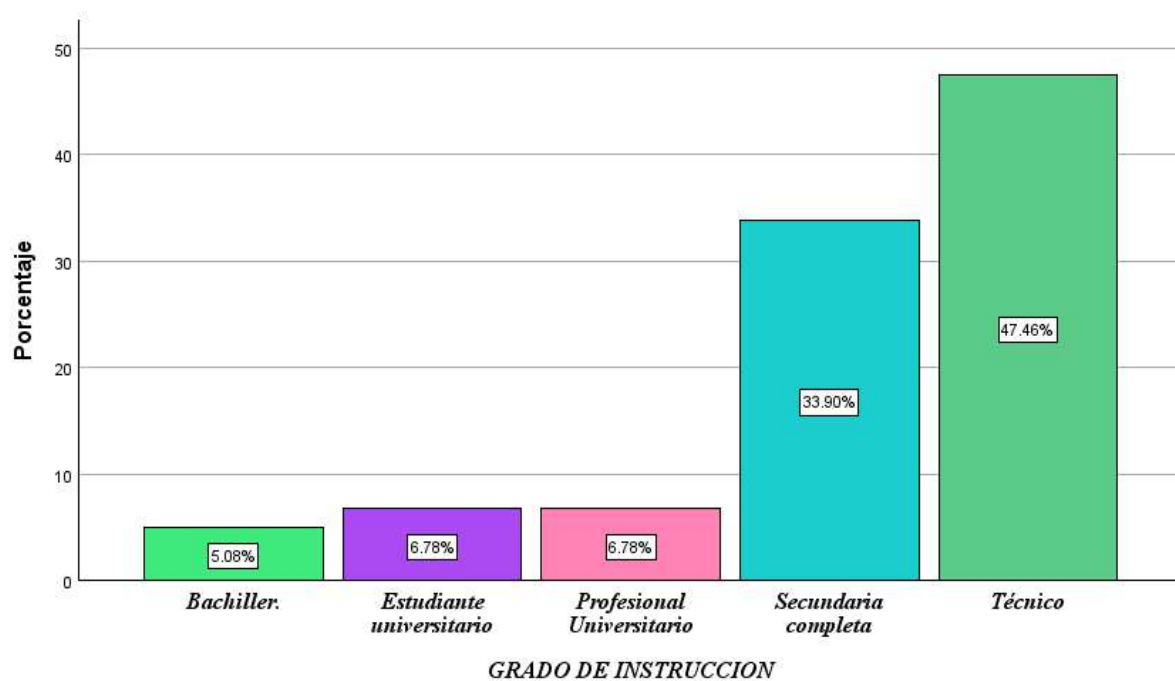
Se visualiza en la tabla 3 y figura 5, el 47% de los colaboradores encuestados de la “Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022” tienen un estado civil de Casado(a) y solo un 8% es divorciado(a), el 32% tiene un estado de soltero(a), el 12% viudo(a), por lo que se comprende que la mayoría de sus colaboradores están casados en una relación sólida dentro de la empresa Grobet, tal vez por tener una edad madura.

Tabla 4  
Grado de estudio

**GRADO DE INSTRUCCIÓN**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bachiller.	3	5.1	5.1	5.1
	Estudiante universitario	4	6.8	6.8	11.9
	Profesional Universitario	4	6.8	6.8	18.6
	Secundaria completa	20	33.9	33.9	52.5
	Técnico	28	47.5	47.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**Nota:** Resultados recabados del cuestionario realizado a los colaboradores en la “Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022”.



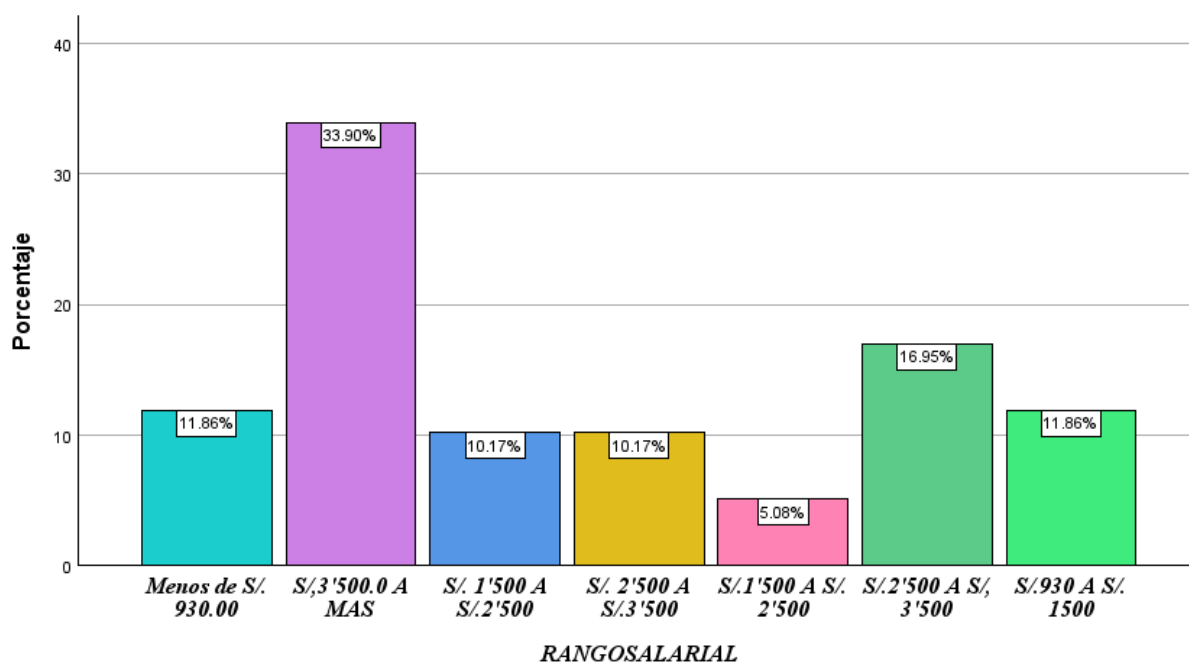
**Figura 6.** Grado de estudio

Se visualiza en la Tabla 4 y figura 6, el 47.46% de los colaboradores encuestados de la “Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022” tienen una educación Técnica, mientras que solo un 5.08% tiene un grado de Bachiller, por lo que puede entender que la mayoría de colaboradores cuenta con formación técnica dentro de la Empresa Grobet.

Tabla 5  
Rango salarial

RANGO SALARIAL		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de S/.930.00	7	11.9	11.9	11.9
	S/.,3'500.0 A MAS	20	33.9	33.9	45.8
	S/. 1'500 A S/.2'500	6	10.2	10.2	55.9
	S/. 2'500 A S/.3'500	6	10.2	10.2	66.1
	S/.1'500 A S/.2'500	3	5.1	5.1	71.2
	S/.2'500 A S/,3'500	10	16.9	16.9	88.1
	S/.930 A S/.1500	7	11.9	11.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**Nota:** Resultados recabados del cuestionario realizado a los colaboradores en la “Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022”.



**Figura 7.** Rango salarial

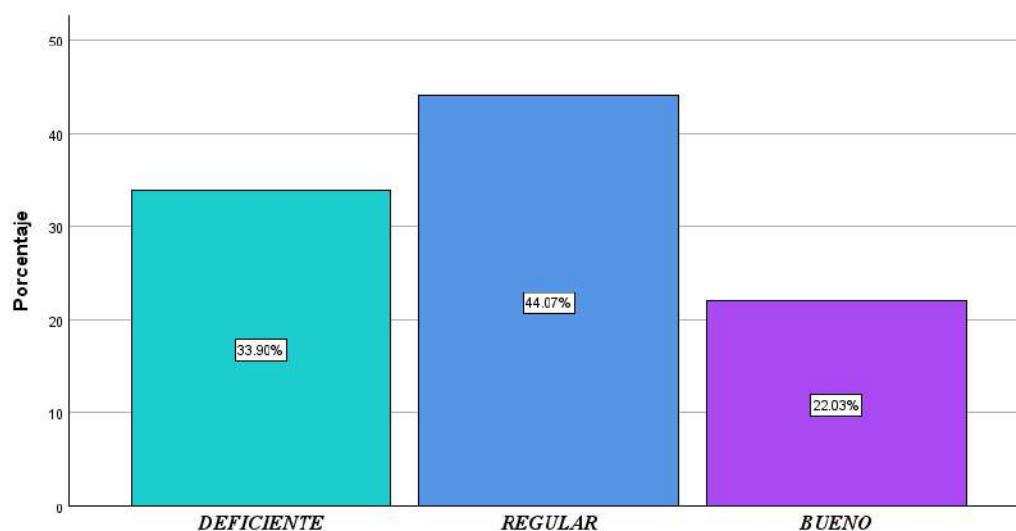
Se visualiza en la tabla 5 y figura 7, el 33.9% de los colaboradores encuestados de la “Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022” tienen un rango salarial que comprende a S/. 3'500.0 a más, mientras que solo un 5.8% tiene un ingreso que se encuentra dentro de S/. 1'500 a S/.2'500.

#### 4.1.2. Descripción de la primera variable motivación y sus dimensiones

Tabla 6  
Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	20	33.9	33.9	33.9
	REGULAR	26	44.1	44.1	78.0
	BUENO	13	22.0	22.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**Nota:** Resultados recabados del cuestionario realizado a los colaboradores en la “Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022”.



**Figura 8.** Motivación

En la Tabla 6 y figura 8 se puede apreciar que el 33.90% de los colaboradores encuestados de la “Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022” considera que la motivación es deficiente, mientras que un 44.07% lo considera como regular y un 22.03% considera que es buena la motivación que se tiene dentro de la Empresa Grobet S.A.C, por consiguiente es necesario realizar ciertas mejoras en sus diversos indicadores de esta variable, de tal manera haya una mejora constante, logrando conseguir una plana de trabajadores motivados.

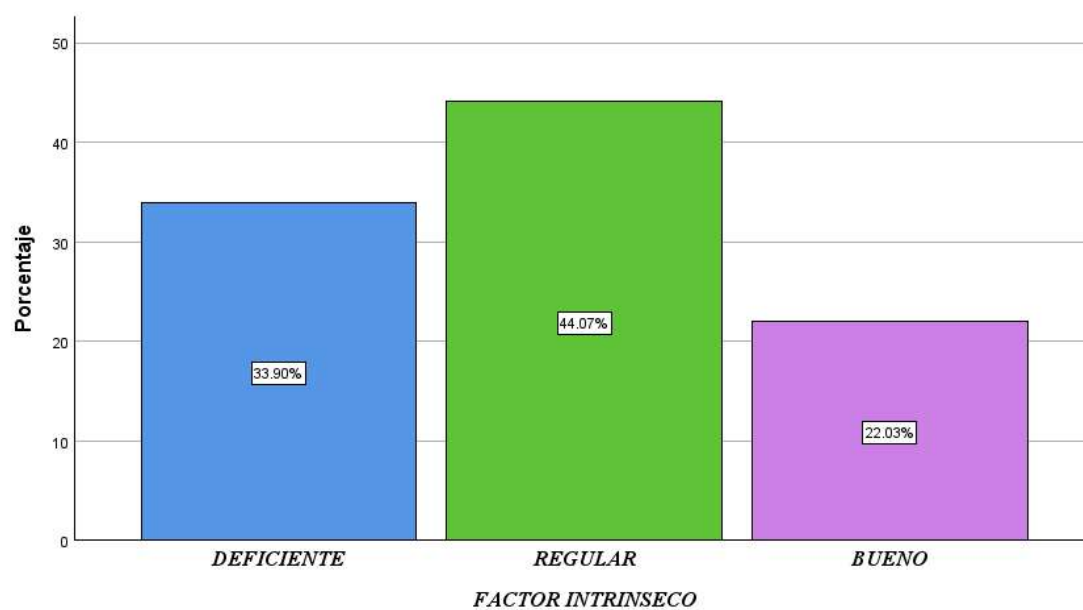


Tabla 7  
Factor intrínseco

**FACTOR INTRINSECO**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	20	33.9	33.9	33.9
	REGULAR	26	44.1	44.1	78.0
	BUENO	13	22.0	22.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**Nota:** Resultados recabados del cuestionario realizado a los colaboradores en la “Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022”.



**Figura 9.** Factor intrínseco

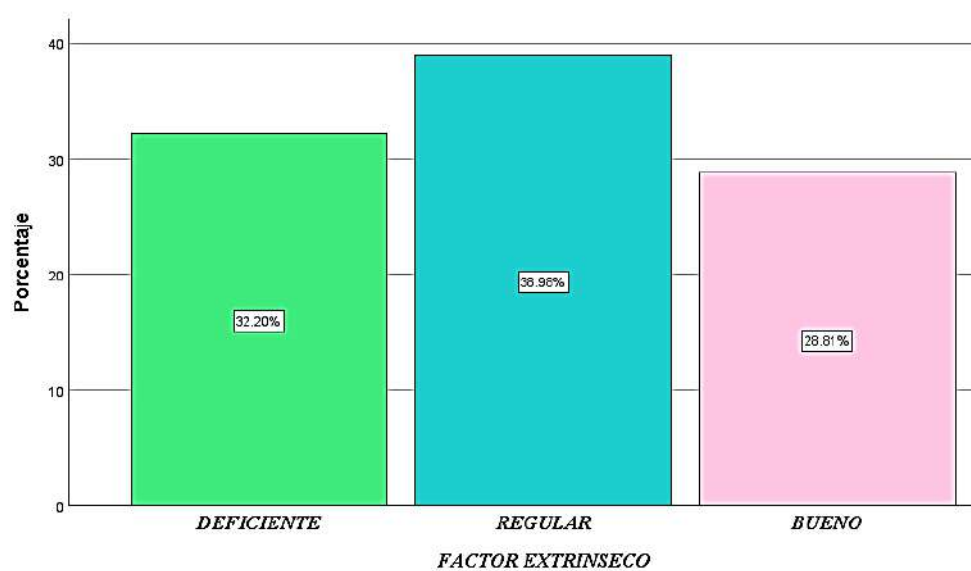
Se visualiza en la tabla 7 y figura 9, el 33.9% de los colaboradores encuestados de la “Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022” considera como deficiente los factores intrínsecos, mientras que un 44.07% lo considera como regular y un 22.03% considera como bueno los tipos de comunicación que se tiene dentro de la Empresa Grobet S.A.C, por lo que se tiene que mejorar dichos indicadores.

Tabla 8  
Factor extrínseco

***FACTOR EXTRINSECO***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	19	32.2	32.2	32.2
	REGULAR	23	39.0	39.0	71.2
	BUENO	17	28.8	28.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**Nota:** Resultados recabados del cuestionario realizado a los colaboradores en la “Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022”.



**Figura 10.** Factor Extrínseco

En la tabla 8 y figura 10, se logra apreciar que el 32.20% de los colaboradores encuestados de la “Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022” consideran como deficiente los factores extrínsecos en la Empresa Grobet S.A.C, mientras que un 38.98% lo consideran como regular y solo un 28.81% lo consideran como bueno los factores extrínsecos, por consiguiente es necesario que la empresa trabaje con sus indicadores de tal manera se puedan corregir logrando una mejora.

#### 4.1.3. Descripción de la segunda variable productividad y sus dimensiones

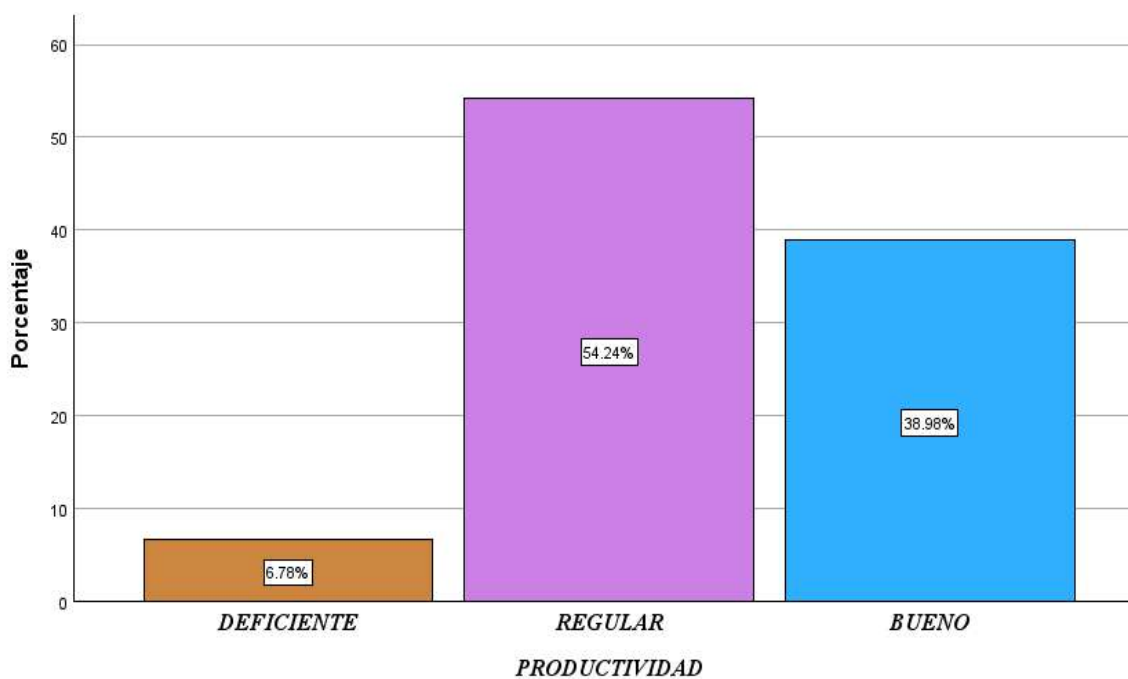
Tabla 9

Productividad

##### **PRODUCTIVIDAD**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	4	6.8	6.8	6.8
	REGULAR	32	54.2	54.2	61.0
	BUENO	23	39.0	39.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Nota: Resultados recabados del cuestionario realizado a los colaboradores en la “Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022”.



**Figura 11.** Productividad

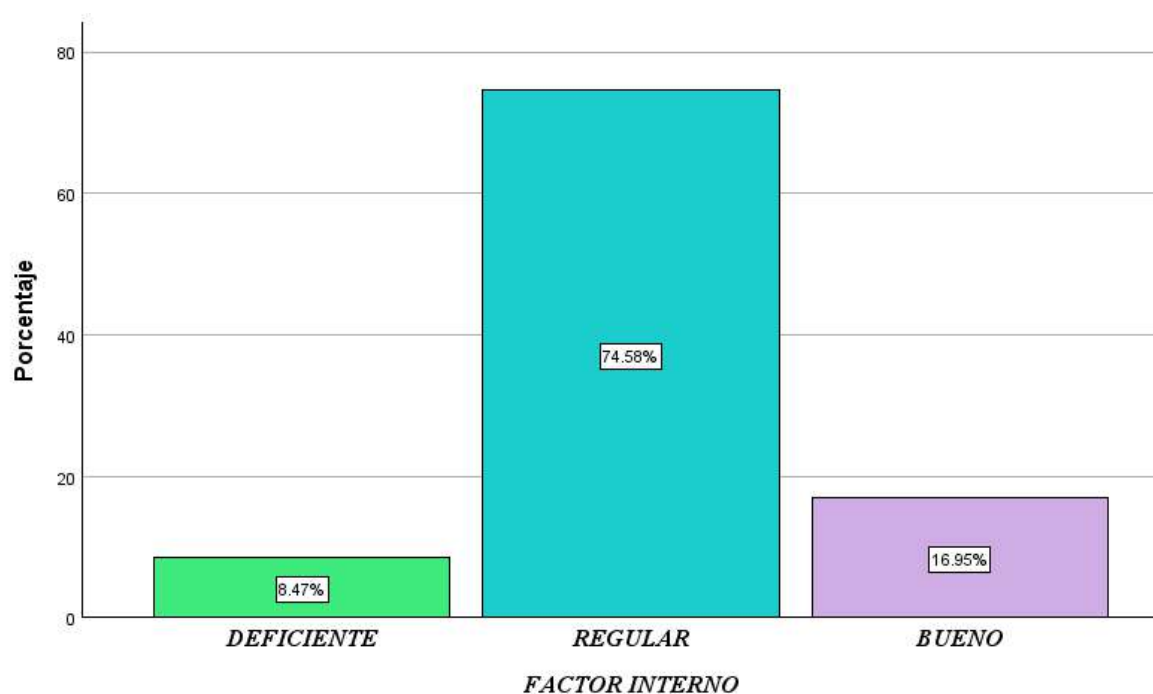
Se visualiza en la tabla 9 y figura 11, el 6.78% de los colaboradores encuestados de la “Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022” consideran como deficiente la Productividad, mientras que un 54.24% lo considera como regular y un 38.98% lo considera como bueno la productividad que se tiene dentro de la Empresa Grobet S.A.C.

Tabla 10  
Factor interno

**FACTOR INTERNO**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	5	8.5	8.5	8.5
	REGULAR	44	74.6	74.6	83.1
	BUENO	10	16.9	16.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**Nota:** Resultados recabados del cuestionario realizado a los colaboradores en la “Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022”.



**Figura 12.** Factor interno

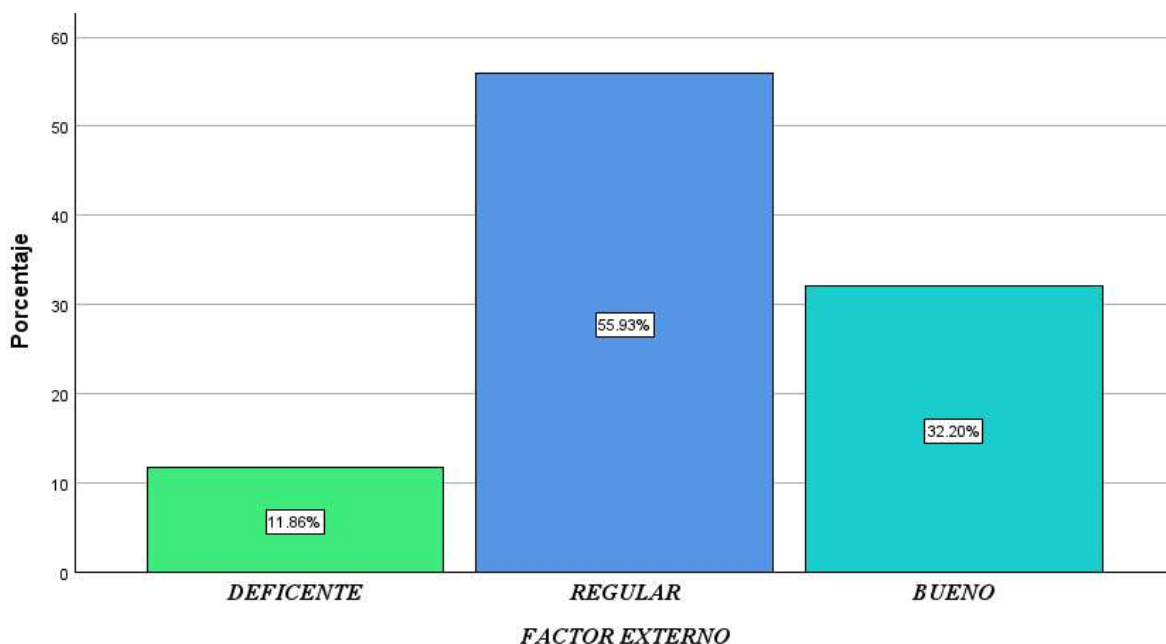
En la tabla 10 y figura 12, se aprecia que el 6.47% de los colaboradores encuestados de la “Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022” consideran como deficiente los factores internos, mientras que un 74.58% lo considera como regular y solo un 16.95% considera como bueno los factores internos que se tiene dentro de la Empresa Grobet S.A.C del distrito de Huacho.

Tabla 11  
Factor externo

**FACTOR EXTERNO**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	7	11.9	11.9	11.9
	REGULAR	33	55.9	55.9	67.8
	BUENO	19	32.2	32.2	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

**Nota:** Resultados recabados del cuestionario realizado a los colaboradores en la “Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022”.



**Figura 13.** Factor externo

Se visualiza en la Tabla 11 y figura 13, el 11.86% de los colaboradores encuestados de la “Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022” consideran como deficiente los factores externos, mientras que un 55.93% lo considera como regular y solo un 32.20% considera como bueno los factores externos que se tiene dentro de la Empresa Grobet S.A.C.

#### 4.1.4. Tabla de contingencia de las variables y dimensiones

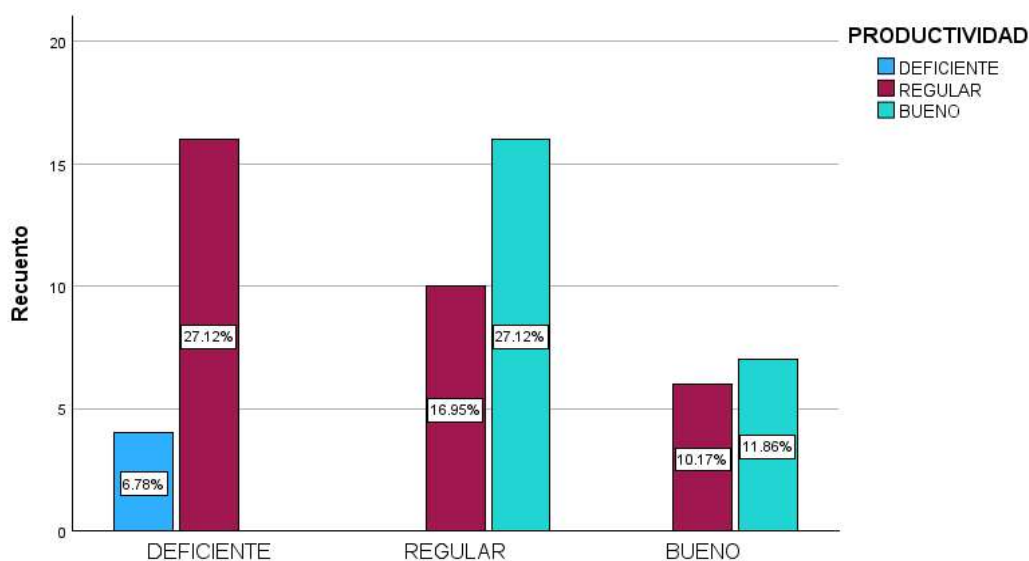
Tabla 12

*Motivación vs. Productividad*

**Tabla Cruzada Motivación Vs Productividad**

		PRODUCTIVIDAD			Total	
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO		
MOTIVACION	<b>DEFICIENTE</b>	Recuento	4	16	0	20
		% del total	6.8%	27.1%	0.0%	33.9%
	<b>REGULAR</b>	Recuento	0	10	16	26
		% del total	0.0%	16.9%	27.1%	44.1%
	<b>BUENO</b>	Recuento	0	6	7	13
		% del total	0.0%	10.2%	11.9%	22.0%
Total	Recuento	4	32	23	59	
	% del total	6.8%	54.2%	39.0%	100.0%	

Nota: Resultados recabados del cuestionario realizado a los colaboradores en la “Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022”.



**Figura 14. Motivación vs. Productividad**

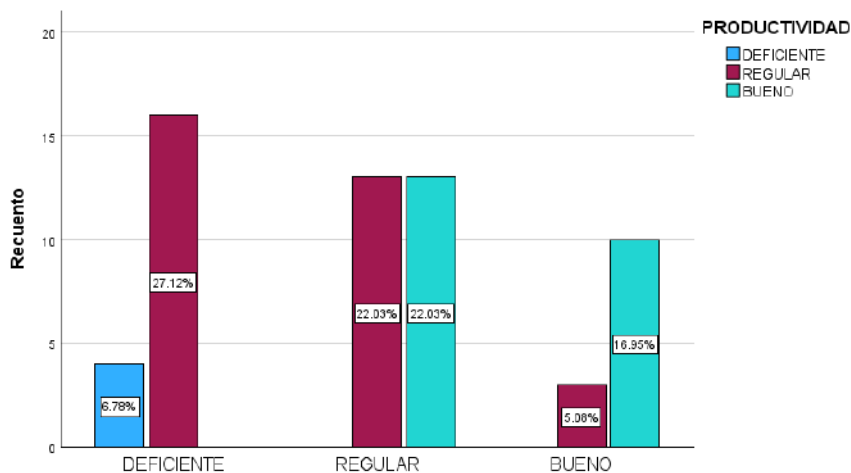
En la tabla 12 y figura 14, Se observa que el 6.8% de los trabajadores de la empresa Grobet S.A.C del distrito de Huacho afirma que la productividad y la motivación es deficiente, el 16.9% considera que la productividad y la motivación es regular, el 11,9% afirma que la productividad y la motivación es buena, el otro 27,12% afirma que la motivación es deficiente y la productividad es regular.

Tabla 13  
Factor intrínseco vs. Productividad

**Tabla Cruzada Factor Intrínseco Vs Productividad**

		PRODUCTIVIDAD				
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	Total	
FACTOR INTRINSECO	DEFICIENTE	Recuento	4	16	0	20
		% del total	6.8%	27.1%	0.0%	33.9%
	REGULAR	Recuento	0	13	13	26
		% del total	0.0%	22.0%	22.0%	44.1%
	BUENO	Recuento	0	3	10	13
		% del total	0.0%	5.1%	16.9%	22.0%
Total		Recuento	4	32	23	59
		% del total	6.8%	54.2%	39.0%	100.0%

Nota: Resultados recabados del cuestionario realizado a los colaboradores en la “Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022”.



**Figura 15. Factor intrínseco vs. Productividad**

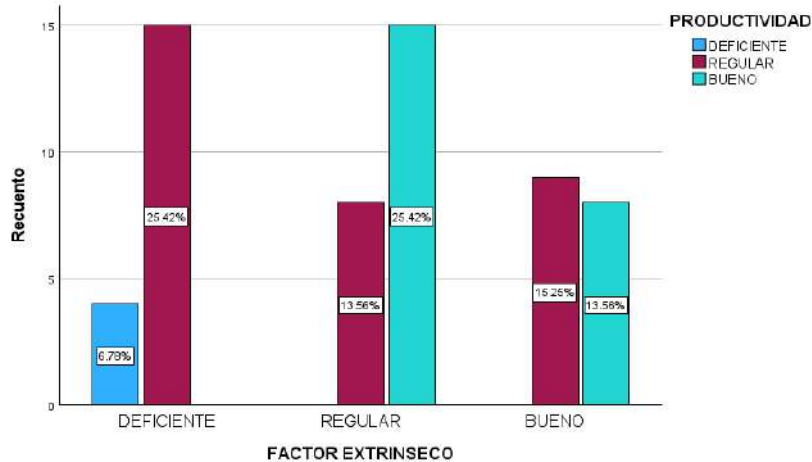
De acuerdo a la Tabla 13 y figura 15, se observa que el 27.8% considera que los factores intrínsecos son deficientes y la productividad es regular, el 6.8% de los trabajadores pertenecientes a la empresa Grobet S.A.C considera que la productividad y factores intrínsecos son deficientes, el 22% considera que la productividad y los factores intrínsecos son regulares, el 16.9% considera que los factores intrínsecos y la productividad es buena.

Tabla 14  
Factor Extrínseco Vs. Productividad

**Tabla Cruzada Factor Extrínseco Vs Productividad**

FACTOR EXTRINSECO		PRODUCTIVIDAD			Total	
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO		
FACTOR EXTRINSECO	DEFICIENTE	Recuento	4	15	0	19
		% del total	6.8%	25.4%	0.0%	32.2%
	REGULAR	Recuento	0	8	15	23
		% del total	0.0%	13.6%	25.4%	39.0%
	BUENO	Recuento	0	9	8	17
		% del total	0.0%	15.3%	13.6%	28.8%
Total	Recuento	4	32	23	59	
	% del total	6.8%	54.2%	39.0%	100.0%	

Nota: Resultados recabados del cuestionario realizado a los colaboradores en la “Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022”.



**Figura 16. Factor extrínseco vs. Productividad**

Se visualiza en la tabla 14 y figura 16, que los factores extrínsecos y la productividad tienen un 6.8% de consideración deficiente de acuerdo a los colaboradores de la Empresa Grobet S.A.C, el 13.6% de consideran el factor extrínseco y productividad como regular, y solo un 13.6% lo considera como bueno, mientras que el 25.4% consideran los factores extrínsecos como deficiente y la productividad como regular de tal manera se debe de mejorar dichos indicadores para conseguir una plana de trabajadores motivados.

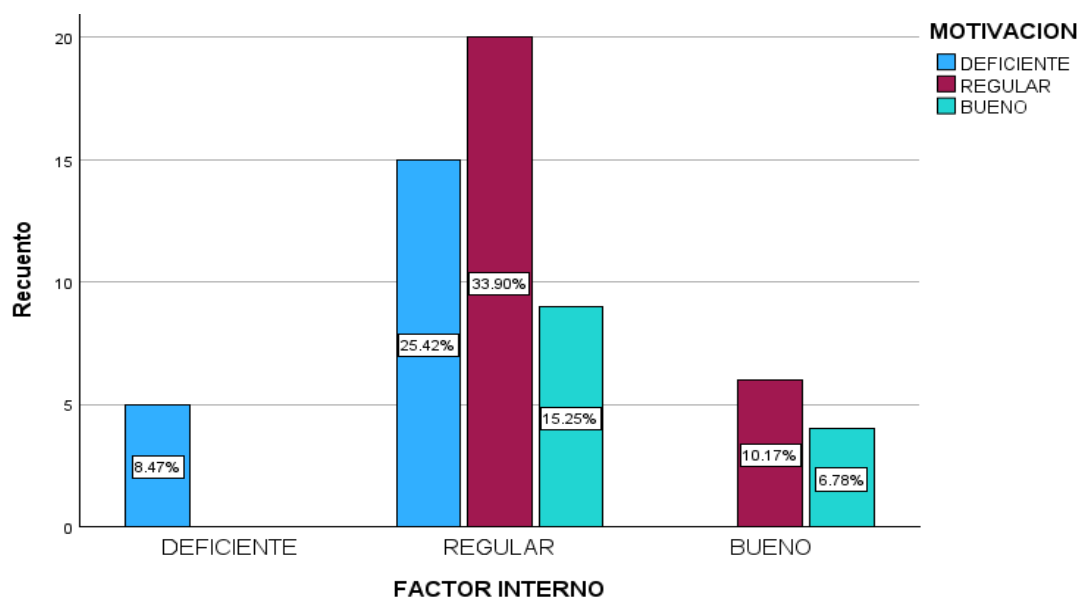


Tabla 15  
Factor interno vs. Motivación

**Tabla Cruzada Factor Interno Vs Motivación**

FACTOR INTERNO		MOTIVACION			Total	
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO		
FACTOR INTERNO	DEFICIENTE	Recuento	5	0	0	5
		% del total	8.5%	0.0%	0.0%	8.5%
	REGULAR	Recuento	15	20	9	44
		% del total	25.4%	33.9%	15.3%	74.6%
	BUENO	Recuento	0	6	4	10
		% del total	0.0%	10.2%	6.8%	16.9%
Total	Recuento	20	26	13	59	
	% del total	33.9%	44.1%	22.0%	100.0%	

Nota: Resultados recabados del cuestionario realizado a los colaboradores en la “Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022”.



**Figura 17. Factor interno vs. Motivación**

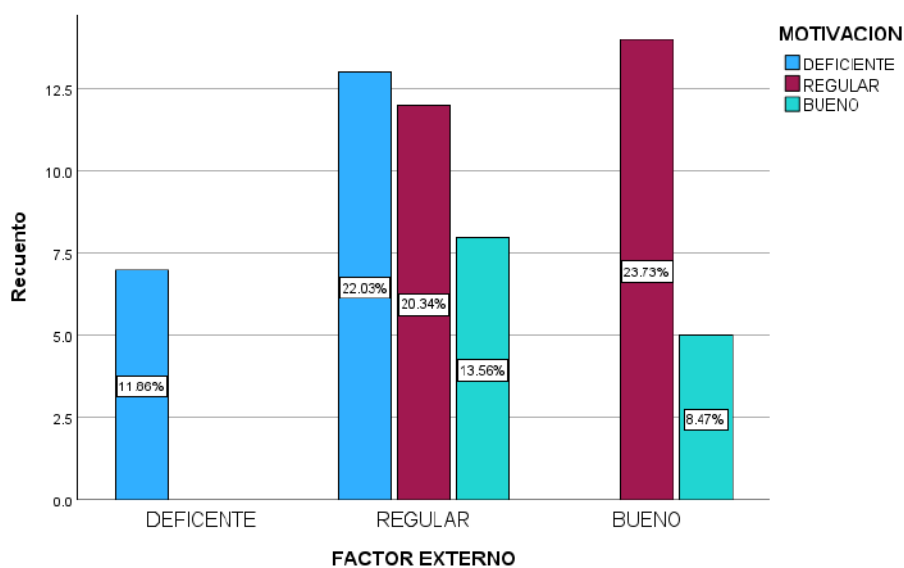
Se visualiza en la tabla 15 y figura 17, según los colaboradores de la Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022, afirman que los factores internos y la motivación tienen un 8.5% de consideración deficiente, un 33.9% lo consideran como regular mientras que un 6.8% lo considera como bueno, de tal manera es necesario mejorar estos indicadores de esta variable para poder conseguir un personal más productivo.

Tabla 16  
Factor externo vs. Motivación

**Tabla Cruzada Factor Externo Vs Motivación**

FACTOR EXTERNO		MOTIVACION			Total
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	
DEFICIENTE	Recuento	7	0	0	7
	% del total	11.9%	0.0%	0.0%	11.9%
	<hr/>				
REGULAR	Recuento	13	12	8	33
	% del total	22.0%	20.3%	13.6%	55.9%
	<hr/>				
BUENO	Recuento	0	14	5	19
	% del total	0.0%	23.7%	8.5%	32.2%
	<hr/>				
Total	Recuento	20	26	13	59
	% del total	33.9%	44.1%	22.0%	100.0%

Nota: Resultados recabados del cuestionario realizado a los colaboradores en la “Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022”.



**Figura 18. Factor Externo Vs. Motivación**

Se visualiza en la Tabla 16 y figura 18, que los factores externos y la motivación tienen un 11.9% de consideración deficiente según los colaboradores de la Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022, mientras que un 20.3% lo considera como regular, y solo un 8.5% lo considera como bueno, por consiguiente, se tiene que mejorar dichos indicadores para conseguir un personal más productivo.

## 4.2 Supuesto De Normalidad

Tabla 17

*Resultado de prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova*

### *Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
Motivación	.224	59	<.001
Productividad	.314	59	<.001
Factor Intrínseco	.224	59	<.001
Factor Extrínseco	.212	59	<.001
Factor Interno	.398	59	<.001
Factor Externo	.303	59	<.001

Nota: Resultados recabados del cuestionario realizado a los colaboradores en la “Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022”.

### **APRECIACIÓN:**

Se visualiza en la tabla 17, que al ser una población >50 se va a aplicar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova. Además, se visualiza que entre las variables y dimensiones tienen un nivel de significancia ( $p < 0.05$ ) normales y anormales, razón por la cual al ser una distribución no paramétrica por lo que utilizara la prueba de correlación de Spearman.

### 4.3 Contrastación de hipótesis

#### PLANTEAMIENTO DE LA HIPOTESIS GENERAL

**H<sub>0</sub>:** La Motivación No tiene influencia en la productividad en el contexto del COVID 19 de los trabajadores de la Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022

**H<sub>1</sub>:** La Motivación tiene influencia en la productividad en el contexto del COVID 19 de los trabajadores de la Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022

#### DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

Aplicaremos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H<sub>0</sub>.

Si el valor de **p<0.05** se acepta **H<sub>1</sub>**.

**Aplicamos SPSS v26:**

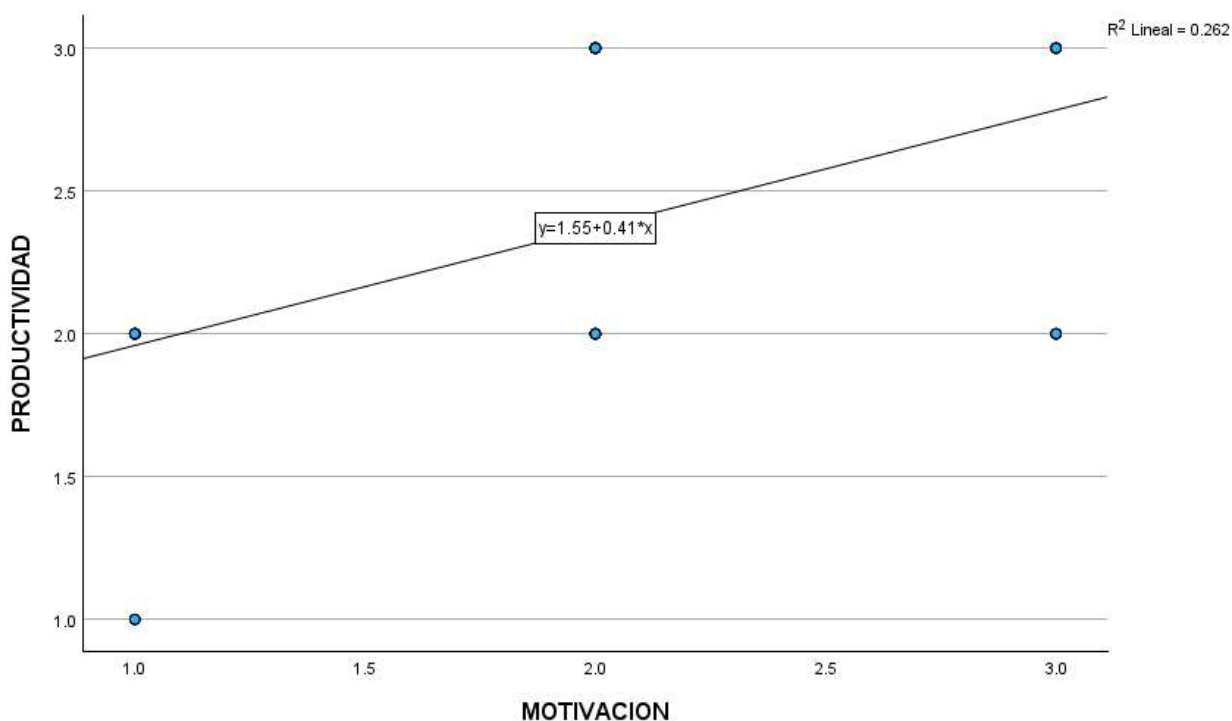
Tabla 18  
*Correlación entre la motivación y la productividad*

			MOTIVACION	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coefficiente de correlación	1.000	.524
		Sig. (bilateral)	.	<.000
		N	59	59
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	.524	1.000
		Sig. (bilateral)	<.000	.
		N	59	59

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

### APRECIACIÓN:

Se logra observar en la tabla 18 que la significancia asintótica (p-valor= 0,000) es inferior al nivel de significancia (p-valor= 0,05), razón por la cual se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que menciona la existencia de una relación significativa entre la motivación y productividad en Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022. De igual manera, la correlación de Rho de Spearman es de **0.540**, según la escala de Bisquerra tiene una relación positiva y moderada.



**Figura 19.** Correlación entre la motivación y la productividad

En la figura 19 se observa que los puntos de dispersión se aproximan a la recta lineal. Con lo cual se evidencia que existe una correlación moderada entre la motivación y productividad en la Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022.

### PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICOS N°01

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre los factores intrínsecos y la productividad en la Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre los factores intrínsecos y la productividad en la Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022.

### DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS N°1

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H<sub>0</sub>.

Si el valor de **p<0.05** se acepta **H<sub>1</sub>**.

**Aplicamos SPSS v26:**

Tabla 19

*Correlación entre los factores intrínsecos y la productividad*

#### *Correlaciones*

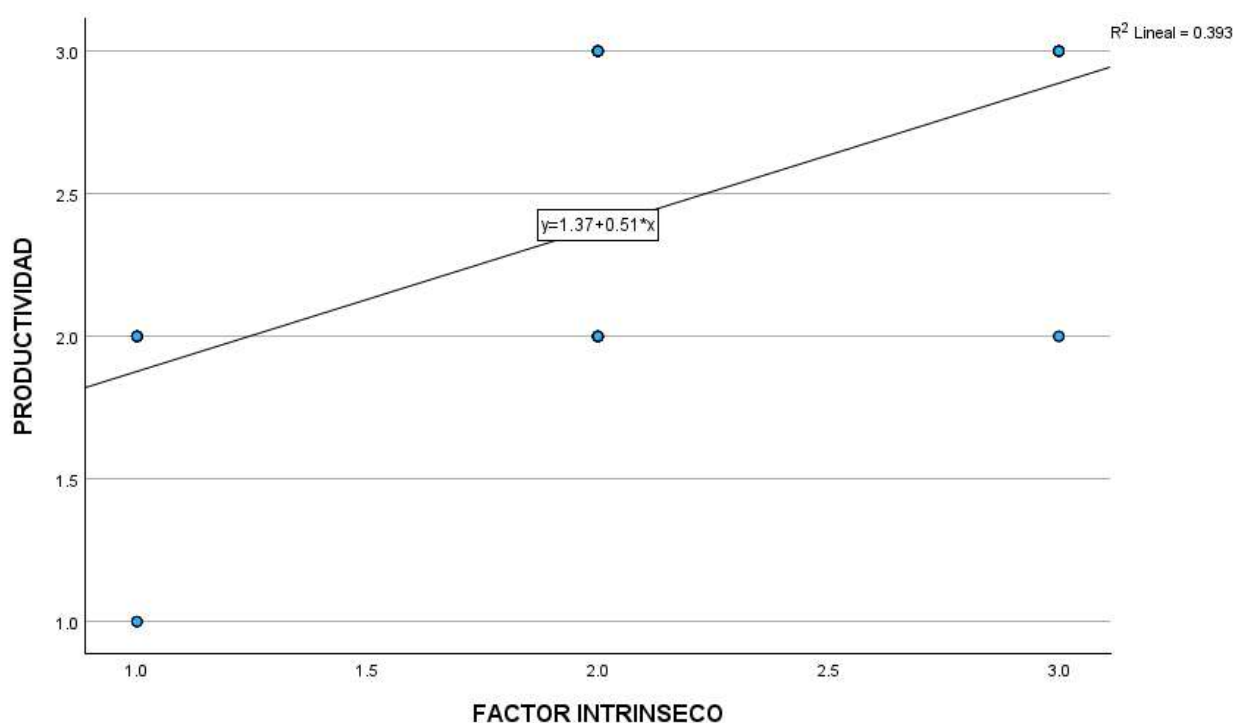
		FACTOR		
			INTRINSECO	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	FACTOR	Coeficiente de correlación	1.000	.639
	INTRINSECO	Sig. (bilateral)	.	<.000
		N	59	59
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	.639	1.000
		Sig. (bilateral)	<.000	.
		N	59	59

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

### APRECIACIÓN:

Se logra observar en la tabla 19 que la significancia asintótica (p-valor= 0,000) es inferior al nivel de significancia (p-valor= 0,00), razón por la cual se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que menciona la existencia de una relación significativa entre los factores intrínsecos y la productividad en la Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022.

De igual manera, la correlación de Rho de Spearman es de **0.639**, según la escala de Bisquerra tiene una relación positiva y moderada.



**Figura 20..** Correlación entre los factores intrínsecos y la productividad

En la figura 20 se observa que los puntos de dispersión están aproximados hacia la recta lineal. Con lo cual se evidencia que existe una correlación moderada entre factores intrínsecos y la productividad en la Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022.

### PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICOS N°02

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre los factores extrínsecos y la productividad en la Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre los factores extrínsecos y la productividad en la Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022.

### DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS N°2

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.00**), se acepta la H<sub>0</sub>.

Si el valor de **p<0.05** se acepta **H<sub>1</sub>**.

**Aplicamos SPSS v24:**

Tabla 20

*Correlación entre los factores extrínsecos y la productividad*

			FACTOR EXTRINSECO	PRODUCTIVI DAD
Rho de Spearman	FACTOR EXTRINSECO	Coeficiente de correlación	1.000	.455
		Sig. (bilateral)	.	<.000
		N	59	59
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	.455	1.000
		Sig. (bilateral)	<.000	.
		N	59	59

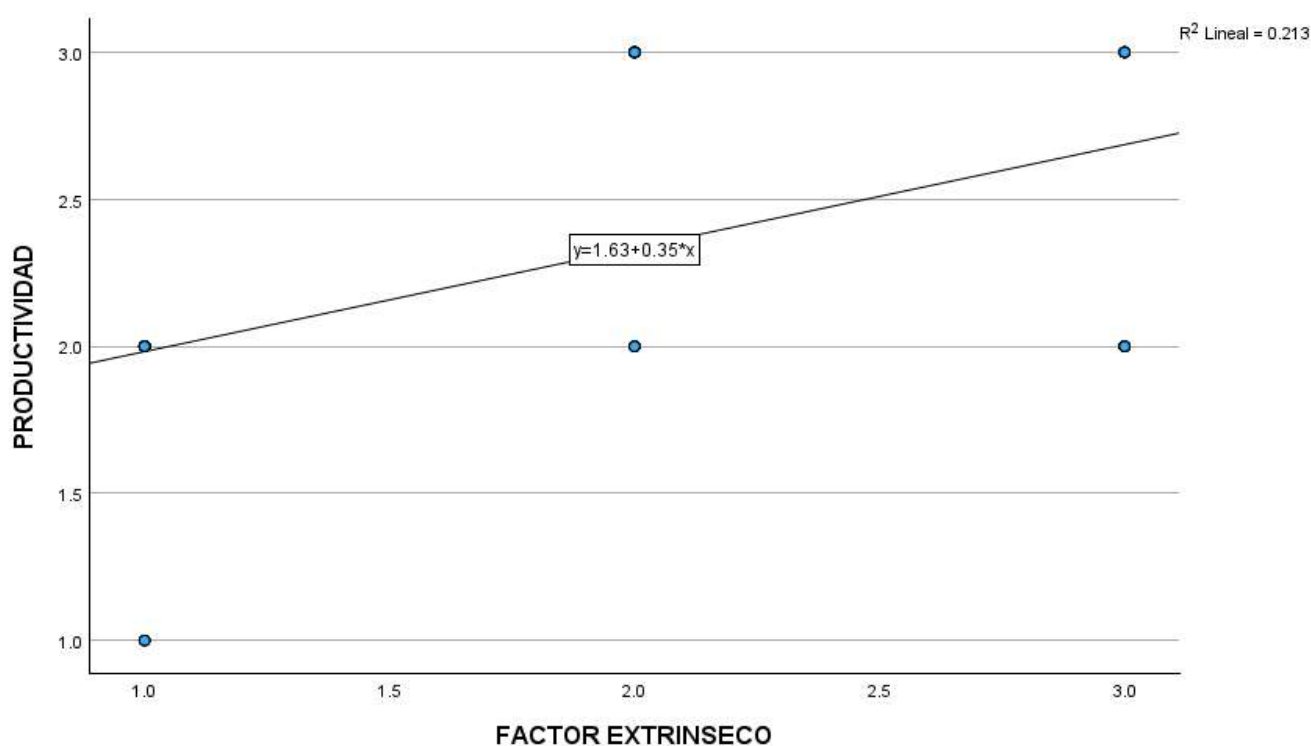
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).



### APRECIACIÓN:

Se logra observar en la tabla 27 que la significancia asintótica (p-valor= 0,000) es inferior al nivel de significancia (p-valor= 0,05), razón por la cual se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que menciona la existencia de una relación significativa entre los factores extrínsecos y la productividad en la Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022.

De igual manera, la correlación de Rho de Spearman es de 0.455, según la escala de Bisquerra tiene una relación positiva y moderada.



**Figura 21.** Correlación entre los factores extrínsecos y la productividad

En la figura 21 se observa que los puntos de dispersión están un poco dispersados hacia la recta lineal. Con lo cual se evidencia que existe una correlación baja entre los factores extrínsecos y la productividad en la Empresa Grobet S.A.C Del Distrito De Huacho 2022.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1. Discusión

- Después de las pruebas estadísticas realizadas, los resultados obtenidos se comparan con las bases teóricas e investigaciones similares. A continuación, formulo la siguiente discusión.

En esta investigación logre demostrar que existe, una relación significativa entre la motivación con la productividad de los colaboradores de la empresa Grobet S.A.C. además, la correlación de Rho de Spearman es **0.524** de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva moderada. Este resultado guarda cierta similitud con lo expresado por Rojas, (2017) cuyo trabajo de investigación define “Los Efectos De La Motivación En La Productividad De Los Trabajadores En CYJ Constructores Y Contratistas S.A.C. Lima 2017”. La cual concluye que, la empresa le seria favorable tener una plantilla de colaboradores constantemente identificados y motivados con la empresa, tal y como se ha podido comprobar con su estudio realizado, donde su contrastacion de hipótesis general y objetivo principal se logro determinar que realmente la motivación es un factor de mejora altamente sigificativa en la productividad de los colaboradores de C Y J Constructores y Contratistas SAC; en el primer semestre del año 2017.

- Después de las pruebas estadísticas realizadas, los resultados obtenidos se comparan con las bases teóricas e investigaciones similares. A continuación, se formuló la siguiente discusión.

En esta investigación logre demostrar que existe una relación significativa entre los factores intrínsecos con la productividad de los colaboradores de la empresa Grobet S.A.C. además, la correlación de Rho de Spearman es **0.639** de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva moderada. Este resultado no guarda similitud con lo expresado Paulo,(2018) en su investigación define la “Relación Entre La Motivación Personal Y La Productividad En La Empresa Comercial Bionova S.A.C.”. La cual concluye la posible desmotivación del área logística repercutiendo en el desempeño o productividad en la cadena de procesos, su hipótesis planteada no es afirmativa, por lo propio que no es necesario mantener motivado al empleado para aumentar su desempeño dentro de las actividades laborales de dicha área. Puesto que los trabajadores son conscientes de sentir gran satisfacción por pertenecer a la compañía, aceptando mantenerse motivados, a pesar de no ser suficientemente reconocidos por su trabajo desempeñado; un factor que impediría el adecuado desempeño y es a su vez considerado resaltante por el área de despachos, es el no contar con el apoyo suficiente para trabajar en equipo.

- Después de las pruebas estadísticas realizadas, los resultados obtenidos se comparan con las bases teóricas e investigaciones similares. A continuación, formulo la siguiente discusión.

En esta investigación logre demostrar que existe relación significativa entre los factores extrínsecos con la productividad de los colaboradores de la empresa Grobet S.A.C además, la correlación de Rho de Spearman es **0,455** de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva moderada. Este resultado guarda similitud con lo expresado Velasquez, 2015 cuyo trabajo de investigación define “Gestión De Motivación Laboral Y Su Influencia En La Productividad De Las Empresas Industriales En Chimbote” la cual concluyó en su investigación que las empresas en análisis carecen de un área encargada de la motivación al trabajador, puesto que no se han implementado herramientas y estrategias de motivación laboral, y no existe reconocimiento al esfuerzo laboral de los trabajadores. Finalmente se comprueba la hipótesis formulada pues la ausencia de dichas estrategias provoca insatisfacción laboral en la mayoría del personal, con impactos en la productividad.

- Después de las pruebas estadísticas realizadas, los resultados obtenidos se comparan con las bases teóricas e investigaciones similares. A continuación, formulo la siguiente discusión.

En esta investigación logre demostrar que existe una relación significativa entre la motivación con la productividad de los colaboradores de la empresa Grobet S.A.C además, la correlación de Rho de Spearman es 0.524 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva moderada. Este resultado guarda similitud con lo expresado por Cruzado & Tejada, (2018) cuyo trabajo de investigación definido “Efecto de la Motivación en la Productividad en el Área Administrativa del Sector Certificaciones de Sistemas de Gestión en Lima Metropolitana, Perú, durante el primer semestre del año 2018”. La cual concluyo que el efecto de la motivación influye en la productividad en el área administrativa del sector de certificaciones de Sistemas de Gestión en Perú, Las empresas del sector poseen una motivación y una productividad regular, si tomamos como referencia el tamaño de cuota de mercado las empresas SGS y Bureau Veritas, que son las dos empresas que concentran casi el 70% del mercado, posee una perspectiva mala y regular en la motivación y en la productividad. Por lo contrario, aquellas empresas con mejores resultados encontramos BASC y NSF.

Sus resultados de Rho de Spearman señalan que existe un coeficiente de correlación de 0.909 lo que indica una alta relación entre ambas variables

- Después de las pruebas estadísticas realizadas, los resultados obtenidos se comparan con las bases teóricas e investigaciones similares. A continuación, formulo la siguiente discusión.

En esta investigación logre demostrar que existe, existe relación significativa entre la motivación con la productividad de los colaboradores de la empresa Grobet S.A.C además, la correlación de Rho de Spearman es **0.524** de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva moderada. Este resultado guarda similitud con lo expresado por Pereira, (2017) cuyo trabajo de investigación define *“La Motivación Como Eje Principal En El Incremento De La Productividad Laboral En Las Organizaciones Colombianas”*, La cual concluyo que si las organizaciones consiguen satisfacer estas necesidades de sus colaboradores, logran que estos sean más activos, identificados y con lucha a lograr los objetivos determinados, también es importante fomentar los factores motivacionales en los colaboradores hace que la organización esté alineada con las necesidades de las personas de tal manera logre satisfacer sus necesidades desempeñándose con mayores motivos, dando su mejor esfuerzo de tal manera lograr una alta productividad laboral.

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1. Conclusiones

▪ La significancia asintótica (p-valor = 0,000) es menor que el nivel de significancia (p-valor =0,05). Entonces, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (Hipótesis del investigador). Por lo tanto, la motivación tiene relación significativa con la productividad en el contexto del COVID 19 en la empresa Grobet S.A.C. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,524 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva moderada. Es decir, el gerente de la empresa Grobet S.A.C, desarrolla moderadamente la motivación en sus trabajadores considerando los factores intrínsecos y extrínsecos. Razón por el cual la empresa Grobet S.A.C tiene una productividad regular en la conjetura del Covid 19.

▪ La significancia asintótica (p-valor = 0,000) es menor que el nivel de significancia (p-valor =0,05). Entonces, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (Hipótesis del investigador). Por lo tanto, los factores intrínsecos tienen una relación significativa con la productividad, en el contexto del COVID 19 en la empresa Grobet S.A.C. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,639 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva moderada. Es decir, el gerente de la empresa Diamante S.A, desarrolla moderadamente los factores intrínsecos en sus

trabajadores, considerando sus indicadores como el desarrollo profesional, reconocimiento, responsabilidad, realización de sus colaboradores. Razón por el cual los trabajadores de esta empresa Grobet S.A.C muestran una productividad regular en esta conjetura del Covid 19.

▪ La significancia asintótica (p-valor = 0,000) es menor que el nivel de significancia (p-valor = 0,05). Entonces, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (Hipótesis del investigador). Por lo tanto, los factores extrínsecos tienen relación significativa con la productividad en el contexto del COVID 19 en la empresa Grobet S.A.C. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,455 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva moderada. Es decir, el gerente de la empresa Grobet S.A.C, desarrolla moderadamente los factores extrínsecos en sus trabajadores considerando sus indicadores tales como la, condición laboral, relaciones con sus compañeros, el salario, prestaciones y servicios sociales que brinda al capital humano. Razón por el cual la empresa Diamante S.A tiene una productividad baja en esta conjetura del Covid 19.



## 6.2.Recomendaciones

- Se recomienda al gerente general de la empresa Grobet S.A.C fomentar la motivación en sus trabajadores considerando, los factores intrínsecos y los factores extrínsecos, con el único fin de incrementar la productividad laboral valorando los factores internos y los factores externos
- Se recomienda al gerente general de la empresa Grobet S.A.C empezar a desarrollar y gestionar los factores intrínsecos o motivacionales de sus colaboradores considerando: El enriquecimiento de puestos, mediante la incorporación de tareas ya sea vertical u horizontal la cual desafíe y estimule al trabajador, actividades acorde al perfil logrando impulsar su desarrollo profesional, ofreciéndoles un puesto donde ellos puedan crecer, mejorar y desarrollar continuamente sus competencias y talentos, de igual manera trabajar en la formación de sus colaboradores, brindándoles cursos de especialización puesto que es una inversión para la organización como también un incentivo para el trabajador puesto que esto ayudara en su realización, logrando que el colaborador consiga sus objetivos personales del trabajo, del mismo modo con La Responsabilidad, otorgando cierto grado de responsabilidad y autoridad en la realización de tareas delegadas, con el único propósito de poder incrementar la productividad laboral.
- Se recomienda al gerente general de la empresa Grobet S.A.C fomentar la motivación en sus trabajadores considerando, los factores extrínsecos, brindándoles condiciones óptimas en su lugar de trabajo, de igual manera los implementos y medidas de seguridad necesarias, seguir cumpliendo con las medidas dictadas de los protocolos de seguridad respecto al Covid 19; En el salario, ofrecer una remuneración que incentive y este acorde a las tareas desempeñadas, Los gerentes y supervisores deben de crear un clima y ambiente laboral

optimo, se recomienda empezar a realizar fines de semana recreativos, eventos deportivos, donde todos los colaboradores puedan distraerse, ayudando a mejorar la convivencia laboral, afianzando los lazos de amistad, de tal manera confraternizar permitirá mejorar el trabajo en equipo, por consiguiente poder relajarse después de una semana de trabajo, logrando que se desarrolle una mejor relación entre ambas parte, jefes y colaboradores, esto ayudara a la organización a tener un equipo de trabajo más unido como un buen clima laboral trayendo beneficios en la productividad.

- Se recomienda al gerente general de la empresa Grobet S.A.C poner atención a los factores internos y externos de la productividad, en lo que concierne la disponibilidad de recursos, realizando un control de inventario eficiente, de tal manera evitar quedarnos sin stock y evaluar el nivel de rotación de los insumos que se utiliza en cada producción; brindando a los colaboradores las EPP (equipos de protección personal) si el puesto lo requiere, respecto a la capacitación, brindar la orientación necesaria que se requiere para poder mejorar las tareas del puesto, tanto capacitaciones prácticas como conocimientos para desarrollarse eficazmente en su trabajo.

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO: La Motivación y su Influencia En La Productividad De Los Trabajadores De La Empresa Pesquera Grobet S.A.C, En El Contexto Del COVID 19**

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<b>PRINCIPAL</b>	¿Cuál es la influencia de la motivación en la productividad en los trabajadores de la empresa pesquera GROBET S.A.C., en el contexto del COVID 19 en el periodo (mayo- agosto) del año 2022?	Determinar la influencia de la motivación en la productividad de los trabajadores de la empresa pesquera GROBET S.A.C, en el contexto del COVID 19, en el periodo (mayo- agosto) del año 2022.	“La motivación tiene influencia en la productividad de los trabajadores de la empresa pesquera GROBET S.A.C., en el contexto del COVID 19 en el periodo (mayo- agosto) del año 2022”.	<b>VARIABLE 1</b> <b>LA MOTIVACIÓN</b>	<b>✓ Factores Motivacionales</b>  <b>✓ Factores Higiénicos.</b>	<b>1. Enfoque de la Investigación:</b> CUANTITATIVO  <b>2. Tipo de Investigación:</b> Aplicada  <b>3. Diseño de Investigación</b> - No experimental - Transversal  <b>4. Nivel de Investigación</b> Correlacional  <b>5. Población.</b> 70 trabajadores  <b>Muestra</b> 59 trabajadores  <b>6. Técnicas de recolección de datos:</b> - Cuestionarios - Encuestas  <b>7. Análisis interpretación de la información</b> - Tablas - Figuras - Software SPSS
<b>ESPECÍFICOS</b>	¿Cuál es la influencia de los factores higiénicos de Herzberg en la productividad, en los trabajadores de la empresa pesquera GROBET S.A.C., en el contexto de COVID 19, en el periodo (mayo- agosto) del año 2022?	Determinar la influencia de los factores higiénicos de Herzberg de la productividad de los trabajadores de la empresa pesquera GROBET S.A.C, en el contexto de COVID 19, en el periodo (mayo- agosto) del año 2022.	“Los factores higiénicos de Herzberg tiene influencia en la productividad, de los trabajadores de la empresa pesquera GROBET S.A.C., en el contexto de COVID 19, en el periodo (mayo- agosto) del año 2022”.	<b>VARIABLE 2</b> <b>LA PRODUCTIVIDAD</b>	<b>Factores Internos (Controlables)</b>  <b>Factores Externos (No Controlables)</b>	<b>6. Técnicas de recolección de datos:</b> - Cuestionarios - Encuestas  <b>7. Análisis interpretación de la información</b> - Tablas - Figuras - Software SPSS
	¿Cuál es la influencia de los factores motivacionales de Herzberg en la productividad, en los trabajadores de la empresa pesquera GROBET S.A.C., en el contexto de COVID 19, en el periodo (mayo- agosto) del año 2022?	Determinar la influencia de los factores motivacionales de Herzberg en la productividad, de los trabajadores de la empresa GROBET S.A.C, en el contexto de COVID 19, periodo (mayo- agosto) del año 2022.	“Los factores motivacionales de Herzberg tiene influencia en la productividad, de los trabajadores de la empresa pesquera GROBET S.A.C., en el contexto de COVID 19, en el periodo (mayo- agosto) del año 2022”.			

## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes Documentales

- Arguello, R. (2020). Influencia De La Motivación Laboral En La Productividad De La Empresa Pjp Catering. *Tesis de Licenciatura*. Universidad Nacional De Chimborazo, Riobamba.
- Cruzado, H., & Tejada , D. (2018). Efecto de la motivación en la productividad en el área administrativa del sector Certificacionesde Sistemas de Gestión en Lima Metropolitana,Perú, durante el primer semestre del año 2018. *Tesis de Titulo*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima metropolitana.
- Dimitrova, I. (2017). Plan de motivación en la empresa CHG. *Tesis de titulo*. Universitat politécnica de València, Valencia.
- Jimeno, E. (2018). Revisión Sistemática de Literatura acerca de la prevalencia de los estudios realizados en Colombia sobre la motivacion laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores. *Tesis de Titulo*. Universidad cooperativa de Colombia, Bucaramanga.
- Montenegro , J. (2015). Influencia de la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la empresa “Panadería y Repostería Belén” en el municipio de Matagalpa en el II semestre del año 2015. *Tesis de titulo*. Universidad nacional autónoma de Nicaragua, Matagalpa, Nicaragua.
- Olarte, R. (2017). La motivación como eje principal en el incremento de la productividad laboral en las organiaciones colombianas. *Tesis de Titulo*. Universidad Militar de Nueva Granada, Bogota.
- Paulo, M. (2018). Relacion entre la motivacion personal y la productividad en la empresa comercial Bionova s.a.c. *Tesis de Titulo*. Universidad de Piura, Piura.
- Peña, C. (2016). La motivacion laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. *Titulo de Titulo* Universidad Pontificia Comillas, Madrid.

Rojas, V. (2017). Los efectos de La motivacion en la productividad de los trabajadores en C Y J Constructores y Contratistas S.A.C. *Tesis de Titulo* . Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.

Velasqu ez, N. (2015). Gestion de motivacion laboral y su influencia en la productividad en las empresas industriales de de chimvoto. *Tesis de doctorado*. Universidad nacional de Trujillo, Chimbote.

## 7.2 Fuentes Bibliográficas

Amador, A. (2015). Administracion de recursos humanos su proceso organizacional. Monterrey, Mexico: Editorial universitaria UANL.

Chiavenato, I. (2011). Administracion de Recursos Humanos (novena edición) ed.). Mexico: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

Chiavenato, I. (2014). Introducción a la teoria general de la administración (Octava ed.). Mexico: Interamericana Editores S.A de C.V.

Chiavenato, I. (2017). Administración de Recursos Humanos. España : Miembro de la Camara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.

Comisión Económica para América Latina. (2020). Sectores y empresas frente al COVID-19: emergencia y reactivación.

El Gobierno de Emergencia y Reconstrucción Nacional. (1992, 21 de diciembre ). Ley General de Pesca. el Diario Oficial El Peruano.

Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodologia De La Investigación Sexta edición (Segunda ed.). Interamericana Editores, S..A De C.V.

Ib n ez, M. (2011). Gestion Del Talento Humano. Lima: Editorial San Marcos de Anibal Jesús Paredes Galván.

Llano, C. (2009). Análisis Filosófico de la Motivación . Panplona : Servicio De Publicaciones De La Universidad De Navarra. S.A.

Luna, M. (2013). Investigacion de Mercados (PRIMERA ed.). Lunagraf E.I.R.L.

Organizacion internacional del trabajo. (2016). *Mejore su negocio Recurso humano y productividad* (Primera ed.). Ginebra, Suiza.

Perret, R. (2016). *El Secreto de la Motivacion* . Mexico.

Rungtusanatham, J., Meyer, S., & Schroeder, R. (2011). *Adinistracion de operaciones*. Mexico: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.

Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación* (Primera ed.). Barcelona, España: Editorial Grupo Planeta.

### 7.3 Fuentes Hemerográficas

Arias Gómez, J., Villasís Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2022). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(20), 385-390.

Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones (*factores* diferenciadores entre las empresas pública y privada). *Revista Innovar*, 16(28), 7-32.

Fontalvo , T., De La Hoz , E., & Morelos, J. (2018). La Productividad Y Sus Factores: Incidencia En El Mejoramiento Organizacional. *Revista Dimensión Empresarial*, 16(1), 47-60.

Gazca, L., Zarate, X., & Mota, A. (2020). Estudio de Motivación de colaboradores en la mediana empresa en la ciudad Xalapa,México. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 7(2), 1-11.

Hernández, J. (2020). Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas. *Revista Mediacentro Electrónica*, 24(3), 578-594.

Huilcapi, Castro, Jácome. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Revista Científica Dominio De las Ciencias* , 3(2), 311-333.

- Manjarrez , N., Boza, J., & Mendoza , E. (2020). La Motivación en el desempeño laboral de los empleados de los Hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.
- Montoya, C., & Boyero, M. (2016). El Recurso Humano como Elemento Fundamental para la Gestión de Calidad y competitividad organizacional. *Revista Científica "Vision de futuro"*, 20(2), 1-20.
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.
- Pozo, A. (2016). Relación de productividad, motivación y la satisfacción laboral de los empleados de una empresa de seguros y su líder. *Revista Hitos de Ciencias Económicas Administrativas*, 21(60), 1-18.
- Rojas Cairampoma, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente. *Revista Electrónica de Veterinaria*, 16(1), 1-14.
- Universidad Católica Boliviana San Pablo. (2007). Importancia de la planificación de recursos humanos en la empresa. *Revista Perspectivas*, 7-28.

## ANEXOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ  
CARRIÓN FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**Encuesta Sobre La Motivación Y Su Influencia En La Productividad  
En El Contexto Del Covid 19**

Buenos días, la presente encuesta tiene como finalidad conocer su opinión respecto a la motivación laboral de la empresa Grobet S.A.C y su influencia en la productividad, por lo que agradeceremos que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, sus respuestas serán meramente confidencial y anónima.

**I. DATOS DEL ENCUESTADO**

**1. Genero.**

- a) Femenino
- b) Masculino

**2. ¿Qué intervalo corresponde tu edad?**

- a) De 18 a 25 años
- b) De 25 a 30 años
- c) De 30 a 40 años
- d) De 40 a 50 años
- e) De 50 a más años

**3. Estado civil**

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Viudo
- d) Divorciado

**4. Grado de estudios**

- a) Secundaria completa
- b) Estudiante universitario
- c) Técnico
- d) Bachiller.
- e) Profesional Universitario

**5. Indique el intervalo en que se encuentra sus ingresos mensuales actual:**

- a) Menos de s/. 930.00
- b) s/. 931 a s/. 1500.00
- c) s/. 1501.00 a s/. 2500.00
- d) s/. 2500.00 a s/. 3500.00
- e) s/. 3500.00 a más.



**II INSTRUCCIÓN:** Marque con un aspa “X”, según su opinión, de acuerdo a la siguiente escala de calificación donde se presentan cinco opciones de respuesta, debe escoger aquella que refleja lo que piensa usted.

<b>LA MOTIVACION LABORAL</b>						
<b>I. FACTORES MOTIVACIONALES O INTRÍNSECOS (MARCAR CON UNA “X” EN EL RECUADRO)</b>		<b>Calificación</b>				
		<b>Totalmente Desacuerdo</b>	<b>En Desacuerdo</b>	<b>Ni acuerdo Ni desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de Acuerdo</b>
1.	Me gustaría que la empresa me diera tareas de un grado o nivel mayor, esto es estimulante para mí, me gustan los desafíos.					
2.	Las actividades que realizo aportan en mi crecimiento individual y en mi realización personal.					
3.	La empresa me ofrece oportunidades de ascenso de tal manera esto permite seguirme desarrollándome.					
4.	Recibo reconocimientos (felicitaciones, estímulos, premios), por el eficiente desempeño realizado en mi trabajo					
5.	La empresa considera mis opiniones e ideas en las tomas de decisiones, mi opinión es relevante para ella.					
6.	La empresa se preocupa por mi formación dentro de ella, brindándome cursos o programas relacionados al puesto					
7.	Estoy comprometido con mi trabajo asumiendo cualquier tipo de responsabilidad que se me delegue.					
<b>II. FACTORES HIGIÉNICO O EXTRÍNSECOS (MARCAR CON UNA “X” EN EL RECUADRO)</b>		<b>Calificación</b>				
		<b>Totalmente Desacuerdo</b>	<b>En Desacuerdo</b>	<b>Ni acuerdo Ni desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de Acuerdo</b>
8.	Las condiciones ambientales o físicas donde realizo mi trabajo son las necesarias para poder garantizar una excelente labor					
9.	Cuento con excelentes medidas de seguridad en el trabajo que realizo, (si el puesto lo requiere o lo necesita)					

10.	Estoy satisfecho con los protocolos de seguridad que cumple la empresa, emitidas por el gobierno, debido a la coyuntura de la pandemia					
11.	Contamos con un buen clima laboral que nos permite desarrollar nuestras labores de manera efectiva					
12.	Debido al tipo de contrato realizado con mi empleador, cuento con estabilidad laboral					
13.	Debido a la coyuntura de la pandemia, tengo temor a ser despedido					
14.	El salario que me brinda la empresa, satisface mis necesidades básicas.					
15.	Cuento con buenas relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo					
16.	Estoy satisfecho con el trato que recibo por parte de mi supervisor					
17.	He tenido anteriormente algún inconveniente con mis compañeros de trabajo o con mi supervisor					
18.	Los beneficios sociales que me brinda la empresa me tienen satisfechos, logran cubrir mis necesidades					

## PRODUCTIVIDAD

III.	FACTORES INTERNOS O CONTROLABLES (MARCAR CON UNA "X" EN EL RECUADRO)	Calificación				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
19.	Siempre he contado con la disponibilidad de recursos (insumos o materiales) que mi trabajo requiere para poder desarrollar mis funciones sin ningún inconveniente.					
20.	Conozco la importancia y los objetivos de mis funciones, siempre las aplico dentro de la organización.					
21.	La empresa busca fomentar el desarrollo de mis habilidades y competencias que mi puesto de trabajo exige.					
22.	Me siento parte de la organización, conozco claramente la misión, visión y los objetivos que se pretenden alcanzar.					
23.	Usted considera que su motivación se puede ver afectada por numerosas actividades que debe desempeñar.					
24.	Las capacitaciones que realiza la empresa ayudan a mi desarrollo personal, y no solamente a reforzar las actividades del puesto actual.					
25.	Considero que mi nivel de preparación o experiencia es el requerido para el puesto de trabajo que realizo.					
26.	Trabajo teniendo en cuenta el manual de funciones, cumpliendo los procedimientos establecidos.					
27.	Los métodos establecidos de mis funciones, me sirven para el desarrollo adecuado del trabajo asignado.					
28.	Alguna vez te viste afectado por el permiso, retraso o la falta de algún compañero de trabajo.					
29.	Suelo organizar y programar mis actividades diarias, utilizo un formato específico.					
30.	En el transcurso de este mes, me he ausentado de mi centro de labores.					

IV. FACTORES EXTERNOS O INCONTROLABLES (MARCAR CON UNA "X" EN EL RECUADRO)		Calificación				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
31.	Considero que el trabajo que realizamos como equipo permite a la empresa ser competitiva.					
32.	Considero que mi desempeño es eficiente frente a los diversos cambios externos. (Situación Actual De La Pesca).					
33.	Me siento satisfecho con lo que la empresa me ofrece, considerando la posición que está se encuentra.					
34.	La llegada del covid 19 que se dio aproximadamente hace 2 años atrás provoco en mi preocupación, por el riesgo de contagio, ante la exposición de mi trabajo					
35.	Al principio con la aparición del covid 19 fue difícil para mí aprender a adaptarme ante esta situación adversa.					