



**UNAP**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**“MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DEL  
HIPERMERCADO TOTTUS ORIENTE IQUITOS 2024”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADO POR:**

**SHIRLEY ESTEFANIA DEL AGUILA MALDONADO  
PIERO ALEXANDER GUERRA TANGO**

**ASESOR:**

**Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2025**

# ACTA DE SUSTENTACIÓN



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
FACEN  
"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



## ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS VIRTUAL N°069-CCGyT-FACEN-UNAP-2025

En la ciudad de Iquitos, a los 26 días del mes de marzo del año 2025, a horas 04:00 pm. se dio inicio haciendo uso de la plataforma Google Meet, la sustentación pública de la Tesis titulada: "MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DEL HIPERMERCADO TOTUS ORIENTE IQUITOS 2024", autorizado mediante Resolución Decanal N°0792-2025-FACEN-UNAP, presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas PIERO ALEXANDER GUERRA TANGO y SHIRLEY ESTEFANIA DEL AGUILA MALDONADO, para optar el Título Profesional de LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

Lic. Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mag.	(Presidente)
Lic. Adm. ROGER AGUSTIN MAFALDO HERRERA, Mag.	(Miembro)
Lic. Adm. ROMAN ENRIQUE RUIZ GARCIA, Mag.	(Miembro)

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: **SATISFACTORIAMENTE**.

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones:

La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADAS** con la calificación **MUY BUENA ( 17 )**.

Estando los Bachilleres aptos para obtener el Título Profesional de Licenciado (a) en Administración.

Siendo las 6.:05 PM. del 26 de marzo del 2025, se dio por concluido el acto académico.

Lic. Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mag.  
Presidente

Lic. Adm. ROGER AGUSTIN MAFALDO HERRERA, Mag.  
Miembro

Lic. Adm. ROMAN ENRIQUE RUIZ GARCIA, Mag.  
Miembro

Lic. Adm. GILBERT-ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.  
Asesor

*Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación*

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto  
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: [facen@unapiquitos.edu.pe](mailto:facen@unapiquitos.edu.pe)  
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



## JURADO Y ASESOR

### JURADO y ASESOR



**Lic. Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mag.**  
Presidente  
CLAD-18911



**Lic. Adm. ROGER AGUSTIN MAFALDO HERRERA, Mag.**  
Miembro  
CLAD - 006609



**Lic. Adm. ROMAN ENRIQUE RUIZ GARCIA, Mag.**  
Miembro  
CLAD - 22278



**Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.**  
Asesor  
CLAD N°01929

# RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD



## 22% Similitud general

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

### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

### Fuentes principales

- 10% Fuentes de Internet
- 0% Publicaciones
- 10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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



## **DEDICATORIA**

A las personas que estuvieron al pendiente de nuestra educación y que pusieron su esfuerzo para que logremos nuestros objetivos. A las amistades que forman parte importante de la Motivación que se inició desde el primer día que decidimos entrar al maravilloso mundo de la educación

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestras familias que no la tuvieron fácil y aun así hicieron lo posible para dar lo necesario para que el fin de una etapa sea posible.

A nuestros maestros por los años de enseñanza y la dedicación, por la paciencia para que podamos ser profesionales para la sociedad.

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	3
1.1    Antecedentes	3
1.2    Bases teóricas	4
1.3    Definición de términos básicos	7
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	9
2.1    Formulación de la Hipótesis	9
2.2    Variables y su operacionalización	9
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	11

3.1	Diseño metodológico	11
3.2	Diseño muestral	11
3.3	Técnica e instrumentos de recolección de datos	12
3.4	Procesamiento y análisis de la información	12
3.5	Aspectos éticos	13
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		14
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN		22
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES		25
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES		26
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN		28
ANEXOS		
1. Matriz de Consistencia		
2. Instrumento de recolección de datos		
3. Consentimiento informado		

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1 Análisis de fiabilidad variable: Motivación	14
Tabla N° 2 Análisis de fiabilidad variable: Productividad	15
Tabla N° 3 Correlación entre las variables	16
Tabla N° 4 Correlación entre la dimensión 1 de la variable 1 y la variable 2	17
Tabla N° 5 Correlación entre la dimensión 2 de la variable 1 y la variable 2	17
Tabla N° 6 Frecuencia de la variable: Motivación	18
Tabla N° 7 Frecuencia de la dimensión: Motivación extrínseca	19
Tabla N° 8 Frecuencia de la dimensión: Motivación intrínseca	20
Tabla N° 9 Frecuencia de la variable: Productividad	21

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura N° 1 Categoría de la variable: Motivación	18
Figura N° 2 Categoría de la dimensión: Motivación extrínseca	19
Figura N° 3 Categoría de la dimensión: Motivación intrínseca	20
Figura N° 4 Categoría de la variable: Productividad	21

## RESUMEN

Este estudio tuvo la determinación de relacionar la motivación y la productividad laboral de los colaboradores del Hipermercado Tottus Oriente en Iquitos en 2024. Se utilizó un diseño descriptivo correlativo, cuantitativamente enfocado, implementando un método que evita lo experimental y un corte transversalizado, donde los datos fueron recolectados en un único momento. La fiabilidad de las variables se evaluó mediante el alfa de Cronbach, 0.841, para la motivación y 0.932 para la productividad, lo que indica una alta consistencia interna de los instrumentos utilizados. Los resultados mostraron una correlación de Pearson de 0.915\*\* entre las variables, con una significancia de 0.000, evidenciando un vínculo direccional y altamente significativo. Esto implica que, a mayor motivación, los colaboradores presentan un incremento en su productividad. Las conclusiones destacan que los hallazgos respaldan la hipótesis alternativa, confirmando que las estrategias orientadas a mejorar la motivación pueden tener un impacto positivo en la productividad laboral.

**Palabras claves:** Motivación, motivación extrínseca, motivación intrínseca y productividad.

## ABSTRACT

This study aimed to relate motivation and labor productivity among the employees of Hipermercado Tottus Oriente in Iquitos in 2024. A correlational descriptive design was used, quantitatively focused, implementing a method that avoids experimental approaches and employing a cross-sectional cut, where data was collected at a single point in time. The reliability of the variables was evaluated using Cronbach's alpha, which was 0.841 for motivation and 0.932 for productivity, indicating a high internal consistency of the instruments used. The results showed a Pearson correlation of 0.915\*\* between the variables, with a significance of 0.000, demonstrating a directional and highly significant link. This implies that higher motivation leads to increased productivity among employees. The conclusions emphasize that the findings support the alternative hypothesis, confirming that strategies aimed at improving motivation can have a positive impact on labor productivity.

**Keywords:** Motivation, extrinsic motivation, intrinsic motivation, and productivity.

## INTRODUCCIÓN

Este estudio se centra en la determinación relacional entre las variables escudriñadas de los colaboradores del Hipermercado Tottus Oriente en Iquitos en 2024. En un contexto competitivo como el del sector retail, comprender esta relación se convierte en una herramienta valiosa para acrecentar el bienestar, y asimismo, la eficiencia y la rentabilidad de la empresa. La problemática investigativa es: “¿Existe relación entre la motivación y la productividad de los colaboradores del Hipermercado Tottus Oriente en Iquitos en 2024?” Esta interrogante no solo busca identificar cómo se vinculan estas variables, sino que también proporciona información crucial para la implementación de estrategias que optimicen el ambiente laboral. La relación entre motivación y productividad es conocida, y se considera que un colaborador motivado tiende a ser más productivo, lo que resalta la necesidad de explorar este vínculo de manera profunda. Lo que implica evaluar las dimensiones de la motivación que pueden estar influyendo en la productividad de los trabajadores, permitiendo observar y analizar la relación entre las variables sin manipularlas, proporcionando así una visión realista de la situación laboral en el Hipermercado Tottus Oriente.

La justificación de este estudio radica en su importancia tanto para Tottus Oriente como para el sector retail en general. Con los resultados obtenidos, se busca desarrollar intervenciones específicas que fortalezcan el compromiso y el desempeño de los colaboradores, contribuyendo al crecimiento y competitividad de la empresa en el mercado. En términos de viabilidad, el estudio se considera factible, dado que se basa en

investigaciones previas que han utilizado métodos específicos y alcanzados resultados satisfactorios. Se dispone de los recursos necesarios, como bases de datos y técnicas adecuadas de análisis, lo que garantiza la capacidad de llevar a cabo el estudio dentro de los plazos establecidos.

## CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

### 1.1 Antecedentes

El 2023, se escudriño la determinación relacional entre motivación y productividad de colaboradores en un restaurante chifa Facos, Ayacucho. Empleándose metodológicamente y cuantitativamente el diseño que evita lo experimental, se investigó correlativamente y de corte transversal. La encuesta fue aplicada a 15 colaboradores. Se concluye en la existencia relacional entre las variables escudriñadas, gracias al valor  $p=0.040^{**}$  y  $\rho=0.535$ . (Leche , 2023)

El 2022, se estudió la determinación motivacional laboral en la productividad colaborativa de una empresa privada, Huaraz. Empleándose metodológicamente y cuantitativamente el diseño que evita lo experimental, se investigó correlativamente y de corte transversal. La encuesta fue aplicada a 93 colaboradores. Concluye en la existencia relacional significativa entre las variables escudriñadas, gracias al coeficiente correlativo  $=0.761^{**}$ . (Ramirez , 2023)

El 2022 se escudriño la determinación motivacional laboral en la productividad colaborativa de las agencias de San Borja del banco Interbank. Empleándose metodológicamente y cuantitativamente el diseño que evita lo experimental, se investigó correlativamente y de corte transversal. La encuesta fue aplicada a 100 colaboradores. Se concluye que motivacionalmente la corporación evita compensar lo necesitado por el colaborador y se ve reflejado en la productividad. La correlatividad fue  $0.237^{**}$ . (Cashu, 2022).

El 2020, se escudriño la determinación relacional motivacional organizacional y productividad colaborativa de la empresa SELVAMIX SAC. Empleándose metodológicamente y cuantitativamente el diseño que evita lo experimental, se investigó correlativamente y de corte transversal. La encuesta fue aplicada a 33 colaboradores. Se concluye en la existencia correlativa de las variables escudriñadas, gracias al  $\rho=0.723^{**}$ . (Vela & Verde, 2021)

El 2022, se escudriño la determinación relacional entre motivación y productividad colaborativa en Faseel SAC. Empleándose metodológicamente y cuantitativamente el diseño que evita lo experimental, se investigó correlativamente y de corte que evita lo transversal. La encuesta fue aplicada a 45 colaboradores. Se concluye en la existencia correlativa entre las variables escudriñadas, gracias al  $\rho=0.828^{**}$ . (Arce & Javo , 2022)

## **1.2 Bases teóricas**

### **A. MOTIVACION**

(Chiavenato I. , 2016) manifestó que, desde el siglo XIX, es ampliamente abordado profesionalmente por psicólogos, y enfocada en la casuística motivacional del individuo.

(Hellriegel & Slocum, 2016), argumentan que el cimienta es la delimitación de estimulantes para la movilización en post de los objetivos.

La motivación para (Peña & Villón, 2018) mencionan que es una serie de estimulaciones donde el sujeto realiza una maniobra que plazca alguna necesidad y logre alguna meta planteada por el motivador; una vez que se

logra cubrir la necesidad existente surgen otras que siguen motivando para alcanzar los objetivos planteados.

El punto de partida es la personalidad y temperamento personalizado, viendo la temática imbuyéndose psicológicamente. (Robbins, S; Judge, G, 2016)

Según (Rodríguez , Segura , Elizond, Moreno, & Montalvo, 2020) mencionan que la motivación es diferente para cada individuo; por lo mismo que, cada uno tiene diversas necesidades entonces se dan comportamientos diferentes; ya sean de tipo biológico, psicológico, social y cultural. Es decir, se entiende como la intención y esfuerzo que invierte la persona de lograr alguna meta de la empresa o realizar alguna tarea; pero solo si se va a sacar alguna necesidad propia.

Asimismo, en funcionalidad al puesto aún se podrían conseguir finalidades como: labores satisfechas, autorrealizaciones, internalización motivacional, ausencia de absentismo y rendimiento cualificado. (Casquino, 2020)

### **Dimensiones de motivación**

Para Fischman & Matos (2014) “es la energía direccional a nuestras conductas” (p. 16), agrupándolas en:

a) extrínsecos: Externalizados a a la actividad. El individuo realiza la tarea con la finalidad explicita.

(Fischman & Matos , 2014) concuerdan con Ryan y Deci, en la afirmación donde cimentan que el establecimiento de lo extrínseco evita la creatividad y la perseverancia, eso conlleva a implantarlo solo cuando no se haya establecido la intrínseco motivacionalmente.

**b). intrínsecos:** La realización del cumplimiento de la tarea da placer por sí mismo.

## **B. PRODUCTIVIDAD**

“Conexión entre factores englobados con el reconocimiento laboral, salarial e interacción colaborativa” (Lepore, 2014).

“La satisfacción laboral interrelacionada entre empleados organizacionalmente, enfatizado en la promulgación rentable y la promoción de un cálido ambiente para los objetivos institucionales”(Olivares, 2019).

Según (Carro & Gonzáles , 2012)

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Salidas}}{\text{Entradas}}$$

En primera instancia la eficacia es fundamental y se cimenta en la finalidad adquirida empleándose recursos para obtener la productividad incrementada y evitar inadecuada utilización de recursos, cimentados en el low cost; en segunda instancia es eficacia, que implanta la finalidad objetiva requerida en concordancia con las tareas planificadas.

### **Dimensiones de la productividad**

Para (Morales & Velandia , 2015) son:

#### **Eficiencia:**

Para evaluar el rendimiento interno, vinculado al uso eficiente de los recursos (materiales, costos, tiempo) empleados para alcanzar de manera óptima las metas, propósitos, y objetivos establecidos.

- **Esfuerzo:** Se refiere al impulso, labor y dedicación intensa que cada individuo invierte para alcanzar sus metas tanto personales como profesionales.
- **Recursos:** referida instrumentalmente a la generación y alcance objetivamente de finalidad óptima.

**Eficacia:** Para evaluar el rendimiento externo, que consiste en medir el logro de los objetivos fijados en relación con la planificación, organización, eficiencia y calidad previamente establecidos.

**Efectividad:** Se reconoce como la habilidad para lograr un determinado éxito de manera óptima en un momento específico, en comparación con las condiciones más favorables y las posibilidades disponibles.

### **1.3 Definición de términos básicos**

#### **Beneficios laborales**

Proporciones compensatorias externamente al salario percibido laboralmente. Según (Chiavenato I. , 2007) pueden ser obligatoriamente en lineamientos normativos o voluntariamente por iniciativa empresarial.

#### **Condiciones laborales**

Es entendida como el entorno colaborativo infraestructural que propicia y/o influye en la tarea profesional (Chiavenato I. , 2007).

#### **Desarrollo profesional**

Búsqueda de ampliación, perfeccionamiento y estabilización en especializaciones específicas para lograr finalidades fructíferas organizacionales. (Chiavenato I. , 2007) .

## **Estabilidad laboral**

Según (Socorro, 2004) es la congruencia entre la efectividad participativa del colaborador y empleador, cimentando finalidades bidireccionales benéficas.

## **Infraestructura:**

“Deben cumplir criterios óptimos aplicativos en la jornada y cimentar mantenimientos programadas, para optimizar la productividad”. (Fontalvo , De la Hoz , & Morelos , 2018)

## **La tecnología:**

Permite el establecimiento de mejoramiento lineal y estructural, imbuyendo la sistematización con la operatividad para el conseguimiento de finalidades benéficas organizacionales. (Fontalvo , De la Hoz , & Morelos , 2018).

## **Motivación**

La motivación “es un concepto amplio que engloba criterios de acción para la obtención benéfica personal.”. (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012)

## **Motivación extrínseca**

“Generada solamente para la obtención de la finalidad benéfica, sin tomar en cuenta el disfrute del procedimiento accionado”.(Turienzo, 2016)

## **Productividad**

Ortega (2021) Gradualidad resolutive de las actividades laborales, alineada a criterios colectivos e individualistas para fortificar el escenario laboral.

## **CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1 Formulación de la Hipótesis**

#### **Hipótesis general**

Ha: Existe relación Directa y significativa entre la motivación y la productividad de los colaboradores del Hipermercado Tottus Oriente, Iquitos 2024.

#### **Hipótesis específicas**

Hi1: Existe relación directa y significativa entre la motivación extrínseca y la productividad laboral de los colaboradores del Hipermercado Tottus Oriente, Iquitos 2024

Hi2: Existe relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y la productividad laboral de los colaboradores del Hipermercado Tottus Oriente, Iquitos 2024

### **2.2 Variables y su operacionalización**

**TABLA 1. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN**

Variable	Definición	Tipo por su naturaleza	Indicadores	Escala de medición	Categorías	Valores de la categoría	Medio de verificación
Motivación	(Peña & Villón, 2018) mencionan que es una serie de estimulaciones donde el sujeto realiza una maniobra que plazca alguna necesidad y logre alguna meta planteada por el motivador; una vez que se logra cubrir la necesidad existente surgen otras que siguen motivando para alcanzar los objetivos planteados.	Cualitativa	Autonomía de la labor	Ordinal	Totalmente de acuerdo	5	Cuestionario
			Identidad de la labor			De acuerdo	
			Importancia de la labor		Indiferente	3	
			Retroalimentación de desempeño		En desacuerdo	2	
			Eficiencia		Totalmente en desacuerdo	1	
			Eficacia				
			Efectividad				
Productividad Laboral	Conexión entre factores englobados con el reconocimiento laboral, salarial e interacción colaborativa” (Lepore, 2014).						

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1 Diseño metodológico**

#### **Tipo de investigación**

La investigación es de descriptivamente correlativa, enfocadamente cuantitativo, exponiendo las acciones, empleándose específicos procedimientos y estadística de recolección de data. (Hernández & Mendoza , 2019)

#### **Diseño de investigación**

Evita lo experimental.

#### **Corte**

El corte es transversal, porque el levantamiento de la información se va a realizar en un solo momento.

### **3.2 Diseño muestral**

#### **Población de estudio**

30 empleados.

#### **Muestreo o selección de la muestra**

30 trabajadores del área de administración

#### **Criterios aplicados:**

**Criterio de inclusión:** Todos los empleados que participaran en el estudio, empleados que se encuentren disponibles para ser encuestados.

**Criterios de exclusión:** Empleados que no participaran en el estudio.

Empleados que se nieguen a participar en el estudio de la investigación.

Empleados que se encuentran laborando en la empresa, pero que está gozando de sus vacaciones.

Empleados que se encuentran con descanso medico por enfermedad.

### **3.3 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

#### **Procedimiento**

- Solicitar autorización previa a los encargados y responsables de la administración de la empresa.
- Posterior a ello, se aplicarán las encuestas.
- Finalmente, se agrupará el contenido, empleándose la tabulación analítica.

#### **Técnica e instrumento**

Encuesta y cuestionario.

### **3.4 Procesamiento y análisis de la información**

- La data recopilada será estructurada idóneamente en el Excel.
- Posterior a ello, la analítica estadística será en el SPSS 26.
- Por último, se originarán las tablas y figuras que correspondan, para dar soporte a los resultados obtenidos para las variables de estudio.

### **3.5 Aspectos éticos**

El estudio se regirá con lineamientos normativos actualizados, empleándose el APA y la discreción operacional, implementando un fin netamente investigativo.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Tabla N° 1 Análisis de fiabilidad variable: Motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	12

El análisis de fiabilidad realizado sobre la variable "Motivación", con 12 ítems, arroja una fiabilidad de 0.841. En este caso, el alfa de Cronbach sugiere que los ítems miden de manera coherente la variable de motivación, lo que respalda la fiabilidad del instrumento utilizado para medirla.

Tabla N° 2 Análisis de fiabilidad variable: Productividad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	19

El análisis de fiabilidad para la variable "Productividad", con 19 ítems, muestra un alfa de Cronbach de 0.932, lo que indica una excelente consistencia interna. Un alfa de Cronbach tan alto refuerza la fiabilidad del instrumento y su capacidad para evaluar la productividad de manera precisa y coherente.

### Correlación:

Tabla N° 3 Correlación entre las variables

		Variable 2: Productividad
	Correlación de Pearson	,915**
Variable 1: Motivación	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

La correlatividad Pearson entre las variables "Motivación" y "Productividad" es 0.915\*\* con sig= 0.000\*\*. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa (Ha), confirmando que, a mayor motivación de los colaboradores, mayor será su productividad.

Tabla N° 4 Correlación entre la dimensión 1 de la variable 1 y la variable 2

		Variable 2: Productividad
Dimensión 1:	Correlación de Pearson	,724**
Motivación extrínseca	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

La correlatividad Pearson entre la dimensión "Motivación extrínseca" y la "Productividad" es 0.724\*\* con sig=0.000\*\*. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa (Hi1).

Tabla N° 5 Correlación entre la dimensión 2 de la variable 1 y la variable 2

		Variable 2: Productividad
Dimensión 2:	Correlación de Pearson	,839**
Motivación intrínseca	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

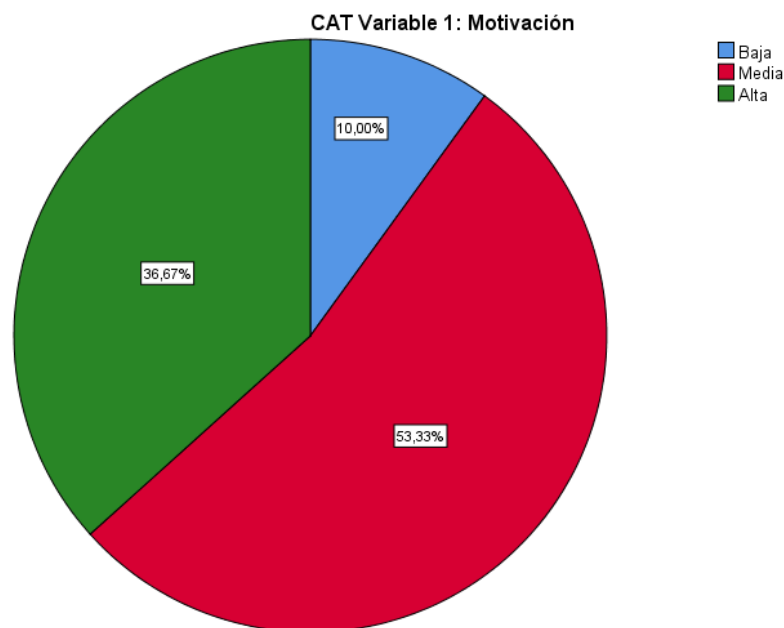
La correlatividad Pearson entre la dimensión "Motivación intrínseca" y la "Productividad" es 0.839\*\* con sig= de 0.000\*\*. Se acepta la planteada hipótesis (Hi2),

### Frecuencias y categorías:

Tabla N° 6 Frecuencia de la variable: Motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	3	10,0	10,0	10,0
Media	16	53,3	53,3	63,3
Alta	11	36,7	36,7	100,0
Válido	30	100,0	100,0	

Figura N° 1 Categoría de la variable: Motivación

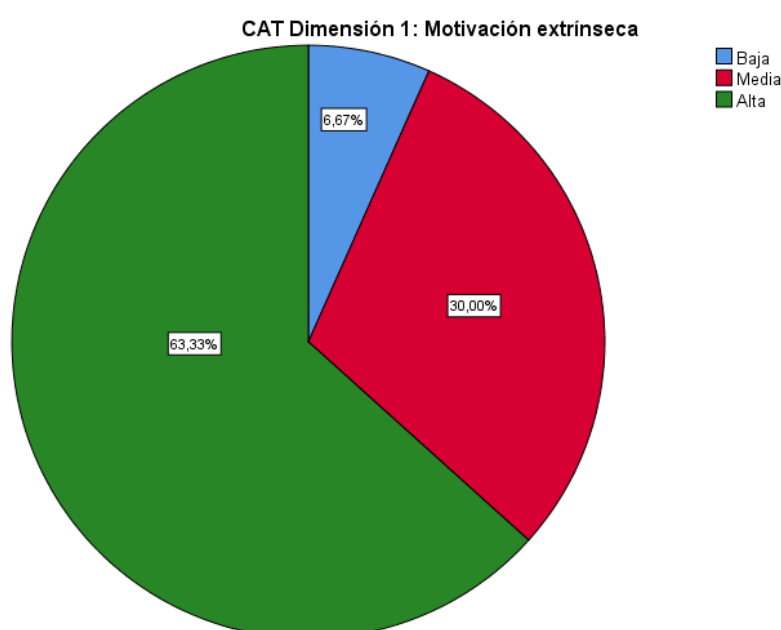


La tabla de frecuencia de la variable "Motivación" muestra que, de los 30 colaboradores encuestados, el 53.3% (16 personas) presenta un nivel de motivación medio, mientras que el 36.7% (11 personas) tiene un nivel de motivación alto. Solo el 10% (3 personas) manifiesta un nivel bajo de motivación. Esto sugiere que la mayoría de los colaboradores del Hipermercado Tottus Oriente tienen una motivación moderada o alta, lo que podría ser un indicio favorable para el desempeño laboral general.

Tabla N° 7 Frecuencia de la dimensión: Motivación extrínseca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	2	6,7	6,7
	Media	9	30,0	36,7
	Alta	19	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Figura N° 2 Categoría de la dimensión: Motivación extrínseca

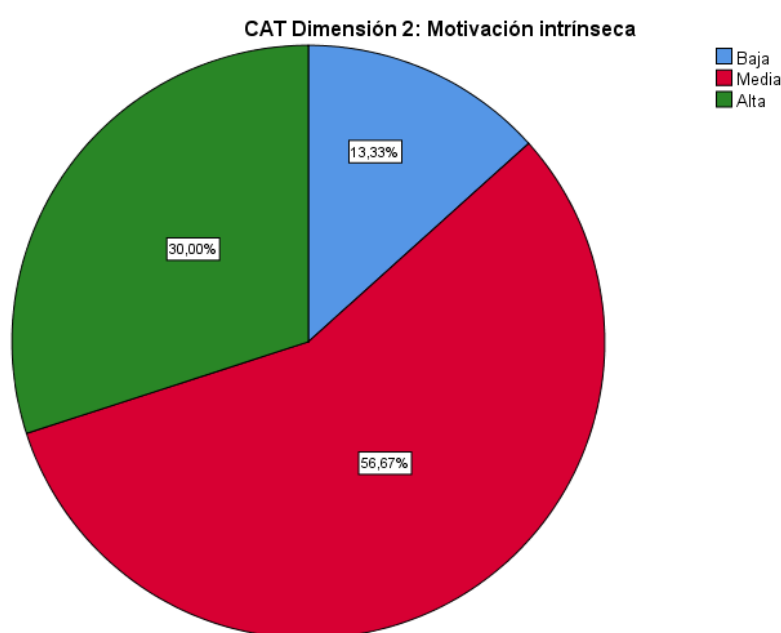


La tabla de frecuencia de la dimensión "Motivación extrínseca" revela que, de los 30 colaboradores encuestados, la mayoría (63.3%, es decir, 19 personas) presenta un nivel alto de motivación extrínseca, mientras que el 30% (9 personas) tiene un nivel medio. Solo el 6.7% (2 personas) reporta un nivel bajo de motivación extrínseca. Esto sugiere que la mayoría de los colaboradores se sienten motivados por factores externos, como recompensas o beneficios, lo que puede influir positivamente en su desempeño laboral.

Tabla N° 8 Frecuencia de la dimensión: Motivación intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	4	13,3	13,3	13,3
	Media	17	56,7	56,7	70,0
	Alta	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura N° 3 Categoría de la dimensión: Motivación intrínseca

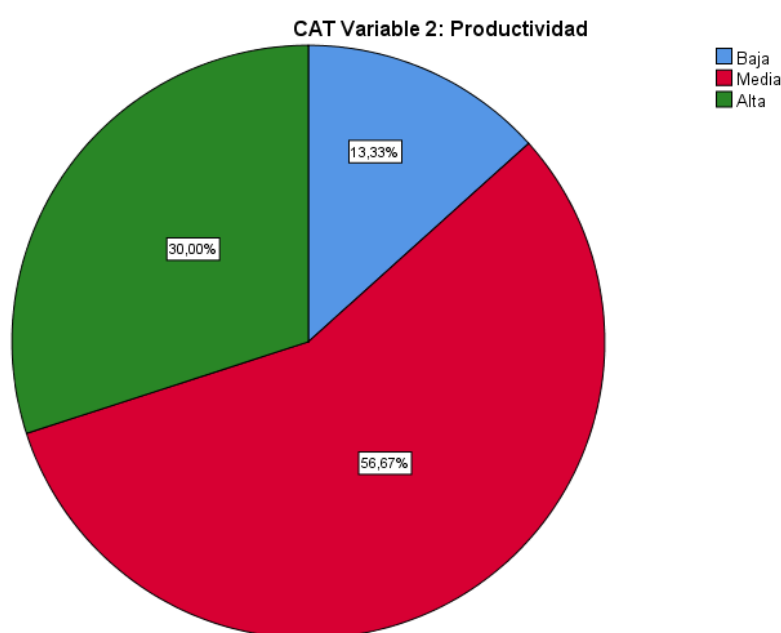


La tabla de frecuencia de la dimensión "Motivación intrínseca" muestra que, de los 30 colaboradores encuestados, el 56.7% (17 personas) presenta un nivel medio de motivación intrínseca, mientras que el 30% (9 personas) tiene un nivel alto. Solo el 13.3% (4 personas) manifiesta un nivel bajo de motivación intrínseca. Esto indica que la mayoría de los colaboradores se sienten moderadamente impulsados por factores internos, como la satisfacción personal o el interés en el trabajo, aunque una parte significativa también muestra una motivación intrínseca alta.

Tabla N° 9 Frecuencia de la variable: Productividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	4	13,3	13,3
	Media	17	56,7	70,0
	Alta	9	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Figura N° 4 Categoría de la variable: Productividad



La tabla de frecuencia de la variable "Productividad" indica que, de los 30 colaboradores encuestados, la mayoría (56.7%, es decir, 17 personas) presenta un nivel medio de productividad, mientras que el 30% (9 personas) muestra un nivel alto. Solo el 13.3% (4 personas) tiene un nivel bajo de productividad. Esto sugiere que la mayor parte de los colaboradores del Hipermercado Tottus Oriente tienen un desempeño moderado, aunque una proporción significativa también alcanza niveles altos de productividad, lo que es positivo para la organización.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

En la investigación de (Leche , 2023) los resultados determinaron que existe relación directa moderada entre motivación laboral y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023; valorado con el p valor 0.040 y coeficiente de correlación 0.535 mediante el estadístico Rho de Spearman. En conclusión, se ha logrado determinar que existe relación positiva entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa.

En la investigación de (Ramirez , 2023) cuyo resultado es el coeficiente representado por el valor 0,761 el cuál se encuentra entre el intervalo de 0,75 a 0,89 por lo que se deduce que existe una positiva y fuerte correlación. Es así que la H0 en este estudio se rechaza y solo la H1 es la que se acepta: La motivación laboral incide de manera significativa en la productividad de los trabajadores de una empresa privada – 2022 y se concluye que, las variables motivación laboral y la producción en una empresa tienen una relación significativa, puesto que  $\alpha = 0.05$  y  $p = 0.000$ , se confirma que,  $\alpha < p$ . Además, se muestra un coeficiente de correlación de 0.761, lo que indica que hay una relación positiva y fuerte.

En la tesis de (Cashu, 2022) donde se analizó la data con el coeficiente de correlación Rho de Spearman, hallando correlaciones positivas. La correlación para la hipótesis general fue de  $(r=0,237)$ , concluyendo que la Motivación ofrecida por la organización no compensa sus necesidades básicas del colaborador y se ve reflejado en la productividad de los colaboradores de las agencias analizadas.

El presente estudio ha encontrado una correlación positiva, muy fuerte y altamente significativa (coeficiente de 0.915\*\*;  $p < 0.001$ ) entre la motivación y la productividad de los colaboradores del Hipermercado Tottus Oriente, lo que resalta la importancia de la motivación en el contexto laboral de grandes empresas del sector retail. Este hallazgo se contrasta con investigaciones previas, como la de (Leche , 2023), que reportó una correlación moderada (0.535) entre motivación laboral y productividad en un entorno de pequeña empresa, y con el estudio de (Ramirez , 2023), donde se observó una fuerte correlación (0.761) en una empresa privada. La variabilidad en los niveles de correlación sugiere que el contexto organizacional, el tamaño de la empresa y otros factores podrían influir en la magnitud de la relación, lo que merece un análisis más profundo. Un aspecto significativo de este estudio es la alta correlación encontrada (0.915), que podría reflejar una estructura organizativa más sólida y una mejor alineación entre las fuentes de motivación y las necesidades de los colaboradores. Este fenómeno contrasta con los resultados de (Cashu, 2022), quien encontró una correlación débil (0.237), sugiriendo que la motivación ofrecida por la organización no satisfacía adecuadamente las necesidades de los empleados, lo que podría estar limitando su productividad. Esto pone de relieve la importancia de una estrategia de motivación bien estructurada que satisfaga las expectativas de los colaboradores. Entre las fortalezas de este estudio se encuentra el uso de una muestra en un entorno comercial amplio, lo que permite que los resultados sean más generalizables a grandes empresas del sector. Sin embargo, se debe reconocer la debilidad de no haber profundizado en la diferenciación de tipos específicos de motivación, como el reconocimiento o la compensación

económica, que podrían ofrecer un análisis más detallado sobre cuáles factores son más determinantes en la productividad. Desde una perspectiva teórica, los resultados de este estudio refuerzan los modelos de gestión que postulan la motivación como un determinante clave de la productividad laboral. Las aplicaciones prácticas de estos hallazgos son significativas; sugieren que los directivos deberían considerar el diseño de estrategias de motivación personalizadas que maximicen tanto los factores intrínsecos como extrínsecos. Esto podría incluir la implementación de incentivos más adecuados, ajustados a las características del equipo y la naturaleza de la empresa, con el fin de potenciar tanto la satisfacción interna de los empleados como su rendimiento general.

## CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

Con base en nuestros resultados de correlación de Pearson, que muestran que los datos recolectados respecto a la encuesta de las Variables 1 y 2 son iguales a 0.915\*\* y con una sigma bilateral de 0.000, este es menor a 0.05 por la regla general de decisión, concluimos que existe relación Directa y significativa entre la motivación y la productividad de los colaboradores del Hipermercado Tottus Oriente, Iquitos 2024.

Nuestras conclusiones son las siguientes a la luz de las hipótesis particulares:

1. Dado que el valor que obtuvimos de la correlación de Pearson para evaluar la relación entre la dimensión 1 de la variable 1 y la variable 2 es igual a 0,724\*\* y un valor de sigma bilateral igual a 0,000, que es inferior a 0,05, sacamos la conclusión que existe relación directa y significativa entre la motivación extrínseca y la productividad laboral de los colaboradores del Hipermercado Tottus Oriente, Iquitos 2024.
2. Dado que el valor que obtuvimos de la correlación de Pearson para evaluar la relación entre la dimensión 2 de la variable 1 y la variable 2 es igual a 0,839\*\* y un valor de sigma bilateral igual a 0,000, que es inferior a 0,05, sacamos la conclusión que existe relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y la productividad laboral de los colaboradores del Hipermercado Tottus Oriente, Iquitos 2024.

## **CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES**

Para mejorar la motivación y la productividad de los colaboradores del Hipermercado Tottus Oriente en Iquitos, se recomienda implementar un programa integral de reconocimiento y recompensas que no solo incluya incentivos económicos, sino también elementos de motivación intrínseca, como oportunidades de desarrollo profesional y formación continua, esto podría complementarse con un ambiente de trabajo colaborativo que fomente la comunicación abierta y la retroalimentación constante, permitiendo a los empleados sentirse valorados y escuchados.

Recomendaciones para las hipótesis específicas:

1. Para mejorar la motivación extrínseca y la productividad laboral de los colaboradores del Hipermercado Tottus Oriente en Iquitos, se recomienda establecer un sistema de incentivos atractivo que reconozca y recompense el rendimiento sobresaliente, este sistema podría incluir bonificaciones económicas, descuentos en compras, o premios por logros mensuales, lo que fomentaría una competencia saludable y el esfuerzo adicional. Además, es fundamental implementar programas de formación y desarrollo que ayuden a los empleados a adquirir nuevas habilidades y conocimientos, permitiéndoles avanzar en sus carreras dentro de la empresa.
2. Para mejorar la motivación intrínseca y la productividad laboral de los colaboradores del Hipermercado Tottus Oriente en Iquitos, se recomienda fomentar un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo personal y la satisfacción en el trabajo, implementando

programas que ofrezcan oportunidades de aprendizaje y crecimiento profesional, esto podría incluir talleres, cursos de capacitación y mentorías que permitan a los empleados adquirir nuevas habilidades y sentirse más competentes en sus roles; asimismo, es importante incentivar la autonomía y la creatividad, permitiendo que los colaboradores participen en la toma de decisiones y propongan mejoras en sus áreas de trabajo.

## CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

Arce , L., & Javo , A. (2022). *“Motivación y productividad laboral en la empresa Faseel SAC, distrito de Breña, año 2022”*. Tesis de Pregrado, Universidad Tecnológica del Perú , Lima. Obtenido de [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/7044/L.Arce\\_A.Jayo\\_Tesis\\_Titulo\\_Profesional\\_2022.pdf?sequence=1](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/7044/L.Arce_A.Jayo_Tesis_Titulo_Profesional_2022.pdf?sequence=1)

Carro, R., & Gonzáles , D. (2012). *Logística empresarial*. . . Universidad Nacional de Mar de Plata, Mar de Plata-Argentina. Obtenido de [http://nulan.mdp.edu.ar/1831/1/logistica\\_empresarial.pdf](http://nulan.mdp.edu.ar/1831/1/logistica_empresarial.pdf)

Cashu, A. (2022). *“Motivación laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de las agencias de San Borja del banco Interbank 2022*. Tesis de pregrado, Universidad Científica del Sur, Lima. Obtenido de <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/3068/TL-Cashu%20A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Casquino , M. (2020). *Motivación y Satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa fabricante de carrocerías ubicada en el distrito del Callao, año 2020*. Tesis de Pregrado, Universidad San Martín de Porres, Lima. Obtenido de [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7649/casquino\\_tms.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7649/casquino_tms.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Casquino, M. (2020). *Motivación y Satisfacción Laboral de los colaboradores de una empresa fabricante de carrocerías ubicada en el distrito del Callao, año 2020*. Lima, Perú: Repositorio USMP. Obtenido de

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7649/casquino\\_tms.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7649/casquino_tms.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Chiavenato , I. (2007). *Administración de recursos humanos (8° ed.)*. McGraw (8° Edición ed.). Editorial Mc Graw Hill Interamericana Editores SA.

Chiavenato, I. (2016). *Administración de recursos humanos (14° Edición ed.)*. Mexico, Mexico: McGraw Hill Interamericana S.A.

Chirinos, C. (2019). *Motivación y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Régimen CAS de la Sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huara, 2019*. Huacho, Lima, Perú: Repositorio UNJFSC. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3875/TESIS%20CARMEN%20CHIRINOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Del Aguila, D. (2023). *motivación y la satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista – San Martín*. Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva , Tingo Maria. Obtenido de [https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/2446/T\\_S\\_DCAM\\_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/2446/T_S_DCAM_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Diaz, G., & Choque, E. (2019). *Motivación y Satisfacción Laboral en conductores de transporte de carga pesada Hagemsa S.A.C*. Arequipa: Repositorio UNSA. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8651>

Fischman , D., & Matos , L. (2014). Motivación 360 Como incrementarlo en la vida y la empresa. *Revista Gestión 2000*.

- Fontalvo , T., De la Hoz , E., & Morelos , J. (2018). *La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional*. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S169285632018000100047](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169285632018000100047)
- Gómez-Mejía, L., Balkin, D., & Crady, R. (2001). *Dirección y gestión de Recursos Humanos* (Vol. 3ra edición). Madrid: Prentice Hall.
- GOREL. (2022). *Gobierno del Perú*. Obtenido de Gobierno del Perú: <https://www.gob.pe/institucion/regionloreto/contacto-y-numeros-de-emergencias>
- Gorz, A. (1991). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid, España: Sistema. doi:<https://sociotecnica.files.wordpress.com/2013/10/andre-gorz-metamorfosis-del-trabajo.pdf>
- Gracia, J., Salanova, M., & González, P. (1996). La importancia del trabajo en los jóvenes durante los primeros años de empleo. *Journals- Cop*. Obtenido de <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1996/vol1/arti2.htm>
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2016). *Comportamiento organizacional* (10ª Edición ed.). España, España: Editorial Thompson.
- Hernández , R., & Mendoza , C. (2019). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Kirkpatrick, D. (2016). *Modelo Kirkpatrick del Nuevo Mundo*. Estados Unidos: Universidad de Wisconsin.

- Koontz, H., Wehrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. Ciudad de México: Mc Graw- Hill.
- Lazaro, C. (2023). *Motivación y satisfacción del personal en el centro médico Limamedic E.I.R.L. Lima 2022*. Universidad Nacional del Callao, Callao. Obtenido de <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7830/TESIS-LAZARO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Leche , S. (2023). *Motivación laboral y productividad de los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023*. Tesis de pregrado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Ayacucho. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13032/34831>
- Lepore, M. (2014). *Responsabilidad Social Empresaria y Satisfacción Laboral. El caso SMS San Martin, Suárez y Asoc*. Buenos Aires: Repositorio UNLAM. Obtenido de <https://repositoriocyf.unlam.edu.ar/bitstream/123456789/492/1/DCE-GO-L%C3%A9pore.pdf>
- Molinar , R. (2022). *La motivación laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores. Global Negotium*.
- Morales , J., & Velandia , N. (2015). *Salarios: Estrategia y sistema salarial o de compensaciones*. Bogota: Editorial Mc Graw-Hill.
- Olivares, T. (2019). *Relación entre la responsabilidad social corporativa y la satisfacción laboral de los colaboradores del grupo sandder, Arequipa*,

hasta septiembre 2019. Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10183>

Palma, S. (2004). *Escala del Clima Laboral CL* (1° edición ed.). Lima, Perú: SPC Manual.

Peña , H., & Villón, S. (05 de febrero de 2018). Motivación laboral elemento fundamental en el éxito organizacional. *Scientific*, 3(7), 177-192. *Revista Scientific*, Vol.3(N° 3). Obtenido de [https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/181](https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181)

RAE. (2022). *RAE.ES*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/salario>

RAE, S. (2022). *DLE.RAE*. Obtenido de REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA: <https://dle.rae.es/motivaci%C3%B3n>

Ramirez , R. (2023). *Motivación y productividad laboral en los trabajadores de una empresa privada - 2022*. Universidad Cesar Vallejo, Ramirez Velarde, Rainman Juvena, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/111936>

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Vol. Decimotercera edición). México: Pearson Educación. Obtenido de [https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

Robbins, S; Judge, G. (2016). *Comportamiento Organizacional*. (15° Edición ed.). Mexico: Editorial Pearson.

- Rodriguez , A., Segura , X., Elizond, M., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo. *Revista Espacios*,. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>
- Smith, E. (2016). What is employee autonomy? *CHRON*. Obtenido de <https://smallbusiness.chron.com/nonbenefited-employee-42533.html>
- Socorro, F. (2004). Estabilidad laboral Otro paradigma que cambia. *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/estabilidad-laboral-otro-paradigma-quecambia/>
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Editorial Alienta.
- Vásquez, M. (2016). *Motivación laboral y satisfacción laboral en el personal médico del Policlínico Chincha-RAR-Essalud*. Lima: Repositorio UCV. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8733/V%C3%A1squez\\_NMTI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8733/V%C3%A1squez_NMTI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vela , E., & Verde, E. (2021). *La motivación organizacional y la productividad en los trabajadores de la empresa Selvamix SAC de Pucallpa - 2020*. Pucallpa. Obtenido de <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5200>
- Venegas, G. (2019). *La Motivación (según la teoría de Maslow) y el hábito lector en los estudiantes del segundo grado de secundaria en la I.E. "Sagrado Corazón de Jesús" de Cusco*. Lambayeque, Perú: Repositorio UNPRG. Obtenido de

<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8162/BC4584%20VENEGAS%20BOCANGEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Werther, W., & Davis, K. (1987). *Administración de personal y recursos humanos* (Vol. 2da edición). Madrid: Mc Graw Hill.

Zapata , D. (2022). *Motivación y satisfacción laboral del grupo ocupacional técnicos de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2022*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Moquegua. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110118>

# **ANEXOS**

### 1. Matriz de Consistencia

Título de la investigación	Pregunta de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y muestra.	Instrumento de recolección de datos
<p><b>Motivación y productividad laboral de los colaboradores del hipermercado Tottus oriente Iquitos 2024.</b></p>	<p><b>General:</b> ¿Existe relación entre la motivación y la productividad de los colaboradores del Hipermercado Tottus Oriente, Iquitos 2024?</p> <p><b>Específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y la productividad laboral de los colaboradores del Hipermercado Tottus Oriente, Iquitos 2024? ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y la productividad laboral de los colaboradores del Hipermercado Tottus Oriente, Iquitos 2024?</p>	<p><b>General:</b> Determinar la relación entre la relación entre la motivación y la productividad laboral de los colaboradores del Hipermercado Tottus Oriente, Iquitos 2024.</p> <p><b>Específicos:</b> 1.Describir la relación entre la motivación extrínseca y la productividad laboral de los colaboradores del Hipermercado Tottus Oriente, Iquitos 2024. 2. Determinar la relación entre la motivación intrínseca y la productividad laboral de los colaboradores del Hipermercado Tottus Oriente, Iquitos 2024.</p>	<p><b>General:</b> Hi: Existe relación Directa y significativa entre la motivación y la productividad de los colaboradores del Hipermercado Tottus Oriente, Iquitos 2024.</p> <p><b>Específicas:</b> Hi1: Existe relación directa y significativa entre la motivación extrínseca y la productividad laboral de los colaboradores del Hipermercado Tottus Oriente, Iquitos 2024.  Hi2: Existe relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y la productividad laboral de los colaboradores del Hipermercado Tottus Oriente, Iquitos 2024</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Descriptiva-Correlacional</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p>	<p><b>Población:</b> La población del presente estudio estará conformada por los 30 colaboradores del Hipermercado Tottus Oriente, Iquitos 2024</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra censal estará conformada por 30 empleados la empresa</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario.</p>

## 2. Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO

#### MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DEL HIPERMERCADO TOTTUS ORIENTE IQUITOS 2024.

Apreciado señor (a) le agradeceré ayudarnos a llenar este cuestionario que tiene por objeto recoger información con respecto a la motivación y el desempeño laboral del personal investigador del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana.

Por favor, lea cuidadosamente cada una de las afirmaciones y marque una (x) en la opción de respuesta que mejor refleje su opinión sobre cada afirmación, considerando la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
TD (1)	ED (2)	I (3)	DA (4)	TDA (5)

N°	AFIRMACIONES/ NEGACIONES	TED	ED	I	DA	TDA
<b>VARIABLE MOTIVACIÓN</b>						
<b>Dimensión 1: Motivación intrínseca</b>						
1	Siente que ha logrado realizar grandes contribuciones a la empresa con su trabajo					
2	Posee libertad en la toma de decisiones en los temas de su competencia					
3	Recibe felicitaciones por el cumplimiento oportuno de sus metas por parte de su jefe directo.					
4	Le gusta su trabajo y se siente satisfecho con el					
5	La empresa le brinda facilidades para continuar con su desarrollo profesional independiente, a través de cursos de capacitación, diplomados, maestrías, etc.					
<b>Dimensión 2: Motivación extrínseca</b>						
6	Se siente satisfecho con el sueldo y beneficios laborales recibido por su trabajo.					
7	Está a gusto con el horario laboral de la empresa.					
8	Se siente cómodo en su ambiente de trabajo, tomando en cuenta el mobiliario, los equipos, la limpieza e iluminación.					
9	Tiene una buena relación con su jefe directo.					
10	Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo.					

11	La política la empresa es de su agrado					
12	Siente que tiene estabilidad laboral dentro de la empresa					

## VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD

Nº	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
EFICIENCIA						
01	Se realizan capacitaciones sobre el manejo de los recursos					
02	Se realiza el control adecuado del uso de los materiales de trabajo					
03	Se emiten informes sobre el estado de las máquinas y equipos					
04	Se cuenta con un plan de mantenimiento de máquinas y equipos					
05	Se le brinda los materiales necesarios para el cumplimiento de sus labores en su área					
06	La empresa contrata y cuenta con el personal idónea para cada área					
07	El personal encargado realiza sus actividades a tiempo y con responsabilidad.					
08	El personal utiliza sus materiales y suministros de manera óptima.					
EFICACIA						
09	Se proponen mejoras en el proceso					
10	Se establecen metas para el logro de los objetivos					
11	Existe comunicación entre el jefe y el personal encargado de la producción, para llegar a la meta propuesta					
12	Los trabajadores logran llegar a su meta propuesta					

13	El personal está totalmente calificado para las tareas que realiza					
14	El jefe o persona encargada motiva a su personal para el cumplimiento de los objetivos					
EFECTIVIDAD						
15	El personal cumple con las tareas encomendadas de manera correcta					
16	Los requerimientos de compra siempre son los más adecuados					
17	Los pedidos se verifican correctamente antes de salir de almacén					
18	Se han presentado irregularidades en el producto final					
19	Se realiza un control de inventarios correctamente					

### 3. Consentimiento informado

Yo \_\_\_\_\_,  
acepto participar voluntariamente en el estudio "MOTIVACIÓN Y  
PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DEL HIPERMERCADO  
TOTTUS ORIENTE IQUITOS 2024".

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido las condiciones  
de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer  
preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

Firma participante

Firma Investigadora  
Responsable

Firma Investigadora  
Responsable

Iquitos, de \_\_\_\_\_ del 2024.