



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA “MOSTER E.I.R.L.”,
PUCALLPA 2023

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

PIZAN UGARTE, CARLOS

ORCID: 0009-0000-9906-1599

ASESOR

CENTURION MEDINA, REINERIO ZACARIAS

ORCID: 0000-0002-6399-5928

CHIMBOTE, PERÚ

2023



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0208-061-2023 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **19:15** horas del día **13** de **Agosto** del **2023** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL Presidente
ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA Miembro
LLENQUE TUME SANTOS FELIPE Miembro
Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA "MOSTER E.I.R.L.", PUCALLPA 2023**

Presentada Por :
(1811121011) **PIZAN UGARTE CARLOS**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **14**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciado en Administración**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL
Presidente

ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA
Miembro

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
Miembro

Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA "MOSTER E.I.R.L.", PUCALLPA 2023 Del (de la) estudiante PIZAN UGARTE CARLOS, asesorado por CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 00% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 25 de Setiembre del 2023

Mg. Roxana Torres Guzmán
Responsable de Integridad Científica

JURADO

LIMO VÁSQUEZ MIGUEL ANGEL

ORCID ID: 0000-0002-7575-3571

PRESIDENTE

ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA

ORCID ID: 0000-0001-6079-2319

MIEMBRO

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE

ORCID ID: 0000-0001-91403451

MIEMBRO

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi amada esposa, por haber dado la fuerza para superar los diferentes obstáculos que me ha dado la vida.

CARLOS

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme otorgado una esposa quien ha creído en mí siempre todo el tiempo y dándome ejemplo de superación, humildad y a valorar todo lo que tengo.

A todas las personas que me han apoyado de forma incondicional y siempre han estado presente dándome su apoyo y soporte.

ÍNDICE DE GENERAL

Carátula.....	I
Acta de sustentación.....	II
Constancia de originalidad	III
Jurado	IV
Dedicatoria	V
Agradecimiento.....	VI
Índice de general.....	VII
Lista de tablas	IX
Lista de figuras.....	X
Resumen	XI
Abstract.....	XII
I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
II MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes	6
2.2 Bases teóricas.....	11
2.3 Hipótesis	29
III METODOLOGÍA.....	30
3.1 Nivel, tipo y diseño de la investigación	30
3.2 Población y muestra.....	30
3.3 Variables, definición y operacionalización.....	32
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información	33
3.5 Método de análisis de datos	34
3.6 Aspectos éticos.....	35
IV RESULTADOS.....	36
V DISCUSIÓN.....	44
VI CONCLUSIONES	49
VII RECOMENDACIONES.....	50
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	51
ANEXOS.....	56

Anexo 01. Matriz de consistencia.....	56
Anexo 02. Instrumentos de recolección de datos.....	57
Anexo 03. Validez del instrumento	59
Anexo 04. Confiabilidad del instrumento.....	71
Anexo 05. Consentimiento informado	72
Anexo 06. Documentos de aprobación de recolección de datos	73
Anexo 07. Evidencias de la ejecución.....	75

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de motivación laboral en la muestra de estudio.....	36
Tabla 2 Nivel de desempeño laboral en la muestra de estudio.....	39
Tabla 3 Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk	43
Tabla 4 Relación entre motivación laboral y desempeño laboral.....	43

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de motivación laboral	38
Figura 2. Nivel de desempeño laboral	42

RESUMEN

La raíz de la problemática de la investigación considera la evaluación que realiza la empresa a sus empleados respecto a las funciones, roles y responsabilidades que tienen a su cargo, correspondiendo esto al desempeño laboral, y del mismo modo, por el lado de los empleados la motivación laboral que presentan durante el desarrollo de sus actividades. El objetivo general de la investigación es determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Moster E.I.R.L.”, Pucallpa 2023. La metodología del estudio fue de tipo cuantitativo, de nivel correlacional descriptivo y de diseño no experimental de corte transversal. La población fue la empresa “Moster E.I.R.L.”, mientras que la muestra la compuso los empleados de esta empresa, a los cuales se les aplico como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento dos cuestionarios que cuentan con 18 preguntas cada uno. Los resultados más relevantes fueron: Se encontró que 100% de la muestra se encuentra motivado y tienen un buen desempeño laboral. Se concluye que, existe una correlación positiva alta entre la motivación laboral y el desempeño laboral, al comprobarse por medio de la prueba de hipótesis, la aprobación de la hipótesis alternativa de la investigación, al ser p menor 0.05.

Palabras clave: Desempeño laboral, Evaluación, Motivación laboral, Relación.

ABSTRACT

The root of the problem of the investigation considers the evaluation that the company makes to its employees regarding the functions, roles and responsibilities that they are in charge of, corresponding to the work performance, and in the same way, on the employees' side, the work motivation that they present during the development of their activities. The general objective of the research is to determine the relationship between work motivation and work performance in the workers of the company "Moster E.I.R.L.", Pucallpa 2023. The methodology of the study was quantitative, descriptive correlational level and non-experimental cross-sectional design. The population was the company "Moster E.I.R.L.", while the sample was composed of the employees of this company, to whom the survey was applied as a data collection technique and two questionnaires with 18 questions each. The most relevant results were: It was found that 100% of the sample is motivated and have a good job performance. It is concluded that there is a high positive correlation between work motivation and work performance, as it was proved by means of the hypothesis test, the approval of the alternative hypothesis of the research, as the p was less than 0.05.

Key words: Job Performance, Evaluation, Job Motivation, Job Motivation, Relationship.

I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La sociedad se encuentra recuperándose de los estragos causados por parte de la pandemia mundial por el Covid-19, que tuvo un impacto importante en las áreas económicas y sociales de los diferentes países alrededor del globo. Debido a ello, distintas áreas se han visto perjudicadas en mayor y/o menor medida; centrándonos en la situación de las empresas y el talento humano se puede diferenciar distintas perspectivas por parte de instituciones internacionales como nacionales que se encargaron de relatar los efectos resultantes de los problemas que deben afrontar las empresas en la actualidad.

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), describe que las tasas de crecimiento económico de los principales países del mundo en el año 2020, habrían caído de forma estrepitosa. Tomando como ejemplo que de forma general hubo una caída mundial de la economía de -3.1%; países como Estados Unidos (-3.4%), el área Europea (-6.4%), Japón (-4.3%), países emergentes y en desarrollo (-2.0%) y América Latina y el Caribe (-6.9%) tuvieron un retroceso significativo en su economía.

Por otro lado, la Unión Europea según lo relatado por Valle (2020), que distintos gobiernos estuvieron focalizando sus esfuerzos en atender directamente a la pandemia mundial, por medio de un gasto desmedido de recursos para asegurar la continuidad de las empresas que presenten mayor liquidez y rentabilidad, lo que estaría dejando en desamparo a otros negocios que aunque no tienen una gran cantidad de ingresos o representan un sector vital para el levantamiento económico de sus países, siguen siendo entidades que ofrecen empleos y un sustento económico importante para las distintas familias que las componen.

Del mismo modo, Basque Trade & Investment (2020), señala que Estados Unidos ha sido uno de los países en los cuales se ha percibido con mayor intensidad estos problemas. Señalando que su Producto Interno Bruto (PIB) tuvo una caída de 5.9%, afectando principalmente al sector de manufacturación y el sector de servicios. Asimismo, el desempleo aumento en 4.4%, lo cual sumado a las tensiones políticas y federales, ha puesto en un duro aprieto a los distintos trabajadores que han tenido que dejar sus puestos de trabajo por los despidos injustificados, cambios a la modalidad remota o el cese de operaciones definitivo o temporal de sus centros de labores.

Tomando en cuenta lo anterior, y continuando con la situación de las empresas, el informe presentado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL,

2020), indica que se habría perdido un total de 2.7 millones de empresas producto de la pandemia en América Latina y el Caribe, de las cuales, las más afectados fueron el sector turismo, cultural, comercio, transporte y hoteles/restaurantes, las cuales representan un aporte importante para el PBI de los diferentes países que componen este conjunto.

Este informe señala que: “Aunque la crisis afecta a todas las empresas, el impacto será mucho mayor en el caso de las microempresas y las pymes.” (p. 6) Ya que de la muestra de 2.7 millones de empresas que se habrían consultado, un 88.4% son microempresas de las cuales su principal actividad es el comercio al por mayor y menor.

De lo cual, se debe hacer un hincapié importante en que las empresas al haber perdido parte de su talento humano debido a las distintas razones expuestas párrafos atrás, es donde Welle (2020), señala que muchos de los negocios afectados y que continúan siendo afectados hasta el día de hoy, es debido al cambio suscitado en las estructuras externas e internas de cada empresa, en donde el trabajador obtiene un rol más activo y vital sobre las operaciones que realiza en un entorno más controlado, por lo que, se rompe con una estructura tradicional sobre lo que cada trabajador debe realizar dentro de sus labores, provocando de esta forma una mayor presión y estrés son si mismo que debe ser recompensando con una mayor remuneración o gratificaciones por lo realizado. Sin embargo, en la práctica muchas de estas empresas no recompensan el esfuerzo sobre sus trabajadores, y mucho menos invierten en ellos, ya que, la mano de obra de muchos de los trabajadores suele tener una brecha importante respecto a las desigualdades de pago, funciones y responsabilidades.

Es por ello, que llegamos a la problemática central de la investigación que es referente a la motivación laboral y desempeño laboral, de las cuales corresponde definir a cada una de ellas para poder entender con mayor precisión el impacto que tienen sobre la empresa, ya que, como menciona el Banco Mundial (2019), que “el capital humano es importante para las sociedades.” (p. 61)

En primero lugar la motivación laboral según Rodríguez (2014), tiene como característica el interés y atención que el sujeto le brinda a determinada tarea o acción para conseguir una recompensa física o emocional. Dentro del contexto del trabajo “la motivación en semejante contexto, se requiere triple: no sólo hacia la tarea y el medio físico, sino también hacia la colaboración con los colegas.” (p. 57)

El estudio señalado por Gutiérrez & Solano (2020), destaca que las condiciones en las cuales es trabajan en una empresa son cruciales para que un trabajador pueda realizar sus tareas sin mayores percances o problemas, además que el hecho de que la empresa muestre respeto y consideración por el recurso humano les hace sentir valiosos.

Bajo la anterior primicia, en Perú el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2022), destaca que de 18,078 empresas encuestadas, 65% de ellas optaron por el trabajo remoto, 43% buscaron las vacaciones anticipadas, 43% redujeron las horas de trabajo, 19% la suspensión perfecta y 13% la reducción del salario. Cada una de estas alternativas tiene un peso importante sobre los trabajadores de cada una de estas empresas, al considerar que las condiciones de trabajo, el valor que se les da a sus actividades de los trabajadores y la recompensa que encuentran de su trabajo, son lo que les permite salir adelante y continuar con sus roles y responsabilidades dentro de la empresa.

La OIT (2020), indica que los cambios sufridos en la empresas son igual de notables en las empresas formales e informales, en donde las condiciones en las cuales se realizan las actividades en cada una de ellas varia principalmente en la seguridad que les ofrecen a sus colaboradores frente a la continuidad de sus labores y los beneficios que consiguen de ello. Parte de la problemática frente a la motivación laboral, es la desigualdad frente a los salarios y el rol que tienen cada uno de sus participantes.

Ahora, sobre el desempeño laboral la definición sobre ella recae en que es “el instrumento del que se sirve la organización para mejorar los resultados de los talentos humanos en la misma.” (Armas et al, 2017, p. 97) Del mismo modo que la motivación laboral, el desempeño laboral se ha visto afectada principalmente por los criterios que la empresa espera que su trabajadores cumplan desde la puntualidad, correcta realización de sus roles y responsabilidad, respeto y conocimiento sobre las normas y protocolos, etc., Guartán et. al (2019), consideración que la afiliación que tiene el trabajador con su centro de trabajo es igual de importante que el propio rol que realiza ahí, ya que, la identidad y el compromiso pueden ser utilizadas para gestionar el talento humano de una mejor forma.

Poquioma (2008), en su momento como asesor de la secretaria técnica del consejo nacional de trabajo y promoción del empleo, presento un informe en el que señala que la existencia de una baja calidad del empleo y la informalidad son dos factores importante en el desarrollo de las empresas a nivel nacional, de la cual, la primera de ellas es algo que debe ser

atendido hasta el día de hoy, ya que siguen existiendo empresas que no le dan el valor correcto a sus colaboradores y les ofrecen puestos de trabajo en pésimas condiciones y con un sueldo que no resulta significativa para la calidad de vida que buscan tener.

Es por ello que, el Ministerio de Salud (MINSa, 1999), señala lo siguiente:

“Las organizaciones que tendrán relevancia en el futuro serán las que descubran cómo aprovechar el entusiasmo y la capacidad de aprendizaje de sus colaboradores en todos sus niveles, y las expectativas de sus clientes o usuarios y del medio externo en general, para promover cambios positivos en los sistemas de trabajo, en las actitudes de los trabajadores y en el valor agregado que se otorga al servicio que se brinda a la comunidad.” (p. 28)

Por lo tanto, el desempeño laboral en sí, cambia en función de la gestión que se realizan dentro de la empresa y las cuales deben ser adoptadas por el personal, con el fin de evaluar el correcto desarrollo de sus actividades y poder conocer de forma directa que también se encuentra funcionando la empresa sobre cada una de las áreas que representan una sola entidad.

Por todo lo anterior expuesto, se planteó la siguiente incógnita para la investigación: ¿Existe relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Moster E.I.R.L.”, Pucallpa 2023?, del mismo modo, los enunciados específicos:

¿Cuál es el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la empresa “Moster E.I.R.L.”, Pucallpa 2023?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Moster E.I.R.L.”, Pucallpa 2023?

La justificación de la investigación tiene como principal motivación el poder estrechar el vacío de conocimiento existente sobre las investigaciones que tienen como finalidad conocer, analizar y generar propuestas de mejorar para la correcta gestión organizacional en las empresas a nivel nacional. Asimismo, este trabajo estaría empleando la nueva línea de investigación de la universidad ULADECH Católica, la cual en su momento pertenecerá al conjunto de trabajos de investigación que buscan mejorar las condiciones en las cuales las empresas realizan sus actividades.

Por otro lado, el trabajo también busca ofrecer una metodología de trabajo que permita alcanzar cada uno de los objetivos planteados en este proyecto, al ser un apartado importante y vital para el propio desarrollo de la tesis. Del mismo modo, el trabajo tendrá un sustento teórico

el cual pueda sustentar los resultados y permitir la correcta discusión de las conclusiones que se puedan alcanzar en su debido momento, al considerar una literatura actual y pertinente para los alcances del trabajo.

De igual forma, el trabajo al tener un carácter científico buscara respetar y asegurar que el desarrollo de cada una de las actividades que se vayan a realizar sea bajo los principios éticos de la investigación científica. Estos principios además de asegurar la integridad del trabajo y el respeto por cada uno de los agentes que intervienen dentro de mismo, vela por otros aspectos importantes y que son relevantes antes, durante y después de la realización de la investigación.

Los objetivos de la investigación fueron tres, siendo el primero el objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Moster E.I.R.L.”, Pucallpa 2023, mientras que, los dos restantes son los objetivos específicos:

Identificar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la empresa “Moster E.I.R.L.”, Pucallpa 2023.

Identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Moster E.I.R.L.”, Pucallpa 2023.

La metodología del estudio fue de tipo cuantitativo, de nivel correlacional descriptivo y de diseño no experimental de corte transversal. La población fue la empresa “Monster E.I.R.L.” y la muestra fueron los empleados de la empresa. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario para cada una de las variables. Para la realización de la investigación se tomó en cuenta los principios éticos de la investigación científica, que vela por la protección, seguridad e integridad de los participantes y del investigador.

Los principales resultados fueron, que se encontró que entre los empleados de la empresa “Moster E.I.R.L.”, hay una buena motivación labora y desempeño laboral, al observarse en el cuestionario que casi la totalidad de las respuestas brindadas fueron positivas, siendo esto positivo a nivel personal como profesional, al poder utilizar estos indicadores para mejorar el desarrollo y crecimiento de la empresa.

Se concluye que, se ha determinado que existe una correlación positiva alta entre las variables de motivación laboral y desempeño laboral en la empresa “Moster E.I.R.L.”.

II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1. *Antecedentes internacionales*

Chancay (2023), en el trabajo de investigación: “Gestión del talento humano en la "Automotriz Lara" del Cantón Vinces durante el periodo 2022”, para optar el título profesional de licenciado en comercio en la Universidad Técnica de Babahoyo. Tuvo como objetivo general elaborar un modelo de gestión del talento humano, mediante la evaluación del desempeño laboral para que contribuya a la calidad de servicios que brinda la "Automotriz Lara" del Cantón Vinces. El método de estudio fue cuantitativo, de nivel descriptivo con un diseño deductivo. La población de estudio fue la empresa “Automotriz Lara”, la cual cuenta con 14 empleados, a los cuales se les aplicó una encuesta como instrumento de recolección de datos. Los resultados más relevantes muestran que 43% de los encuestados han sido poco capacitados, un 36% cree que el reclutamiento o selección de personal ha sido pésima, 43% está de acuerdo con la evaluación del desempeño laboral, 64% señala que la remuneración que reciben está en la media, 64% señalan que nunca han recibido una recompensa por destacar en sus labores. Se concluye que la falta de herramientas de evaluación del desempeño laboral causa una mala gestión del talento humano.

Peña & Silva (2023), en el trabajo de investigación: “Factores que influyen en el clima laboral en la Empresa MOTOREPSA S.A. Guayaquil”, para optar por el título profesional de licenciado en administración de empresas en la Universidad Laica Vicente Rocafuerte. Tuvo como objetivo general determinar los factores que inciden en el clima laboral de la empresa MOTOREPSA S.A. El método de estudio fue mixto con alcance descriptivo. La población fue la empresa MOTOREPSA S.A. teniendo como muestra un total de 20 individuos, a los cuales se les aplicó como técnica de recolección de datos la observación, la encuesta y la entrevista. Los resultados más relevantes son, que 60% cree que hay un buen clima laboral, 50% escucha las opiniones de los demás, 40% expresa que se siente satisfecho con las herramientas y maquinarias utilizadas, 65% menciona que la empresa si les ofrece beneficios y recompensas y entre diferentes opciones que buscan el desarrollo personal como el de la empresa, señalan que está de acuerdo a que haya mayores actualizaciones para el personal, 75% señala que no hay planes, acciones y capacitaciones, 70% cree que deberían darse oportunidades de desarrollo profesional, 45% señala que se siente satisfecho con la empresa, 55% señalan estar satisfechos

con el trato que reciben por parte de la empresa 55% cree que la comunicación es buena, 65% señala que la empresa debería implementar espacios más eficientes para las labores que realizan y un 100% cree que es necesario un área para poder alimentarse. Se concluye que, se ha determinado que la empresa presente las siguientes falencias a las cuales deben prestarle mayor atención: que los factores que están incidiendo en el clima laboral son la falta de atención en: Inexistencia de áreas de desconexión, espacios ineficientes para laborar, promover el desarrollo profesional, falta de capacitación a sus colaboradores, beneficios solo para ciertos departamentos, herramientas y maquinarias, ya que, existe mezquindad de instrumentos y conocimientos al momento que un compañero necesite, la falta de capacitaciones ya que son de suma importancia adquirir conocimientos nuevos con una planificación previa para el desarrollo de las mismas, también, se observó el inadecuado espacio laboral físico para el desarrollo de trabajo de los mecánicos causando con ello fatiga y un ambiente sofocado, la falta de comunicación y compañerismos entre colaboradores.

Martinez & Riera (2022), en el trabajo de investigación: “Diagnóstico del grado de aplicación del salario emocional de una empresa cuencana dedicada al retail de motos”, para optar por el grado de bachiller en psicología organizacional en la Universidad del Azuay. Tuvo como objetivo general diagnosticar el salario emocional de una empresa cuencana dedicada al retail de motos que opera a nivel nacional. El método de estudio fue de tipo cuantitativo de diseño no experimental. La población son 263 empleados, que son todos aquellos que laboran dentro de esas empresas, a los cuales se les aplicó el instrumento de diagnóstico del salario emocional. Los resultados más relevantes son 87.69% tiene un nivel de salario emocional medio, 48.88% tienen una alta flexibilidad en el horario, 84.70% tienen un nivel medio en actividades retadoras, autonomía y desarrollo profesional, 52.99% tiene un nivel medio de reconocimiento y status, 67.54% tiene un nivel medio de cooperación con los colegas y líderes y 66.42% perciben un nivel medio de seguridad y beneficios. Se concluye que los trabajadores de esta empresa tienen un nivel medio de salario emocional, entiendo que esto implica que el salario emocional es una retribución no económica que prioriza las necesidades y el bienestar del colaborador con la finalidad de incrementar la satisfacción de este, teniendo como resultado una repercusión positiva para la empresa.

2.1.2. Antecedentes naciones

Soto (2023), en el trabajo de investigación: “La motivación para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David’S-5 E.I.R.L. Sullana, 2022”, para optar por el título profesional de licenciado en administración en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Tuvo como objetivo general determinar las principales características de la motivación para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David’s-5 E.I.R.L. Sullana, 2022. El método de estudio fue de diseño no experimental-transversal-descriptivo-de propuesta. Para la recopilación de la información se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario. Los resultados más relevantes son, que 80% de los colaboradores afirman que están completamente de acuerdo que tienen una profesión que le genera muchos beneficios, el 53% de los colaboradores afirman que trabajar en equipo es más eficaz para lograr buenos resultados. Se concluye que los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David’s-5, afirman que la empresa reconoce su labor profesional; además se sienten seguros y estables en su empleo; asimismo reciben un trato justo en su trabajo, y la empresa a menudo realiza actividades sociales para integrar a todos sus colaboradores; por otro lado los bonos extras que recibe en su empleo satisfacen sus necesidades; ya que gana lo suficiente en su actual empleo para atender a los que dependen de él.

García & Peña (2021), en el trabajo de investigación: “Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021”, para optar por el título de licenciado en administración en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Tuvo como objetivo general determinar la relación de la motivación laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. El método de estudio fue cualitativo y obedece a un estudio correlacional, no experimental transversal, para determinar la relación de la motivación laboral con el desempeño laboral, situación que fue comprobada vía la contrastación de la hipótesis mediante el estadístico no paramétrico Correlación de Spearman. La muestra comprende 35 colaboradores de Moto Repuestos Marín. En el estudio se utilizaron validados y confiables a través del Alfa de Cronbach, consistentes las encuestas motivación y desempeño laboral validados por expertos. Los principales resultados son el 55.6% de los colaboradores están motivados con la mejora salarial y tienen un desempeño laboral del 70.4%. Se concluye que el valor r fue igual a 0.0464,

que presento una correlación positiva baja que deja en evidencia que existe relación significativa entre motivación laboral con el desempeño laboral en los colaboradores.

Espejo (2020), en el trabajo de investigación: “La motivación y el desempeño laboral, en la empresa: Belén Motor’s, Huánuco, 2020”, para optar por el título de licenciado en administración en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Tuvo como objetivo general determinar cómo la motivación influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR’S. Huánuco, 2020. El método de estudio fue cuantitativo a nivel descriptivo, al cual se le aplicó un diseño de investigación descriptivo – correlacional, El universo objeto de estudio, está conformado por 11 empleados de la empresa: BELEN MOTOR’S, la que también representa la muestra. Para recolectar los datos de nuestra investigación, se aplicó un cuestionario de 12 preguntas. Los resultados más relevantes son, que 81.8% respondieron estar totalmente de acuerdo en que la buena comunicación contribuye a un mejor desempeño laboral. Se concluye que el estadístico asociado al Chi Cuadrado tiene un valor de 0.015, un valor menor a 0.050 que es el nivel de significación establecida, por lo que, se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. La motivación influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR’S. Huánuco, 2020.

2.1.3. Antecedentes locales

Nayra (2021), en el trabajo de investigación: “Gestión de calidad y eficacia en los procesos administrativos de las mypes del sector servicios, taller de motores marinos- Callería, 2019”, para optar el título profesional de licenciada en administración en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión de calidad y los procesos administrativos en las mypes del sector servicios, taller de motores marinos del distrito de Callería, 2019. El método de estudio fue cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental, transversal, correlacional. La población fue 119 mypes y se tomó como muestra a 14 mypes que realizan reparaciones de motores. Para recolectar la información se hizo uso de la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados más relevantes fueron que 28,6% utiliza herramientas de gestión; aplican el benchmarking como práctica para implementar buenas prácticas de gestión. De los procesos administrativos: sólo el 28,6% planifica adecuadamente sus operaciones, pero solo el 21,4% lo cumple. No utilizan organigrama, por lo tanto, la organización es informal. Se

concluye que los microempresarios consideran que se debe mejorar el nivel de implementación y aplicación de los procesos administrativos para ser eficaces a la gestión del negocio.

Pezo (2020), en el trabajo de investigación: “Gestión de calidad y eficacia en los procesos administrativos de las mypes del sector comercial, repuestos automotrices -Callería, 2019”, para optar el título profesional de licenciada en administración en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión de calidad y eficacia de los procesos administrativos en las mypes del sector comercial, repuestos automotrices del distrito de Callería, 2019. El método de estudio fue cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental, transversal, correlacional. La población fue conformada por las mypes del sector comercial, a los cuales se les aplicó como técnica de recolección la encuesta y como instrumento un cuestionario. Los resultados más relevantes son que 70,8% no realiza encuestas de satisfacción al cliente; 43,1% no ha realizado programas o acciones de mejora continua. Asimismo, se evidencia la necesidad de reforzar el uso de herramientas de gestión y la práctica del benchmarking. Por otra parte, respecto a los procesos administrativos, en la investigación se halla que el proceso de control requiere de mayor atención por la naturaleza del negocio que maneja altos niveles de inventario, así se halló que el 47,1% no realiza auditorías preventivas para sincerar sus controles y la oportunidad de efectuar medidas correctivas. Se concluye que se requiere un plan de mejora de los procesos administrativos en el 47,1% de las mypes de la muestra.

Paima (2020), en el trabajo de investigación: “Gestión de calidad y eficacia en los procesos administrativos de las mypes del sector comercial, rubro repuestos de maquinaria-Pucallpa 2019”, para optar el título profesional de licenciado en administración en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Tuvo como objetivo principal determinar la gestión de calidad y eficacia de los procesos administrativos en las mypes del comercial, rubro repuestos de maquinaria, 2019. El método de estudio fue de tipo cuantitativa, de nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental, transversal y correlacional. La población fue de 14 mypes del sector comercial, mientras que la muestra la compuso 10 de ellas. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario. Los resultados más relevantes fueron que el 40% no sabe aplicar en su negocio la filosofía de la mejora continua; el 50% no ha establecido algún mecanismo para generar valor añadido y mejorar sus procesos; una práctica usual es que el 70% a veces realiza comparaciones

(benchmarking) para adoptar buenas prácticas de formas de trabajo de otras empresas. Respecto a los procesos administrativos: los microempresarios indican que el 50% siempre planifica las actividades de su empresa, pero existe un 40,0% que “nunca” realiza la revisión del cumplimiento. Se concluye que existe correlación entre las variables de estudio, que significa que a una mejor practica de los procesos administrativos, se logra una mejor gestión de calidad empresarial.

2.2 Bases teóricas

2.2.2. Motivación laboral

2.2.2.1. Definición de motivación laboral.

La motivación es considerada como un factor psicológico importante en el desarrollo de las actividades que el sujeto realiza para alcanzar una meta u objetivo de carácter personal o laboral. De acuerdo a Rodríguez (2014), la motivación es definida de la siguiente forma: “el conjunto de las razones que explican los actos de un individuo.” (p. 19) Lo cual, aunado al sentido del trabajo, destaca las acciones que realiza el individuo dentro de las tareas y distintas responsabilidades que se encuentran a su cargo, con el fin de conseguir la meta consignada a su tarea; es decir, que entre las diferentes motivaciones que tiene cada individuo para trabajar, son las cuales impulsan sus acciones para realizar su trabajo día tras día.

Del mismo modo, Palmero et. al (2016), indican que existen diferentes motivos por el cual el ser humano conduce su comportamiento, conducta y acciones para alcanzar un logro o meta en específico, lo cual produce mejores resultados y conclusiones según sea el grado de motivación que el sujeto mantenga para lograr la satisfacción del logro conseguido. Sin embargo, la motivación esta conducida a la consecuencia de la meta, por lo que, el sujeto al lograr su objetivo perderá el ritmo conseguido y por lo tanto, ya no será del todo eficiente o constante en las acciones que realizaba hace un tiempo atrás.

Todo esto comprende un amplio desarrollo de variables socioculturales y personales que pueden ser utilizadas para estimular al individuo para mejorar su rendimiento en fin de asegurar la constancia y frecuencia del éxito en sus metas. La conducta motivado del sujeto también observa la expectativas de éxito que tiene para lo que desea alcanzar, por lo tanto, es necesario comprender que el entorno y situación en la cual el sujeto se encuentra influyen directa e indirectamente a que este pueda automotivarse.

Por otro lado, Perret & Vinasco (2016), añaden que “la motivación es la disposición a invertir recursos, que suelen ser limitados, para el logro de algo que, perceptualmente, te dará los mayores beneficios, deseados por tu consciente o por tu inconsciente.” (p. 16) De esta manera, el talento humano que tiene a su disposición diferentes empresas o centros de trabajo, deben considerar que cada uno de estos sujetos tiene distintas valoraciones y formas en como desarrollan sus actividades en función de los motivos que tengan para realizar estas tareas, al tomarse en cuenta esto, cada individuo dentro de las distintas responsabilidades y tareas que mantienen dentro de su trabajo, pueden llegar a ser realizadas de forma eficiente y precisa con el fin de asegurar a futuro que sus esfuerzos serán recompensados.

2.2.2.2. Elementos de la motivación laboral.

Ramos (2015), destaca que la motivación “(...) es la fuerza que impulsa a una persona hacia una actuación para lograr satisfacer una o varias necesidades personales.” (p. 238) y esta se ve mediada por tres elementos importantes que serán el camino por el cual el sujeto desarrollará sus acciones a futuro.

La primera de ellas es el esfuerzo personal, la cual es la energía que el sujeto presta a la tarea para ser cumplida con el fin de poder avanzar en los peldaños de su objetivo planteado. Este esfuerzo es mediado bajo el deseo que mantiene, es por ello, que mientras más deseo exista por alcanzar ese objetivo, causara que el sujeto tenga mayor esfuerzo personal en sus actividades, demostrando ser más eficiente en su trabajo y su vida personal.

Como segundo elementos, tenemos la carencia, que es la que promueve el actuar del sujeto y es identificada como la insatisfacción que este presenta. Está puede llegar a ser tangible o intangible por las distintas faltas que pueden presentar el sujeto, como pueden llegar a ser el dinero, el reconocimiento, pareja, etc., de igual forma, está puede ser identificada por el propio sujeto o por la actuación de terceros que hacen evidente de dicha carencia, demostrando la frustración o alejamiento del grupo al no sentir la afiliación del grupo por la falta presente.

Como tercer y último elemento, las metas y objetivos a conseguir es el elemento indispensable que motivara al sujeto a tener comportamientos y conductas que se dirijan al éxito de éstas. El logro que se desea alcanzar, es el principal motor de las acciones que pueden llegar a mantener el individuo, y estas también están en la capacidad de motivar a su grupo, como de igual forma a la entidad a la cual pertenece, mejorando las condiciones o fortaleciendo el deseo de conseguirlo; sin embargo, estas metas u objetivos deben ser alienadas a cosas reales y que se

pueden llegar a conseguirse con la constancia y esfuerzo que pone el sujeto, ya que, si son metas irreales o fantasiosas, simplemente tendrán como consecuencia la frustración del individuo al no poder llegar a tenerlas.

2.2.2.3. Objetivos y beneficios de la motivación laboral.

Los objetivos que persigue la motivación como tal pueden ser conscientes e inconscientes, y cada una de ellas se ve graduada gracias al interés y atención que se le presta para alcanzar dichos objetivos. Esto quiere decir que cada individuo según la importancia que le preste al objetivo planteado le dará mayor o menor esfuerzo dentro de sus actividades diarias, en el caso de que se le toda la atención posible al logro del mismo, sería contraproducente para las demás actividades que sujeto realizada en su día, ya que, como se mencionó anteriormente, la fuerza del deseo para lograr esa meta, tiene como resultado un desgaste tanto físico como mental que a fin de cuenta puede ser nada beneficioso para el sujeto agotar sus energía sobre algo que no llegara de forma inmediata y que necesita de tiempo y paciencia. (Perret & Vinasco, 2016)

Sin embargo, los beneficios que trae consigo la motivación en el sujeto, permite valorar de una forma más realista el esfuerzo empleado en las actividades realizadas para haber alcanzado la meta final. Todo lo que se aprendió durante todo el camino que se ha recorrido podrá ser utilizado en un futuro en otras actividades de carácter similar, asimismo, la experiencia obtenida permitirá ofrecer una análisis crítico sobre cada uno de los detalles importantes que han hecho posible alcanzar la meta.

Chóliz (2004), añade que dentro del proceso motivacional que surgen en el sujeto para realizar determinadas acciones con el fin de alcanzar o acercase al logro a conseguir, debe ser valorado desde una perspectiva crítica sobre el porqué debería perseguirse dicho objetivo, ya que, al existir diferentes motivaciones dentro del sujeto, se debe evaluar cuál de ellas es la que predomina y tiene mayor valor sobre las demás con el fin de asegurar una mayor eficiencia sobre los recursos que son utilizados por el sujeto como por la empresa. Al tomar en cuenta, que cada uno de estos agentes busca con un fin en común el poder y crecimiento, por lo que, es necesario la inversión de tiempo y recursos con el fin de asegurar tanto la dirección de la motivación y los resultados que traerán consigo.

2.2.2.4. Implicaciones de la motivación en el trabajo.

Teniendo en cuenta que la motivación tiene una fuerte influencia psicológica sobre el sujeto, no se debe dejar atrás que tanto la motivación puede ser un estímulo que también se ha presentado por un tercero. El empleador toma en cuenta al momento de reclutar a su personal que estos cuenten con distintas características y aptitudes que sean idóneas para el desarrollo y fines de la empresa, por lo tanto, debe asegurar que su recurso humano sea una herramienta indispensable en su labor.

Es por ello que Robbins & Judge (2009), señalan que la empresa debe disponer de un ambiente de trabajo que presente distintas comodidades y facilidades para que sus trabajadores puedan realizar sus actividades sin menores retrasos o percances que puedan afectar la eficiencia de los mismos, además señalan implicaciones globales que son dispuestas por parte de la empresa para asegurar que sus trabajadores puedan sentirse motivados en el desarrollo de sus actividades, ya que, se toma en cuenta el desgaste físico y emocional que sufren, además de situaciones de estrés y presión que a largo plazo pueden ser riesgosas para los empleados y empleadores.

Las implicaciones globales para la motivación dentro del trabajo son:

- Características del trabajo y enriquecimiento del puesto: El puesto de trabajo debe tener características que puedan satisfacer las necesidades del empleado durante su jornada laboral, pero, independientemente la función que vaya a cumplir debe ajustarse a su propia identidad como al trabajo colectivo que realizan con un fin en común, por esta razón, es que se busca personal que presenten características que se adecuen al puesto que postula, con el fin de encontrar una sincronía entre ambos, produciendo mejores resultados a priori.
- Teletrabajo: Actualmente, el desarrollo del teletrabajo en distintas partes del mundo es una opción viable para puestos de trabajos que no ameritan la presencia inmediata del trabajador como en una jornada típico. Esta debe asegurar que tanto el trabajador que realiza sus actividades de forma remota sea igual de responsable que dentro de las instalaciones de la empresa, del mismo, la empresa debe buscar darle las facilidades dentro del teletrabajo según haya sido el motivo por el cual se encuentre utilizando.
- Pago variable: El dinero como una recompensa por el buen trabajo realizado ha sido utilizado como un incentivo por el esfuerzo puesto en práctica durante las largas jornadas

de trabajo de los empleados. Sin embargo, ha sido criticada por la individualidad que presenta sobre uno empleado dentro de un área que realiza el mismo trabajo y solo destacan la labor de uno solo. Por lo que, ahora se busca recompensar a toda el área con un incentivo que se reparte entre todos los involucrados con el fin de motivarlos a seguir trabajando y mejorar su ritmo en un futuro.

- Prestaciones flexibles: Las empresas buscan financiar distintas actividades y recompensas para sus trabajadores con la finalidad de que su rendimiento y desempeño pueda mejorar a la par del reconocimiento que les da, similar a un mantenimiento que se realiza a las maquinas, los empleados necesitan lo mismo para poder desarrollar cada una de sus actividades y responsabilidad sin retrasos o errores, además también demuestra la preocupación que tiene la empresa sobre su personal, evitando de esta forma que pierdan su valor como personas.
- Involucramiento de los empleados: Los empleados también deben reforzar su compromiso con la empresa, siendo capacitados y evaluando su rendimiento con el fin de buscar mejorar en sus actividades, desde la puntualidad, hasta el respeto por las normas y reglas que rigen a la empresa que pertenece.

2.2.2.5. Teoría de la motivación laboral.

Maslow (1991), reconoce que en su teoría sobre la jerarquización de las necesidades básicas, toma en consideración cinco necesidades principales que deben ser atendidas de forma jerárquica para encontrar la autorrealización de un sujeto. Esta teoría toma en cuenta a la motivación como el principal motor para que el sujeto pueda alcanzar la cúspide de la pirámide la cual tiene como fin el desarrollo integral del sujeto. Sin embargo, es necesario que cada una de las necesidades hayan sido satisfechas para continuar escalando entre la pirámide, por lo que, no se puede sobre poner una necesidad sobre otra. Del mismo, si una de las necesidades se ve afectada, tendrá que regresar a ese punto para poder solucionarlo y evitar el descenso de la pirámide.

Tomando en cuenta lo anterior, Ramos (2015), señala que la teoría de Maslow, puede ser aplicado al contexto del trabajo, ya que, cada una de estas necesidades puede ser aplicada las situaciones que afronta el trabajador en día a día. Ofreciendo de esta forma un vistazo más específico sobre las conductas y comportamientos que son reflejados dentro de la vida del trabajador. Entonces la pirámide tiene como base a:

Las necesidades fisiológicas, toma todo aquello que involucra al sujeto y la forma en cómo se auto sustenta en su día a día en sus deseos primitivos y sexuales, esta primera necesidad parte del deseo de sobrevivir del sujeto en el entorno en el que se encuentra y evalúa sus capacidades para adaptarse y conseguir estos elementos básicos para su día a día.

Continúa con la necesidad de seguridad, que involucra todo aquello que pueda asegurar su protección y estabilidad, como pueden ser su hogar, las normas y reglas que rigen a la sociedad, el propio orden que lleva sobre sus acciones, etc., cada una de ellas busca reconocer lo importante que es el sujeto y que su bienestar está sobre todo lo demás, evitando los riesgos mayores y evaluando los riesgos menores sobre cada actividad que realiza, al buscar que su integridad sea cuidada y protegida por el mismo y por los demás.

Como tercera necesidad se encuentra la social, la cual indicaría que el sujeto al haber superado sus necesidades fisiológicas y ya se siente seguro dentro de su ambiente en el que pertenece, se puede dar la tarea de buscar relaciones sociales formales y formar amistades y círculos cercanos que puedan ayudarlo a continuar desarrollando sus habilidades sociales y su sentimiento de pertenencia dentro de este círculo.

Es importante reconocer que para este punto, dentro del contexto laboral, se toma con mucha importancia la capacidad del sujeto que tiene para socializar con su espacio de trabajo, ya que, tanto la comunicación y expresión que este mantenga con su entorno puede asegurar el éxito y correcto desarrollo de sus actividades dentro de la empresa, además de asegurar un ambiente de trabajo adecuado para el desenvolvimiento de cada uno de los agentes que intervienen dentro de este proceso.

Continuando subiendo, encontramos la necesidad de reconocimiento, la cual se divide en dos aspectos importantes, y cada uno de ellos expresa una posición sobre el sujeto dentro de la apreciación que tiene sobre sí mismo y sobre la que tienen los demás en labor que desempeña. La primera de ellas, reconoce la importancia que tiene uno mismo sobre las tareas que realiza dentro de la empresa, de esta forma permite ser autocrítico de los avances y progresos que haya tenido durante su jornada de trabajo y sobre el tiempo que tiene desempeñando sus labores, es por ello, que su motivación principalmente recae en la importancia que le da a lo que uno realiza y como esto le hace sentir un bienestar interior.

Mientras que, el segundo aspecto hace mención de reconocimiento y posición que tiene el sujeto ante la vista de los demás y especialmente sobre la empresa, ya que,

independientemente de la posición y actividad que uno realice, el reconocimiento que la empresa le dé es igual de importante que el reconocimiento que se da a uno mismo. El respeto, la consideración, el valor de la actividad que uno realiza y demás acciones que demuestren el aprecio que tiene la empresa sobre sus trabajadores.

Finalmente, en la punta de la pirámide encontramos a la necesidad de autorrealización, la que observa el crecimiento personal del sujeto dentro de la superación de sus necesidades más primitivas, hasta llegar a un punto tan complejo como el desarrollo del potencial humano.

Robbins & Judge (2009), refieren que esta teoría es frecuentemente utilizada para explicar las motivaciones que tiene el personal que trabaja dentro de una empresa y humaniza las actividades que estos realizan con el fin de asegurar el desarrollo personal de cada uno de sus trabajadores. Además, destacan que esta teoría al tener una aplicación sencilla y lógica, permite explorar temas tan complejos como es la autorrealización.

Ahora, Clayton Alderfer, realiza una apreciación sobre la teoría presentando por Maslow, en la cual la sintetiza en su nueva teoría de la existencia, la relación y el crecimiento (ERG), la cual hace referencias a que la motivación responde a un patrón de necesidades. De forma similar a Maslow, presenta tres escalones que tiene que ver con la existencia, que es todo lo relativo a la vida, haciendo un hincapié a Maslow, esta representaría las necesidades fisiológicas y de seguridad. Continúa con la relación, que tiene que ver con todo lo relativo a las relaciones sociales y culmina con el crecimiento, que tiene que ver con todo lo relativo al desarrollo personal. Las tres son mediadas bajo dos fuerzas, que permiten su avance y retroceso, las cuales son la progresión por la satisfacción y la regresión por la frustración; ambas son las dos fuerzas esenciales que se encuentran presente dentro del entorno laboral y son determinantes para el correcto desenvolvimiento del trabajador. (Turienzo, 2016)

2.2.2.6. Dimensiones de la motivación laboral.

Para el desarrollo de la investigación estamos tomando en cuenta tres dimensiones para la variable de motivación laboral

La primera de ellas es la motivación extrínseca, que acuerda a Ormrod (2005), esta motivación corresponde a una fuente que reside fuera del individuo en cuestión; es decir, que la tarea que se piensa a realizar responde a una consecuencia positiva o negativa que se pueda presentar, por lo tanto, el sujeto reacciona de acuerdo a las motivaciones de esos resultados. Ejemplo de ello, son los trabajadores de una empresa que si no realizan su jornada laboral

completa no disfrutaron del pago de su sueldo completo, por lo tanto, se encuentran motivados de forma extrínseca a realizar su jornada completa con el fin de asegurar la totalidad de su sueldo. Esta motivación, puede ser utilizada para el desarrollo de un potencial necesario para la realización de distintas tareas que en un futuro cercano sea capaz de desempeñar el sujeto, ya que, tanto el aprendizaje como la capacitación constante de los trabajadores ofrece un mejor desarrollo del conocimiento, lo cual aunada a la experiencia puede ofrecer mejores resultados para la empresa.

Sin embargo, al ser motivaciones que son propuestas por un tercero o que no nacen directamente de las intenciones del sujeto pueden llegar a ser contraproducentes con el progreso del trabajador, ya que, cada uno de los individuos presentan diferentes motivaciones que pueden ser utilizadas para fomentar su potencial, rendimiento o eficiencia en su puesto de trabajo, pero, si éstas no generan una correcta respuesta sobre el interés o resultado que pueda conseguir en el empleado, simplemente no será aprovechada y no tendrá un efecto concreto sobre sus actividades dentro de la empresa.

La segunda corresponde a la motivación intrínseca, que a diferencia de la extrínseca esta motivación nace de una fuente personal y en el resultado directo que tiene el objetivo sobre el desarrollo personal de uno mismo. Esta motivación centra sus resultados en objetivos que causan gratificación en su realización y están mayormente orientados al desarrollo personal que a la culminación de los mismos (Ormrod, 2005). Un ejemplo de ello, serían los trabajadores que desean capacitarse de forma privada para el desarrollo de sus actividades que realizan dentro de sus empresas, ya que desean dar un mejor servicio porque la actividad les causa una emoción agradable que permite la inversión de tiempo y recursos para continuar mejorando. La motivación intrínseca tiene como principal característica la propia iniciativa sobre el desarrollo de una tarea y a diferencia de la extrínseca, si es que no se logra alcanzar el objetivo planteado no hay una frustración tan marcada, ya que el sujeto realiza una evaluación más objetiva y personal sobre el porqué no ha podido alcanzar dicho objetivo.

La motivación intrínseca dentro de las empresas es la motivación ideal que se busca que todos los colaboradores puedan mantener durante el desarrollo de sus actividades, al considerar que la iniciativa personal puede potenciar el talento humano y el rendimiento de la propia empresa. Por otro lado, un trabajador puede presentar ambas motivaciones al mismo tiempo,

volviéndose algo más concreto sobre el desarrollo de un objetivo en particular que tiene lo mejor de ambas motivaciones.

Por último la motivación de poder, corresponde a una conceptualización sobre el valor del reconocimiento, el estatus social, el respeto y el propio sentimiento de afiliación por parte del grupo. McClelland (1989), destaca que también puede demostrar ciertas frustraciones sobre la expresión de poder que un sujeto demuestra ante los demás, por lo que, el poder como un motivador puede ser utilizado para demostrar tanto la dominancia sobre los demás, como también el aspecto positivo del mismo que sería lo relativo al reconocimiento y el poder que trae consigo ello, al mostrar una persona con capacidades, conocimiento e influencia que es capaz de intimidar y de motivar al grupo.

La motivación de poder puede ser utilizada con el fin de asegurar el respeto por medio del desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas que permitan al sujeto destacar de entre los demás, dándoles una mejor perspectiva sobre lo que el sujeto puede ofrecer y como esta demostración de poder puede someter como afianzar a los demás. Sea el caso que se presente, esta tiene una fuerte motivación sobre el reconocimiento propio y de los demás.

2.2.3. Desempeño laboral

2.2.3.1. Definición de desempeño laboral.

Lusthaus et. al (2002), define al desempeño como un instrumento que tiene como fin evaluar que tan efectivo o eficiente es la empresa respecto a su función global y específica, ofreciendo información bruta que puede ser procesada para elaborar diferentes planes que busquen solucionar o mejorar algún aspecto que se haya visto mermado o no se encuentre en su mejor estado al causar ralentizaciones e inconvenientes dentro de la empresa.

Según Lusthaus, dentro de la organización debe existir una motivación organizacional que “(...) constituye la personalidad subyacente de la organización: es lo que impulsa a sus miembros a actuar.” (p. 12) Al considerarse que una empresa es una estructura organizada y formal que tiene diferentes aspectos que deben ser evaluados para conocer su estado, rendimiento y eficiencia dentro de un marco comparativo que permita mejorar y evolucionar con el fin de asegurar la continuidad de sus operaciones y éxito entre la competencia.

Amador (2021), hace referencia que la evaluación del desempeño laboral surge desde hace mucho tiempo e incluso antes de la formalización de la administración como tal. Esta

evaluación busca ser realizada en situaciones tanto favorables como no favorables para la empresa, y debe ser ejecutada considerando un orden y un objetivo en general.

Por su lado, Chiavenato (2007), refiere que el desempeño es algo situacional, y que depende en gran manera de todos los agentes intervinientes dentro de la empresa, desde el empleado hasta el empleador. Por lo tanto, el desempeño es un indicador que varía según la persona, según la situación en la que se encuentre, según sus capacidades, habilidades y conocimiento, según el trato que recibe y respectivamente la función que tiene dentro de la empresa; por lo que, el área de recursos humanos tiene la tarea de al momento de seleccionar a los postulantes para un puesto de trabajo, estos deben presentar las características del puesto en cuestión, además que en su evaluación de los avances que se presenten a la empresa, este sujeto debe demostrar su adaptación y comprensión sobre las tareas y responsabilidad que mantiene.

El desarrollo del potencial de los trabajadores debe ser estimulada por la empresa por medio de incentivos, capacitaciones, facilidades y beneficios por la tarea que realizan dentro de la empresa, pero, esto debe ser correctamente ejecutado para evitar que existan situaciones en las cuales no se amerite la recompensa de los empleados y del mismo modo, situaciones en las cuales los empleados no se sientan desamparados por sus empleadores. (Chiavenato, 1999)

2.2.3.2. Evaluación del desempeño laboral.

Al hablar de la evaluación del desempeño laboral, uno de sus mayores exponentes es propiamente Chiavenato (1999), el cuál destaca que cada individuo es diferente y por ende su desempeño dentro de la empresa será diferente en la cuestión del esfuerzo, motivación y percepción que tenga sobre la tarea que debe realizar en la empresa. Todo el personal que se encuentra trabajando arduamente presenta distintas motivaciones que pueden variar una de otras, pero convergen en dos sentidos importantes: El valor de sus esfuerzos y la percepción sobre la recompensa.

Esto quiere decir, que un sujeto desempeña correctamente su trabajo con la finalidad de conseguir una recompensa que se encuentre igual de proporcional al esfuerzo invertido en la tarea, entonces el desempeño del trabajador tiene un efecto positivo dentro de la empresa, y es la empresa la cual debe responder ante ese resultado; de forma inversa, la empresa debe ser igual de capaz de evaluar correctamente el desempeño de sus trabajadores si es que estos no realizan sus actividades correctamente o han perdido el ritmo o motivación para hacerlo. En una cuestión

más sencillas, la evaluación del desempeño laboral de cada individuo será determinante sobre su futuro.

Para la evaluación del desempeño laboral de acuerdo a Amador (2021), deben existir ciertos criterios que deben ser tomados en cuenta al momento de calificar el rendimiento de los empleados. Dentro de estos criterios encontramos a la planeación formal de la evaluación, la fijación de los estándares de evaluación, adhesión a estrategia, la información relevante del evaluado, la medición a utilizar y criterios establecidos a evaluar. Cada uno de ellos son importantes para determinar correctamente los resultados que vayan a arrojar estos instrumentos. La empresa como tal recurre al área de recursos humanos para realizar estas actividades, sin embargo, esta evaluación puede ser dirigida de diferentes formas que recurren únicamente al examen de las características actuales del puesto y del empleado, su conducta y el resultado que trae consigo en su jornada de trabajo.

Durante todo el proceso de evaluación la empresa necesita recopilar toda la información importante de las fuentes internas y externas de la misma; es decir, no puede recurrir solamente a resultados estadísticos plasmados de la evaluación, sino que hace necesario que de primera mano los empleados expresen su experiencia frente a lo obtenido, con el fin de constatar la información y poder realizar los cambios necesarios desde un punto más crítico.

Cabe resaltar, que dicha evaluación tiene como propósito esencial el desarrollo personal de cada uno de los empleados, al considerarlos partes de los colaboradores que permiten el crecimiento de la empresa es necesario que se encuentren en un correcto estado que promueva su éxito en el futuro.

2.2.3.3. Importancia del desempeño laboral.

Tomando en cuenta lo anterior, Arnold & Randall (2012), señalan que la medición como tal, hace necesario de la identificación de las necesidades existentes dentro de un área determinada. Por lo tanto, el desempeño laboral como una herramienta que evalúa el rendimiento y efectividad de los trabajadores es utilizada con el fin de establecer parámetros ideales dentro de la empresa.

Al igual que cualquier proceso organizado dentro de la empresa, la evaluación del personal es vital para conocer el impacto que tiene el trabajador sobre el puesto en el que es responsable, con el fin de hacer de conocimiento que el esfuerzo realizado es propiciamente recompensado. Es por ello que, “El desempeño real va más allá de lo que se espera; es establecer

nuestros propios estándares más altos; estándares invariables que sobrepasan aquello que otros demandan o esperan.” (Arnold & Randall, 2012, p. 173)

2.2.3.4. Responsabilidad por la evaluación del desempeño laboral.

Chiavenato (1999), señala que la evaluación del personal es una tarea estrictamente que debe ser realizada por el área de recursos humanos, al contar con profesional que se encuentran especializados y capacitados para tratar con el talento humano que la empresa tiene a su disposición; pero, también puede ser aplicado por el gerente de la empresa en el caso de que estés no cuente con la respectiva área en cuestión. Sin embargo, cada el responsable de esta evaluación debe tener en consideración que su método y resultados que pueda obtener pueden variar en la manera en la que se haya aplicado, lo que puede traer diferentes perspectivas de una misma necesidad. Por lo tanto, tenemos a:

- El gerente: Que es la autoridad dentro de la empresa y es el responsable del desempeño de sus subordinados en el caso de que no se cuente con el personal especializado para la evaluación. El gerente en sí, está en la capacidad de poder supervisar directamente todo este proceso, pero no de dirigirla como tal al no contar con un conocimiento específico sobre lo que debe realizar. Pero, puede contratar a terceros que sean los encargados de evaluar a su personal y únicamente con los resultados conseguidos, poder plantear soluciones para la empresa.
- El empleado: Algunas empresas suelen dejar a los empleados libres de su autoevaluación con el fin de asegurar un examen crítico sobre las actividades que este realiza y el rendimiento que tiene su jornada, esto permite que haya información un poco más realista a la realidad del empleado.
- Equipo de trabajo: A diferencia de las dos anteriores, esta evaluación requiere que el equipo de trabajo evalúe su desempeño de una área en cuestión en la que todos se encuentran participando, con el fin de conocer si las metas y objetivos planteados han sido alcanzados, como de igual forma si es que uno de sus integrantes tiene un rendimiento que no está al ritmo de los demás.
- Comité de evaluación: Es un comité nombrado y constituido por los empleados y el gerente, con el fin de evaluar el rendimiento de colectivo e individual de cada uno de los subordinados.

- La evaluación 360°: El empleado es evaluado por cada uno de los agentes que se encuentran directa e indirectamente relacionado con su trabajo, aquí se evalúa desde la perspectiva del gerente de la empresa, de los clientes, de los proveedores y del equipo de trabajo.

2.2.3.5. Teoría del desempeño laboral.

La teoría de Kurt Lewin, establece el modelo de tres pasos para el cambio organizacional, el cual tiene como objetivo buscar un cambio favorable y que se vuelva permanente (Robbins & Judge, 2009; Rimbau & Burcet, 2013). El modelo planteado tiene tres pasos que son los siguientes: Descongelación, movimiento y recongelación. Cada una de ellas establece un proceso importante sobre los cambios que se necesitan para mejorar la organización dirigida a los individuos que pertenecen a esta sociedad, además de ello, acoge nuevos cambios que son beneficiosos para el desarrollo y crecimiento organizacional con el fin de adoptarlos y poder utilizarlos por el personal.

Teniendo en cuenta lo anterior, el primero de los pasos de este modelo describe que la descongelación observa al comportamiento humano como un proceso cambiante y complejo, al existir diferentes fuerzas que influyen en su desarrollo desde los primeros años de edad hasta la actualidad, ante ello el sujeto ha conseguido comportamientos inadecuados o poco saludables, que para el fin de la organización no son provechosos y presentan inconvenientes en las actividades que pueda realizar el empleado.

Por lo tanto, la descongelación trata de desprender o destacar comportamientos que no son útiles ni para el sujeto ni para la organización, pero, para ello es necesario considerar que los cambios que se buscan realizar tienen un efecto negativo en el sujeto si existe algún tipo de resistencia o inseguridad sobre el proceso que se está iniciando. Este primer paso del modelo, señala los comportamientos o conductas que pueden atentar contra la existencia de la organización.

Una vez que se haya identificado las conductas o comportamientos que deben ser rechazados o descartados de los individuos, continuamos con el paso del movimiento. Este paso, se basa principalmente en realizar los cambios en la organización para fomentar el desarrollo de nuevas conductas y comportamiento de los individuos ya seleccionados.

Mediante la práctica y las capacitaciones que pueden ser utilizados como herramientas o instrumentos para mejorar el potencial de cada individuo, es donde el movimiento de los nuevos comportamientos para el cambio organizacional se va desarrollando.

El último paso, es la congelación, que a diferencia del primer paso que consistía en descartar conductas o comportamientos inadecuados que son provechosos para el desarrollo de la organización, este paso busca congelar esta nueva estabilidad encontrada entre el sujeto y la posición que tiene dentro de la empresa, al demostrar que tiene una mejor recepción sobre las tareas, sobre el trabajo, sobre el mismo y sobre el éxito de los estímulos aplicados.

Este paso hace necesario de una intervención más directa de la empresa para evitar que los logros conseguidos retrocedan, con el fin de asegurarlo, la empresa debe optar por replantear nuevas normas, reglas o prácticas para la organización.

2.2.3.6. Dimensiones del desempeño laboral.

La variable desempeño laboral en esta investigación tiene tres dimensiones las cuales se describen de la siguiente manera:

La primera dimensión corresponde al comportamiento. De acuerdo a Ñaña (2017), esto representa la comprensión y administración del comportamiento humano dentro de las actividades que realiza cada empleado en sus respectivas áreas. El comportamiento que la empresa desea que sus empleados demuestren debe ser regida tanto por las reglas y normas que permiten la convivencia y respeto sobre la actividad que cada uno realiza, como de igual forma de la interacción que guarde la empresa sobre sus trabajadores.

Por otro lado, el comportamiento organizacional busca predecir las repercusiones que puede sufrir la organización a causa de grupos o individuos que no se encuentran comprometidos con la misma, con el fin de reinsertarlos, se opta por utilizar los diferentes recursos que la empresa pone en disposición de los trabajadores para mejorar las condiciones que probablemente se encuentre afectando y/o evitan que puedan sentirse a gusto con sus responsabilidades y tareas. Asimismo, también destaca el rol de los empleados al señalar que cada uno de ellos puede tomar la responsabilidad de dirigir a sus compañeros o ellos mismos en la búsqueda del éxito de sus operaciones, con esto se demuestra el compromiso y liderazgo que el sujeto maneja y controla.

La segunda dimensión de la variable son los resultados, Chiavenato (1999), destaca que el labor de los trabajadores dentro de la empresa se refleja en los resultados que estos ofrecen

durante las actividades que realizan en su día a día. El esfuerzo, dedicación y compromiso que invierten en estas actividades son ejecutadas con el fin de conseguir la recompensa que se obtiene de ello, por otro lado, también es necesario que dichos resultados sean evaluados de acuerdo a indicadores de eficiencia y calidad para conocer que también es el trabajo que desempeñan en su campo de trabajo.

Los resultados del trabajo realizado son un reflejo importante de la dedicación que se presta se presta a la empresa, ya que, esto también señala el conocimiento, experiencia y habilidad en el trabajo que mantiene el empleado y que lo puede diferenciar de los demás cuando sus logros son destacados sobre los demás.

La última dimensión son las habilidades, de la cual Chiavenato (2007), considera que el personal dentro de una empresa debe contar con un conocimiento específico sobre las tareas que van a realizar dentro de la empresa, además de demostrar habilidades y destrezas que puedan ser utilizadas para maximizar los logros que se pueden conseguir gracias apoyo individual y grupal que puede conseguir por parte de su conocimiento. Es destacable que el personal con mayores aptitudes y experiencia tengan mejores bonificaciones por parte de la organización, al utilizar dichos recursos para mejorar tanto las operaciones que se realizan en la empresa, como la propia competitividad entre los demás empleados.

2.2.4. La empresa

2.2.4.1. Definición de la empresa.

Hernández M. (2014), define a la empresa de la siguiente forma:

“(…) una entidad en la que se transforman unos recursos (humanos, materiales, inmateriales), que deben ser organizados y dirigidos de la mejor manera posible (a través de una estructura, reglas y procedimientos), en bienes y servicios que satisfagan necesidades, con la finalidad de obtener beneficios para distribuir a sus propietarios, actuando siempre bajo condiciones de riesgo.” (p. 26)

Para ello, es necesario comprender que dentro de esta definición la empresa tiene diferentes aspectos que unifican toda su actividad desde lo más sencillo hasta lo más complejo. Entre ello tenemos a la existencia de los procesos organizacionales y los procesos de cambio y/o desarrollo que son las inputs (recursos) que se convierten en outputs (bienes o servicios), este proceso de transformación es realizado con el objetivo de conseguir la recompensa de los productos que buscan satisfacer las necesidades de los clientes.

Otro aspecto a reconocer son los recursos de transformación, que son los recursos utilizados para la transformación de los recursos brutos en productos o servicios que serán ofrecidos al público en general. Estos recursos son tecnologías, software, recursos monetarios y humanos, financiamiento, activos o pasivos, etc., todos aquellos recursos que disponga la empresa para su utilización dentro de las actividades y operaciones que realizan. Ahora, los procesos de organización, que tiene que ver con todo los canales que señalan los procedimientos, métodos, comunicación y definición de la empresa y lo que quiere conseguir con sus operaciones.

Terminando con los objetivos o fines, y la asunción de los riesgos que dispone toda esta actividad, lo cual determina si los resultados deseados reflejan una realidad favorable para la existencia y supervivencia de la empresa, dando como conclusión el éxito empresarial.

2.2.4.2. Funciones y objetivos de la empresa.

Arguello et. al (2020), refiere que la empresa al ser una estructura organizada y formal, está debe tener en claro que existencia cumple un objetivo y misión que la diferencia de entre las demás entidades en el mercado. Siendo que, está debe ser capaz de regular, dirigir y fijar sus decisiones para lograr concretar objetivos a corto, mediano y largo plazo. Entre sus principales funciones tenemos que:

- Tiene una creación de valor, esto quiere decir que los productos que ofrecen las distintas empresas alrededor del mundo, tienen un fin en particular al momento de ser adquiridos, más que satisfacer una necesidad estos productos cumplen una vida útil y una misión que hacen la vida más sencilla de cada individuo.
- Tiene una función social, al promover el empleo y luchar contra los índices de pobreza, las empresas tienen un compromiso con la sociedad al conseguir estabilidad económica para sus trabajadores como también para sus propietarios, los cuales también son responsables con el estado y las personas que colaboran directa e indirectamente con la empresa.

Tomando en cuenta lo anterior, las funciones de la empresa reflejan dos caracteres importantes que se desarrollan dentro y fuera de ella, en la cual todos los involucrados son beneficiados de una u otra manera

Ahora, los objetivos que persigue la empresa se dividen en seis de acuerdo a Arguello et. al (2020):

- El máximo beneficio, refiere al balance que debe existir entre los gastos realizados para la creación de productos y bienes para el cliente, y los ingresos que se consiguen de ello. Las empresas necesitan tener una rentabilidad que conduzca al crecimiento y desarrollo de sus actividades.
- El crecimiento, considera que una vez obtenidos los beneficios de los productos ofrecidos a los clientes, estos deben ser capaz de habilitar una mejor posición en el mercado, una diferencia entre la competencia y una preferencia sobre los clientes al reconocer la calidad de los productos que se ofrecen.
- La satisfacción de los clientes, es uno de los indicadores de crecimiento que permiten solidificar las bases de una empresa, tanto la identidad que demuestra la empresa sobre sus clientes, como los productos y servicios que se ofrecen, buscan afianzar la preferencia de un público específico o general, dando una mejor imagen e impacto entre las demás empresas.
- La calidad, tiene diferentes aspectos que pueden ser evaluados con el fin de asegurar el estándares altos en los materiales utilizados, en la producción y las competencias que se encuentran aunadas a ellas.
- La supervivencia, es uno de los hitos relevantes dentro de los márgenes de riesgos que se integran al desarrollo de una empresa, al existir temporadas favorables como no favorables, la existencia de la empresa puede verse afectada.
- Los objetivos sociales, son aquellos indicadores que “humanizan” las actividades de estas entidades, al no enfocar todos sus esfuerzos en la búsqueda de maximizar sus beneficios, sino que tiene una responsabilidad con la sociedad y cada uno de sus colaboradores.

2.2.4.3. Tipos de empresas.

El Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (2023), señala las diferentes de empresas que pueden ser constituidas de acuerdo al tipo, número de socios, capital y responsabilidades, pero, estas pueden variar según las disposiciones legales que se encuentran relacionadas a la creación de la empresa. Además, señala que:

“A la hora de decidir crear una empresa, hay que tener en cuenta su planificación global y a largo plazo, definición de la actividad a desarrollar, valoración de riesgos, capacidad financiera, viabilidad del negocio, estudio de mercado, etc. Todos estos aspectos conviene recogerlos en lo que se denomina Plan de Empresa.” (p. 5)

En este caso el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF, 2023), señala los tipos de empresas que se encuentran en Perú:

Tipo	N° de socios	Organización	Capital
Sociedad Anónima (S.A.)	Mínimo: 2 accionistas Máximo: Ilimitado	Junta general Gerencia Directorio	Capital definido
Sociedad Anónima cerrada (S.A.C.)	Mínimo: 2 accionistas		
Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada (S.R.L.)	Máximo: 20 accionistas	Empresas familiares pequeñas	
Empresario Individual de Responsabilidad Limitada (E.I.R.L.)	Máximo: 1 accionista	Una sola persona es el gerente y propietario	Capital definido por un único aportante
Sociedad Anónima Abierta (S.A.A.)	Mínimo: 750 accionistas	Junta general Gerencia Directorio	Más del 35% del capital pertenece a 175 o más accionistas Debe existir ofertas públicas de las acciones

2.2.4.4. Tamaño de las empresas.

De acuerdo a la ley N°30056, que modifica diversas leyes sobre la inversión, impulsión, productividad y desarrollo empresarial en Perú (El Peruano, 2013), determina que la clasificación de las empresas se basa a los niveles de ventas anuales:

Empresa	Nivel de ventas anuales
Microempresa	Con un máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).
Pequeña empresa	Superiores a 150 UIT y con una máximo de 1700 UIT.
Mediana empresa	Superiores a 1700 UIT y con un máximo de 2300 UIT.

2.3 Hipótesis

Hipótesis alternativa (H_1): Existe relación significativa entre el motivación laboral y la desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Moster E.I.R.L.”, Pucallpa 2023

Hipótesis nula (H_0): No existe relación entre el motivación laboral y la desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Moster E.I.R.L.”, Pucallpa 2023

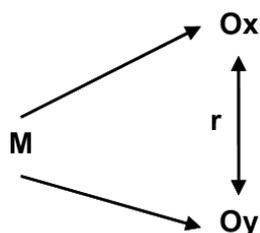
III METODOLOGÍA

3.1 Nivel, tipo y diseño de la investigación

Se trabajo bajo el enfoque cuantitativo. Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (Hernández et al, 2014, p. 4)

El nivel de investigación fue correlacional y descriptivo. Siendo que el nivel correlacional asociará variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. (Hernández et al., 2014, p. 93); mientras que el nivel descriptivo buscara especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población. (Hernández et al., 2014, p. 92)

El diseño utilizado es no experimental de corte transversal, porque se realizó sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observará los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos y se aplicará en un solo momento y lugar. (Hernández et al., 2014, p. 154) El diagrama es el siguiente:



Donde:

M: Muestra.

O_x: Motivación laboral.

r: Relación.

O_y: Desempeño laboral.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones (Hernández et al., 2014, p. 174). La población fue la empresa “Moster E.I.R.L.”, la cual estuvo conformada por el gerente y dos empleados, haciendo un total de tres personas.

3.2.2 Muestra

Mientras que la muestra, es un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación (Hernández et al., 2014, p. 175) En donde tomamos a los dos empleados y al gerente de la empresa “Moster E.I.R.L.”, haciendo un total de 3 participantes.

3.3 Variables, definición y operacionalización

Variable	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Categorías o valoración
Variable 1: Motivación laboral	Se hará uso de un cuestionario para determinar el nivel de motivación laboral que presentan los trabajadores de la empresa que es muestra del estudio.	Motivación extrínseca	Responsabilidad	Nominal Politómica	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)
			Satisfacción laboral		
			Valores		
			Capacitaciones		
			Interés		
		Motivación intrínseca	Sueldo		
			Condiciones de trabajo		
			Beneficios		
			Reconocimiento		
			Identidad laboral		
Motivación de poder	Influir en tu entorno				
	Necesidad de triunfo				
Variable 2: Desempeño laboral	Se hará uso de un cuestionario para determinar el nivel de desempeño laboral que presentan los trabajadores de la empresa que es muestra del estudio.	Comportamiento	Iniciativa	Nominal Politómica	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)
			Liderazgo		
			Compromiso		
		Resultados	Calidad de trabajo		
			Cantidad de trabajo		
			Cumplimiento de los plazos		
		Habilidades	Trabajo en equipo		
			Conocimiento del puesto		
			Productividad		

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.4.1 Técnica

Se empleó la técnica de la encuesta para recoger los datos necesarios de la población de estudiantes que conforman la muestra, por qué de acuerdo a Arias (2012); “Se define la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular.” (p. 72)

3.4.2 Instrumento

Se uso como instrumento al cuestionario para el desempeño laboral y la motivación laboral. Este es definido por Arias (2012), como “la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario autoadministrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador.” (p. 74).

Para ello, se utilizaron dos cuestionarios para cada una de las variables que cuentan cada uno de ellos con 15 preguntas respectivamente, haciendo un total de 30 preguntas dirigidas a los empleados de la empresa que participaron de la investigación; este cuestionario tiene tres alternativas de respuestas que son: Nunca, a veces y siempre, cada una de ellas esta codificada con 0, 1 y 2 respectivamente.

Para conocer el nivel obtenido por las respuestas conseguidas por los participantes es la siguiente:

Nivel	Rango
Alto	34 a 45
Medio	25 a 34
Bajo	15 a 24

3.4.2.1 Confiabilidad.

Hernández et. al (2014), menciona que la confiabilidad es “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes.” (p. 200) Para conocer la confiabilidad del instrumento, primero se realizó una prueba piloto para luego ser procesada mediante la prueba de alfa de Cronbach, teniendo como resultados que, el cuestionario de

motivación laboral tuvo un calcula de confiabilidad de $\alpha=0.833$, del mismo modo, el cuestionario de desempeño laboral obtuvo un $\alpha =0.875$.

Por lo tanto, ambos cuestionaros presentan una buena confiabilidad para medir cada una de las variables de esta investigación.

3.4.2.2 Validez.

De acuerdo a Hernández et. al (2014), la validez es el “grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir.” (p. 200) Para ello se utilizó el juicio de tres expertos los cuales determinen si el instrumento es válido para su aplicación en la investigación. Obteniendo los siguientes resultados:

Experto	Decisión
Dr. Grandes García Geider	Aplicable
Mgtr. Saenz Villaverde Marleni Felicita	Aplicable
Mgtr. Morillo Campos Yuly Yolanda	Aplicable

3.5 Método de análisis de datos

El método de análisis para procesar los datos constara es un proceso ordenado que inicio desde la identificación de la empresa que fue la muestra del estudio en donde se aplicaron los instrumentos de recolección de datos a los trabajadores y gerente de dicha empresa. Con los instrumento siendo aplicados, se procedió con la tabulación de los datos por medio del programa Excel 2019. Con los datos ya procesados, se hará uso del programa IBM SPSS v27 para continuar con el procesamiento estadístico necesario que responda a los objetivos de la investigación.

Para ello, se hizo necesario de una prueba de normalidad para conocer la distribución que presentan las variables y determinar si se hará uso de pruebas paramétricas y no paramétricas para conocer la relación entre las variables; a todo este apartado lo conoceremos como estadística inferencial. Una vez identificado todo ello, también se hará uso de la estadística descriptiva para identificar los niveles que presentan las variables de motivación laboral y desempeño laboral. Utilizando de nuevo el programa Excel 2019, se realizarán las tablas y figuras si son necesarias para representar los resultados encontrados.

3.6 Aspectos éticos

La Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2023), en el reglamento de integridad científica en la investigación, en el tercer capítulo de principios y lineamientos expone los siguientes principios de que rigen la actividad científica:

- Respeto y protección de los derechos de los intervinientes, su dignidad, privacidad y diversidad cultural.
- Protección a la libertad de elección y respeto de la autonomía de cada participante a través de su manifestación voluntaria, inequívoca e informada de participación.
- Cuidado del medio ambiente, respetando el entorno, protección de especies y preservación de la biodiversidad y naturaleza.
- Libre participación por propia voluntad y a estar informado de los propósitos y finalidades de la investigación en la que participan de tal manera que se exprese de forma inequívoca su voluntad libre y específica.
- Búsqueda de beneficencia, no maleficencia, asegurando el bienestar de los participantes a través de la aplicación de los preceptos de no causar daño, reducir efectos adversos posibles y maximizar los beneficios.
- Difusión responsable de la investigación con veracidad y justicia.
- Respeto y cumplimiento de normativa nacional e internacional.
- Rigor científico e integridad.
- Integridad científica que permita la objetividad, imparcialidad y transparencia durante la investigación y con los hallazgos encontrados.
- Justicia a través de un juicio razonable y ponderable que permita la toma de precauciones y limite los sesgos, así también, el trato equitativo con todos los participantes.

IV RESULTADOS

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la empresa “Moster E.I.R.L.”, Pucallpa 2023.

Tabla 1

Nivel de motivación laboral en la muestra de estudio.

Motivación laboral	N	%
<i>¿Existen incentivos económicos cuando cumples con tu responsabilidad?</i>		
Siempre	3	100
A veces	0	0
Nunca	0	0
Total	3	100
<i>¿Sientes satisfacción laboral porque consideras que tú remuneración es justa de acuerdo al trabajo que realizas?</i>		
Siempre	3	100
A veces	0	0
Nunca	0	0
Total	3	100
<i>¿Actúas con perseverancia y optimismo para conseguir tus metas?</i>		
Siempre	3	100
A veces	0	0
Nunca	0	0
Total	3	100
<i>¿La empresa se preocupa por implementar programas de capacitaciones para mejorar el aprendizaje?</i>		
Siempre	3	100
A veces	0	0
Nunca	0	0
Total	3	100
<i>¿Existe un interés de la empresa en brindar instalaciones e infraestructura adecuada para cumplir tu trabajo?</i>		
Siempre	2	100
A veces	1	0
Nunca	0	0

Total	3	100
¿El sueldo que recibes por tu trabajo va acorde a tus tareas y responsabilidades?		
Siempre	2	50
A veces	1	50
Nunca	0	0
Total	3	100
¿Las condiciones en las cuales laboras son idóneas para cumplir cada una de tus tareas?		
Siempre	3	100
A veces	0	0
Nunca	0	0
Total	2	100
¿Existe algún tipo de beneficio que te motive a continuar trabajando?		
Siempre	3	100
A veces	0	0
Nunca	0	0
Total	3	100
¿Sientes que la empresa reconoce tu trabajo y te premia por ello?		
Siempre	3	100
A veces	0	0
Nunca	0	0
Total	3	100
¿Te sientes identificado con las actividades y servicios que realiza la empresa?		
Siempre	3	100
A veces	0	0
Nunca	0	0
Total	3	100
¿Sientes que tu presencia es de ayuda para motivar a tus compañeros?		
Siempre	3	100
A veces	0	0
Nunca	0	0
Total	3	100
¿Eres capaz de inspirar confianza en tu entorno de trabajo?		
Siempre	3	100

A veces	0	0
Nunca	0	0
Total	3	100

¿Las condiciones laborales, de infraestructura y remuneración han afectado tu rendimiento?

Siempre	3	100
A veces	0	0
Nunca	0	0
Total	3	100

¿La empresa te presta las facilidades necesarias para tener una formación más compleja para mejorar el trabajo que realizas dentro de ella?

Siempre	3	100
A veces	0	0
Nunca	0	0
Total	3	100

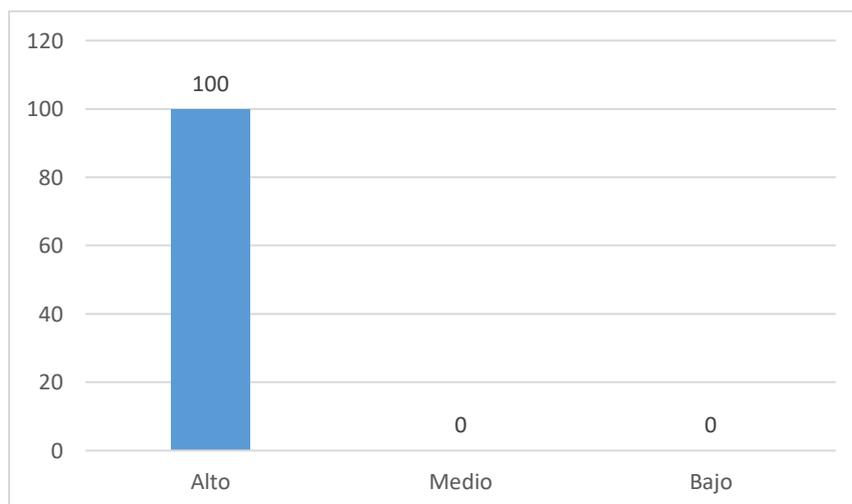
¿Aspiras a una formación profesional para mejorar en las actividades que realizas?

Siempre	3	100
A veces	0	0
Nunca	0	0
Total	3	100

Nota. Cuestionario de motivación laboral aplicado el 10-06-23

Figura 1.

Nivel de motivación laboral



Nota. Cuestionario de motivación laboral aplicado el 10-06-23

Se observa en los resultados obtenidos de tabla 1 y figura 1, que 100% de los participantes de la muestra obtuvieron un nivel alto de motivación laboral, lo que indicaría que cada uno de estos sujetos se encuentra en adecuadas condiciones para desarrollar sus actividades, roles y responsabilidades sin mayores percances, ya que, perciben que realizan un adecuado trabajo y pueden mejorar gracias a las aspiraciones y retos personales como profesionales que se proponen.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Moster E.I.R.L.”, Pucallpa 2023.

Tabla 2

Nivel de desempeño laboral en la muestra de estudio.

Desempeño laboral	N	%
<i>¿Tienes la iniciativa de presentar nuevas propuestas que mejoren las condiciones de trabajo?</i>		
Siempre	2	50
A veces	1	50
Nunca	0	0
Total	3	100
<i>¿El liderazgo existente dentro de la empresa te permite conseguir tus metas y objetivos?</i>		
Siempre	2	100
A veces	1	0
Nunca	0	0
Total	3	100
<i>¿Eres capaz de ayudar a tus compañeros y darles asistencia o una guía sobre la tarea que deben realizar?</i>		
Siempre	3	100
A veces	0	0
Nunca	0	0
Total	3	100
<i>¿La empresa demuestra su compromiso con sus trabajadores?</i>		
Siempre	3	100
A veces	0	0
Nunca	0	0
Total	3	100

¿Comunicas de forma honesta tu apreciación sobre la empresa?		
Siempre	2	50
A veces	1	50
Nunca	0	0
Total	3	100
¿Reconoces la calidad del servicio o producto que ofreces al público?		
Siempre	3	100
A veces	0	0
Nunca	0	0
Total	3	100
¿Consideras que la cantidad de trabajo que se te asigna es la correcta por el salario que recibes?		
Siempre	3	100
A veces	0	0
Nunca	0	0
Total	3	100
¿Recibes algún beneficio extra por el trabajo extra que realizas?		
Siempre	3	100
A veces	0	0
Nunca	0	0
Total	3	100
¿Te sientes presionado con los plazos de entrega en tu trabajo?		
Siempre	0	0
A veces	0	0
Nunca	3	100
Total	3	100
¿Has aplazado o cambiado las fechas de entrega alguna vez?		
Siempre	1	0
A veces	2	100
Nunca	0	0
Total	3	100
¿Sientes que en tu equipo todos cooperan y colaboran para el logro de objetivos?		
Siempre	3	100
A veces	0	0

Nunca	0	0
Total	3	100

¿Te sientes capacitado para cumplir tus funciones y así desarrollarlas de la mejor manera?

Siempre	3	100
A veces	0	0
Nunca	0	0
Total	3	100

¿Sientes que has desarrollado más destrezas que tus compañeros?

Siempre	1	50
A veces	2	50
Nunca	0	0
Total	3	100

¿Consideras que el trabajo que realizas ayuda a la rentabilidad de la empresa?

Siempre	3	100
A veces	0	0
Nunca	0	0
Total	3	100

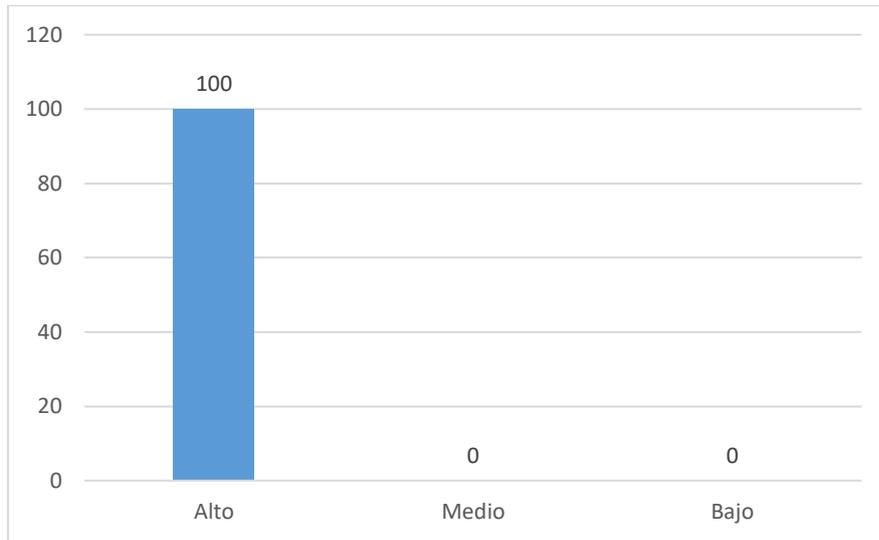
¿Te sientes bien con el conocimiento y experiencias que has obtenido gracias a las actividades que realizas dentro de la empresa?

Siempre	3	100
A veces	0	0
Nunca	0	0
Total	3	100

Nota. Cuestionario de desempeño laboral aplicado el 10-06-23

Figura 2.

Nivel de desempeño laboral



Nota. Cuestionario de desempeño laboral aplicado el 10-06-23

En tabla 2 y figura 2, se observa que 100% de los participantes tienen un nivel alto de desempeño laboral, lo que significaría que realizan correctamente sus responsabilidades y roles dentro de la empresa, lo cual demuestra sus habilidades y destrezas en el puesto que tienen a su cargo, además que, los identifica como elementos importantes dentro de la empresa, al permitir el crecimiento y desarrollo de la misma.

Objetivo general: Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Moster E.I.R.L.”, Pucallpa 2023.

Para determinar la prueba para conocer la correlación que existe entre las variables, es necesario realizar una prueba de normalidad para conocer la distribución de las variables, y de esa manera elegir una prueba paramétrica o no paramétrica. Para ello, se utilizó la prueba de normalidad por Shapiro-Wilk, al tener una muestra <50 . La regla de decisión es la siguiente: Si el valor p es menor a 0.05, la variable es de distribución normal, mientras que, si p es mayor a 0.05, la variable es de distribución no normal.

Tabla 3*Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk*

Variables	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,783	3	,000
Motivación laboral	,761	3	,000

Nota. Prueba de normalidad por IBM SPSS v27.

La tabla 3, ha determinado que la distribución de las variables es normal, por lo tanto, se utilizará una prueba paramétrica para determinar la relación entre las variables, que en este caso será por medio de Rho de Spearman.

Para la contrastación de la hipótesis, se tomará en cuenta la siguiente regla de decisión para determinar cuál de las hipótesis de investigación será aprobada:

- Si el valor p (Significancia bilateral) es menor igual a 0.05 ($p \leq 0.05$), se aprueba la hipótesis alternativa, y se niega la hipótesis nula.
- Si el valor $p \geq 0.05$, se aprueba la hipótesis nula, y se niega la hipótesis alternativa.

Tabla 4*Relación entre motivación laboral y desempeño laboral*

			Motivación laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,819*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	3	3
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,819*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	3	3

Nota. Prueba de correlación por IBM SPSS v27.

En la tabla 4, se muestra que existe una correlación positiva alta entre las variables de motivación laboral y desempeño laboral, además que el valor p fue menor a 0.05, por lo tanto, se aprueba la hipótesis alternativa de la investigación y se niega la nula. Existe relación significativa entre el motivación laboral y la desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Moster E.I.R.L.”, Pucallpa 2023.

V DISCUSIÓN

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la empresa “Moster E.I.R.L.”, Pucallpa 2023.

Habiendo procesado la información brindada por parte de los sujetos de la muestra a los cuales se les aplicaron los instrumentos de recolección de datos, se conoce los empleados tienen un nivel alto de motivación laboral de la empresa “Moster E.I.R.L.”, al observarse que muestran respuestas positivas sobre las diferentes preguntas que componen a la motivación laboral y a sus propias dimensiones, como lo son la motivación extrínseca, intrínseca y de poder. Esto significa que cada uno de los empleados de esta empresa tiene diferentes aspiraciones tanto personales como profesionales que les permite salir adelante, además de reconocer su labor dentro de la empresa, paralelamente a ello, entienden que sus acciones dentro de sus actividades tienen consecuencias y estas pueden ser recompensadas como también sancionadas, por lo que, tratan de realizar de forma correcta y responsable cada una de sus tareas con el fin de obtener tanto su reconocimiento personal y la de su empleador.

Estos resultados pueden ser corroborados gracias al trabajo de Peña & Silva (2023), los cuales realizaron una investigación para conocer los factores que influyen dentro del clima laboral de la empresa MOTOREPSA S.A., que dentro de sus principales resultados, señala que 65% de la muestra del personal señala que la empresa si utiliza bonificaciones para mejorar la motivación de sus trabajadores. Por otro lado, por medio de una entrevista se indica que utilizar los incentivos económicos es una de las mejores opciones que pueden ser aplicadas para mejorar la motivación de los trabajadores, ya que, otros tipos de reconocimientos no suelen el mismo efecto esperado, de que tanto el empleado beneficiado pueda replicarse a los demás y estos tengan una mejora en la realización de sus actividades.

Del mismo modo, Soto (2023), en su investigación busco determinar las principales características de la motivación laboral para mejorar el rendimiento laboral de sus trabajadores, encontrando que, la empresa reconoce el labor profesional de cada uno de sus empleados, ofreciéndoles seguridad y estabilidad dentro de la empresa, además que está organiza diferentes actividades sociales para integrar a todos sus empleados, y también utiliza los bonos extras como un medio para satisfacer sus necesidades.

Por lo tanto, tanto en esta investigación como en los resultados de los antecedentes utilizados, se reconoce que es necesario tener empleados motivados para desempeñar sus

actividades dentro de la empresa, ya que son ellos, los cuales mediante sus actividades y acciones permiten el desarrollo y crecimiento de la empresa a la que pertenecen, además, que no se debe olvidar que cada uno de estos empleados también son personas con diferentes necesidades, aspiraciones y problemas que pueden influir en su vida personal y profesional, por lo que, es necesario que las diferentes empresas alrededor del país y en el mundo reconozcan de igual forma el impacto que tiene la motivación sobre su personal.

Es por ello, que tomando lo mencionado por Rodríguez (2014), que la motivación son un conjunto de razones que explican las acciones del sujeto; de esta forma, se puede conducir dichas razones a las actividades que este desempeña dentro de la empresa para que tanto los recursos que este dispone como sus habilidades y destrezas, puedan ser situadas a conseguir un correcto desarrollo de sus responsabilidades y tareas, con el fin de alcanzar una metas de crecimiento personal y profesional.

Señalando que para que un empleado pueda sentirse motivado con su trabajo, también debe existir las condiciones dentro de la empresa que hagan posible que el empleado pueda realizar sus tareas sin mayores percances o problemas, del mismo modo, que también haya un compromiso de la empresa con el empleador, y viceversa. (Robbins & Judge, 2009)

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Moster E.I.R.L.”, Pucallpa 2023.

Sobre el desempeño laboral, se observa que entre los empleados existe un nivel alto de desempeño laboral, al señalar que en cada una de las preguntas realizadas en los cuestionarios afirman su compromiso con la empresa, además al considerar que cada uno de estos sujetos desempeña un rol que hace necesario de la responsabilidad sobre cada una de las acciones que estos realizan para desarrollar correctamente sus tareas y actividades que serán evaluadas según las metas o logros que vayan obteniendo con el tiempo. Todo ello, hace un conjunto de indicadores importantes que son evaluados en el empleado para conocer qué tan eficientes y competentes en su puesto de trabajo, al considerar que cada uno de estos sujetos tienen diferentes conocimientos, experiencias y maneras en cómo desarrollar una tarea, es vital reconocer que el trabajo que ellos realizan debe ser acorde a sus capacidades, ya que, dichos puestos hacen necesario de diferentes características que deben ser presentes en el postulante para el puesto en cuestión.

Estos resultados, puede ser comparados con los obtenidos por el trabajo de Chancay (2023), que busco elaborar un modelo de gestión del talento humano mediante la evaluación del desempeño laboral, teniendo como resultado que la empresa “Automotriz Lara”, no tiene una correcta gestión de personal que ha provocado la constante rotación y ausencia de los puestos de trabajo, además que el reclutamiento, selección e inducción del personal fue considerada como pésima. Por último, se observa que para los empleados no existe algún tipo de recompensa o incentivo adicional, por lo que el compromiso y motivación de los empleados puede verse afectado a largo plazo.

Tomando en cuenta lo anterior, el trabajo de Martinez & Riera (2022), que tuvo como finalidad diagnosticar el salario emocional de empresas de Cuenca que se dedicaban al retail de motos, ya que, el salario emocional se comprende como aquellas retribuciones no económicas e intangibles que se ponen a disposición del empleado como un incentivo que le permita desarrollar correctamente sus actividades; el trabajo concluye que es necesario la implementación de un salario emocional con el fin de tener efectos positivos a nivel personal y organizacional dentro de la empresa, provocando una mejor integración de los colaboradores y la satisfacción frente a la actividades que realiza.

Habiendo conocido los diferentes resultados de cada investigación, se tiene que considerar que el desempeño laboral si tiene un efecto importante sobre el empleado y sobre la empresa, al señalar que cada uno de estos agentes tiene que disponer de recursos importantes para conseguir un resultado que puede ser positivo o negativo para ambas parte, según el grado de responsabilidades y el impacto que tiene esta tarea sobre el sujeto y la empresa.

El desempeño laboral suele ser utilizado como un instrumento para evaluar de forma global y específica las funciones de la empresa en conjunto de sus colaboradores (Lusthaus et. al, 2002), pero, como señala Chiavenato (2007), el desempeño es un indicador que suele variar en diferentes situaciones y ambientes, por lo que, es necesario reconocer que la empresa busca a sujetos competentes y que cumplan con características necesarias para la tarea en cuestión, de esta forma, desde la selección de personal se puede ir evaluando el progreso y avance del postulante en el puesto de trabajo, con el fin de medir de una forma más realista su aciertos y errores.

Objetivo general: Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Moster E.I.R.L.”, Pucallpa 2023.

Mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman se pudo conocer que entre la variable de motivación laboral y desempeño laboral hay una correlación positiva alta ($Rho=0.821$), además que el valor p de significancia fue 0.000, por lo que de acuerdo a regla de decisión si p es menor a 0.05, se acepta la hipótesis alternativa de la investigación y se rechaza la nula, por lo tanto, se comprueba que si existe relación entre estas dos variable de estudio. Dicha relación implicaría que si la motivación laboral en los empleados de una empresa es baja, el desempeño laboral será igual de bajo, lo cual funciona de forma viceversa, al existir esta correlación se puede diseñar diferentes propuestas de mejora que busquen la mejora de cualquiera de estas variables, y que de forma colateral tendrán el mismo efecto sobre la variable en contraparte.

Este resultado puede ser corroborado por parte del estudio de Garcia & Peña (2021), los cuales de forma similar buscaron conocer la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño laboral en la empresa Moto Repuestos Marin, teniendo como resultado una correlación positiva baja entre las variables ($Rho=0.431$) y un valor p de 0.025, por lo tanto, se estudió concluye que si existe relación entre estas dos variables.

Mientras que, Espejo (2020), en su investigación busco conocer si la motivación laboral influye en el desempeño laboral en su muestra de empleados de la empresa BELEN MOTOR'S, utilizando la prueba de chi-cuadrado para determinar la hipótesis, se obtuvo que el valor de chi-cuadrado fue de 0.015, siendo un valor menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula. Concluyendo que la motivación laboral influye en el desempeño laboral.

Sobre cada uno de estos resultados se toma en cuenta que el tiempo, la ubicación en la cual se encontraron cada empresa, el instrumento aplicado, el contexto de la problemática y el procesamiento de los datos utilizado para cada una de las investigaciones ofrece un resultado único que se diferencia de uno de otro.

Considerando lo anterior, Hernández M. (2014), reconoce que la empresa como tal es una entidad transformadora, y que para ello, necesita de diferentes recursos para producir y generar ganancias a partir de sus actividades en el mercado. Por lo tanto, la empresa debe identificar sus necesidades y las necesidades de su colaboradores para poder funcionar de forma eficiente y correcta (Arnold & Randall, 2012). Al tener dentro de esta entidad diferentes sujetos que forman parte de una sola misión y objetivo, es necesario que se cumplan todas las condiciones para asegurar el éxito y supervivencia de la empresa, siendo que, Chóliz (2004),

destaca que el crecimiento y desarrollo de la empresa va direccionada de los resultados que está consiga.

VI CONCLUSIONES

Se ha determinado mediante la prueba de hipótesis que si existe una relación positiva alta ($Rho=0.821$) entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Moster E.I.R.L.”, al conocerse que el valor de significancia fue menor a 0.05, por lo que, se acepta la hipótesis alternativa de la investigación y se niega la nula. Esto quiere decir, que si hay un buen desempeño laboral abra también una buena motivación laboral y de forma viceversa funcionaria igual. Esto puede ser utilizado para mejorar las evaluaciones sobre el personal con la finalidad de conseguir potenciar los resultados obtenidos por los empleados para demostrar eficiencia y eficacia en las actividades que estos realizan, al conocer que puede ser recompensados y estas recompensas pueden ser utilizadas como un incentivo potente para continuar con ese ritmo de trabajo que permite crecer a la empresa.

Se identificó que hay un nivel alto de motivación laboral que presentan los trabajadores de la empresa que ha sido estudiada, al encontrarse que mediante el cuestionario aplicado las respuestas brindadas muestran un compromiso con la empresa y con el propio empleado respecto a sus metas personales como profesionales le permiten continuar desarrollando correctamente sus labores. La motivación laboral es un factor importante dentro de la empresa y especialmente enfocados en los empleados, que son una extensión importante de la propia empresa para obtener resultados favorables para el crecimiento y desarrollo del mismo.

Se identificó también que existe un nivel alto de desempeño laboral en la muestra estudiada, ya que, mediante el cuestionario aplicado muestran compromiso con la empresa, además de mantener una identidad y conocimiento sobre las tareas y responsabilidades que tienen que cumplir para el avance y desarrollo de la empresa a la cual pertenecen. Considerando que el desempeño labora es una de las evaluaciones periódicas que realiza la empresa para conocer qué tan idóneo y/o productivo es el puesto que tiene el empleado, con el fin de mejorar dichas condiciones u observarse alguna falencia que no permite conseguir todo el potencial del sujeto, se realizan los respectivos cambios para solucionar los inconvenientes que pueden presentarse con el puesto de trabajo o con el propio empleado.

VII RECOMENDACIONES

Los resultados de la investigación reflejan la existencia de una correlación entre las variables de motivación laboral y desempeño laboral. Esto puede ser utilizado por la empresa para poder mejorar dos indicadores vitales dentro de esta institución, ya que, un empleado que se encuentra altamente motivado tendrá un rendimiento mayor a los demás empleados, lo que trae consigo el adecuado y correcto desarrollo del empleado dentro de su espacio de trabajo; esto debe ir de la mano con las respectivas evaluaciones que realiza la empresa para conocer las condiciones en las cuales el empleado labora o desea postular a dicho puesto, en donde las características del puesto deben ajustarse al perfil del empleado o futuro empleado, con la finalidad de asegurar que la empresa consiga un empleados que cooperen con el crecimiento de su institución.

Se recomienda a las empresas en general, el tomar en consideración que uno de los indicadores importantes de desarrollo y prosperidad dentro del mercado competitivo de las empresas, son los empleados que están adecuadamente motivados para poder desempeñar sus actividades de forma responsable y continua. La empresa debe reconocer el labor que realizan sus trabajadores, y está debe ser reconocida con el fin de ofrecer un trato humano que los vea con un recurso indispensable que marca la diferencia entre las demás empresa, ofreciéndoles bonos, facilidades o reconocimientos por su arduo trabajo.

Del mismo modo, la evaluación del desempeño laboral debe valorar correctamente a los empleados y buscar solucionar los diferentes problemas que puedan existir entre el puesto que tiene un empleado y el propio empleado que realiza dichas actividades. Se debe considerar que cada uno de estos factores tiene un papel importante sobre el rendimiento y resultado que debe y se debe conseguir frente a la capacidad, habilidades, destrezas y exigencias que se necesitan para poder desarrollar de forma ininterrumpida sus labores dentro de la empresa, ya que, si está dispone de sus recursos para el empleado, debe haber un intercambio reciproco entre lo que se da y se obtiene entre estos dos elementos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amador, A. (2021). *Administración de recursos humanos. Su proceso organizacional*. Universidad Autónoma de Nuevo León. <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>
- Arguello, A., Llumiguano, M., Gavilanes, C., & Torres, L. (2020). *Administración de empresas. Elementos basicos*. Pons Publishing House. <http://fs.unm.edu/Administracion-de-Empresas.pdf>
- Arias, F. (2016). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Episteme. <https://doi.org/980-07-8529-9>
- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad ECOTEC. <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Arnold, J., & Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral*. Pearson Educación. <https://latecnicalf.com.ar/descargas/material/higieneyseguridad/Psicolog%C3%ADa%20del%20trabajo,%205ta%20Edici%C3%B3n-%20John%20Arnold.pdf>
- Banco Mundial. (2019). *La naturaleza del Trabajo*. Creative Commons. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/767331554985479543/pdf/Main-Report.pdf>
- Basque Trade & Investment. (2020). *Informe impacto de la Covid-19 en Estados Unidos*. Grupo Spri. <https://basquetrade.spri.eus/wp-content/uploads/2020/05/200505-EEUU-Informe-COVID19-1.pdf>
- Chancay, J. (2023). *Gestión del talento humano en la "Automotriz Lara" del Cantón Vinces durante el periodo 2022*. Universidad Técnica de Babahoyo. <https://doi.org/49000/13696>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. McGraw Hill. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalverto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Evaluación del Desempeño. En administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill. http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2064/414_01.pdf
- Chóliz, M. (2004). *Psicología de la motivación. El proceso motivacional*. Universidad de Valencia.
<https://www.uv.es/=choliz/asignaturas/motivacion/Proceso%20motivacional.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *Sectores y empresas frente al COVID-19: Emergencia y reactivación*. Naciones Unidas.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45734/S2000438_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- El Peruano. (2013). *Ley N° 30056: Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión impulsar le desarrollo productivo y el crecimiento empresarial*. Empresa Peruana de Servicios Editoriales S.A. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-diversas-leyes-para-facilitar-la-inversion-ley-n-30056-956689-1/>
- Espejo, G. (2020). *La motivación y el desempeño laboral, en la empresa: Belén Motor's, Huánuco, 2020*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
<https://doi.org/20.500.13032/19046>
- García, O., & Peña, T. (2021). *Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Moto Repuestos Marin Cajamarca 2021*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1935>
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Gutiérrez, J., & Solano, J. (2020). Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19. *Revista Cuadernos de Administración*, 1(1), 15-28. https://www.uned.ac.cr/sites/default/files/inline-files/02_2215-5880_V11_15-28.pdf

- Hernández, M. (2014). *Administración de empresas*. Pirámide.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1244/1/Hern%C3%A1ndez-administraci%C3%B3n%20de%20empresas%20da%20edici%C3%B3n.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Lusthaus, C. A., Anderson, G., Carden, F., & Plinio, G. (2002). *Evaluación organizacional. Marco para mejorar el desempeño*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://idl-bnc-idrc.dspace.org/bitstream/handle/10625/32442/1/IDL-32442.pdf>
- Martinez, O., & Riera, R. (2022). *Diagnóstico del grado de aplicación del salario emocional de una empresa cuencana dedicada al retail de motos*. Universidad del Azuay. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/12272>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Diaz de Santos S.A. <https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Narcea S.A. <https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (29 de Mayo de 2023). *Tipos de empresa (Razón Social o Denominación)*. <https://www.gob.pe/254-tipos-de-empresa-razon-social-o-denominacion/>
- Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. (2023). *Empresa: Creación y puesta en marcha*. Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa. <http://www.ipyme.org/Publicaciones/CreacionEmpresas.pdf>
- Ministerio de Salud. (1999). *Gestión de Recursos Humanos*. MINSA. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/417576/32712972381022636520191106-32001-n5nert.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Resultados de la encuesta de demanda ocupacional para el 2022*. Gobierno del Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3171170/Resultados%20PPT%20EDO%202022.pdf>

- Nayra, L. (2021). *Gestión de calidad y eficacia en los procesos administrativos de las mypes del sector servicios, taller de motores marinos- Callería, 2019*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. <https://doi.org/20.500.13032/22747>
- Ñaña, C. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4253/1/DO_FCE_319_MAI_UC0104_2018.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Panorama Laboral 2021. América Latina y el Caribe*. OIT-Oficina Regional para América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf
- Ormrod, J. (2005). *Aprendizaje humano*. Pearson Educación. <https://saberespsi.files.wordpress.com/2016/09/ellis-aprendizaje-humano.pdf>
- Paima, R. (2020). *Gestión de calidad y eficacia en los procesos administrativos de las mypes del sector comercial, rubro repuestos de maquinaria-Pucallpa 2019*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. <https://doi.org/20.500.13032/15812>
- Palmero, F., Gómez, C., & Guerrero, C. (2016). *Manual de prácticas de motivación y emoción*. Universitat Jaume I Servei de Comunicació i Publicacions. <https://elibro.net/es/ereader/uladech/51672?page=56>
- Peña, I., & Silva, V. (2023). *Factores que influyen en el clima laboral en la Empresa MOTOREPSA S.A. Guayaquil*. Universidad Laica Vicente Rocafuerte. <https://doi.org/44000/6234>
- Perret, R., & Vinasco, Z. (2016). *El secreto de la Motivación*. <https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+La+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf>
- Pezo, M. (2020). *Gestión de calidad y eficacia en los procesos administrativos de las mypes del sector comercial, repuestos automotrices -Callería, 2019*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. <https://doi.org/20.500.13032/18613>

- Poquioma, E. (2008). *Desempeño del mercado laboral en el Perú*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. https://www2.trabajo.gob.pe/cntpe/wp-content/uploads/2016/08/Desempeno_Mercado_Laboral_en_el_Peru.pdf
- Ramos, P. (2015). *Motivación para el trabajo en equipo*. Editorial ICB. <https://elibro.net/es/ereader/uladech/105587?page=1>
- Rimbau, E., & Burcet, J. (2013). *Modelos de cambio planificado en las organizaciones*. UOC. https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/68465/7/Gesti%C3%B3n%20del%20cambio_M%C3%B3dulo%202_Modelos%20de%20cambio%20planificado%20en%20las%20organizaciones.pdf
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodríguez, M. (2014). *Motivación al trabajo*. Editorial El Manual Moderno. <https://elibro.net/es/ereader/uladech/39617?page=1>
- Soto, V. (2023). *La motivación para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David S-5 EIRL. Sullana, 2022*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. <https://doi.org/20.500.13032/33050>
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Alienta Editorial. https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/34/33578_EL_PEQUENO_LIBRO_DE_LA_MOTIVACION.pdf
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2023). *Reglamento de integridad científica en la investigación*. ULADECH Católica. <https://www.uladech.edu.pe/wp-content/uploads/erpuniversity/downloads/transparencia-universitaria/estatuto-el-texto-unico-de-procedimientos-administrativos-tupa-el-plan-estrategico-institucional-reglamento-de-la-universidad-y-otras-normativas/reglamentos->
- Valle, E. (2020). *La reacción de la Unión Europea ante el COVID-19*. Fedea.
- Welle, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Naciones Unidas. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Enunciado general: ¿Existe relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Moster E.I.R.L.”, Pucallpa 2023?</p> <p>Enunciados específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la empresa “Moster E.I.R.L.”, Pucallpa 2023? - ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Moster E.I.R.L.”, Pucallpa 2023? 	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Moster E.I.R.L.”, Pucallpa 2023.</p> <p>Objetivo específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la empresa “Moster E.I.R.L.”, Pucallpa 2023. - Identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Moster E.I.R.L.”, Pucallpa 2023. 	<p>Hipótesis alternativa (H1): Existe relación significativa entre el motivación laboral y la desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Moster E.I.R.L.”, Pucallpa 2023</p> <p>Hipótesis nula (H0): No existe relación entre el motivación laboral y la desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Moster E.I.R.L.”, Pucallpa 2023</p>	<p>Variable 1: Motivación laboral Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivación extrínseca - Motivación intrínseca - Motivación de poder <p>Variable 2: Desempeño laboral Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comportamiento - Resultados - Habilidades 	<p>Tipo de la inv.: Cuantitativo</p> <p>Nivel de la inv.: Correlacional y descriptivo</p> <p>Diseño de la inv.: No experimental de corte transversal</p> <p>Población: La empresa “Moster E.I.R.L.”</p> <p>Muestra: Gerente y empleados</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Anexo 02. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario N° 1				
Motivación laboral		1	2	3
Dimensión 1: Motivación extrínseca				
1	¿Existen incentivos económicos cuando cumples con tu responsabilidad?			
2	¿Sientes satisfacción laboral porque consideras que tú remuneración es justa de acuerdo al trabajo que realizas?			
3	¿Actúas con perseverancia y optimismo para conseguir tus metas?			
4	¿La empresa se preocupa por implementar programas de capacitaciones para mejorar el aprendizaje?			
5	¿Existe un interés de la empresa en brindar instalaciones e infraestructura adecuada para cumplir tu trabajo?			
Dimensión 2: Motivación intrínseca				
6	El sueldo que recibes por tu trabajo va acorde a tus tareas y responsabilidades			
7	Las condiciones en las cuales laboras son idóneas para cumplir cada una de tus tareas			
8	Existe algún tipo de beneficio que te motive a continuar trabajando			
9	Sientes que la empresa reconoce tu trabajo y te premia por ello			
10	Te sientes identificado con las actividades y servicios que realiza la empresa			
Dimensión 3: Motivación de poder				
11	Sientes que tu presencia es de ayuda para motivar a tus compañeros			
12	Eres capaz de inspiras confianza en tu entorno de trabajo			
13	Las condiciones laborales, de infraestructura y remuneración han afectado tu rendimiento			
14	La empresa te presta las facilidades necesarias para tener una formación más compleja para mejorar el trabajo que realizas dentro de ella			
15	Aspiras a una formación profesional para mejorar en las actividades que realizas			

Cuestionario N°2				
Desempeño laboral		1	2	3
Dimensión 1: Comportamiento				
1	Tienes la iniciativa de presentar nuevas propuestas que mejoren las condiciones de trabajo			
2	El liderazgo existente dentro de la empresa te permite conseguir tus metas y objetivos			
3	Eres capaz de ayudar a tus compañeros y darles asistencia o una guía sobre la tarea que deben realizar			
4	La empresa demuestra su compromiso con sus trabajadores			
5	Comunicas de forma honesta tu apreciación sobre la empresa			
Dimensión 2: Resultados				
6	Reconoces la calidad del servicio o producto que ofreces al público			
7	Consideras que la cantidad de trabajo que se te asigna es la correcta por el salario que recibes			
8	Recibes algún beneficio extra por el trabajo extra que realizas			
9	Te sientes presionado con los plazos de entrega en tu trabajo			
10	Has aplazado o cambiado las fechas de entrega alguna vez			
Dimensión 3: Habilidades				
11	Sientes que en tu equipo todos cooperan y colaboran para el logro de objetivos			
12	Te sientes capacitado para cumplir tus funciones y así desarrollarlas de la mejor manera			
13	Sientes que has desarrollado más destrezas que tus compañeros			
14	Consideras que el trabajo que realizas ayuda a la rentabilidad de la empresa			
15	Te sientes bien con el conocimiento y experiencias que has obtenido gracias a las actividades que realizas dentro de la empresa			

Anexo 03. Validez del instrumento

Ficha de identificación del experto para proceso de validación	
Nombre y Apellidos: GEIDER GRANDES GARCIA.	
N°DNI 00108091	Edad: 56.
Teléfono/Celular: 961967169	Email geigran@hotmail.com
Título profesional: Lic. Administración, Lic. Educación.	
Grado académico: Maestría..... Doctorado X.	
Especialidad: Doctor en "Administración de la Educación".	
Institución que labora: INPE- Instituto Nacional Penitenciario.	
Identificación del proyecto de investigación o tesis: Título: MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA "MOSTER E.I.R.L.", PUCALLPA 2023	
Autor(es): PIZAN UGARTE, CARLOS	
Programa académico: Taller de titulación para optar el título profesional de licenciado en administración	
 Firma	 Huella digital

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA "MOSTER E.I.R.L.", PUCALLPA 2023								
Variable 1: Motivación laboral		Relevancia		Pertinencia		Claridad		OBSERVACIONES
Dimensión 1: Motivación extrínseca		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	Indicador: Responsabilidad ¿Existen incentivos económicos cuando cumples con tu responsabilidad?	X		X		X		
2	Indicador: Satisfacción laboral ¿Sientes satisfacción laboral porque consideras que tu remuneración es justa de acuerdo al trabajo que realizas?	X		X		X		
3	Indicador: Valores ¿Actúas con perseverancia y optimismo para conseguir tus metas?	X		X		X		
4	Indicador: Capacitaciones ¿La empresa se preocupa por implementar programas de capacitaciones para mejorar el aprendizaje?	X		X		X		
5	Indicador: Interés ¿Existe un interés de la empresa en brindar instalaciones e infraestructura adecuada para cumplir tu trabajo?	X		X		X		
Dimensión 2: Motivación intrínseca								
1	Indicador: Sueldo El sueldo que recibes por tu trabajo va acorde a tus tareas y responsabilidades	X		X		X		
2	Indicador: Condiciones de trabajo Las condiciones en las cuales laboras son idóneas para cumplir cada una de tus tareas	X		X		X		
3	Indicador: Beneficios Existe algún tipo de beneficio que te motive a continuar trabajando	X		X		X		
4	Indicador: Reconocimiento Sientes que la empresa reconoce tu trabajo y te premia por ello	X		X		X		
5	Indicador: Identidad laboral Te sientes identificado con las actividades y servicios que realiza la empresa	X		X		X		
Dimensión 3: Motivación de poder								
1	Indicador: Influir en tu entorno Sientes que tu presencia es de ayuda para motivar a tus compañeros	X		X		X		
2	Indicador: Necesidad de confianza Eres capaz de inspirar confianza en tu entorno de trabajo	X		X		X		
3	Indicador: Necesidad de condiciones Las condiciones laborales, de infraestructura y remuneración han afectado tu rendimiento	X		X		X		
4	Indicador: Necesidad de triunfo La empresa te presta las facilidades necesarias para tener una formación más compleja para mejorar el trabajo que realizas dentro de ella	X		X		X		

5	Aspiras a una formación profesional para mejorar en las actividades que realizas	X		X		X	
Variable 2: Desempeño laboral							
Dimensión 1: Comportamiento							
1	Indicador: Iniciativa Tienes la iniciativa de presentar nuevas propuestas que mejoren las condiciones de trabajo	X		X		X	
2	Indicador: Liderazgo El liderazgo existente dentro de la empresa te permite conseguir tus metas y objetivos	X		X		X	
3	Eres capaz de ayudar a tus compañeros y darles asistencia o una guía sobre la tarea que deben realizar	X		X		X	
4	Indicador: Compromiso La empresa demuestra su compromiso con sus trabajadores	X		X		X	
5	Comunicas de forma honesta tu apreciación sobre la empresa	X		X		X	
Dimensión 2: Resultados							
1	Indicador: Calidad de trabajo Reconoces la calidad del servicio o producto que ofreces al público	X		X		X	
2	Indicador: Cantidad de trabajo Consideras que la cantidad de trabajo que se te asigna es la correcta por el salario que recibes	X		X		X	
3	Recibes algún beneficio extra por el trabajo extra que realizas	X		X		X	
4	Indicador: Cumplimiento de los plazos Te sientes presionado con los plazos de entrega en tu trabajo	X		X		X	
5	Has aplazado o cambiado las fechas de entrega alguna vez	X		X		X	
Dimensión 3: Habilidades							
1	Indicador: Trabajo en equipo Sientes que en tu equipo todos cooperan y colaboran para el logro de objetivos	X		X		X	
2	Indicador: Conocimiento del puesto Te sientes capacitado para cumplir tus funciones y así desarrollarlas de la mejor manera	X		X		X	
3	Sientes que has desarrollado más destrezas que tus compañeros	X		X		X	
4	Indicador: Productividad Consideras que el trabajo que realizas ayuda a la rentabilidad de la empresa	X		X		X	
5	Indicador: Trabajo en equipo Sientes que en tu equipo todos cooperan y colaboran para el logro de objetivos	X		X		X	

Recomendaciones:

Procurar no sesgar ninguna respuesta, de la persona aplicada el cuestionario o instrumento de investigación.

Opinión del experto: Aplicable ()

Aplicable pero modificar ()

No aplicable ()

Nombres y apellidos del experto Dr. GEIDER GRANDES GARCIA.



Dr. Geider Grandes Garcia
1980-2018



Huella digital

Ficha de identificación del experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos:

Marleni Felicita Saenz Villaverde

N° DNI/CE: 00087101

Edad:

Teléfono/Celular: 943495816 Email: marlenfrancois@hotmail

Título profesional:

Licenciada en Administración

Grado académico: Maestría Doctorado.....

Especialidad:

Maestría En Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

Institución que labora:

DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION

Identificación del proyecto de investigación o tesis:

Título:

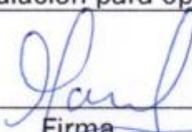
MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA "MOSTER E.I.R.L.", PUCALLPA 2023

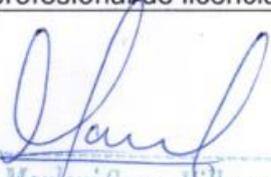
Autor(es):

PIZAN UGARTE, CARLOS

Programa académico:

Taller de titulación para optar el título profesional de licenciado en administración


Firma


Mg. Marleni Saenz Villaverde
GLAD N° 09252



Huella digital

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA "MOSTER E.I.R.L.", PUCALLPA 2023								
Variable 1: Motivación laboral		Relevancia		Pertinencia		Claridad		OBSERVACIONES
Dimensión 1: Motivación extrínseca		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	Indicador: Responsabilidad ¿Existen incentivos económicos cuando cumples con tu responsabilidad?	X		X		X		
2	Indicador: Satisfacción laboral ¿Sientes satisfacción laboral porque consideras que tú remuneración es justa de acuerdo al trabajo que realizas?	X		X		X		
3	Indicador: Valores ¿Actúas con perseverancia y optimismo para conseguir tus metas?	X		X		X		
4	Indicador: Capacitaciones ¿La empresa se preocupa por implementar programas de capacitaciones para mejorar el aprendizaje?	X		X		X		
5	Indicador: Interés ¿Existe un interés de la empresa en brindar instalaciones e infraestructura adecuada para cumplir tu trabajo?	X		X		X		
Dimensión 2: Motivación intrínseca								
1	Indicador: Sueldo El sueldo que recibes por tu trabajo va acorde a tus tareas y responsabilidades							
2	Indicador: Condiciones de trabajo Las condiciones en las cuales laboras son idóneas para cumplir cada una de tus tareas	X		X		X		
3	Indicador: Beneficios Existe algún tipo de beneficio que te motive a continuar trabajando	X		X		X		
4	Indicador: Reconocimiento Sientes que la empresa reconoce tu trabajo y te premia por ello	X		X		X		
5	Indicador: Identidad laboral Te sientes identificado con las actividades y servicios que realiza la empresa	X		X		X		
Dimensión 3: Motivación de poder								
1	Indicador: Influir en tu entorno Sientes que tu presencia es de ayuda para motivar a tus compañeros	X		X		X		
2	Indicador: Necesidad de confianza Eres capaz de inspirar confianza en tu entorno de trabajo	X		X		X		
3	Indicador: Necesidad de reconocimiento Las condiciones laborales, de infraestructura y remuneración han afectado tu rendimiento	X		X		X		
4	Indicador: Necesidad de triunfo La empresa te presta las facilidades necesarias para tener una formación más compleja para mejorar el trabajo que realizas dentro de ella	X		X		X		

5	Aspiras a una formación profesional para mejorar en las actividades que realizas	X		X		X	
Variable 2: Desempeño laboral							
Dimensión 1: Comportamiento							
1	Indicador: Iniciativa Tienes la iniciativa de presentar nuevas propuestas que mejoren las condiciones de trabajo	X		X		X	
2	Indicador: Liderazgo El liderazgo existente dentro de la empresa te permite conseguir tus metas y objetivos	X		X		X	
3	Eres capaz de ayudar a tus compañeros y darles asistencia o una guía sobre la tarea que deben realizar	X		X		X	
4	Indicador: Compromiso La empresa demuestra su compromiso con sus trabajadores	X		X		X	
5	Comunicas de forma honesta tu apreciación sobre la empresa	X		X		X	
Dimensión 2: Resultados							
1	Indicador: Calidad de trabajo Reconoces la calidad del servicio o producto que ofreces al público	X		X		X	
2	Indicador: Cantidad de trabajo Consideras que la cantidad de trabajo que se te asigna es la correcta por el salario que recibes	X		X		X	
3	Recibes algún beneficio extra por el trabajo extra que realizas	X		X		X	
4	Indicador: Cumplimiento de los plazos Te sientes presionado con los plazos de entrega en tu trabajo	X		X		X	
5	Has aplazado o cambiado las fechas de entrega alguna vez	X		X		X	
Dimensión 3: Habilidades							
1	Indicador: Trabajo en equipo Sientes que en tu equipo todos cooperan y colaboran para el logro de objetivos	X		X		X	
2	Indicador: Conocimiento del puesto Te sientes capacitado para cumplir tus funciones y así desarrollarlas de la mejor manera	X		X		X	
3	Sientes que has desarrollado más destrezas que tus compañeros	X		X		X	
4	Indicador: Productividad Consideras que el trabajo que realizas ayuda a la rentabilidad de la empresa	X		X		X	
5	Indicador: Trabajo en equipo Sientes que en tu equipo todos cooperan y colaboran para el logro de objetivos	X		X		X	

Recomendaciones:

.....

.....

.....

Opinión del experto: Aplicable () Aplicable pero modificar () No aplicable ()

Nombres y apellidos del experto Dr/Mgtr: Marleni Felicita Saenz Villaverde


Firma


Mg. Marleni Saenz Villaverde
CLAD N° 08742


Huella digital

Ficha de identificación del experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos:

.....Yuly Yolanda Morillo Campos.....

N° DNI/CE: ...33263862.....

Edad: ...50 años...

Teléfono/Celular: ...943018284..... Email: ...yymorillo@gmail.com.....

Título profesional:

.....Licenciada en Administración.....

Grado académico: Maestría:....X... Doctorado.....

Especialidad:

.....Gestión Pública.....

Institución que labora:

.....Independiente.....

Identificación del proyecto de investigación o tesis:

Título:

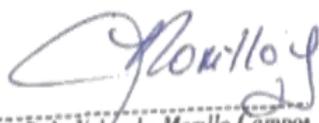
MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA "MOSTER E.I.R.L.", PUCALLPA 2023

Autor(es):

PIZAN UGARTE, CARLOS

Programa académico:

Taller de titulación para optar el título profesional de licenciado en administración



Mg Yuly Yolanda Morillo Campos
LICENCIADA EN ADMINISTRACION
CLAD N° 01359

Firma



Huella digital

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA "MOSTER E.I.R.L.", PUCALLPA 2023								
Variable 1: Motivación laboral		Relevancia		Pertinencia		Claridad		OBSERVACIONES
Dimensión 1: Motivación extrínseca		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	Indicador: Responsabilidad ¿Existen incentivos económicos cuando cumples con tu responsabilidad?	X		X		X		
2	Indicador: Satisfacción laboral ¿Sientes satisfacción laboral porque consideras que tu remuneración es justa de acuerdo al trabajo que realizas?	X		X		X		
3	Indicador: Valores ¿Actúas con perseverancia y optimismo para conseguir tus metas?	X		X		X		
4	Indicador: Capacitaciones ¿La empresa se preocupa por implementar programas de capacitaciones para mejorar el aprendizaje?	X		X		X		
5	Indicador: Interés ¿Existe un interés de la empresa en brindar instalaciones e infraestructura adecuada para cumplir tu trabajo?	X		X		X		
Dimensión 2: Motivación intrínseca								
1	Indicador: Sueldo El sueldo que recibes por tu trabajo va acorde a tus tareas y responsabilidades	X		X		X		
2	Indicador: Condiciones de trabajo Las condiciones en las cuales laboras son idóneas para cumplir cada una de tus tareas	X		X		X		
3	Indicador: Beneficios Existe algún tipo de beneficio que te motive a continuar trabajando	X		X		X		
4	Indicador: Reconocimiento Sientes que la empresa reconoce tu trabajo y te premia por ello	X		X		X		
5	Indicador: Identidad laboral Te sientes identificado con las actividades y servicios que realiza la empresa	X		X		X		
Dimensión 3: Motivación de poder								
1	Indicador: Influir en tu entorno Sientes que tu presencia es de ayuda para motivar a tus compañeros	X		X		X		
2	Eres capaz de inspirar confianza en tu entorno de trabajo	X		X		X		
3	Las condiciones laborales, de infraestructura y remuneración han afectado tu rendimiento	X		X		X		
4	Indicador: Necesidad de triunfo La empresa te presta las facilidades necesarias para tener una formación más compleja para mejorar el trabajo que realizas dentro de ella	X		X		X		

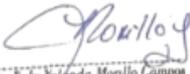
5	Aspiras a una formación profesional para mejorar en las actividades que realizas	X		X		X		
Variable 2: Desempeño laboral								
Dimensión 1: Comportamiento								
1	Indicador: Iniciativa Tienes la iniciativa de presentar nuevas propuestas que mejoren las condiciones de trabajo	X		X		X		
2	Indicador: Liderazgo El liderazgo existente dentro de la empresa te permite conseguir tus metas y objetivos	X		X		X		
3	Eres capaz de ayudar a tus compañeros y darles asistencia o una guía sobre la tarea que deben realizar	X		X		X		
4	Indicador: Compromiso La empresa demuestra su compromiso con sus trabajadores	X		X		X		
5	Comunicas de forma honesta tu apreciación sobre la empresa	X		X		X		
Dimensión 2: Resultados								
1	Indicador: Calidad de trabajo Reconoces la calidad del servicio o producto que ofreces al público	X		X		X		
2	Indicador: Cantidad de trabajo Consideras que la cantidad de trabajo que se te asigna es la correcta por el salario que recibes	X		X		X		
3	Recibes algún beneficio extra por el trabajo extra que realizas	X		X		X		
4	Indicador: Cumplimiento de los plazos Te sientes presionado con los plazos de entrega en tu trabajo	X		X		X		
5	Has aplazado o cambiado las fechas de entrega alguna vez	X		X		X		
Dimensión 3: Habilidades								
1	Indicador: Trabajo en equipo Sientes que en tu equipo todos cooperan y colaboran para el logro de objetivos	X		X		X		
2	Indicador: Conocimiento del puesto Te sientes capacitado para cumplir tus funciones y así desarrollarlas de la mejor manera	X		X		X		
3	Sientes que has desarrollado más destrezas que tus compañeros	X		X		X		
4	Indicador: Productividad Consideras que el trabajo que realizas ayuda a la rentabilidad de la empresa	X		X		X		
5	Te sientes bien con el conocimiento y experiencias que has obtenido gracias a las actividades que realizas dentro de la empresa	X		X		X		

Recomendaciones:

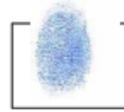
.....
.....
.....

Opinión del experto: Aplicable () Aplicable pero modificar () No aplicable ()

Nombres y apellidos del experto Mgtr: Yuly Yolanda Morillo Campos.....DNI: 33263862


Mg Yuly Yolanda Morillo Campos
LICENCIADA EN ADMINISTRACION
GLAD N° 01359

Firma



Huella digital

Anexo 04. Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad cuestionario de motivación laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	3	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	3	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	15

Confiabilidad cuestionario de desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	3	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	3	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	15

Anexo 05. Consentimiento informado

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

La finalidad de este protocolo es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA "MOSTER E.I.R.L.", PUCALLPA 2023 y es dirigido por PIZA UGARTE CARLOS, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa "Moster E.I.R.L.", Pucallpa 2023.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de la publicación del informe de investigación en el repositorio institucional.

Si desea, también podrá escribir al correo 1811121011@uladech.pe para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

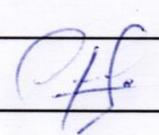
Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: ENRIQUE ARRARTE FLORES

Fecha: 17/07/2023

Correo electrónico: mosterpcp@yahoo.com
MOTORES SANTA TERESA E.I.R.L.

Firma del participante: 
Lic. ENRIQUE ARRARTE FLORES
GERENTE

Firma del investigador (o encargado de recoger información): 

Anexo 06. Documentos de aprobación de recolección de datos

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Pucallpa, 02 de Junio del 2023

Señor: Enrique Arrarte Flores
Gerente de la empresa "Moster E.I.R.L."

Asunto: SOLICITO PERMISO PARA REALIZAR UNA INVESTIGACIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS EN SU EMPRESA

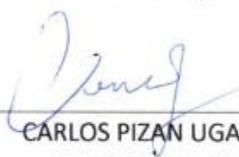
Yo CARLOS PIZAN UGARTE, con DNI N°00127435.
Soy Bachiller de la Carrera Profesional de
Administración.

Ante usted con el debido respeto, me presento y expongo:

Que, me encuentro realizado un TALLER DE TITULACIÓN en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, para optar por el título profesional de licenciado en Administración. Como parte de ese proceso es la realización de una tesis y la respectiva recolección de datos.. Es por ello, que se quiere tener como población de estudio a su empresa, y como muestra al gerente y empleados de la misma. El instrumento de recolección de datos consiste en dos cuestionarios de motivación laboral y desempeño laboral.

Por este motivo mucho le agradeceré que me pueda brindar las facilidades para poder culminar satisfactoriamente el desarrollo de esta investigación.

Atentamente,



CARLOS PIZAN UGARTE
DNI N°00127435

Recibido
02/06/2023

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Pucallpa, 10 de Julio del 2023

Yo, ENRIQUE ARRARTE FLORES, con DNI N° 05317999, gerente de la empresa "Moster E.I.R.L", ubicado en AV. CENTENARIO NRO. 1263, ante la solicitud del bachiller en administración PIZAN UGARTE CARLOS, identificado con DNI N° 00127435, para realizar la tesis titulada: "MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA "MOSTER E.I.R.L.", PUCALLPA 2023", autorizo y apruebo que se realice y concluya su investigación en mi empresa.

MOTORES SANTA TERESA E.I.R.L.


ENRIQUE ARRARTE FLORES
Lic. ENRIQUE ARRARTE FLORES
GERENTE

DNI N° 05317999

Anexo 07. Evidencias de la ejecución

Consulta RUC

Resultado de la Búsqueda			
Número de RUC:	20604141070 - MOTORES SANTA TERESA E.I.R.L.		
Tipo Contribuyente:	EMPRESA INDIVIDUAL DE RESP. LTDA		
Nombre Comercial:	MOSTER E.I.R.L		
Fecha de Inscripción:	31/01/2019	Fecha de Inicio de Actividades:	01/02/2019
Estado del Contribuyente:	ACTIVO		
Condición del Contribuyente:	HABIDO		
Domicilio Fiscal:	AV. CENTENARIO NRO. 1263 (HOSTAL 5 SIN COMENTARIOS) UCAYALI - CORONEL PORTILLO - CALLERIA		
Sistema Emisión de Comprobante:	MANUAL	Actividad Comercio Exterior:	SIN ACTIVIDAD
Sistema Contabilidad:	MANUAL/COMPUTARIZADO		
Actividad(es) Económica(s):	Principal - 4540 - VENTA, MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE MOTOCICLETAS Y SUS PARTES, PIEZAS Y ACCESORIOS Secundaria 1 - 9609 - OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS PERSONALES N.C.P.		
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):	GUIA DE REMISION - REMITENTE		
Sistema de Emisión Electrónica:	FACTURA PORTAL DESDE 06/03/2019		

Base de datos

Motivación laboral																	
Participan	Motivación extrínseca					Motivación intrínseca					Motivación de poder					Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
Desempeño laboral																	
Participan	Comportamiento					Resultados					Habilidades					Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
1	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	41
2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	42

DECLARACIÓN JURADA

Yo, PIZAN UGARTE CARLOS, identificado (a) con DNI N° 00127435, con domicilio Jr. 2 de mayo Mz. 246 Lt.19 – AA.HH Las Palmeras, distrito de Yarinacocha, provincia de Coronel Portillo, departamento de Ucayali.

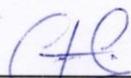
DECLARO BAJO JURAMENTO,

En mi condición de estudiante con código de estudiante 1811121011 de la Escuela Profesional de administración, Facultad de ciencias e ingeniería de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, semestre académico 2023-1:

Que los datos consignados en la tesis titulada: MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA "MOSTER E.I.R.L.", PUCALLPA 2023. Son reales.

Doy fe que esta declaración corresponde a la verdad

28 de Julio del 2023, Pucallpa.



Pizan Ugarte Carlos
DNI N° 00127435



Huella Digital