



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

FACULTAD DE INGENIERIA, CIENCIAS Y ADMINISTRACION

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

TESIS

**“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA DISTRIBUIDORA
ATIX SAC, AYACUCHO-2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Cultura y organización

Presentado por:

Dolores Guadalupe Valencia Guzmán

José Luis Rivero Pérez

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración y Finanzas

Docente asesor:

Mg. César Augusto Cabrera García

Código Orcid N° 0000-0002-1946-8717

Chincha, 2022

Asesor

MG. CÉSAR AUGUSTO CABRERA GARCÍA

Miembros del jurado

- Dr. Edmundo González Zavala
- Mg. Susana Atuncar Deza
- Dr. Elio Huamán Flores

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a nuestros hijos quienes son la inspiración más fuerte de nuestras vidas y nuestro motor para seguir adelante cada día. A nuestros padres quienes siempre soñaron con compartir este gran momento con nosotros.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a nuestros formadores, quienes nos guiaron y ayudaron para que esta investigación sea posible.

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objeto de determinar y establecer la relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC Ayacucho 2021. Asimismo identificar si existe relación entre 2 dimensiones de la motivación (motivación intrínseca y motivación extrínseca) y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC Ayacucho 2021. Para ello se planteó la hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC Ayacucho 2021. Esta afirmación tiene relación con los resultados obtenidos y con la prueba de hipótesis demostrada en el proceso de investigación. El tipo de investigación es básico descriptivo, de enfoque cuantitativo, nivel relacional, con un diseño no experimental. La muestra en estudio es de cuarenta y seis trabajadores de ambos sexos, seleccionados a través de muestreo censal. Para el recojo de datos se ha utilizado como instrumento el cuestionario, técnica la encuesta, aplicadas de manera online, y de acuerdo a los resultados obtenidos en dicho trabajo se concluye que; existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC Ayacucho 2021.

Palabras claves: Motivación, Desempeño laboral, trabajadores de empresa distribuidora.

ABSTRACT

This research was carried out in order to determine and establish the relationship between the motivation and work performance of the employees of the distribution company Atix SAC Ayacucho 2021. Also to identify if there is a relationship between 2 dimensions of motivation (intrinsic motivation and extrinsic motivation) and job performance of the employees of the distribution company Atix SAC Ayacucho 2021. For this, the general hypothesis was raised: There is a direct and significant relationship between motivation and job performance in the employees of the distribution company Atix SAC Ayacucho 2021. This statement is related to the results obtained and with the hypothesis test demonstrated in the research process. The type of research is basic descriptive, quantitative approach, relational level, with a non-experimental design. The sample under study is forty-six workers of both sexes, selected through census sampling. For data collection, the questionnaire has been used as an instrument, the survey technique, applied online, and according to the results obtained in said work, it is concluded that; There is a direct and significant relationship between motivation and job performance in the employees of the distribution company Atix SAC Ayacucho 2021.

Keywords: Motivation, Job performance, distribution company workers.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE GENERAL	vii
INTRODUCCIÓN.....	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
2.1. Descripción de la realidad problemática	15
2.2. Pregunta de investigación general.....	17
2.3. Preguntas de investigación específicas	17
2.4. Objetivo General.....	18
2.5. Objetivos Específicos	18
2.6. Justificación e importancia.....	18
Justificación.....	18
Importancia.....	19
2.7. Alcances y limitaciones.....	19
III. MARCO TEÓRICO	21
3.1. Antecedentes	21
3.2. Bases teóricas	29
Variable Motivación.....	29
Variable Desempeño laboral.....	37
3.3. Marco Conceptual	42
METODOLOGIA	45
4.1. Tipo y Nivel de Investigación	45
4.2. Diseño de Investigación.....	46
4.3. Operacionalización de variables	47
4.4. Hipótesis generales y específicas.....	49
Hipótesis general	49
Hipótesis Específicas	49
4.5. Población y muestra	49
Población.....	49
Muestra.....	49
Muestreo.....	50
4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de información.....	50
Técnica	50
Instrumento.	50

4.7.	Recolección de datos	50
4.8.	Técnicas de análisis e interpretación de datos.....	51
V.	RESULTADOS	53
5.1.	Presentación de resultados descriptivos.....	53
5.2.	Presentación de resultados – tabla cruzada	71
VI.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	72
6.1.	Contrastación de hipótesis.....	72
	Hipótesis general	72
6.2.	Comparación de resultados con marco teórico y bibliografía consultada 75	
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	77
	CONCLUSIONES:	77
	RECOMENDACIONES:	79
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80
	ANEXOS	87
	ANEXO 1: Matriz de consistencia	88
	Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables	90
	Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.....	91
	Anexo 04: Ficha de validación de instrumentos de medición.....	98
	Anexo 05: Base de datos	100
	ANEXO 06: Propuesta de mejora.....	101
	Anexo 07 : Informe de Turnitin al 28% de similitud	1

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: ¿Puede tomar ciertas decisiones sin consultarle al jefe o supervisor?	53
Tabla 2: ¿Te consideras apto para desarrollar tus labores?	54
Tabla 3: ¿Tu puesto laboral tiene relación con tus talentos?	55
Tabla 4: ¿Consideras que está adquiriendo nuevos conocimientos y/o habilidades en tu centro de trabajo?	56
Tabla 5: ¿Siempre desarrolla las mismas actividades en su trabajo?	57
Tabla 6: ¿Consideras que la remuneración que percibes es acorde al mercado laboral actual?	58
Tabla 7: Si no logras los objetivos, ¿recibes alguna sanción grave?	59
Tabla 8: ¿Usted percibe bonos por las metas y objetivos logrados?	60
Tabla 9: ¿Ha recibido algún tipo de reconocimiento por el trabajo realizado?	61
Tabla 10: ¿Tiene la experiencia necesaria para desarrollar correctamente sus labores?	62
Tabla 11: ¿Tiene el conocimiento básico y necesario para desarrollar correctamente sus labores?	63
Tabla 12: ¿Suele ponerse en la situación de la otra persona para comprenderlo?	64
Tabla 13: ¿Las indicaciones del jefe son entendibles y escuchadas por todos?	65
Tabla 14: ¿Usted recibe apoyo cuando lo requiere?	66
Tabla 15: ¿Usted brinda apoyo cuando alguien lo necesita?	67
Tabla 16: ¿Te gusta realizar tareas en coordinación con otros trabajadores?	68
Tabla 17: ¿Usted está actualizado con la información necesaria, para desarrollar su trabajo?	69
Tabla 18: ¿Te resulta fácil adaptarte a los cambios y/o imprevistos de alguna actividad?	70
Tabla 19: Prueba de normalidad de las variables motivación y desempeño laboral	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
Tabla 20: Prueba de chi – cuadrado de la motivación y desempeño laboral	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

Tabla 21: Prueba de chi – cuadrado de la motivación intrínseca y desempeño laboral **¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.**

Tabla 22: Prueba de correlación de la motivación extrínseca y desempeño laboral **¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.**

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Toma de decisiones sin consultarle al jefe o supervisor	53
Gráfico 2: Apto para desarrollar sus labores	54
Gráfico 3: Relación del puesto laboral con tus talentos	55
Gráfico 4: Adquisición de nuevos conocimientos y/o habilidades en el centro de trabajo	56
Gráfico 5: Desarrollo de las mismas actividades en el trabajo	57
Gráfico 6: Remuneración percibida acorde al mercado laboral actual	58
Gráfico 7: Si no logras objetivos ¿recibes alguna sanción grave?	59
Gráfico 8: Percepción de bonos por metas y objetivos logrados	60
Gráfico 9: Reconocimiento por el trabajo realizado	61
Gráfico 10: Experiencia necesaria para desarrollar correctamente sus labores	62
Gráfico 11: Conocimiento básico y necesario para desarrollar correctamente sus labores	63
Gráfico 12: Ponerse en la situación de la otra persona para comprenderlo	64
Gráfico 13: Indicaciones del jefe son entendibles y escuchadas	65
Gráfico 14: Recibe apoyo cuando lo requiere	66
Gráfico 15: Brinda apoyo cuando alguien lo necesita	67
Gráfico 16: Realizar tareas en coordinación con otros trabajadores	68
Gráfico 17: Actualización de la información necesaria, para desarrollar su trabajo	69
Gráfico 18: Resulta fácil adaptarte a los cambios y/o imprevistos de alguna actividad	70

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, vemos empresas que buscan un crecimiento en diferentes áreas como infraestructura, comercial, personal, etc. Sin embargo es poco utilizado las herramientas de factor humano para la mejora de calidad en el personal de éstas organizaciones. Es de conocimiento que la gestión humana para una empresa es muy importante, porque aporta y facilita mecanismos con los colaboradores, ya que ellos son la imagen visible y son quienes representan a la empresa ante los clientes; por ello, en esta oportunidad abordamos el tema de la motivación y desempeño laboral de una empresa distribuidora de Ayacucho.

El presente estudio tiene como objetivo principal poder analizar la existencia de relación entre la motivación y desempeño laboral, de esta manera poder sacar las conclusiones respectivas y aportar de manera positiva a la empresa en investigación.

La presente investigación tiene una estructura desarrollada, de acuerdo al esquema de investigación planteado por la Universidad Autónoma de Ica, la misma que detallamos en los capítulos siguientes:

En el capítulo I, abordamos la introducción de nuestro proyecto de investigación, en el cual detallamos el estudio a realizar, nombrando los principales contenidos.

En el capítulo II, se da a conocer la realidad problemática, como también el problema general, los problemas específicos, los objetivos de la investigación, la justificación e importancia del presente estudio de investigación.

El capítulo III, designado marco teórico, abordamos los antecedentes previos citados, que se relacionan con nuestra investigación, tanto de índole internacional, nacional como regional. Asimismo, detallamos las bases teóricas, las definiciones de términos en el marco conceptual y dimensiones de las variables en estudio.

En el capítulo IV, se pone en manifiesto la ruta de la metodología a realizar para la investigación, teniendo en consideración el enfoque, tipo, nivel y diseño. Asimismo; se describe las hipótesis planteadas para el estudio, la matriz de operacionalización, conteniendo la definición conceptual, procedimental, las dimensiones, los indicadores y la escala de medición. Por otro lado, describimos la población, muestra y muestreo, la técnicas e instrumentos de recojo de información a emplearse y las técnicas de análisis, para el procesamiento y análisis de la información.

En el capítulo V, se especifica el cronograma, con las principales actividades a desarrollar en la ejecución y culminación del presente estudio de investigación.

En el capítulo VI, Se muestra el presupuesto pretendido para la investigación, en el cual se puntualizan los principales recursos (Tecnológicos, humanos), el presupuesto y la fuente del financiamiento.

En el capítulo VII, Se expresa las fuentes de información, que se emplearon para la recopilación y elaboración del presente estudio de investigación.

Finalmente, en la sección correspondiente a anexos, se presenta la matriz de consistencia utilizada para la investigación, el instrumento de recolección de datos y el reporte de aprobación, emitido por el software Turnitin.

Los autores.

.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción de la realidad problemática

La motivación, conocida también como el impulso de una fuerza interior, inherente al ser humano, que busca satisfacer una necesidad. En los últimos años ha sido un tema muy abordado y relacionado con el desempeño laboral de los individuos, desde un enfoque social hasta un enfoque psicológico, evaluando así diversas competencias, factores, tipos, etc. Mientras que el desempeño laboral, conocido también como rendimiento laboral, es el fruto del esfuerzo realizado por el individuo, cuya acción está representada por un reconocimiento económico y muchas veces en miras de una aspiración dentro de su organización. De esta manera se podría deducir que el individuo posee algún tipo de motivación para ejercer un adecuado desempeño laboral, ya sea de manera intrínseca o extrínseca.

A nivel internacional, en México, Piedra. (2020) manifiesta, que un empleado al que no le gusta su trabajo, puede disminuir su productividad hasta en 40%, y se basa en estadísticas de la IMSS (2019). Para el autor es importante cuidar el bienestar del empleado, incluso desde el inicio de proceso de contratación, para evitar que el individuo se integre a la empresa con una motivación baja, porque de hacerlo, también afectaría a la empresa. En Chile, de acuerdo a los resultados obtenidos de la investigación realizada por Rodrigues (2020), se obtuvo que el personal de salud se encuentra motivado, de una muestra de estudio de 81 funcionarios de salud, ubicando a los médicos con un 93.8% de motivación externa, personal técnico con un 85.8%, y el personal administrativo con un 78.2%, y en la motivación interna, se obtuvo un mayor porcentaje en el personal técnico con un 62.4%, a comparación de médicos y administrativos, con un total de 48 personas; por ello no hay resultados que afirmen la existencia de una motivación baja. Asimismo, el autor afirma que los trabajadores se encuentran motivados laboralmente y por ello desempeñan adecuadamente sus funciones. Por otro lado, en Argentina, de acuerdo a la investigación realizada por Gabini

(2018) menciona que, el desempeño laboral está vinculado significativamente con la variable compromiso, arrojando como resultado, que los trabajadores con cargos gerenciales y los empleados con mayor antigüedad laboral, ostentaron mayor nivel de compromiso afectivo, satisfacción laboral, y rendimiento en su labor. Sin embargo, el autor menciona, que dentro de este rubro de desempeño laboral, también influye el estado civil, arrojando que los solteros demostraron menor compromiso en su labor, a comparación de los casados, convivientes, divorciados, etc.

En el ámbito nacional, según palabras de Brigneti, en entrevista brindada a Gestión (2019), la empresa debe esforzarse por mantener felices y motivados a los trabajadores, es así que la empresa minera Antamina S.A brinda las mejores condiciones de habitabilidad, de trabajo, buen salario, y sobretodo el reconocimiento por el trabajo realizado, enfatiza. Pero, en investigación realizada por Cabrera (2020), obtuvo como resultado, de una muestra de 90 trabajadores, que la empresa muestra interés en primer lugar, por el desempeño laboral del individuo, arrojando cifras bajas a la motivación laboral con un 11.8%, posicionándola en segundo lugar de prioridad. Flores (2021) al realizar su investigación, concerniente al desempeño laboral, refiere, que es injusto pagar a los empleados que tienen un desempeño deficiente, el mismo salario que a los empleados que hacen un buen trabajo. A ello, agrega como alternativa, el uso de varios sistemas de recompensas e incentivos para fomentar una mayor productividad, porque las personas que obtienen mejores resultados pueden obtener mejores rendimientos. Este tipo de incentivos mencionados por la autora, no es más que un tipo de motivación extrínseca, designado como solución para el incremento de desempeño laboral.

La empresa Distribuidora Atix S.A.C, es una empresa que trabaja con la línea de productos de consumo masivo, por ende, está comprendida por una fuerza de ventas, personal administrativo, logístico, y reparto, con quienes se evidencia que carecen de motivación y/o interés en el

cumplimiento de objetivos trazados de forma mensual. Se deduce que este tipo de comportamientos son atribuidos a la falta de capacitaciones constantes, al reconocimiento de logros como “el empleado del mes”, y porque necesitan una recompensa económica que regule sus expectativas, mayor a las que ya poseen. Así mismo, la carencia de recursos o materiales adecuados para el desarrollo de sus labores, la rotura de stock por parte de la empresa, son algunos de los limitantes que afecta al desempeño laboral de los mismos y también al de la empresa. Consecuencia de ello, se observa las rotaciones constantes del personal, el abandono del puesto, o el despido del personal al no haber cumplido los objetivos y expectativas de la empresa.

Esta investigación podrá ser de ayuda, ya que permitirá aportar con sus resultados y recomendaciones a la empresa en mención, para que pueda tomar acciones adecuadas a fin de incrementar la motivación en su personal y mejorar el desempeño laboral, a fin de cumplir con las metas trazadas en la organización y con la satisfacción laboral de sus colaboradores.

Luego de haber realizado el análisis de la realidad problemática, se procedió a plantear los siguientes problemas de investigación:

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación que existe, entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Distribuidora Atix SAC, Ayacucho 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1: ¿Cuál es la relación que existe, entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC, Ayacucho 2021?

P.E.2: ¿Cuál es la relación que existe, entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC, Ayacucho 2021?

2.4. Objetivo General

Determinar cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC, Ayacucho 2021.

2.5. Objetivos Específicos

O.E.1: Identificar cómo se relaciona la motivación intrínseca y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Distribuidora Atix SAC, Ayacucho 2021.

O.E.2: Determinar cómo se relaciona la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC, Ayacucho 2021.

2.6. Justificación e importancia

Justificación.

En el momento actual que vive la sociedad, se observa que existen muchos factores que abordan el tema de la motivación, por ende en el presente proyecto de tesis, puntualizamos los siguientes aspectos, justificándolos de la siguiente manera:

Justificación Teórica.

El tema en estudio cuenta con diversas bases teóricas que lo respaldan, existe mucha riqueza intelectual acerca del tema, con el cual podemos fortalecer conocimientos que podrán ser aportes y que nos permitirán establecer una adecuada investigación teórica, para así poder ser un aporte hacia las empresas.

Justificación Práctica:

El presente estudio contribuirá con información de manera positiva a la empresa en investigación, en especial a los trabajadores que son objeto de estudio, puesto que las conclusiones obtenidas se entregarán al área correspondiente, para que así puedan optimizar la gestión humana

dentro de la empresa, teniendo en cuenta las recomendaciones que se realizarán.

Justificación Metodológica

Este estudio de investigación seguirá una metodología determinada, teniendo en consideración que la investigación comprobará, si existe relación entre las variables motivación y desempeño laboral de los trabajadores; para ello se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento se manejará el cuestionario de forma virtual. Ello nos facilitará conseguir información de forma oportuna y rápida, para así poder establecer, si existe relación entre las variables objeto de estudio. También esta investigación, podrá servir como antecedente a futuras investigaciones.

Importancia

El tema en estudio dentro de nuestra investigación, es importante porque aborda la motivación en los colaboradores de una empresa distribuidora y el desempeño que éstos puedan tener a causa de ella. Los resultados podrán ampliar la información, si éstas guardan relación entre sí y como podrían repercutir en cada trabajador. Brindarán conocimientos y reflexión acerca del tema, para luego realizar recomendaciones hacia la empresa, de esta manera, ellos puedan ejecutar acciones a fin de mejorar su gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de sus colaboradores, y así se estaría cumpliendo los objetivos planteados en el presente proyecto de investigación.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances.-

El presente estudio de investigación va dirigido a la mejora continua en el plano motivacional y de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa distribuidora Atix S.A.C Ayacucho 2021, para la satisfacción de todos sus integrantes.

La investigación se realizará en la ciudad de Ayacucho, provincia de Huamanga, Distrito Andrés Avelino Cáceres y se enfocará únicamente en la empresa distribuidora Atix S.A.C

Las encuestas se aplicarán únicamente a quienes labores dentro de la organización.

Limitaciones.-

Las encuestas no se podrán aplicar de manera presencial y solo se aplicarán vía formulario online, debido a la coyuntura que atravesamos (COVID-19).

El estudio sólo se enfocará en los trabajadores que se encuentran en planilla y de las siguientes áreas: administrativos, ventas, operarios y almacén.

El estudio sólo brindará recomendaciones de los resultados que obtendrá. Más no se llegará a la implantación del mismo.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

INTERNACIONAL

Rodrigues (2020). En su trabajo de investigación titulado: ***Análisis de la motivación Laboral de los Funcionarios Públicos: Un estudio desde el Hospital General de Machava, en Mozambique.*** Universidad de Chile, elaborado para optar el grado de Magíster en Gestión y Políticas Públicas, trabajo que fue desarrollado mediante el enfoque cuantitativo, tipo exploratorio, en base a encuestas semi-estructuradas, utilizando el método estadístico descriptivo, la muestra para dicho estudio estuvo conformada por la participación de 81 funcionarios públicos del Hospital y la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue encuestas estructuradas que se enviaron vía email. El autor mediante esta investigación busca analizar los factores de la motivación que influyen en los trabajadores del Hospital en estudio. Dentro de su estudio de investigación, manifiesta que los factores internos tienen mayor influencia en el desempeño laboral de los trabajadores, por sentir que en un futuro puedan conseguir reconocimientos, beneficios, promoción en su carrera dentro de la Institución. Los factores externos (higiénicos) como capacitaciones, clima laboral aportan también a la motivación de los funcionarios, el cual les brinda crecimiento profesional y también crecimiento de la Institución. Finalmente llega a las conclusiones, que el 62,4% de funcionarios señala sentirse “muy motivado”, en un segundo lugar los médicos, con un porcentaje de 60,0% en la misma categoría; y por último con un 59,4% el personal administrativo, quienes desempeñan su trabajo por estar influenciados y comprometidos con el Servicio público. También asegura que la ausencia de este tipo de motivaciones podría causar desmotivación en el personal y perjudicar los servicios de Salud dentro del Hospital.

El antecedente se asemeja de manera directa con el estudio, ya que posee las dos variables a emplearse: Motivación y desempeño laboral, los resultados que se obtuvieron serán de gran ayuda para una

comparación entre el estudio y el antecedente. Por otro lado, las muestras de estudio serán aplicadas a otro tipo de colaboradores que no son personal de salud ni trabajan en un sector público.

Bohórquez, Pérez, Caiché, y Benavides (2020). Desarrollaron el artículo titulado: ***Motivación y el desempeño laboral: El capital Humano como Factor Clave en una organización*** Universidad Península de Santa Elena, Ecuador publicado en la Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos. La investigación se desarrolla en un enfoque mixto, de tipo exploratorio-descriptivo, con un diseño no experimental de carácter probabilístico, la muestra de estudio fue aplicada a los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas. Las encuestas y entrevistas a expertos, forman parte de la técnica y herramientas de recopilación de información. Los autores refieren que en la actualidad es importante mantener el talento humano motivado, por considerarlo un factor importante dentro de las organizaciones, siendo éstas las que poco se preocupan en este tema, a pesar de los cambios y tendencias que vienen atravesando. Por ello, dicho artículo concluye indicando los resultados que se obtuvieron. El 25% de trabajadores se encuentran insatisfechos con sus necesidades fisiológicas, un 35% se encuentra insatisfecho de poder y otro 35% insatisfecho por no encontrar equidad organizacional. También mencionan, que el 100% de los colaboradores manifiestan sentir que sus competencias y conocimientos son adecuados y logran contribuir de manera eficiente a la Institución; por ello se desprende que, si existe un grado de motivación adecuada, el desempeño laboral de los trabajadores también tendrá una influencia positiva.

El antecedente utiliza las mismas variables que pretendemos utilizar para nuestra investigación, por cuanto los resultados obtenidos permitirán establecer una comparación entre los que se obtengan en el estudio y el del antecedente. Así mismo, notamos que la motivación intrínseca es lo que más caracteriza y cobra fuerza en el antecedente.

Peña y Villón (2018) En su artículo denominado Motivación Laboral Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional, de la Universidad

Estatad Península de Santa Elena, UPSE. La Libertad, Ecuador. Para este estudio utilizaron la Metodología Hermenéutica, descriptiva que inició por datos bibliográficos, aplicando un estudio documentado y exploratorio. Los autores mencionan que es muy importante satisfacer las necesidades primarias del empleado, haciéndolo sentir valorado, que su trabajo o desempeño es importante para su organización, creando así una atmósfera agradable. Concluyen el artículo manifestando que el incentivo mediante reconocimientos, elogios, ascensos, incentivos, etc. incrementa la productividad y disposición de colaborar con la organización, porque el colaborador sentirá que se le toma en cuenta y que tiene muchas oportunidades para surgir. Creando así, un vínculo significativo con los elementos necesarios para establecer armonía y equilibrio entre los colaboradores y la organización.

El antecedente guarda mucha coherencia con lo que un empleado busca como ideal en un puesto de trabajo, siendo no siempre así en algunas organizaciones. Vemos que la motivación es un factor importante para el empleado quien se esforzará más por conseguir dichos reconocimientos.

NACIONALES

Cabrera (2020). En su trabajo de investigación titulado : ***Relación de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa Distribuidora de Abarrotes - Jaén*** de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo - Chiclayo, tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas. La Investigación en la que se desarrolló, corresponde a un enfoque mixto, aplicada, con un diseño no experimental, de corte transversal, con un nivel de relación, cuya muestra de estudio estuvo compuesta por 90 trabajadores de la Distribuidora. Los instrumentos que se utilizaron, fueron cuestionarios (escala de Likert) y se aplicó la técnica de la encuesta. La autora refiere que la Empresa en Investigación: Distribuidora D&R Cesar SAC, presentaba como problema principal la baja motivación de los colaboradores, que desencadenaba en un bajo rendimiento laboral; haciendo que las funciones de la empresa sean más lentas, deficientes y poco productivas. Teniendo que realizar un mayor

esfuerzo de tiempo, concentración y coordinación entre todas las áreas, y por ende de personas. Finalmente, En base a las conclusiones obtenidas, la autora menciona que la motivación extrínseca predomina en la Empresa encuestada, ya que el 59% prefiere incentivos, bonos, premios, etc. Y que existe una relación en las variables estudiadas, teniendo un nivel de significancia de 0,01 para variable de motivación y un nivel de significancia de 0,05 para la variable de desempeño laboral. Se puede deducir que existe una relación entre ambas variables de estudio, esto quiere decir que, si la variable Motivación laboral tiene una tendencia positiva o aumentará, la variable desempeño laboral también aumentara y viceversa.

El antecedente en estudio es muy significativo y guarda una relación directa con la investigación, dado que las variables a emplearse son Motivación y desempeño laboral, en consecuencia, los resultados obtenidos nos podrán ayudar a establecer una similitud y comparación entre lo que se obtenga en la investigación y el antecedente. Del mismo modo, la muestra de estudio posee la misma característica, ya que el estudio se realizará a empleados de una Distribuidora de alimentos.

Dávila, Calvanapón y Cárdenas (2019). Realizaron un artículo cuyo título fue: ***Efecto de la motivación en el desempeño laboral del vendedor de una empresa distribuidora.*** Publicación de la Universidad San Pedro. El artículo se desarrolló mediante la técnica de encuesta, con un cuestionario determinado, aplicado a una muestra de 33 vendedores de la empresa distribuidora Representaciones Santa Apolonia S.A. Trujillo, cuyo objetivo fue determinar el efecto de motivación en el desempeño laboral. La autora menciona que toda empresa debería apostar más por la gestión de talento humano, ya que son los colaboradores la imagen visible de la empresa para representarlos ante sus clientes, en este caso la empresa distribuidora no es ajena a este tema, por ello se estudió la variable motivación en 3 dimensiones: Necesidades de logro, de poder y de afiliación. Finalmente, se concluye el artículo mencionando que los resultados obtenidos de Motivación fueron 42.42% y con un nivel de desempeño laboral medio, obteniendo un porcentaje de 63.6%. Mientras

que el desempeño laboral alcanzó un nivel regular 66.7%, la necesidad de poder un 27.27%, y la necesidad de afiliación alcanzo un 36.36%, por lo que concluye, que la motivación se encuentra en un nivel medio y como consecuencia un desempeño laboral regular, deduciendo que ambas variables guardan relación entre sí.

Este artículo como antecedente aportará de manera significativa a la investigación por su semejanza y relación directa con el estudio, no sólo por las variables a emplearse, también por su muestra, su técnica de estudio, por la similitud en la investigación, que se enfocará a los empleados de una distribuidora y porque permitirá la contrastación de resultados entre la investigación y el antecedente.

Lecca. Quispe (2018). Desarrollaron el trabajo de investigación titulado: ***Motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal de ventas en Interbank Sede Centro Cívico - Lima*** en la Universidad Privada TELESUP, trabajo desarrollado para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Finanzas y Negocios Globales la investigación obedece a un enfoque cualitativo, de tipo Explicativo, diseño correlacional causal, transeccional, la muestra tuvo como estudio a 50 colaboradores de la tienda Interbank, la técnica que se utilizó fue la encuesta y sus instrumentos fueron el cuestionario(Test de Liker). Los autores manifiestan que en entrevistas realizadas al personal motivo de estudio, se identificaron a muchos de ellos desmotivados y que buscan reconocimiento de algún tipo por parte de sus superiores. Por ello indican que la motivación es la clave principal y uno de los factores que determinan el desempeño laboral, una actitud positiva de los colaboradores hacia la realización de su trabajo. Finalmente los resultados de la investigación arrojan, que la motivación si influye en los empleados en un 5%. Y que de acuerdo a la investigación, la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Interbank, a un nivel de significación de 0,05. El antecedente guarda relación directa de las variables a emplearse, sin embargo se puede observar algunos puntos a discusión, como los resultados, su interpretación, etc. Igual

tendremos presente para consultar más adelante en nuestra investigación, por mantener una muestra de tamaño similar.

Tarazona (2017). Realizó la investigación titulada: ***La motivación y el desempeño laboral en la empresa Marcan – Lima Norte***. De la Universidad de César Vallejo- Lima, Investigación desarrollada para optar el título profesional de Licenciado en Administración, la investigación es de tipo aplicada, nivel descriptivo con un diseño no experimental, la muestra de estudio fue no probabilístico y estuvo conformada por 37 empleados, para lo cual se empleó como técnica de recolección de datos, la encuesta y como instrumento cuestionario (Escala de Likert). Como principales resultados menciona que no existe relación con las variables motivación y desempeño laboral, tanto en la motivación intrínseca como extrínseca, y la correlación positiva entre éstas fue muy baja. El autor deduce que estos resultados pudieron ser diferentes a otras investigaciones, ya sea por su tamaño de muestra, o por el tipo de empleo, ya que no todos los colaboradores empleados en otras investigaciones laboraban en el mismo rubro. Finalmente se concluye la investigación indicando que no existe algún tipo de relación entre las variables estudiadas: Motivación y desempeño laboral ($p > 0,05$. $N=37$). Tampoco existe relación entre las variables Motivación Intrínseca y desempeño laboral ($p > 0,05$. $N=37$), como también no existe relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral ($p > 0,05$. $N=37$). El antecedente a diferencia de los anteriores descritos en el presente trabajo, arroja un resultado distinto y servirá para comparar nuestros resultados a obtener. Cabe señalar que nuestra muestra es un número similar al de éste, aunque el rubro es distinto, por ello nos podría permitir establecer si guarda o no relación entre nuestras variables.

Livias (2017). Realizó la investigación titulada: ***Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los operarios del área logística de la Empresa Guzmán Distribuciones SAC de la ciudad de Trujillo, de la Universidad Privada del Norte, Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración***, la investigación se trata de un diseño correlacional transversal - causal, la muestra de estudio fue

conformada por un total de 18 de una población de 40 personas, dentro de los cuales 6 son administrativos y 12 operarios, la técnica que se usó es de recolección de datos mediante encuesta para ambas variables y también se utilizó la observación. Livias menciona que el personal se encuentra insatisfecho por no tener condiciones de trabajo, como un lugar donde comer, donde vestirse, aseguran que a medida que la empresa fue creciendo, se fue olvidando de algunos factores importantes para sus colaboradores, esto ha generado que en algunas ocasiones el personal falte a su centro de trabajo. Finaliza su estudio de investigación donde concluye que existe una relación significativa alta entre motivación laboral y desempeño laboral ($p=0.016$). En la investigación el nivel de desempeño laboral alcanzó un nivel alto, con un 55.56%, el 33.33% en nivel medio y un 11.11% en el nivel bajo, del total de la muestra. Asegurando que existe un vínculo de causa-efecto positiva entre ambas variables. Este trabajo de investigación también guarda relación con las variables a estudiar, se extraen muchas ideas de suma importancia como el saber identificar las necesidades de los trabajadores, por ellos será de gran utilidad para la contrastación de resultados, hipótesis y demás.

REGIONALES.

Núñez. Cárdenas y Apolaya (2020). Realizaron una investigación cuyo título se denomina: ***Motivación y el Rendimiento del Personal que Labora en un Casino en la Ciudad de Ica - 2019*** Universidad Autónoma de Ica, para optar el grado de título profesional de Licenciadas en Administración y Finanzas, la investigación se halla en el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, la muestra fue de tipo no probabilístico y estuvo conformada por 30 empleados del casino Richard's, la técnica para la recolección de datos fue la encuesta y sus instrumentos fueron cuestionarios de cuadros estadísticos mediante el programa Excel, SSPP. El principal resultado indica que la motivación repercute significativamente en los trabajadores del Casino Richard's, tanto la motivación Intrínseca como Extrínseca son importantes para el desarrollo

de logros y objetivos laborales, por ello concluye la investigación afirmando que si coexiste una relación entre ambas variables.

y que el 56.67% frecuentemente está motivado y esto se refleja en su trabajo, el 23.33% siempre está motivado, lo que fomenta una actividad laboral súper eficiente. El antecedente es muy significativo para nuestra investigación, porque no sólo guardan relación con las variables a estudiar, también se asemeja en la cantidad de su muestra, por lo que nos permitirá realizar las comparaciones pertinentes.

Pachas (2020). Realizó la investigación titulada: ***La Motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Santo Domingo S.A Chincha – 2019.*** Universidad Autónoma de Ica, para optar el título profesional de Psicología, El tipo de investigación fue descriptivo, con un diseño no experimental y el método utilizado fue el cuantitativo, llevado a un nivel básico o pura, en una muestra de 160 personas de un total de población de 274 trabajadores de la empresa Santo Domingo escogidas de manera aleatoria, la técnica para el presente estudio fue encuestas, utilizando dos cuestionarios como instrumentos. Menciona que existe un porcentaje alto del personal que se encuentra en un nivel promedio de motivación con un 80% y satisfacción laboral con un 68%. Afirma en sus resultados que la motivación si influye significativamente en la satisfacción laboral de los empleados y que sus 3 dimensiones planteadas anteriormente también. Siendo la Regularización externa (motivación) con la que el personal se encuentra más identificado, por haber arrojado un nivel más alto con un 42% a diferencia de las demás dimensiones. Concluye su investigación indicando que en la contrastación de hipótesis central y específica, se comprueba que si existe una relación significativa entre las variables de motivación y satisfacción laboral, incluidas sus dimensiones ($p=0.0000$). Este antecedente es muy interesante y guarda una relación directa con el estudio, profundiza el tema de la motivación desde un enfoque de la psicología, por cuanto nos permitirá enriquecer nuestra investigación y asemejar los resultados obtenidos.

Torres (2018). Realizó una investigación denominada: ***La Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la corporación Frutícola de la ciudad Chincha*** Universidad Inca Garcilaso de la Vega, para optar el grado académico de Licenciado en Administración, La investigación posee una metodología de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, siendo de un nivel explicativo, de diseño no experimental y de nivel correlacional, la muestra de estudio estuvo conformada por 142 trabajadores de una población de 225 de la empresa Frutícola, la técnica para la recolección de datos que se empleó fue la encuesta y su instrumentos fue el cuestionario para luego realizar la valoración de Likert. La autora manifiesta que el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, podría mejorar al tener una mejor gestión de talento humano, ya que éste influye en el desempeño laboral de los trabajadores, Por lo que Finaliza la investigación dando a conocer los resultados, que al validar la correlación entre sus variables, se halló como resultado $p < 0,05$ lo que demostraría que si existe una relación de ambas variables, teniendo una relación directa entre ellas del 48.556. Esta Investigación guarda relación con una de las variables que es desempeño laboral y se asemeja a la otra variable de motivación, ya que se habla de motivación e incentivo de personal. De esta manera busca mejorar su Gestión de talento humano dentro de la empresa. Los resultados obtenidos no darán la posibilidad de establecer una comparación entre los obtenido en de la investigación y el antecedente.

3.2. Bases teóricas

Variable Motivación

Definición de la motivación

La Real Academia Española (RAE.2020) define a la motivación como un “Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona”. (Woolfolk, 1999, P.372) lo define como “un estado interno que incita, dirige y mantiene la conducta”. Según Robbins (2004, P.155) Define a la motivación “como los procesos que

dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta". Por otro lado, Herzberg (1959) en su teoría de los dos factores, manifiesta que la motivación son sentimientos de realización, como crecimiento y reconocimiento profesional del individuo. Mientras que para (Chiavenato, 2001, P.68) la Motivación es "Aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera, o por lo menos que origina una propensión hacia un comportamiento específico", también refiere que no hay un concepto definido para la motivación, ya que lo han utilizado en varios sentidos, pero de una manera amplia lo define tal cual líneas arriba. Asimismo, Fishman y Mattos (2015) comparan la motivación con un globo aerostático, donde el aire caliente simula a los "motivados" que son posibles de volar por diferentes lugares y horizontes. Mientras que los de aire frío "desmotivados", están estancados y en el piso esperando por alguien que los arrastre. Igualmente, Peña (2015.p.12) define a la motivación como "un proceso que utiliza incentivos y estímulos para atraer el deseo de los individuos por alcanzarlos". Finalmente Nuñez. Cárdenas y Apolaya (2020) describen a la motivación como una situación de ánimo del individuo, que puede darse a causa de varios factores como lo intrínseco y extrínseco. Teniendo en cuenta todas las definiciones anteriores, podemos definir que la motivación es un factor influyente en conductas emocionales, relacionados a la autoestima, estrés, concentración y otro tipo de comportamientos. Es un estado de ánimo, energía o impulso de una persona para sostener o impulsar una acción determinada, ya sea de manera intrínseca o extrínseca, buscando una satisfacción para un objetivo determinado, es innata a la naturaleza humana, y no existe ser humano que carezca de motivación.

3.2.1.2. Teorías de la motivación

Se posee gran variedad de teorías de la motivación, entre ellas destacaremos las más importantes:

Teoría de las Necesidades de Maslow.

Abraham Maslow de profesión Psicólogo, conocido por plantear una de las teorías más convincentes acerca de la motivación y con ella la famosa Pirámide de Maslow, donde manifiesta que el individuo experimenta una serie de necesidades (enfoque orientado hacia lo interno). Según esta teoría el individuo va satisfaciendo una necesidad en un nivel determinado y busca satisfacer la necesidad en el nivel siguiente.

Inicialmente propuso 5 niveles y los clasificó según su importancia. Encontrándose en la base de la pirámide todas las necesidades primarias o básicas y en la cima o cúspide, las necesidades secundarias o de orden psicológico.

Necesidades Básicas.- Aquí encontramos las necesidades como su propio nombre lo indica; básicas, como respirar, la alimentación, hidratarse, dormir, etc. Necesidades que son inherentes al ser humano.

Necesidad de seguridad y protección.- Esta necesidad surge una vez se satisfaga el nivel anterior, y refiere a la integridad física, al contar con buena salud, buen empleo o seguridad económica, seguridad en lo moral inclusive.

Necesidad social o de afiliación.- En este nivel, encontramos parte de relaciones sociales, de sentirse parte de un grupo, de la aceptación en actividades cultural, social o deportiva.

Necesidad de estima y/o reconocimiento.- En este nivel, Maslow divide en dos: autoestima alta y autoestima baja. Pero dicho nivel busca el reconocimiento, respeto de sí mismo, confianza, empoderamiento, status.

Necesidades de autorrealización. Este nivel define que el individuo busca el éxito y crecimiento profesional desarrollando todo su potencial. Esta necesidad se encuentra en la cima de la pirámide y

solo puede ser satisfecha cuando los anteriores niveles hayan sido alcanzados.

Teoría de las Expectativas

Planteada por Víctor Vroom. El autor señala que la motivación parte de individuo mismo y es éste quien busca un desarrollo de acuerdo a su objetivo o meta personal. El individuo realiza una acción porque existe la creencia que recibirá una recompensa, que por lo general va por el ámbito económico o de reconocimiento, por ello el nombre de expectativa.

Dentro de esta teoría Vroom, propone 3 tipos de relaciones:

- 1. Relación esfuerzo - desempeño:** El individuo percibe que probablemente al realizar una serie de esfuerzos, le traerá consigo un buen desempeño.
- 2. Relación desempeño - recompensa:** el individuo piensa que al desempeñarse en un mediano o alto nivel, logrará conseguir el resultado esperado.
- 3. Relación recompensa -metas personales:** Es el mayor nivel alcanzado de recompensas organizacionales que satisfacen de una manera positiva las metas u objetivos personales del individuo.

Teoría ERC Alderfer

Establecida por Clayton Alderfer, psicólogo y profesor en clima organizacional de la Universidad de Yale, quien plantea esta teoría moderna en base a la jerarquía de necesidades de Maslow. Denominó a su versión: teoría ERC. El autor argumenta que existen tres grupos de necesidades básicas, éstas son: existencia, relación y crecimiento. Por ello la denominación de teoría ERC. El primer grupo de necesidades es existencia y proviene de lo elemental para nuestra subsistencia. Aquí engloba lo que Abraham Maslow consideraba necesidades fisiológicas y de seguridad. En el segundo grupo de necesidades, que son las de relación: encontramos el deseo que tenemos de mantener vínculos personales significativos. Estos deseos sociales y de estatus, exigen para satisfacerse, el trato con

los demás y corresponden a lo que Maslow denominaba: necesidad social o de afiliación. Por último, el tercer grupo de necesidades de crecimiento: el deseo y aspiración interior de lograr un desarrollo personal. En este último se incluye el componente interior de la categoría de estima de Maslow y las características propias de la autorrealización. Es decir, convirtió las 5 necesidades iniciales de Maslow en tres. Pero, a diferencia de la jerarquía de necesidades de Maslow, en la teoría ERC se señala que, es posible que estén activos dos o más necesidades al mismo tiempo, y si se reprime las necesidades superiores, se acentúa el deseo de satisfacer las inferiores. Todo lo contrario ocurría en la jerarquía de necesidades de Maslow, donde se sigue una progresión gradual y rígida. Por ejemplo: un colaborador puede estar motivado por la necesidad de crecimiento, aunque carezca de su necesidad de existencia o relación, también puede ser posible tener las tres categorías activas al mismo tiempo. Es importante mencionar que dentro de esta teoría, también existe una dimensión de frustración y regresión, el cual indica; que cuando una necesidad superior se frustra, se despierta, el deseo del individuo por compensar una necesidad inferior. El autor asegura que la frustración puede originar una regresión a una necesidad inferior. Finalmente existen diversos estudios que prestan apoyo y brindan soporte a la teoría ERC, pero también, hay pruebas de que no funciona para todas las organizaciones. Robbins (2004, p162) refiere “Como quiera que sea, la teoría ERC representa una versión más válida de la jerarquía de necesidades”.

Teoría de los dos factores de Herzberg

Herzberg Frederick, también psicólogo de profesión, fue reconocido por la influencia en la Gestión Administrativa de Empresas, él propuso la “Teoría de los dos factores” más conocida como la “Teoría de la motivación e higiene” donde manifiesta que las personas están influenciadas por dos factores: Satisfacción e Insatisfacción. Enfoque orientado hacia lo exterior.

Los factores de Higiene (Insatisfacción).- Se basa en las necesidades primarias de su colega Maslow, por ser necesidades básicas y fisiológicas, es necesario que la persona pueda satisfacer el factor de higiene, porque si éste está ausente puede causar bajo rendimiento laboral. La insatisfacción en el cargo dependerá del ambiente, de los colegas, de la supervisión, etc

Los factores de motivación (Satisfacción) Se basan en las necesidades secundarias o externas que abarca las necesidades sociales y de desarrollo profesional. Para Herzberg el solo hecho de poseer un cargo es sinónimo de satisfacción duradera y si la motivación es elevada, la productividad también lo será. Este factor de motivación, está relacionada a estímulos en el cargo o actividades desafiantes para crecimiento profesional.

Teoría “X” y Teoría “Y” de Douglas Mc Gregor.

Mc Gregor de profesión psicólogo, retomó los estudios de Maslow y se dedicó a trabajar el lado humano de la empresa, proponiendo así dos tipos de teorías, acerca las personas. Planteando la teoría X y la teoría Y.

Teoría X.- Sostiene que el hombre carece de ambición, evita responsabilidades de trabajo, no posee autonomía ni está interesado en tenerlo. Es importante la supervisión y coacción de parte de su superior para que desarrolle su trabajo. Según esta teoría, los superiores realizan los trabajos de acuerdo a objetivos, instruyen a los trabajadores y ejercen control en las actividades que desarrollan, además sienten un grado de superioridad donde los empleados deben tener claro quién es su líder, exigiendo respeto y obediencia.

Teoría Y.- Sostiene que el hombre considera al trabajo como fuente de satisfacción, posee alto grado de motivación, iniciativa, creatividad y asume responsabilidades.

Según esta teoría, la principal tarea del superior sería crear un clima laboral favorable para el crecimiento y el desarrollo personal del

trabajador, brindando confianza y reducción de la supervisión al mínimo. La teoría Y está relacionada más con la motivación.

3.2.1.3. Dimensiones de la motivación

Según Fishman y Matos (2015), dividen la motivación en dos grupos o dimensiones: Motivación Intrínseca y Extrínseca.

Motivación Intrínseca:

Para Chiavenato (2001) es una situación donde el individuo, brinda mayor interés por un aspecto de su vida como el trabajo y estudio, demostrando aspiraciones, superación de sus propios objetivos.

Según Nuñez. Cárdenas y Apolaya (2020) mencionan que la motivación intrínseca se encamina más, por el proceso de logros que por los resultados, arriesgándose a decir que están inspirados al logro. De acuerdo con Fishman y Matos (2015) definen que los motivadores intrínsecos “son aquellos que se basan en la realización de la actividad en sí misma” (p.22) y añaden a su definición, que están compuestos por 6 tipos de motivadores intrínsecos, los cuales son: La autonomía, Sentido de Competencia, Novedad, Aprendizaje, Relación - pertenencia y trascendencia.

Podríamos definir entonces, que la motivación intrínseca es conocido por ser un sentimiento interno de la persona, que realiza ciertas actividades por deseo, gusto o satisfacción propia sin esperar ningún tipo de recompensa de factor externo, más por el contrario su recompensa muchas veces es su bienestar y satisfacción personal. En este tipo de motivación, el individuo muchas veces, se motiva por la actividad que está realizando, ya sea porque quizá puede demostrar su talento o sentirse muy capaz y no por lo que podrá obtener resultado de la actividad.

Motivación Extrínseca:

Lecca y Quispe(2018) refieren que este tipo de motivación se ve reflejado mucho en el salario, que cuando éste aumenta, también aumenta la perspectiva y emoción de conseguirlo, manifiestan que

este tipo de motivación, no solo tiene relación con las acciones de la persona, sino también con sus intenciones y emociones provocadas para realizar dicha acción. En la opinión de, Fishman y Matos (2015) postulan, que es muy fácil identificar este tipo de motivaciones, porque es obvio que las personas realizan una determinada actividad únicamente con el propósito de conseguir un determinado fin y ponen los siguientes ejemplos: Reconocimiento, premios, bonos, diplomas, trofeos, notas, evaluaciones, y hasta castigos. Y se preguntan de manera textual: “Si le preguntáramos a alumnos de colegio: ¿Qué te motiva a estudiar?, desgraciadamente la respuesta mayoritaria será la nota y no el amor por el aprendizaje” (p.29)

Entonces la motivación extrínseca, son los factores externos que hacen sentir a la persona en un grado de emoción por recibir algo adicional, como reconocimientos, bonos, incentivos, etc y realiza ciertas actividades en base a ello. Este tipo de motivación está relacionada a que el individuo o la persona, trabaja en función de recibir algún tipo de factor externo, el cual se podrá relacionar con la teoría de la expectativa planteada por Vroom.

3.2.1.4. Tipos de motivación

Dentro del ámbito psicológico se define como 2 tipos de motivación:

Motivación positiva y Motivación negativa.

Motivación Positiva.- Este tipo de motivación es la guía y clave para seguir avanzando hacia adelante, teniendo en cuenta que puede haber ocasiones y situaciones difíciles de afrontar. La motivación positiva es aquella donde el individuo utiliza determinados métodos en su conducta, con el objetivo de conseguir recompensas agradables, y aspectos que lo motiven a seguir teniendo un comportamiento positivo. Se considera que en la repetición de estos comportamientos está el éxito para conseguir lo ansiado.

Motivación Negativa.- En este tipo de motivación, es la acción de determinados comportamientos que realiza el individuo, no porque sea motivador y/o vayamos a conseguir una recompensa positiva, sino, con el único propósito de evitar cosas negativas que le puedan causar dolor, frustración, o que desencadenen en algo no deseado, por ejemplo: evitar un castigo.

Variable Desempeño laboral

1.1.1.1. Definición de desempeño laboral

Chiavenato (2001) nos dice que desempeño laboral es la apreciación de cada persona en el cargo que ocupa, y que las organizaciones tienden a realizar una evaluación para estimar o juzgar su valor. Esta evaluación puede realizarse por el gerente, empleado, gestión de personas, o por un comité de evaluación de desempeño.

Para Cabrera (2020) El desempeño sumado al reconocimiento, es muy importante porque refuerza el vínculo de relación Empleado-Empresa y origina cambios positivos para ambos. Además afirma que una persona eficiente y capaz se mide en las acciones y comportamientos que éste brinda hacia la empresa.

Para Livias (2017) Define desempeño laboral, como los comportamientos o acciones relevantes que son realizados por los empleados, que pueden ser medidos para ver el nivel de contribución a la empresa donde laboran.

Torres (2018) Manifiesta que los avances tecnológicos y a la globalización de hoy en día han influido de manera significativa en el desempeño del trabajador, aportándoles conocimientos, habilidades y destrezas para su función.

Entonces queda claro que desempeño laboral es la acción que realiza el individuo frente a algunas actividades y competencias dentro de su

ámbito laboral y que éstas mediante una evaluación y/o medición determinarán el grado de aporte hacia la empresa, estableciendo si es positivo o negativo la labor que ejercen.

3.2.2.2. Factores del desempeño laboral.

Existen diversos y variados conceptos referente a desempeño laboral, entre ellos factores y elementos que influyen, Tal como lo manifiesta Newstrom (2011) quien, asegura que el desempeño laboral puede verse afectado por algunas capacidades y/o elementos. La forma en que el comportamiento organizacional afecta el desempeño, la falta de adaptabilidad, mala comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, entre otros. Se debe tener en cuenta que hay muchos factores que determinan el desempeño laboral. Sin embargo, no son sólo los factores individuales y las actividades grupales los que determinan la eficiencia del trabajo, pues el factor que juega un papel muy importante son las herramientas de trabajo

Para Chiavenato (2007), aduce que el desempeño laboral posee dos factores:

Factores actitudinales. Se refiere a aquellos factores como : la disciplina, la responsabilidad, habilidad de seguridad, la actitud cooperativa, la iniciativa, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización, entre otros puntos relacionados al autoestima elevado.

Factores operativos. Refiere a aquellos factores como: conocimiento y dominio del trabajo, trabajo en equipo, calidad de trabajo, cantidad, exactitud, liderazgo.

Asimismo, establece que el desempeño laboral varía de persona a persona, ya que afecta multiples habilidades, la motivación, el trabajo en equipo, la capacitación de los trabajadores, la supervisión y los factores situacionales de cada uno. El valor de la recompensa y la creencia de que la recompensa depende de los deseos del individuo

determinan la cantidad de esfuerzo que una persona está dispuesta a realizar. Esta es una excelente relación costo-retorno. El esfuerzo individual, a su vez, depende de las habilidades y capacidades del individuo y de su percepción de su rol. Así, la productividad del trabajo es función de variables de condición bien conocidas (Chiavenato, 2007).

Para Ferreiro, (2016), refiere que existen múltiples factores que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores, específicamente en el nivel individual, institucional.

El factor individual, Refiere que existen metas de las personas y las organizaciones el cual deben ser competitivas entre sí, lo que la mayoría de veces se le denomina “lo haré”, asimismo en el segundo lugar los trabajadores necesitan percibir que son capaces de realizar tareas, lo que se le denomina “lo puedo hacer”, llamado también un acto de determinación para realizar lo propuesto

El factor institucional, Este factor juega un papel muy importante dentro de una organización, consiste en esforzar y comunicar las metas de la empresa a nivel institucional, el cual brinda procesos y recursos para lograrlas , de ésta manera poder asegurar la retroalimentación respecto al desempeño con cada colaborador de la empresa.

Podríamos concluir manifestando que Los factores son muy importantes dentro de una organización, tanto para el crecimiento como para afectar la motivación y por ende el desempeño de los colaboradores.

3.2.2.3. Dimensiones del desempeño laboral

Las dimensiones de desempeño laboral son múltiples y han ido evolucionando con el tiempo. Anteriormente se determinaban en base al cargo o puesto de trabajo, en los últimos años se han ampliado

teniendo en cuenta la parte conductual del ser humano y otras variables. Aquí detallamos los más resaltantes:

Conocimiento.- El colaborador debe conocer su función, cual es el rol que desempeñará, cuál es su potestad a la toma de decisiones y/o limitaciones dentro de su función. Según (Davenpotr y Prusak 1998, en Tarazona 2017) refieren; que el conocimiento es un flujo, en el cual se mezclan todas las experiencias, información contextual y puntos de vista de expertos.

Habilidades.- Se refiere a la capacidad del colaborador, tanto mental como psicológico para ejercer un determinado puesto o función. Para Robbins (2004) las habilidades son un conjunto de destrezas y procesos racionales, que se solicitan para el cumplimiento exitoso del trabajo, tanto en las responsabilidades, como oficios en los que se tendrá que desempeñar.

Aspectos tecnológicos.- Las herramientas, maquinarias, útiles de trabajo son necesarios para que el colaborador se sienta capaz de realizar su función. Éstas tendrían que ir de acuerdo a la actividad realizada por el mismo.

Procedimientos Administrativos.- La empresa debe ser clara en sus políticas de trabajo, normas de convivencia y siempre ser de apoyo al colaborador.

Pero también existen otro tipo de factores que sólo dependerán única y exclusivamente del colaborador, aquí alguno de ellos:

Compromiso.- El colaborador debe estar 100% comprometido en las funciones a ejercer, involucrarse y sentirse parte de la empresa y no ajena a ella.

Iniciativa.- El colaborador que tenga empuje y decisión para fomentar nuevos logros, ideas, avances para la empresa y demás compañeros.

Según (Reynoso, 2005, como se citó en Lévano, 2017), menciona que el desempeño es aquel resultado producido por un conjunto de acciones y operaciones llevadas a cabo por una entidad para lograr sus objetivos y metas. Añade, que para una medición adecuada del desempeño, se debe tener en cuenta los siguientes ítems: eficacia, eficiencia y economía.

Eficacia: Cuyo resultado será obtenido de la comparación del desempeño real, versus el desempeño deseado. Ejemplo: Un vendedor logra obtener los objetivos y beneficios que se le estableció para su cuota trimestral.

Eficiencia: Este resultado se refiere al proceso productivo que posee la empresa, su capacidad para producir un bien o servicio con la menor cantidad de recursos. Ejemplo: Usualmente un trabajo de publicidad se realiza en una semana, el colaborador se vuelve eficiente cuando éste mismo trabajo se logra entregar antes del tiempo establecido.

Economía: Este resultado se obtendrá comparando el monto de los recursos estándar, versus el costo utilizado.

Para Gabini (2018) manifiesta estar de acuerdo con varios autores, en que actualmente esta variable es multidimensional, por ello sintetiza su posición en 3 dimensiones o factores, los cuales guardan relación entre sí, pero cada una posee un espacio propio en el tema. Estas dimensiones planteadas son:

Rendimiento en la tarea.

Según el autor, es aquel desempeño en la actividad que realiza el individuo, para llevar a cabo la tarea de un bien o servicio, basada en el logro del deber y de lo contemplado en lo requerido para el cargo. Por ello podemos precisar que el colaborador necesitara de capacidades, conocimientos y habilidades para un buen desempeño en sus funciones.

Rendimiento en el contexto.

Es el desempeño del individuo, el cual sobrepasa las expectativas de la Empresa. Es decir que son comportamientos que se manifiestan con la cooperación, ayuda de forma positiva hacia la Compañía, a pesar que muchas veces éstos no son exigidos y tampoco son recompensados.

Gabini (2018) lo define como comportamientos que pretenden beneficiar a la organización, el cual sobrepasa las expectativas existentes para un determinado papel. (pag.37).

Esta dimensión también es conocida con otros nombres como comportamientos extra-papel, espontaneidad organizacional, etc dentro del cual se han generado algunas implicancias: tiene que ser de manera voluntaria, intencional, positiva, y actuando siempre de acuerdo a las políticas internas de la organización.

Escobedo. Quiñones (2020) añaden que el rendimiento contextual es primordial para cualquier organización, ya que contribuyen al desarrollo y al logro de la efectividad, facilitando operaciones y actividades de la organización.

Comportamientos laborales contraproducentes.

Este tipo de comportamientos denominados como antisociales suele ser negativos, nocivos y dañinos, transgreden las normas de la organización, generando un ambiente hostil, amenazan la tranquilidad del clima laboral. Se tiene que tener mucho cuidado con este tipo de comportamientos, ya que pueden ser destructivos, y conllevan a la pérdida de tiempo, al contagio grupal, lentitud en el trabajo, ausencia e incumplimiento de horarios, sabotaje, robo, etc Afectando grandemente a la empresa.

3.3. Marco Conceptual

A continuación, situamos las siguientes definiciones, que permitirán un mejor entendimiento para esta investigación.

- **Autonomía.-** Es la capacidad que tiene el ser humano para poder tomar ciertas decisiones, sin tener que consultar a alguien
- **Autorrealización.-** Es la satisfacción del individuo de haber realizado alguna meta personal.
- **Cargo.-** Labor encomendado a un individuo, en relación con las funciones de una organización o empresa.
- **Coacción.-** Es la acción o fuerza que una persona ejerce sobre otra, con el fin de obligar a realizar una determinada acción
- **Comportamiento.-** Conjunto de actos realizado por el individuo, que son determinados por un patrón cultural, social, actitudinal, etc.
- **Enfoque.-** Es la manera de seguir un proceso para lograr desarrollar un determinado tema.
- **Empoderamiento.-** Es la adquisición de un cierto poder para una mejora significativa, por parte de un grupo desfavorecido
- **Expectativa.-** Considerado como una ilusión, sueño, esperanza que tiene una persona frente a un determinado hecho o acción.
- **Espontaneidad.-** Es la manera natural y fácil que tiene un individuo para expresar sus emociones o sentimientos.
- **Estímulo.-** Se le conoce a cualquier elemento que desata un cambio en lo físico o en la conducta de un individuo.
- **Extrínseca.-** Es una cualidad o fuerza, que no es innata a la naturaleza humana, sinónimo de exterior o externo.
- **Factores.-** Son los elementos, circunstancias que ayudan a producir un resultado.
- **Fundamentos.-** Referente a soporte, origen, postulados de determinados conocimientos o teorías.
- **Habilidad.-** Capacidad, inteligencia y destreza para que el individuo realice o desempeñe eficazmente su función.
- **Inherente.-** Es lo esencial y lo que se mantiene de una manera permanente en un individuo o una cosa, no se puede separar, ya que forma parte de su naturaleza.
- **Influencia.-** Es el poder que tiene una persona para alterar o determinar la forma de pensar o actuar de alguien.

- **Intrínseca.-** Es una cualidad o fuerza interior, que se considera innata a la naturaleza humana, sinónimo de interno o interior.
- **Insatisfacción.-** Es el desencanto que una persona experimenta cuando no cumple sus expectativas trazadas.
- **Jerarquía.-** Estructura o esquema establecida de forma ordenada a un determinado criterio. Refiere subordinación.
- **Multidimensional.-** Que posee varios espacios, que involucra varios aspectos.
- **Necesidad.-** Cosa o situación que es muy inevitable para alguien.
- **Potencial.-** Es el poder o fuerza, que el individuo utiliza para lograr su objetivo.
- **Propensión.-** Es la disposición o inclinación que tiene una persona hacia una determinada acción o hecho.
- **Recursos.-** Representado por todo aquello como personas, materia prima, tecnología, etc con las que cuenta una institución para realizar sus obras o acciones.
- **Satisfacción.-** Es el sentimiento de placer o bienestar que una persona experimenta cuando logra algo.
- **Transgredir.-** Es cuando una persona procede de manera incorrecta ante una norma, pacto o ley.
- **Transeccional.-** Referido al tipo de investigación, llamados también transversal, que recolectan información en un solo momento, en un tiempo único.
- **Vínculo.-** Es la unión o relación que se establece entre personas o cosas, este sentimiento de relación es intangible.

-

METODOLOGIA

4.1. Tipo y Nivel de Investigación

La presente investigación corresponde al enfoque cuantitativo, el cual según lo referido por Hernández, Fernández y Baptista (2014), utiliza la recolección de datos obtenida para probar hipótesis, se basa en el análisis estadístico y la medición numérica, con el fin de establecer modelos de comportamiento y probar teorías.

Según su nivel de investigación, corresponde al nivel relacional, en el cual se pretende determinar cómo se relacionan las variables, o vinculan diversos conceptos entre sí, incluso también si no hubiera relación. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

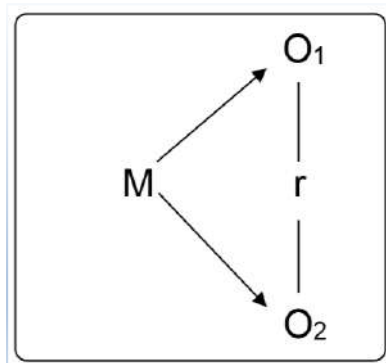
Según su finalidad o propósito de estudio, es de tipo básica descriptiva, (R. Gay 1996, como se citó en Esteban 2018) manifiesta que la investigación descriptiva comprende la colección de datos, para de esta manera probar hipótesis, o responder a aquellas preguntas relacionadas a la situación. Asimismo, añade que un estudio descriptivo determina e informa los modos de ser de los objetos. Esteban (2018) refiere que este tipo de investigación podrá servir para la toma de decisiones correctivas, cuya finalidad, será la de formular propuestas para mejorar el funcionamiento de la Institución objeto de estudio.

Según el periodo de recolección de información, el estudio es de corte transversal, también conocido como de corte transeccional. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), tiene como propósito el análisis y descripción de variables, su incidencia y su interrelación en un determinado momento, comparando este momento con la toma de una fotografía. En resumen son “investigaciones que recopilan datos en un momento único” (p.154).

4.2. Diseño de Investigación

El diseño seleccionado es no experimental, también llamado observacionales, el cual según Hernández, Fernández y Baptista (2010), refieren que la investigación no experimental, es aquella que se lleva a cabo sin la necesidad de manipular intencionadamente las variables objeto de estudio.

De acuerdo a la tipología del diseño, es como se describe en la siguiente formula:



Donde:

M = Muestra de estudio conformada por 39 colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC.

O1 = Medición de la motivación

O2 = Medición del desempeño laboral

r = Coeficiente de correlación

4.3. Operacionalización de variables

MOTIVACIÓN

Definición Conceptual:

Robbins (2004, P.155) Define la motivación “como los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta”.

Definición Operacional:

La variable Motivación esta operacionalizada mediante las dimensiones de motivación intrínseca y motivación extrínseca. Cada una contiene 4 indicadores respectivamente, el instrumento de recolección de datos será un cuestionario, el mismo que se encuentra estandarizado y validado por expertos.

Dimensiones:

D.1:

Motivación Intrínseca

D.2:

Motivación Extrínseca

Indicadores dimensión 1:

Autonomía

Sentido de Competencia

Aprendizaje

Novedad

Indicadores dimensión 2:

Remuneración

Castigo

Bonos

Reconocimiento

DESEMPEÑO LABORAL

Definición Conceptual:

Chiavenato (2001) Refiere que el Desempeño laboral es la apreciación de cada persona en el cargo que ocupa, y que las organizaciones tienden a realizar una evaluación para estimar o juzgar su valor.

Definición Operacional:

La variable desempeño laboral esta operacionalizada mediante las dimensiones de Conocimiento y habilidades. Cada una contiene 2 y 6 indicadores respectivamente, el instrumento de recolección de datos será un cuestionario, el mismo que se encuentra estandarizado y validado por expertos.

Dimensiones:

D1:

Conocimiento

D2:

Habilidades

Indicadores dimensión 1:

Teoría

Experiencia

Indicadores dimensión 2:

Reorganización

Empatía

Capacidad de comunicación

Cooperación

Trabajo en equipo

Memorización

4.4. Hipótesis generales y específicas

Hipótesis general

Existe relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC Ayacucho 2021.

Hipótesis Específicas

HE1: Existe relación entre la motivación intrínseca y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC Ayacucho 2021.

HE2: Existe relación entre la motivación extrínseca y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC Ayacucho 2021.

4.5. Población y muestra

Población.

La población está conformada por un conjunto de elementos, los cuales pueden ser personas, organizaciones, comunidades u otros, según Tamayo, M. (2003, p173) define a la población como la totalidad de un fenómeno de estudio. La población estará conformada por 46 colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC, Ayacucho, ubicada en la Ciudad de Huamanga, distrito Andrés Avelino Cáceres.

Área	Población
Administrativos	5
Fuerza de Ventas	21
Supervisores	2
Almacén / logística	10
Reparto	8
TOTAL	46

Muestra

Hernandez, R. Fernandez,C y Baptista,M. (2014, p.173) definen que la muestra es un subgrupo de la población de interés, sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además; de que debe ser representativo de la población.

Siendo la población de estudio comparativamente pequeña, ésta estará conformada por la totalidad de colaboradores de la empresa distribuidora Atix S.A.C, quedando establecida de la siguiente manera:

Área	Población
Administrativos	5
Fuerza de Ventas	21
Supervisores	2
Almacén / logística	10
Reparto	8
TOTAL	46

Muestreo

El muestreo a utilizarse en la presente investigación, será el muestreo censal.

4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de información

Técnica

La técnica de encuesta según Casas, J., Repullo,J., y Donado,J, (2002. P.527) mencionan, que es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz.

Instrumento.

Se utilizará el cuestionario, utilizando 18 ítems o preguntas, orientadas a las variables motivación y desempeño laboral, de acuerdo a las dimensiones establecidas. Para Bernal (2013.) “un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que van a medirse” (p.254)

4.7. Recolección de datos

El instrumento que se empleará fue inicialmente elaborado por Tarazona. J (2017), y fue aplicado a 37 personas del colegio Marcan Lima Norte.

En el contexto de nuestra investigación fue adaptado y modificada, pasando pruebas de validación a juicio de expertos, por lo que se encuentra estandarizado

Ficha técnica del instrumento.

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Motivación y Desempeño laboral

Autor(a): Tarazona.J (2017)

Adaptación: Valencia.D; Rivero. J (2021)

Objetivo del estudio: Obtención de información acerca de la motivación y desempeño laboral

Procedencia: Perú

Administración: Individual / formulario virtual

Duración: 5 minutos

Muestra: 46 trabajadores de la empresa Distribuidora Atix S.A.C Ayacucho-2021.

Dimensiones:

- Motivación Intrínseca(5 ítems)
- Motivación Extrínseca (4 ítems)
- Conocimiento (2 ítems)
- Habilidades (07 ítems)
-

Escala valorativa:

- 1=NUNCA
- 2= CASI NUNCA
- 3= A VECES
- 4=CASI SIEMPRE
- 5= SIEMPRE

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos

El presente proyecto de investigación, manejará la información recolectada durante el proceso mismo, y se efectuará las pautas necesarias de la estadística descriptiva, con cuyo objetivo, será de mejorar la interpretación de las dimensiones e indicadores de las variables, para un óptimo desarrollo y explicación de la misma. Se utilizará el paquete estadístico SPSS-25, previamente los datos

recolectados serán llevados a la hoja de cálculo del programa Excel 2013, para obtener datos como: porcentajes, análisis de frecuencias, tablas cruzadas y los coeficientes de correlación que existen entre la variable X (Motivación) y la variable Y (Desempeño laboral), en los Colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC Ayacucho 2021.

Se empleará la prueba de normalidad adecuada (muestra menor a 50 datos), este valor es recomendado para estudios de ciencias sociales donde se trabajan con poblaciones pequeñas, la prueba de bondad tendrá como finalidad determinar la existencia de datos paramétricos o no paramétricos, y así con los valores obtenidos en la significancia, definir cuál prueba de hipótesis se podrá utilizar.

V. RESULTADOS

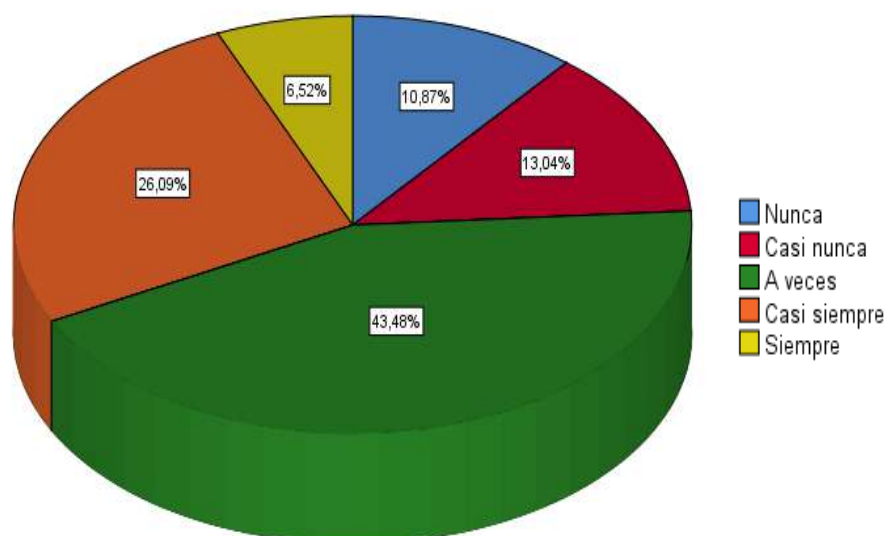
5.1. Presentación de resultados descriptivos

Tabla 1: ¿Puede tomar ciertas decisiones sin consultarle al jefe o supervisor?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	5	10,9
CASI NUNCA	6	13,0
A VECES	20	43,5
CASI SIEMPRE	12	26,1
SIEMPRE	3	6,5
TOTAL	46	100,0

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Gráfico 1: Toma de decisiones sin consultarle al jefe o supervisor



Interpretación:

Respecto a la pregunta 1

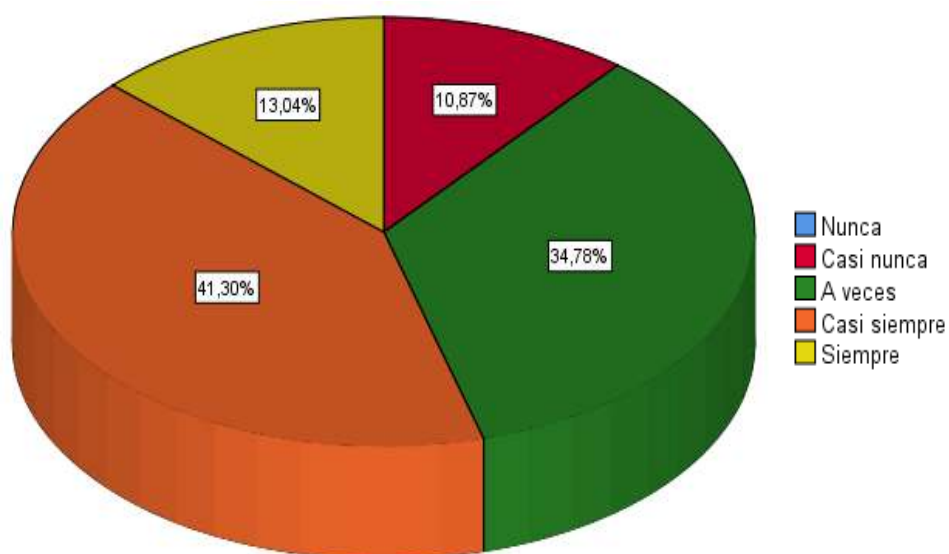
Se observa que el 43.5% de encuestados manifiesta que a veces puede tomar ciertas decisiones en su puesto laboral, mientras que para el 10.9% de encuestados, nunca puede tomar decisiones. Sólo un 6.5% manifestó que puede tomar decisiones sin consultar al jefe o supervisor.

Tabla 2: ¿Te consideras apto para desarrollar tus labores?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0
CASI NUNCA	5	10,9
A VECES	16	34,8
CASI SIEMPRE	19	41,3
SIEMPRE	6	13,0
TOTAL	46	100,0

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Gráfico 2: Apto para desarrollar sus labores



Interpretación:

Respecto a la pregunta 2

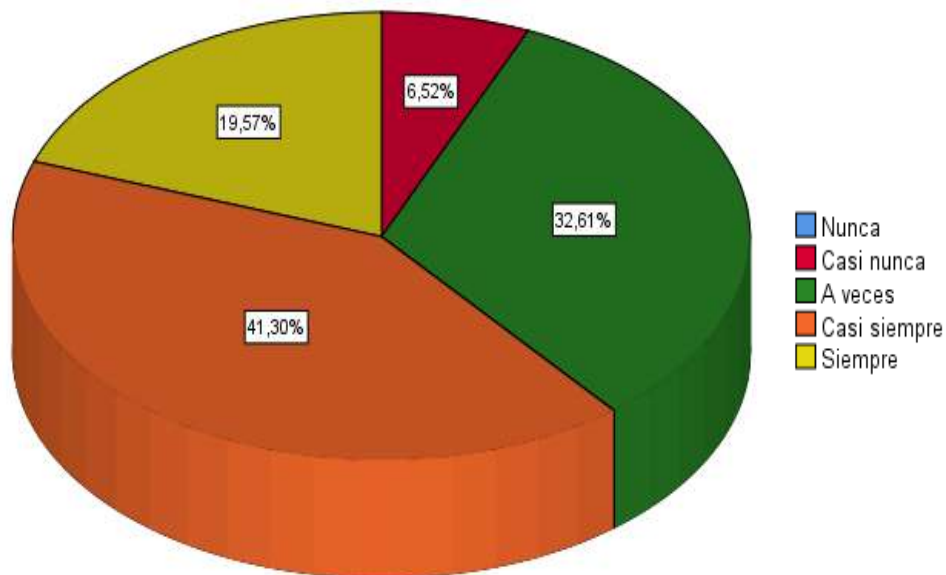
Se observó que un 41.3% se considera casi siempre apto para desarrollar sus labores, sin embargo el 34.8% se considera apto solo a veces.

Tabla 3: ¿Tu puesto laboral tiene relación con tus talentos?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0
CASI NUNCA	3	6,5
A VECES	15	32,6
CASI SIEMPRE	19	41,3
SIEMPRE	9	19,6
TOTAL	46	100,0

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Gráfico 3: Relación del puesto laboral con tus talentos



Interpretación:

En lo que respecta la pregunta 3

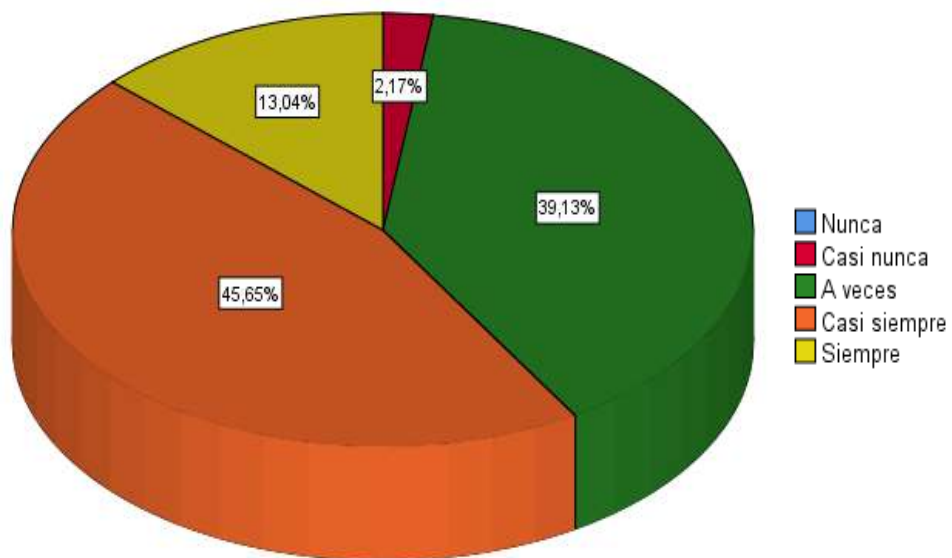
Un 41.3% señaló que casi siempre existe relación entre el puesto laboral y sus talentos, y un 32.61% considera que solo a veces, el puesto laboral guarda relación con sus talentos.

Tabla 4: ¿Consideras que estás adquiriendo nuevos conocimientos y/o habilidades en tu centro de trabajo?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0
CASI NUNCA	1	2,2
A VECES	18	39,1
CASI SIEMPRE	21	45,7
SIEMPRE	6	13,0
TOTAL	46	100,0

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Gráfico 4: Adquisición de nuevos conocimientos y/o habilidades en el centro de trabajo



Interpretación.- En relación a la pregunta 4

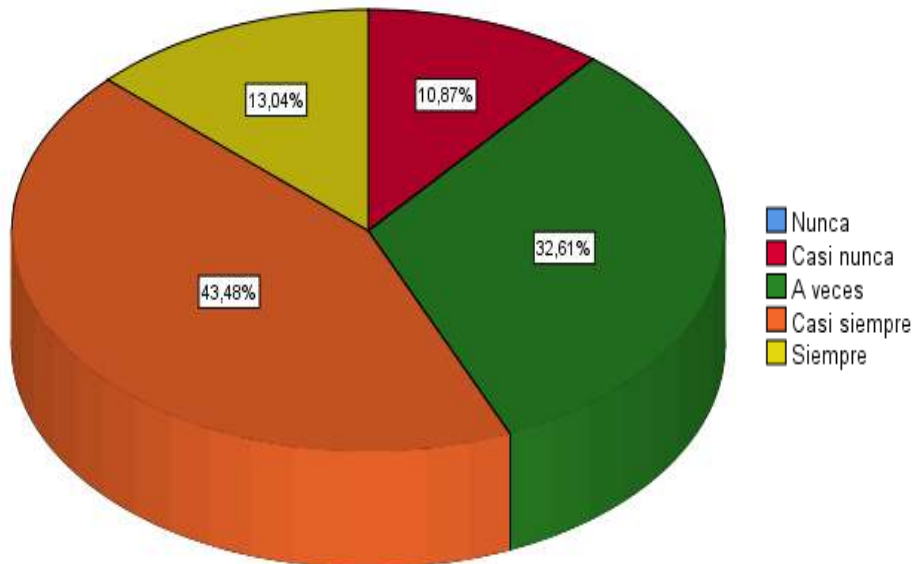
El 45.65% de los encuestados considera que casi siempre está adquiriendo nuevos conocimientos y habilidades en su puesto laboral, Sin embargo, un 33.13% considera que a veces adquiere nuevos conocimientos y/o habilidades.

Tabla 5: ¿Siempre desarrolla las mismas actividades en su trabajo?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0
CASI NUNCA	5	10,9
A VECES	15	32,6
CASI SIEMPRE	20	43,5
SIEMPRE	6	13,0
TOTAL	46	100,0

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Gráfico 5: Desarrollo de las mismas actividades en el trabajo



Interpretación.- En base a la pregunta 5

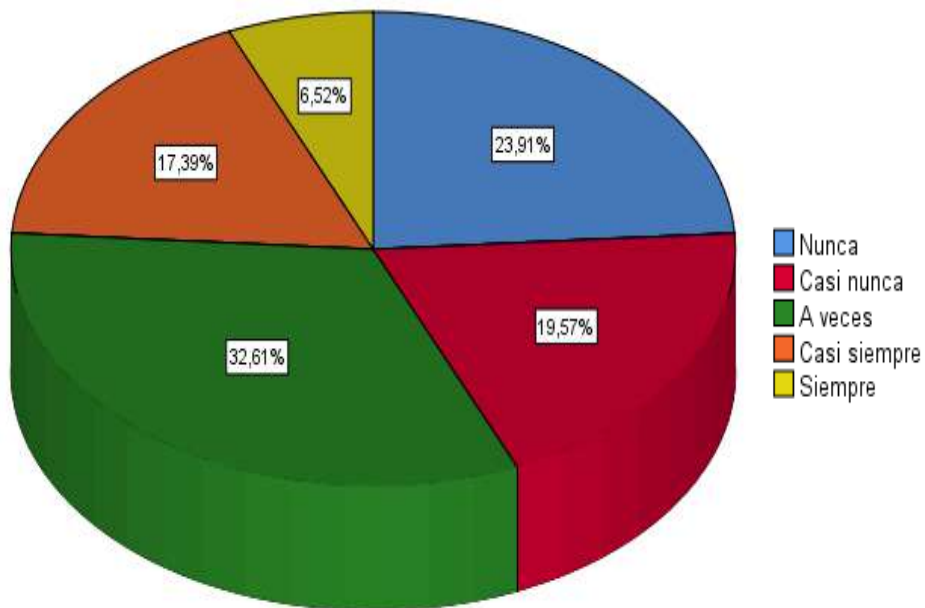
El 43.48% de los encuestados, considera que casi siempre desarrolla las mismas actividades en el trabajo, mientras que, para el 10.87% de los encuestados, considera que casi nunca desarrolla las mismas actividades en el trabajo.

Tabla 6: ¿Consideras que la remuneración que percibes es acorde al mercado laboral actual?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	11	23,9
CASI NUNCA	9	19,6
A VECES	15	32,6
CASI SIEMPRE	8	17,4
SIEMPRE	3	6,5
TOTAL	46	100,0

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Gráfico 6: Remuneración percibida acorde al mercado laboral actual



Interpretación.- En relación a la pregunta numero 6

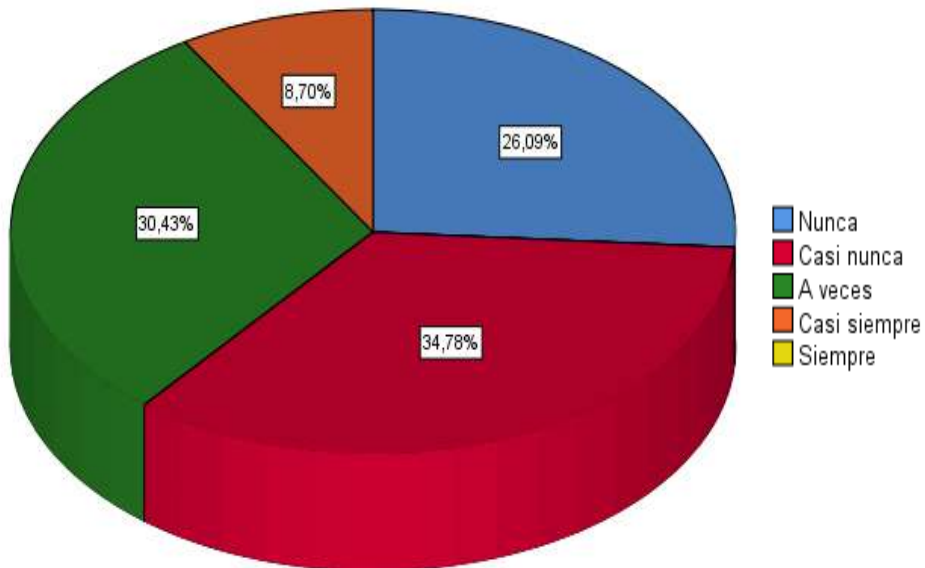
Se observó que el 32.61% considera que a veces la remuneración va de acorde al mercado laboral actual, mientras que para el 23.91% de los encuestados, considera que la remuneración nunca es acorde al mercado laboral actual.

Tabla 7: Si no logras los objetivos, ¿recibes alguna sanción grave?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	12	26,1
CASI NUNCA	16	34,8
A VECES	14	30,4
CASI SIEMPRE	4	8,7
SIEMPRE	0	0
TOTAL	46	100,0

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Gráfico 7: Si no logras objetivos ¿recibes alguna sanción grave?



Interpretación.- Con relación a la pregunta 7.

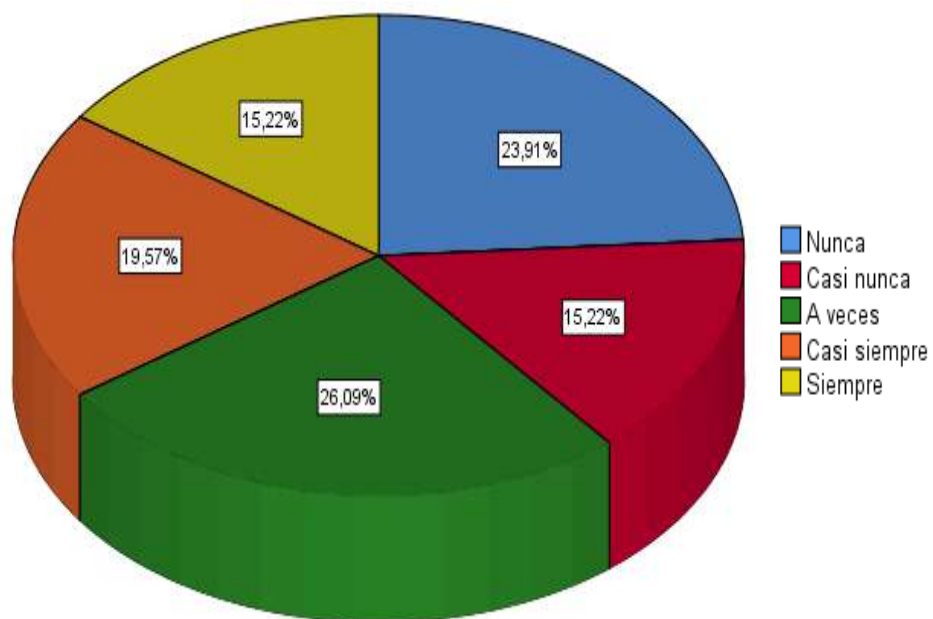
El 34.78% de los encuestados considera que casi nunca recibió una sanción grave por no cumplir con sus metas y objetivos, a la vez existe también un 30.43% de encuestados que indican que a veces recibieron una sanción grave al no cumplir sus metas y objetivos en el trabajo

Tabla 8: ¿Usted percibe bonos por las metas y objetivos logrados?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	11	23,9
CASI NUNCA	7	15,2
A VECES	12	26,1
CASI SIEMPRE	9	19,6
SIEMPRE	7	15,2
TOTAL	46	100,0

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Gráfico 8: Percepción de bonos por metas y objetivos logrados



Interpretación.- Con relación a la pregunta 8

Se observó que el 26.09% señaló que a veces recibió bonos tras lograr sus metas y objetivos laborales, por el contrario el otro 23.91% de encuestados señalaron que nunca obtuvieron bonos al lograr sus metas y objetivos.

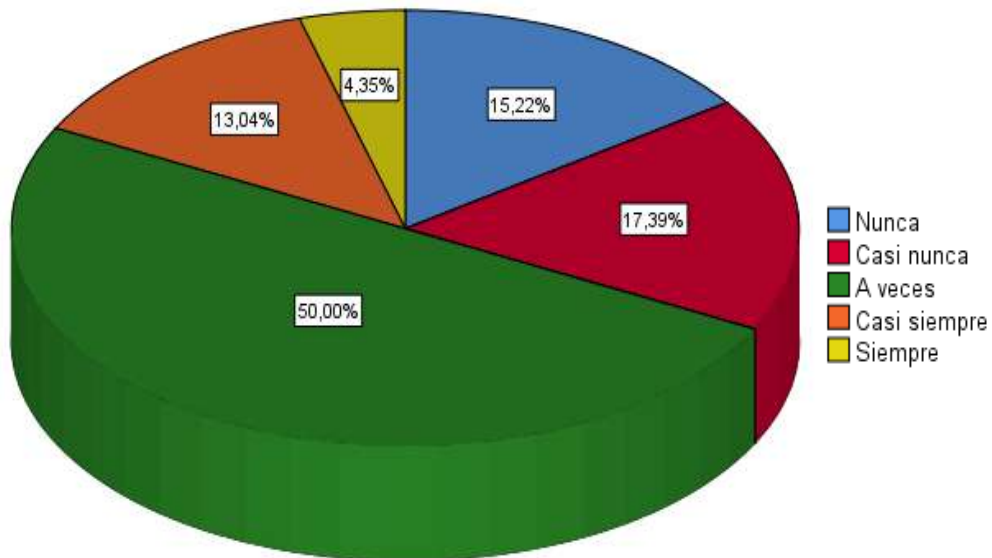
Tabla 9: ¿Ha recibido algún tipo de reconocimiento por el trabajo realizado?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	7	15,2
CASI NUNCA	8	17,4
A VECES	23	50,0
CASI SIEMPRE	6	13,0
SIEMPRE	2	4,3
TOTAL	46	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Gráfico 9: Reconocimiento por el trabajo realizado



Interpretación.- Con relación a la pregunta 9

Se observó que el 50% de encuestados señaló que a veces han sido reconocidos por el trabajo que realizan, mientras que; para un 15.22% señalaron que nunca han sido reconocidos por el trabajo que realizan.

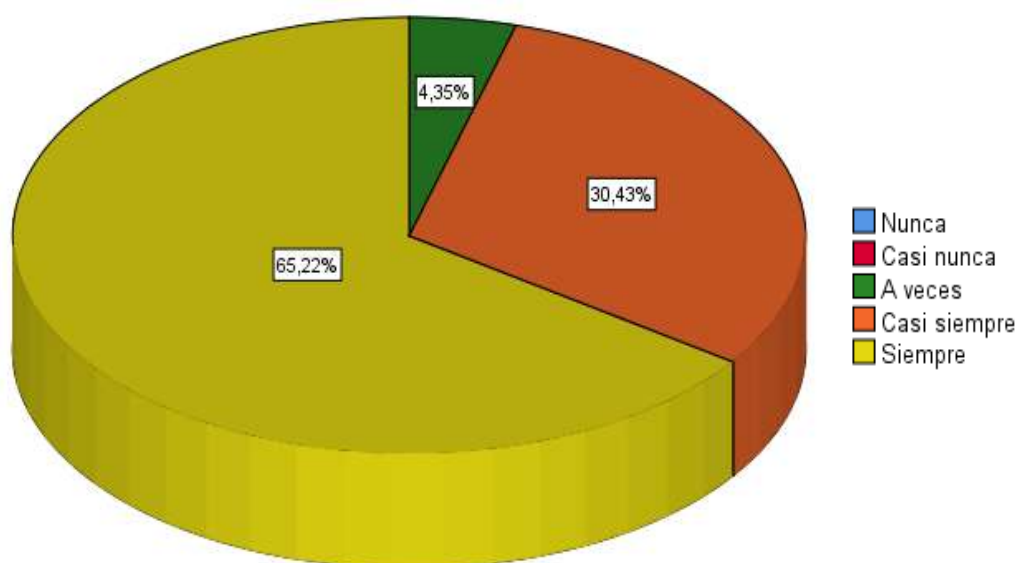
Tabla 10: ¿Tiene la experiencia necesaria para desarrollar correctamente sus labores?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0
CASI NUNCA	0	0
A VECES	2	4,3
CASI SIEMPRE	14	30,4
SIEMPRE	30	65,2
TOTAL	46	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Gráfico 10: Experiencia necesaria para desarrollar correctamente sus labores



Interpretación.- Respecto a la pregunta 10

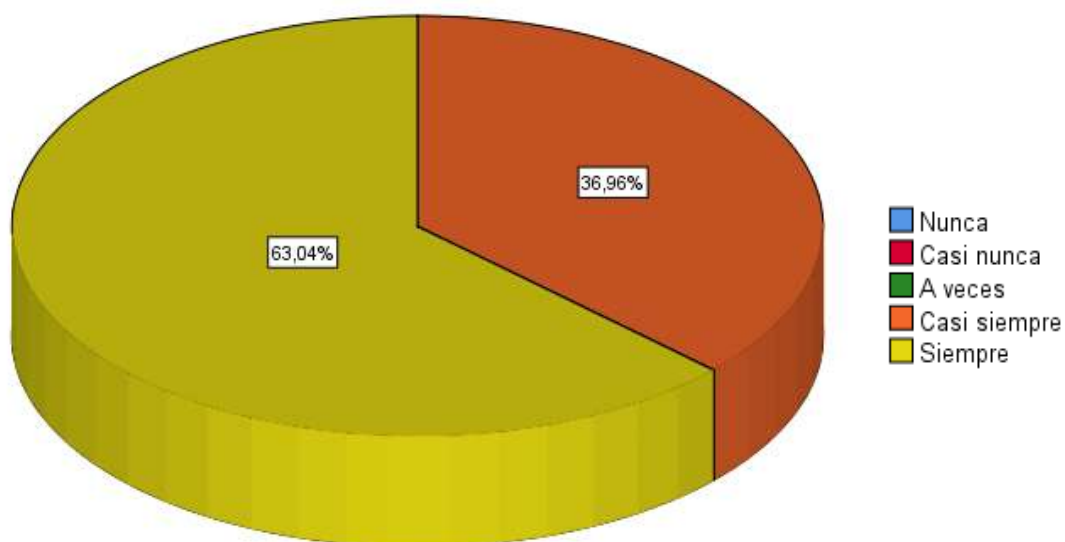
Se observó que el 65.22% de los encuestados señaló que siempre poseen la experiencia necesaria para desarrollar sus labores, mientras que el 4.35% de encuestados señalaron que a veces han tenido la experiencia para desarrollar correctamente sus labores.

Tabla 11: ¿Tiene el conocimiento básico y necesario para desarrollar correctamente sus labores?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0
CASI NUNCA	0	0
A VECES	0	0
CASI SIEMPRE	17	37,0
SIEMPRE	29	63,0
TOTAL	46	100,0

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Gráfico 11: Conocimiento básico y necesario para desarrollar correctamente sus labores



Interpretación.- Con respecto a la pregunta 11

Se observó que el 63.04% de encuestados indicó que siempre tiene el conocimiento básico y necesario para desarrollar sus labores, y el otro 36.96% de encuestados, señaló que casi siempre han tenido el conocimiento básico y necesario para desarrollar sus labores.

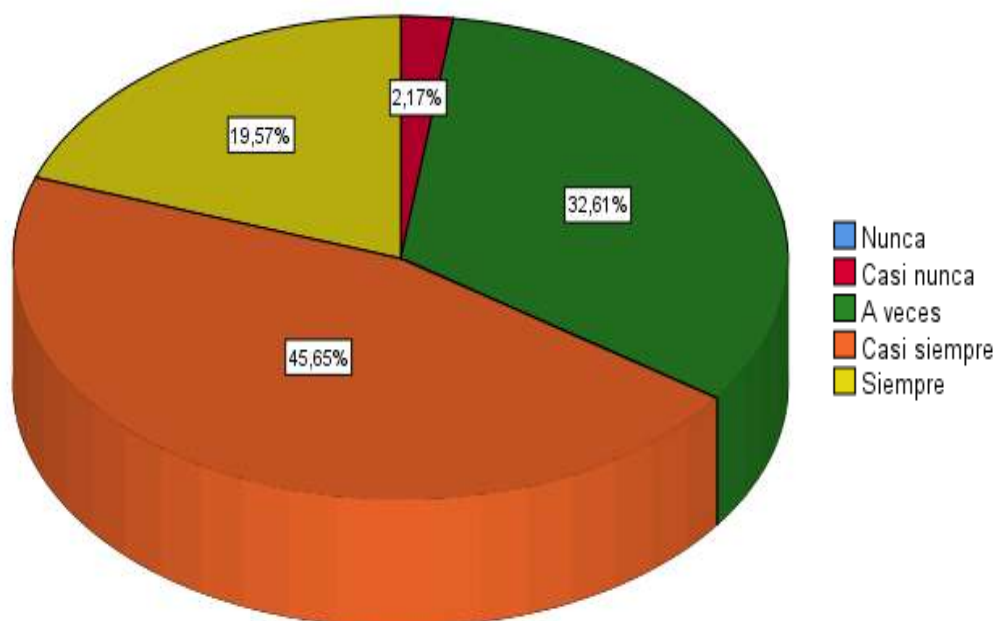
Tabla 12: ¿Suele ponerse en la situación de la otra persona para comprenderlo?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0
CASI NUNCA	1	2,2
A VECES	15	32,6
CASI SIEMPRE	21	45,7
SIEMPRE	9	19,6
TOTAL	46	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Gráfico 12: ponerse en la situación de la otra persona para comprenderlo



Interpretación.- Respecto a la pregunta 12

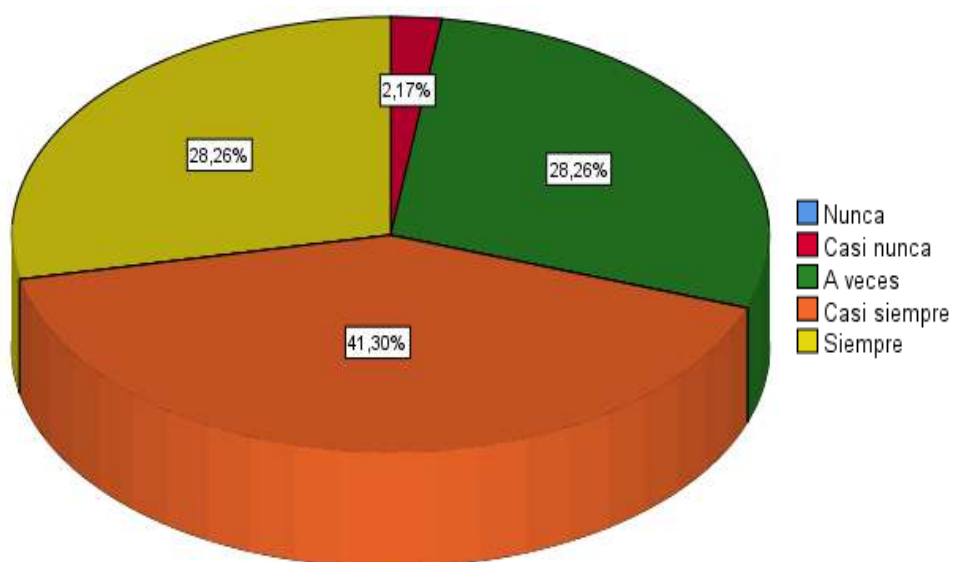
Se observó que el 45.65% de encuestados señaló que casi siempre se han puesto en la situación de otra persona para comprenderlo, asimismo el 32.61% de encuestados, señaló que a veces se ha puesto en la situación de otra persona para comprenderlo.

Tabla 13: ¿Las indicaciones del jefe son entendibles y escuchadas por todos?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0
CASI NUNCA	1	2,2
A VECES	13	28,3
CASI SIEMPRE	19	41,3
SIEMPRE	13	28,3
TOTAL	46	100,0

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Gráfico 13: Indicaciones del jefe son entendibles y escuchadas



Interpretación.- Respecto a la pregunta 13

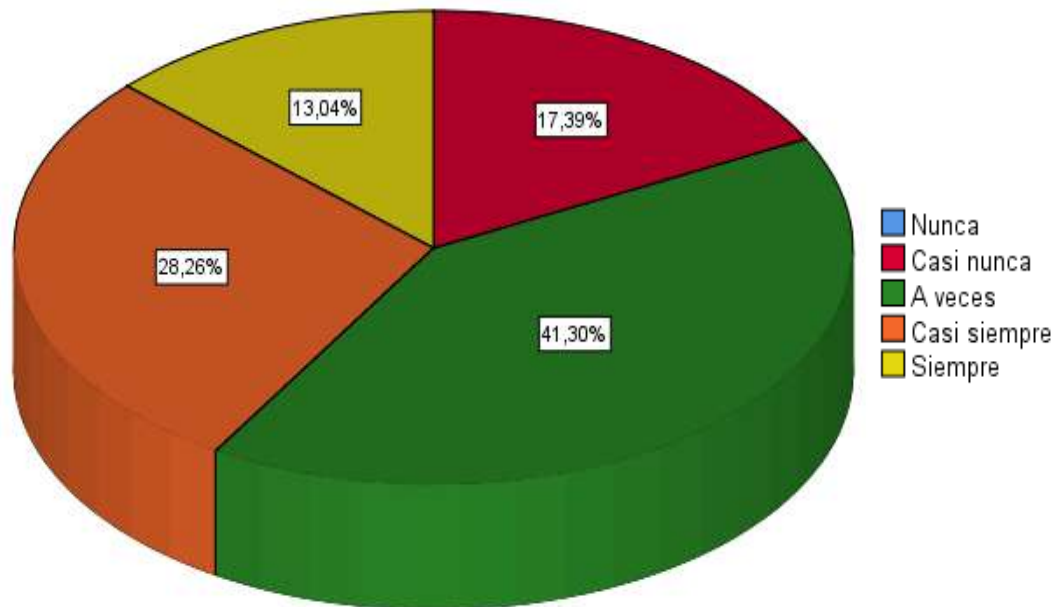
Se observó que el 41.30% de encuestados señala que casi siempre las indicaciones del jefe son entendibles y escuchadas por todos, mientras que para el 2.17% casi nunca las indicaciones del jefe son entendibles y escuchadas por todos.

Tabla 14: ¿Usted recibe apoyo cuando lo requiere?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0
CASI NUNCA	8	17,4
A VECES	19	41,3
CASI SIEMPRE	13	28,3
SIEMPRE	6	13,0
TOTAL	46	100,0

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Gráfico 14: Recibe apoyo cuando lo requiere



Interpretación.- Respecto a la pregunta 14

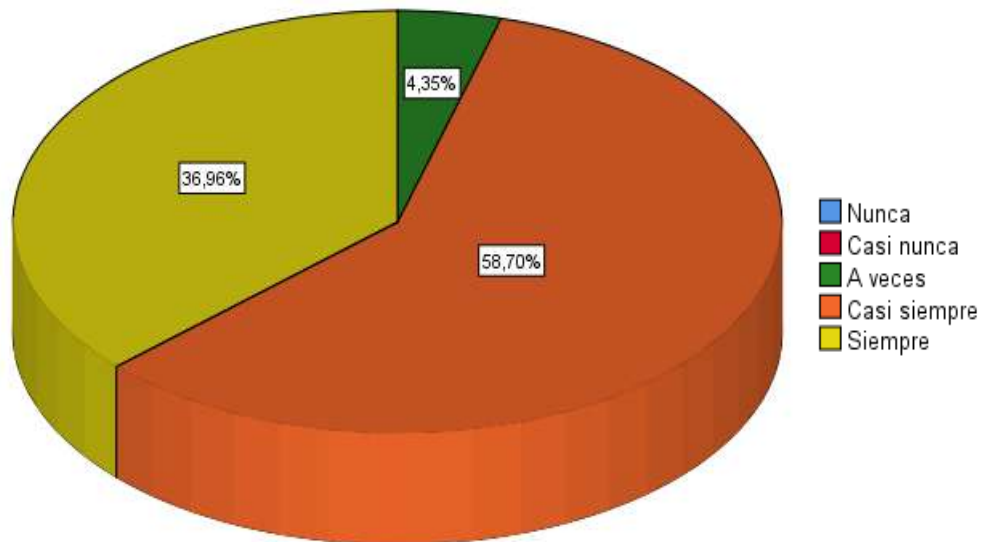
Se observó que el 41.30% de encuestados señala que a veces recibe apoyo cuando lo requiere, así mismo el 17.39% refirió que casi nunca recibe apoyo cuando lo requiere.

Tabla 15: ¿Usted brinda apoyo cuando alguien lo necesita?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0
CASI NUNCA	0	0
A VECES	2	4,3
CASI SIEMPRE	27	58,7
SIEMPRE	17	37,0
TOTAL	46	100,0

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Gráfico 15: Brinda apoyo cuando alguien lo necesita



Interpretación.- Respecto a la pregunta 15

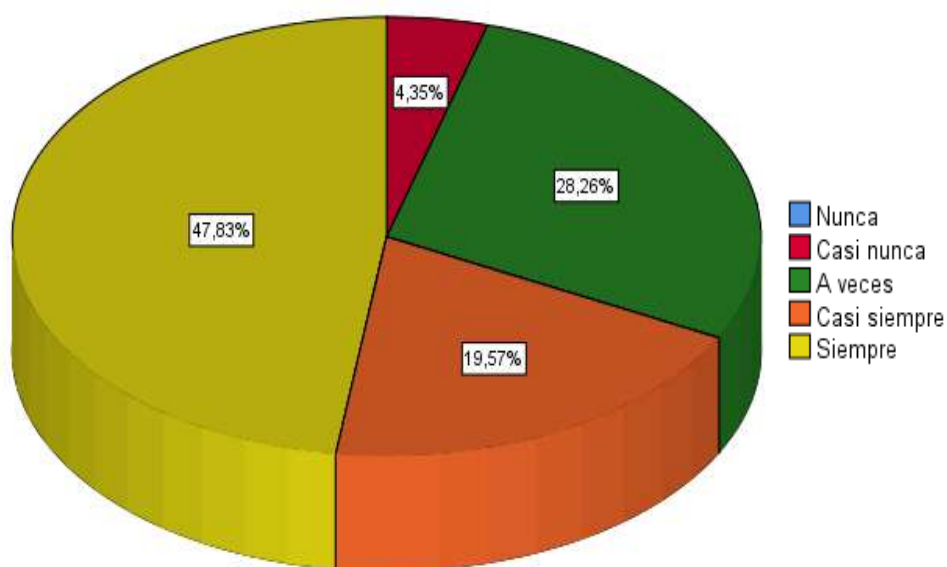
Se observó que el 58.70% de encuestados señala que, casi siempre brinda apoyo cuando alguien lo necesita, y el 36.96% de encuestados señaló que a siempre brinda apoyo cuando alguien lo necesita.

Tabla 16: ¿Te gusta realizar tareas en coordinación con otros trabajadores?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0
CASI NUNCA	2	4,3
A VECES	13	28,3
CASI SIEMPRE	9	19,6
SIEMPRE	22	47,8
TOTAL	46	100,0

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Gráfico 16: Realizar tareas en coordinación con otros trabajadores



Interpretación.- Respecto a la pregunta 16

Se observó que el 47.83% de encuestados señaló que siempre realiza tareas en coordinación con otros trabajadores, mientras que el 28.26% de encuestados refirió que a veces realiza tareas en coordinación con otros trabajadores.

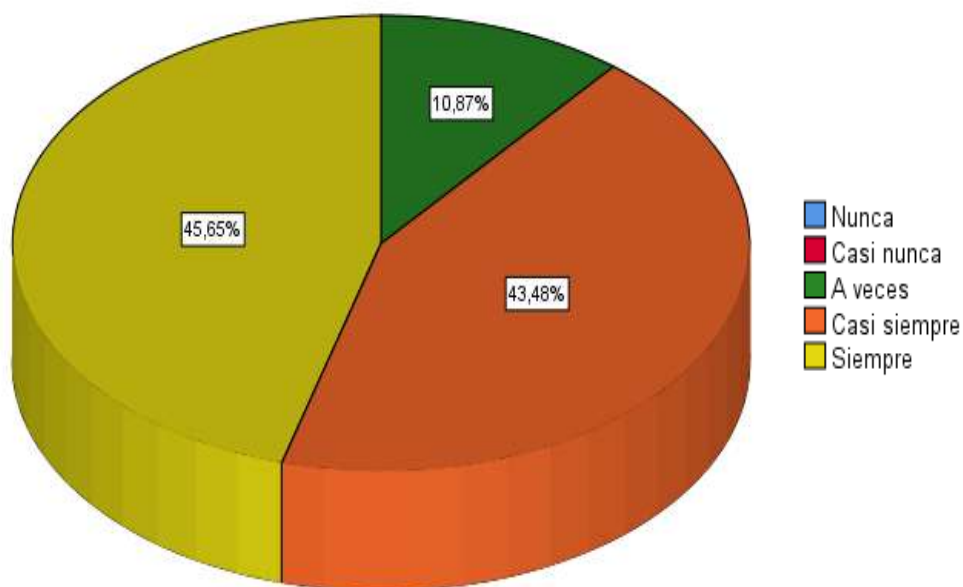
Tabla 17: ¿Usted está actualizado con la información necesaria, para desarrollar su trabajo?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0
CASI NUNCA	0	0
A VECES	5	10,9
CASI SIEMPRE	20	43,5
SIEMPRE	21	45,7
TOTAL	46	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Gráfico 17: Actualización de la información necesaria, para desarrollar su trabajo



Interpretación.- Respecto a la pregunta 17

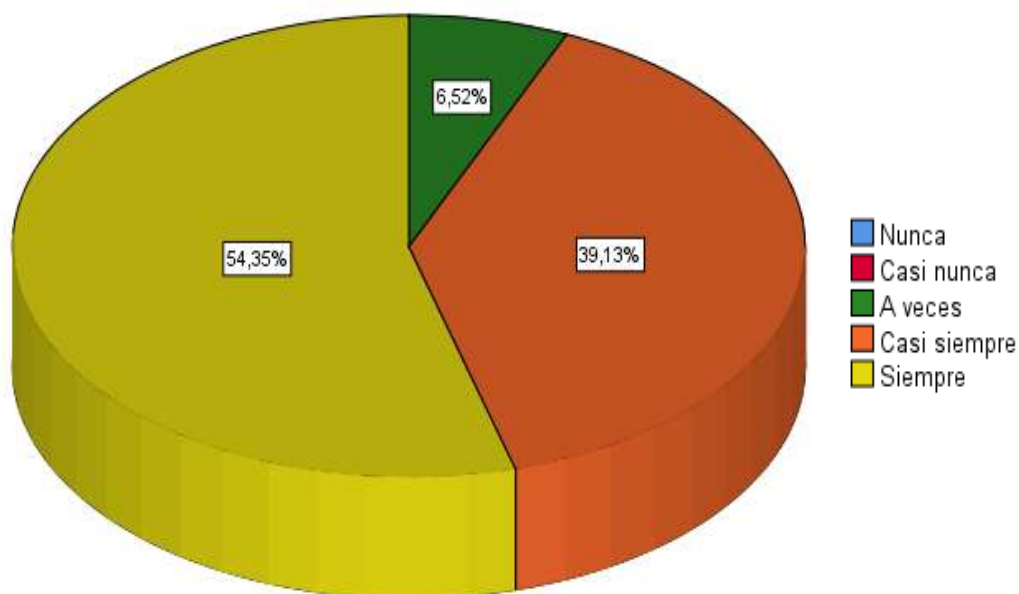
Se observó que el 45.65% de encuestados señaló que siempre está actualizado con la información necesaria, para desarrollar su trabajo mientras que el 10.87% refirió que a veces está actualizado con la información necesaria, para desarrollar su trabajo.

Tabla 18: ¿Te resulta fácil adaptarte a los cambios y/o imprevistos de alguna actividad?

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0
CASI NUNCA	0	0
A VECES	3	6,5
CASI SIEMPRE	18	39,1
SIEMPRE	25	54,3
TOTAL	46	100,0

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

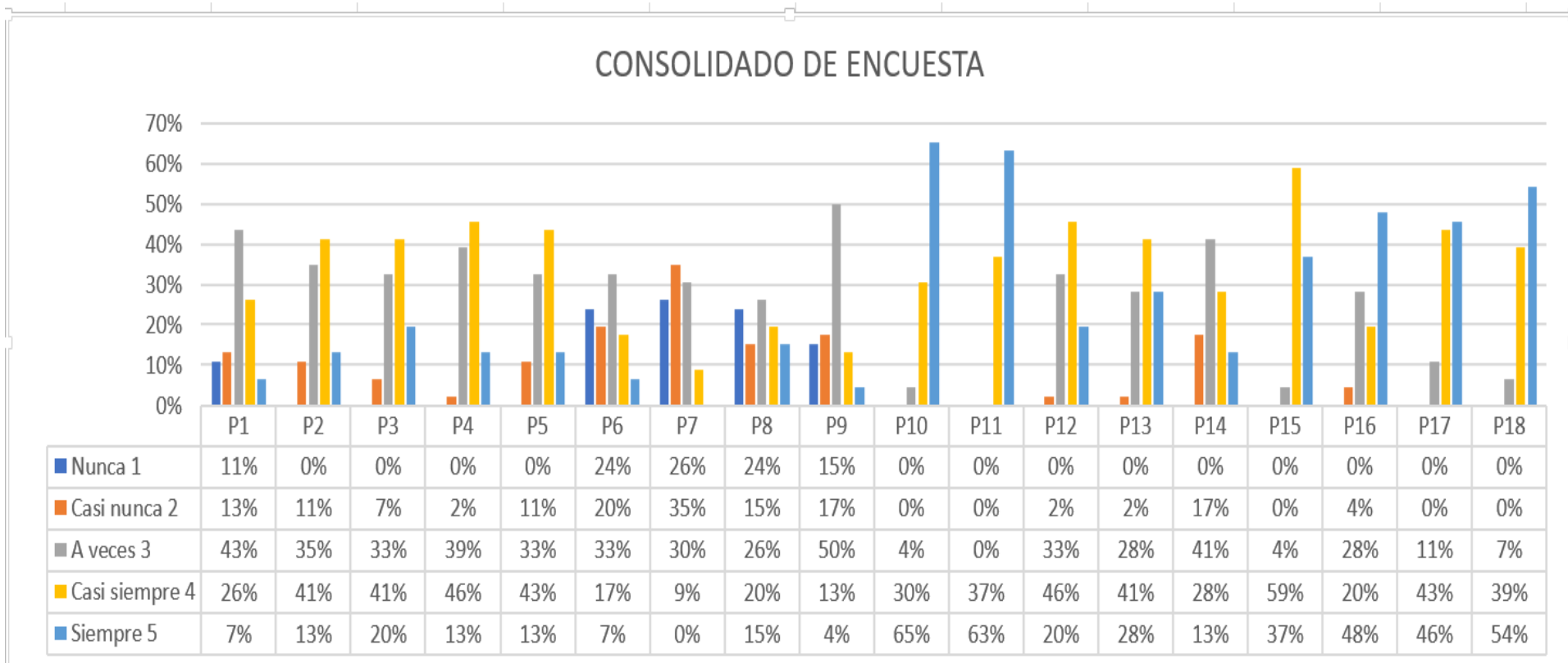
Gráfico 18: Resulta fácil adaptarte a los cambios y/o imprevistos de alguna actividad



Interpretación.- Respecto a la pregunta 18

Se observó que el 54.35% de encuestados señaló que siempre se adapta a los cambios y/o imprevistos de alguna actividad, mientras que el 6.52% señaló que a veces se adapta a los cambios y/o imprevistos de alguna actividad.

5.2. Presentación de resultados – tabla cruzada



VI. ANALISIS DE RESULTADOS

6.1. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC Ayacucho 2021.

H_a: Existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC Ayacucho 2021.

En la siguiente tabla se muestran los resultados de cada pregunta con respecto a los valores de significativos

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
Sig	0.000	0.004	0.004	0.000	0.003	0.103	0.053	0.729	0.000

N°	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
Sig	0.000	0.001	0.000	0.001	0.026	0.000	0.000	0.001	0.00

Factor Bayes para una prueba T de una muestra

	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	Factor Bayes ^a	t	df	Sig.(bilateral)
SUM_DES	46	37,65	3,465	,511	,000	73,689	45	,000
SUM_MOT	46	28,09	3,002	,443	,000	63,447	45	,000

a. Factor Bayes: hipótesis nula versus hipótesis alternativa

Semilla de muestreo Monte Carlo: 2000000.

Concluyendo; que si el valor de significación es $P_v=0.00 < \alpha=0.050$ entonces rechazaremos la H₀, y aceptaremos la H_a lo que significa que Existe relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC Ayacucho 2021

Contrastación de la hipótesis Específica 1

H₀: No existe relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC, Ayacucho-2021.

H_a: Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC, Ayacucho-2021.

Para la contrastación de hipótesis usaremos la prueba no paramétrica con el Factor de Bayes para una prueba T de una muestra

Factor Bayes para una prueba T de una muestra

	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	Factor Bayes ^a	t	df	Sig.(bilateral)
SUM_DES	46	37,65	3,465	,511	,000	73,689	45	,000
MOT_INT	46	17,63	1,466	,216	,000	81,564	45	,000

a. Factor Bayes: hipótesis nula versus hipótesis alternativa

Semilla de muestreo Monte Carlo: 2000000.

- $P_v=0.00 < \alpha=0.05$ resultando menor, por lo que se rechaza la H₀, y Se acepta la H_a: Lo que significa que si existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC, Ayacucho-2021.

Contrastación de la Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC, Ayacucho-2021.

H_a: Existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC, Ayacucho-2021.

Para la contrastación de hipótesis usaremos la prueba no paramétrica con el Factor de Bayes para una prueba T de una muestra

Factor Bayes para una prueba T de una muestra

	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	Factor Bayes ^a	t	df	Sig.(bilateral)
SUM_DES	46	37,65	3,465	,511	,000	73,689	45	,000
MOT_EXT	46	10,46	2,972	,438	,000	23,864	45	,000

a. Factor Bayes: hipótesis nula versus hipótesis alternativa

Semilla de muestreo Monte Carlo: 2000000.

- $P_v=0.000 < \alpha=0.05 \rightarrow$ Se rechaza la H₀, y Se acepta la H_a: Existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC, Ayacucho-2021.

6.2. Comparación de resultados con marco teórico y bibliografía consultada

Fischman y Matos (2015, P.71) “Para hacer uso de la autonomía entregada en su trabajo, es importante que las personas sientan un entorno seguro” Lo mencionado por los autores se aprueba con la idea del ítem número uno, donde el 43.48% indicó que solo a veces puede tomar decisiones sin consultarle al jefe o supervisor, mientras que el 10.87% indicó que nunca podría tomar decisiones sin consultar. Todo ello conlleva a una falta de seguridad laboral en los trabajadores, quienes carecen de autonomía para ejecutar sus labores y están supeditados ante las indicaciones del jefe o supervisor. “Si una persona está trabajando en alguna actividad con la cual se siente muy competente y en la cual usa sus talentos, la persona se motiva” (P.22) esta afirmación se aprueba y coincide con nuestro ítem número tres, donde se puede observar que el 41.3% de encuestados, manifestaron que su puesto laboral casi siempre tiene relación con sus talentos, seguidos de un 32.6% que indicó a veces su puesto laboral guarda relación con sus talentos. Lo que nos lleva a deducir, existe una parte de colaboradores que están, por el solo hecho de realizar la actividad misma, y que sus resultados son un adicional a este tipo de motivación (intrínseca).

Bohórquez, Pérez, Caiché, y Benavides (2020) En su estudio afirman “La motivación muchas veces la vinculan con los incentivos debido al entusiasmo que es notorio en los trabajadores influyendo de manera positiva en el comportamiento del individuo” (P.386) Esta afirmación se aprueba con la idea del ítem número ocho, donde el 26.1% de encuestados señaló que solo a veces ha recibido bono por las metas logradas, seguido de un 23.9% que refiere que nunca ha percibido bono por lograr una meta. Por ello la falta de entusiasmo al realizar sus labores. Lo que nos conlleva a inferir que faltan este tipo de acciones para motivar a los trabajadores de la empresa. **Bohórquez, Pérez, Caiché, y Benavides** Concluyen mencionando que, un 100% de los trabajadores indican tener competencias y conocimientos, que logran una adecuada contribución para el desarrollo de las actividades encomendadas; dichos

trabajadores también mencionan, ser eficientes y eficaces al realizar sus actividades diarias. Lo mencionado por los investigadores se aprueba con el resultado de la idea del ítem número once, donde el 63% de encuestados manifestaron que siempre poseen el conocimiento básico y necesario para desarrollar correctamente sus labores, y el otro 37 % manifestó que casi siempre poseen el conocimiento necesario para desarrollar sus labores, teniendo en este ítem una tendencia positiva. Lo que nos conlleva aseverar que en este punto de desempeño laboral, este grupo de trabajadores posee seguridad en ellos mismos, están motivados para ejercer sus labores adecuadamente siendo en su mayoría eficientes y eficaces. Asimismo los autores añaden: “Para los trabajadores es importante contar con los recursos necesarios para cumplir con sus labores en su totalidad” (P.389). Lo antes mencionado se aprueba y tiene una aproximación a nuestro ítem número catorce, donde 41.3% refiere que solo a veces recibe apoyo cuando lo solicita, mientras que un 17.4% refiere que casi nunca recibe apoyo. Por lo que se podría deducir que los trabajadores se encuentran desmotivados en este sentido, de sentir que carecen de apoyo en su totalidad.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES:

1.- Se puede determinar que la motivación está relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores, pues según lo observado en los resultados, cuando ellos están motivados, generan un eficiente y adecuado desempeño en su puesto laboral, ejerciendo seguridad y conocimiento en sus funciones, sin embargo a veces carecen de algunos incentivos, apoyos, requerimientos o autonomía en sus funciones, lo que ha desencadenado que su productividad baje en ciertos momentos. En el presente estudio se ha confirmado que existe relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC Ayacucho 2021. Para la contrastación de hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica con el Factor de Bayes para una prueba T de una muestra.

2.- Se identifica en cuanto a los componentes motivacionales Intrínsecos, como el conocimiento, seguridad, sentido de competencia, aprendizaje, favorecen de manera positiva y significativa a la empresa y al adecuado desenvolvimiento laboral en su puesto de trabajo, ya que sin estos componentes no se podría realizar un eficiente desempeño laboral. En el presente estudio se ha confirmado que existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC, Ayacucho-2021. Para la contrastación de hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica con el Factor de Bayes para una prueba T de una muestra.

3.- Se determina en cuanto a los componentes motivacionales extrínsecos, como el reconocimiento, logro, premios, bonos, incentivos económicos, etc favorecen el progreso y desarrollo de la productividad laboral. Por ello en el presente estudio se ha confirmado que existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC, Ayacucho-2021.

Para la contrastación de hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica con el Factor de Bayes para una prueba T de una muestra

RECOMENDACIONES:

1. Los resultados obtenidos reflejan que los trabajadores en su gran mayoría carecen de autonomía, no pueden resolver un problema por su propia cuenta, se le debe consultar al jefe. Por ello asumimos que este tipo de procedimientos atrae complicaciones, como: lentitud en las labores a ejecutar, viéndose afectados, la empresa, trabajadores y clientes. Por ello se recomienda brindar capacitaciones permanentes referidas al tema e indicar hasta donde abarca su autonomía, brindando de esta manera confianza y seguridad en ellos, quienes serán capaces de solucionar conflictos que se presenten en el camino laboral sin consultar al jefe y de esa manera brindar un mejor servicio al cliente.
2. Se recomienda realizar un programa de reconocimientos, éstos pueden ser por medio de correos corporativos masivos, diplomas físicas o virtuales, felicitaciones en el mural, etc. Del mismo modo conocemos que existen bonos y premios dentro de la empresa, se recomienda que los ganadores sean expuestos en el mural bajo una denominación “empleado del mes”, “vendedor del mes”, “mejor compañero”, etc.
3. Se recomienda fomentar un clima laboral de compañerismo, motivar referente a ello y por parte de la empresa brindar el apoyo requerido, tanto en materiales de trabajo como orientaciones, de esta manera estaríamos mejorando las relaciones laborales y también las habilidades necesarias para desarrollar un buen trabajo.
4. Realizar talleres de motivación, convivencia laboral o encuentros uno o dos veces al año, para así fortalecer el vínculo que une empleado – empresa. De esta manera mejorar la calidad en el trabajo, haciéndolo armonioso y agradable.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bohórquez, E., Pérez, M. Caiche, W. y Benavides, A. (2020) La motivación y el Desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos, 12(3), 385-390. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599/1606>
- Bolarin, M., Porto, M., Martínez, N., Méndez, Rosa.(2015) Dimensiones de la Motivación desde la perspectiva del alumnado: 20 años investigación. Psicología em Estudo, vol. 20, núm. 4, pp. 599-610.Universidade Estadual de Maringá, Brasil. <https://www.redalyc.org/pdf/2871/287145780009.pdf>
- Cabrera, L. (2020) relación de la Motivación laboral en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa distribuidora de abarrotes- Jaén. Tesis para optar el título de Licenciado en Administración de empresas. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2656/1/TL_CabreraArteagaLuzberli.pdf
- Casas, J., Repullo,J., y Donado,J, (2003) La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). Aten Primaria 31(8):527-38. <https://cutt.ly/bv8jclD>
- Ceolovel. (15 de febrero del 2016). Las 4 teorías motivacionales que deberías conocer. Consultado el 3 de marzo del 2021.<https://www.ceolevel.com/las-4-teorias-motivacionales>
- Chiavenato, I. (1999) Administración en Recursos humanos, 5° ed. Mc Graw Hill. <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf>
- Chiavenato, I. (2004). Introducción a la Teoría General de la Administración, 7° ed. Mc Graw Hill. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chi

[avenato%20Idalverto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%A
Da%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf](#)

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. 5° ed Mc Graw Hill
[http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/Administr
aci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%20Chiavenato.pdf](#)

Dávila, G., Calvanapón, A., Cardenas, K. (2019) Efecto de la Motivación en el
desempeño laboral del vendedor de una empresa distribuidora. Universidad
de san Pedro- Conocimiento para el desarrollo. 10(2). 209-213.
[file:///C:/Users/Prp/Downloads/382-Texto%20del%20art%C3%ADculo-
1346-1-10-20200118%20\(3\).pdf](#)

Diario Gestión. (22 de mayo del 2017) Motivar a los colaboradores puede
incrementar su productividad en 80%. Consultado el 20 de abril del 2021.
[https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-
incrementar-productividad-80-135636-noticia/](#)

Diario Gestión. (22 de julio del 2019). Importancia de la motivación laboral en
empresas del sector minero. Consultado el 20 de abril del 2021.
[https://gestion.pe/videos/importancia-motivacion-laboral-empresas-sector-
minero-273879-noticia/](#)

Economía desde casa (15 marzo del 2021) Teoría científica de la administración de
Frederick Winslow Taylor. YouTube.
[https://www.youtube.com/watch?v=zhYbk4ryECY](#)

Escobedo, C. Quiñones, M (2020) Relación entre la satisfacción laboral y
desempeño laboral de los colaboradores de los mypes operadores logísticos
– agente de carga marítimo internacional del Callao 2019, Pontificia
Universidad Católica del Perú.
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ES](#)

[COBEDO GARC%*c3%*8dA QUI%*c3%*91ONES FLORIN 2021-01-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Esteban, N. (2018) Tipos de Investigación. Universidad Santo Domingo de Guzmán. <http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>

Ferreiro, D. B. (2016). _Gobierno de personas en la empresa. Lima: Pad

Flores, Y. (2021) Clima Organizacional y el desempeño laboral en la empresa CYNCAAT SAC Arequipa 2019, Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Comunicación Social con Mención en relaciones públicas. Universidad Católica de Santa María. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/10529/47.1140.CS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del Rendimiento Laboral: Una exploración empírica. 1°ed. Teseo. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>

Guzmán, B. (2017) Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2017, tesis para optar el título de licenciado en Psicología. Universidad de San Pedro. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Halanoca,S. Palomino, L. Rupay, K. (2019) La motivación y satisfacción laboral en relación con la productividad en una institución prestadora de salud, tesis presentada en satisfacción parcial de los requerimientos para obtener el grado de maestro en gerencia de servicios de salud – Esan graduate school of bussines. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1782/2019_MAGSS_16-1_03_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Hernández, R. Fernández, C y Baptista, M. (2014) Metodología de la Investigación. 6ta ed. Mc Graw Hill <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Lagos, V. (2015) La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC. Seminario para optar el título de ingeniero comercial, Universidad del Bio Bio- Chile. <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%2C%20Victor.pdf>
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. ed. Alfa. [file:///C:/Users/Prp/Downloads/vdocuments.site elaboracion-de-trabajos-de-investigacion-landeau-muestra.pdf](file:///C:/Users/Prp/Downloads/vdocuments.site%20elaboracion-de-trabajos-de-investigacion-landeau-muestra.pdf)
- Lecca, M., Quispe, M. (2018) Motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal de ventas Interbank, sede Centro Cívico Lima, Perú 2017. Tesis desarrollada para obtener el título de licenciado en Administración, finanzas y negocios globales. Universidad Privada Telesup. <https://repositorio.utesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1049/1/QUISPE%20LOPEZ%20MARCO%20ANTONIO%20Y%20LECCA%20FARFAN%20ARIA%20JESSICA.pdf>
- Levano, M. (2017) Motivación y Desempeño Laboral en la empresa Euroshop del grupo Volkswagen Lima 2017, Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3114/tesis%20miguel%20corregido.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Livias, E. (2017) Relación entre la Motivación y el desempeño laboral de los operarios del área logística de la empresa Guzmán distribuciones SAC de la ciudad de Trujillo- 2017. Universidad privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11648/Livias%20Sanchez%20Emiliano%20Am%c3%a9rico.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Manjarrez, N. Boza, J. y Mendoza, Y. La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador, 11(5). 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

Nuñez, K., Cárdenas, M. y Apolaya, R. (2020) Motivación y el rendimiento del personal que labora en un casino de la Ciudad de Ica – 2019. Tesis desarrollada para optar el título profesional de Licenciada en administración y Finanzas. Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/684/1/KL-EYDER%20IVETTE%20NU%c3%91EZ%20CARCAMO%20-%20MARICELY%20DEL%20PILAR%20CARDENAS%20PALOMINO%20-%20ROSANNA%20JANETTE%20APOLAYA%20PAREJA.pdf>

Pachas, K. (2020) La Motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa santo Domingo S.A Chincha – 2019, tesis para optar el título de Psicología. Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/600/1/PACHAS%20SOTELO%20KARINA.pdf>

Pachas, L. (2018) Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto Laran, Provincia de Chincha, tesis para optar el grado académico de Maestro en administración con Mención en Gestión Pública, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2388/TM%20AD-Gp%204012%20P1%20-%20Pachas%20Barrientos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Peiró, R. (2021) Economipedia. Motivación positiva. Consultado el 23 de marzo del 2021. <https://economipedia.com/definiciones/motivacion-positiva.html>

Peña, H., y Villón, S. (2017) Motivación Laboral: Elemento fundamental En el Éxito Organizacional. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo

tecnológico Educativo INDTEC C.A 3(7). 177-192.
[file:///C:/Users/Prp/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExitoOrgan-7011913%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/Prp/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExitoOrgan-7011913%20(6).pdf)

Prada, C. (2018) Psicología online. Tipos de motivación en psicología: definición y ejemplos. Consultado el 12 de abril del 2021.
<https://www.psicologia-online.com/tipos-de-motivacion-en-psicologia-definicion-y-ejemplos-4144.html>

Questionpro. ¿Qué es la escala de Likert y como utilizarla?
<https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-escala-de-likert-y-como-utilizarla/>. Consultado el 25 de abril del 2021

Robbins, Stephen P. (2004) Comportamiento Organizacional. 10^a. Ed. Pearson Educacion.
[file:///C:/Users/Prp/Downloads/Comportamiento Organizacional 10ma ed St.pdf](file:///C:/Users/Prp/Downloads/Comportamiento%20Organizacional%2010ma%20ed%20St.pdf)

Rodríguez, N. (2020) Análisis de la motivación Laboral de los funcionarios: Un estudio desde el Hospital General de Machava, en Mozambique. Tesis para optar el grado de Magister en Gestión y Políticas Publicas. Universidad de Chile. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/177343/Analisis-de-la-motivacion-laboral-de-los-funcionarios-publicos-un-estudio-desde-el-Hospital-General-de-Machava-en-Mozambique.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tamayo, M (2003) El proceso de la investigación Científica, 4ta ed. Limusa Noriega Editores. <https://es.scribd.com/doc/12235974/Tamayo-y-Tamayo-Mario-El-Proceso-de-la-Investigacion-Cientifica>

Tarazona, J. (2017) La motivación y desempeño laboral en la empresa Marcan – Lima Norte – 2017, tesis para optar el título profesional de licenciado en

administración. Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14098/Tarazona_CJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres, Y. (2018) La Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la corporación Frutícola de Chincha, 2017. Tesis para optar el título profesional de licenciado en Administración. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4168/LA%20GESTION%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20EL%20DESEMPE%20B%20C3%A6O%20LABORAL%20EN%20LA%20CORPORACION%20FRUTICOLA%20DE%20CHINCHA%20EN%20EL.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Vicent, B. (05 de abril del 2019). Economipedia. Abraham Maslow. Consultado el 03 de marzo del 2021.
<https://economipedia.com/definiciones/abraham-maslow.html>

Woolfolk, A (1999) Psicología educativa – 7ma Ed. Pearson.
<https://saberepsi.files.wordpress.com/2016/09/psicologia-educativa-woolfolk-7c2aa-edicion.pdf>

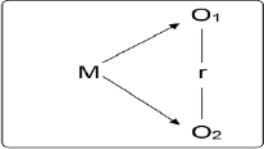
Wordpress. Teorías modernas de la motivación.
<https://teoriasmotivacionales.wordpress.com/teorias-modernas-de-motivacion/teoria-de-jerarquia-de-alderfer/> Consultado el 16 de mayo del 2021.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Título: Motivación y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa Distribuidora Atix SAC, Ayacucho-2021

Responsables: Dolores Guadalupe Valencia Guzmán – José Luis Rivero Pérez

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe, entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC, Ayacucho-2021?</p> <p>Problemas específicos P.E.1: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC, Ayacucho-2021?</p> <p>P.E.2: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación extrínseca y el</p>	<p>Objetivo general Determinar cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC, Ayacucho-2021.</p> <p>Objetivos específicos: O.E.1: Identificar cómo se relaciona la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC, Ayacucho-2021.</p> <p>O.E.2: Identificar cómo se relaciona la motivación extrínseca y el desempeño</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora ATIX, Ayacucho-2021.</p> <p>Hipótesis específicas: H.E.1: Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC, Ayacucho-2021.</p> <p>H.E.2: Existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC, Ayacucho-2021.</p>	<p>Variable 1: Motivación</p> <p>Dimensiones: D.1: Motivación intrínseca D.2: Motivación extrínseca</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones: D.1: Conocimiento D.2: Habilidad</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Básica Nivel de investigación: Relacional Diseño de Investigación: No experimental de corte transversal.</p> <p>Donde:</p>  <p>M = Muestra de estudio, conformada por 39 colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC 2021. O₁ = Observación de la variable motivación O₂ = Observación de la variable desempeño laboral r = Coeficiente de correlación</p> <p>Población: La población de estudio estará conformada por 39 colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC, ubicada en la provincia de Huamanga, región de Ayacucho.</p>

<p>desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC, Ayacucho 2021?</p>	<p>laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC, Ayacucho 2021.</p>			<p>El criterio de inclusión es considerar a los colaboradores que se encuentran en planilla.</p> <p>Muestra: Por ser una población relativamente pequeña, se considerará como muestra de estudio a la totalidad de la población, es decir, los 39 colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC, por lo que se empleará el muestreo censal.</p> <p>Técnica e instrumentos: Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Questionario para evaluar la motivación y el desempeño laboral.</p> <p>Métodos de análisis de datos Descriptivo e inferencial y prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov).</p>
--	--	--	--	---

Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN	Robbins (2004, P.155) Define la motivación “como los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta”.	La variable Motivación esta operacionalizada mediante las dimensiones de motivación intrínseca y motivación extrínseca. Cada una contiene 4 indicadores respectivamente, el instrumento de recolección de datos será un cuestionario, el mismo que se encuentra estandarizado y validado por expertos.	D.1: Motivación Intrínseca	- Autonomía - Sentido de Competencia - Aprendizaje - Novedad	Ordinal, cuestionario en la escala de Likert
			D.2: Motivación Extrínseca	- Remuneración - Castigo - Bonos - Reconocimiento	
DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2001) Refiere que el Desempeño laboral es la apreciación de cada persona en el cargo que ocupa, y que las organizaciones tienden a realizar una evaluación para estimar o juzgar su valor.	La variable desempeño laboral esta operacionalizada mediante las dimensiones de Conocimiento y habilidades. Cada una contiene 2 y 6 indicadores respectivamente, el instrumento de recolección de datos será un cuestionario, el mismo que se encuentra estandarizado y validado por expertos.	D.1: Conocimiento	- Experiencia - Teoría	
			D.2: Habilidades	- Empatía - Capacidad de comunicación - Cooperación - Trabajo en equipo - Memorización - Reorganización	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

FACULTAD DE INGENIERIA, CIENCIAS Y ADMINISTRACION PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ATIX S.A.C AYACUCHO

A. INTRODUCCION:

Estimad(a):

El presente cuestionario es parte de un Proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la motivación y desempeño laboral.

B. INDICADORES:

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responda con sinceridad.
- Lea detenidamente cada ítem, cada uno tiene 5 posibles respuestas, contesta las respuestas con una "X".

El significado de las letras es: 1=NUNCA, 2= CASI NUNCA 3= A VECES, 4=CASI SIEMPRE y 5= SIEMPRE

¡Muchas gracias por su colaboración!

DIMENSIONES	ÍTEMS	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	1-¿Puede tomar ciertas decisiones sin consultarle al jefe o supervisor?					
	2-¿Te consideras apto para desarrollar tus labores?					
	3-¿Tu puesto laboral tiene relación con tus talentos?					
	4-¿Consideras que está adquiriendo nuevos conocimientos y/o habilidades en tu centro de trabajo?					

	5-¿Siempre desarrolla las mismas actividades en su trabajo?					
MOTIVACIÓN EXTRINSECA	6-¿Consideras que la remuneración que percibes es acorde al mercado laboral actual?					
	7-Si no logras los objetivos, ¿recibes alguna sanción grave?					
	8-¿Usted percibe bonos por las metas y objetivos logrados?					
	9-¿Ha recibido algún tipo de reconocimiento por el trabajo realizado?					
CONOCIMIENTO	10-¿Tiene la experiencia necesaria para desarrollar correctamente sus labores?					
	11-¿Tiene el conocimiento básico y necesario para desarrollar correctamente sus labores?					
HABILIDADES	12-¿Suele ponerse en la situación de la otra persona para comprenderlo?					
	13-¿Las indicaciones del jefe son entendibles y escuchadas por todos?					
	14-¿Usted recibe apoyo cuando lo requiere?					
	15-¿Usted brinda apoyo cuando alguien lo necesita?					
	16-¿Te gusta realizar tareas en coordinación con otros trabajadores?					
	17- ¿Usted está actualizado con la información necesaria, para desarrollar su trabajo?					
	18-¿Te resulta fácil adaptarte a los cambios y/o imprevistos de alguna actividad?					

FORMULARIO VIRTUAL:

<https://forms.gle/Fg9FG2TxH4WoTeKj9>



CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ATIX S.A.C AYACUCHO

A. INTRODUCCION:

Estimado(a);

El presente cuestionario es parte de un Proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la motivación y desempeño laboral.

INDICADORES:

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responda con sinceridad.
- Lea detenidamente cada ítem, cada uno tiene 5 posibles respuestas, conteste la que usted crea por conveniente.

¡Muchas gracias por su colaboración!

[Siguiente](#)

Página 1 de 5



CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ATIX S.A.C AYACUCHO

*Obligatorio

Motivación Intrínseca

1-¿Puede tomar ciertas decisiones sin consultarle al jefe o supervisor? *

Elegir ▼

2-¿Te consideras apto para desarrollar tus labores? *

Elegir ▼

3-¿Tu puesto laboral tiene relación con tus talentos? *

Elegir ▼

4-¿Consideras que está adquiriendo nuevos conocimientos y/o habilidades en tu centro de trabajo? *

Elegir ▼

5-¿Siempre desarrolla las mismas actividades en su trabajo? *

Elegir ▼

Atrás

Siguiente

Página 2 de 5



CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ATIX S.A.C AYACUCHO

*Obligatorio

Motivación Extrínseca

6-¿Consideras que la remuneración que percibes es acorde al mercado laboral actual? *

7-Si no logras los objetivos, ¿recibes alguna sanción grave? *

8-¿Usted percibe bonos por las metas y/o objetivos logrados? *

9-¿Ha recibido algún tipo de reconocimiento por el trabajo realizado? *

[Atrás](#)

[Siguiente](#)

Página 3 de 5



CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ATIX S.A.C AYACUCHO

*Obligatorio

Conocimiento

10-¿Tiene la experiencia necesaria para desarrollar correctamente sus labores? *

Elegir ▼

11-¿Tiene el conocimiento básico y necesario para desarrollar correctamente sus labores? *

Elegir ▼

Atrás

Siguiente


Página 4 de 5

Habilidades


12-¿Suele ponerse en la situación de la otra persona para comprenderlo? *

Elegir 

13-¿Las indicaciones del jefe son entendibles y escuchadas por todos? *

Elegir 

14-¿Usted recibe apoyo cuando lo requiere? *

Elegir 

15-¿Usted brinda apoyo cuando alguien lo necesita? *

Elegir 

16-¿Te gusta realizar tareas en coordinación con otros trabajadores? *

Elegir 

17- ¿Usted está actualizado con la información necesaria, para desarrollar su trabajo? *


Elegir 

18-¿Te resulta fácil adaptarte a los cambios y/o imprevistos de alguna actividad? *

Elegir 

Atrás

Enviar

 Página 5 de 5

Anexo 04: Ficha de validación de instrumentos de medición



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Motivación y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa Distribuidora Atix SAC, Ayacucho-2021

Nombre del Experto: Mg. César Augusto Cabrera García

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

--

Nombre: Mg. César Augusto Cabrera García
No. DNI: 41347783



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

IV. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Neuromarketing y su vínculo en el área de ventas de vehículos del Concesionario CORASUR de la marca Toyota en la ciudad de Cusco - 2019"

Nombre del Experto: Dr. Lorenzo Edmundo Gonzales Zavaleta

V. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

VI. OBSERVACIONES GENERALES

--

Nombre: Dr. Lorenzo Edmundo Gonzales Zavaleta
No. DNI: 06408486

Anexo 05: Base de datos

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
1	Encues	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	SUM_M	SUM_D	MOT_I	MOT_E
2	1	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	29	45	19	10
3	2	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	26	38	18	8
4	3	4,00	3,00	5,00	4,00	2,00	1,00	3,00	1,00	2,00	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	25	41	18	7
5	4	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	1,00	1,00	3,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	22	42	14	8
6	5	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	23	39	17	6
7	6	2,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	1,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	4,00	5,00	29	32	18	11
8	7	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	2,00	1,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	29	40	19	10
9	8	2,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	1,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	4,00	5,00	29	32	18	11
10	9	2,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	30	35	17	13
11	10	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	1,00	2,00	1,00	2,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	26	35	20	6
12	11	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	35	43	17	18
13	12	1,00	5,00	5,00	3,00	4,00	2,00	4,00	1,00	2,00	5,00	4,00	3,00	3,00	2,00	5,00	4,00	4,00	4,00	27	34	18	9
14	13	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	26	35	18	8
15	14	1,00	4,00	5,00	5,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	25	43	18	7
16	15	4,00	2,00	5,00	3,00	5,00	2,00	1,00	2,00	1,00	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	25	40	19	6
17	16	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	1,00	5,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00	29	31	20	9
18	17	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	1,00	3,00	3,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	31	41	21	10
19	18	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	1,00	4,00	3,00	1,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	24	40	15	9
20	19	3,00	2,00	4,00	2,00	5,00	3,00	2,00	3,00	3,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	5,00	27	33	16	11
21	20	4,00	3,00	3,00	3,00	5,00	3,00	3,00	2,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	3,00	5,00	5,00	28	40	18	10
22	21	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	1,00	3,00	4,00	2,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	5,00	26	34	16	10
23	22	5,00	4,00	3,00	3,00	3,00	5,00	2,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	34	45	18	16
24	23	3,00	3,00	5,00	4,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	5,00	3,00	5,00	4,00	28	36	18	10
25	24	3,00	4,00	5,00	4,00	2,00	4,00	1,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	32	39	18	14
26	25	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	3,00	3,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	28	36	18	10
27	26	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	26	35	17	9
28	27	3,00	2,00	4,00	5,00	4,00	3,00	1,00	3,00	3,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	28	37	18	10
29	28	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	1,00	2,00	2,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	4,00	24	37	16	8
30	29	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	1,00	5,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	29	37	16	13
31	30	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	1,00	2,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	2,00	4,00	5,00	4,00	3,00	28	37	18	10
32	31	1,00	4,00	3,00	5,00	4,00	3,00	2,00	1,00	3,00	4,00	5,00	5,00	2,00	2,00	5,00	4,00	5,00	4,00	26	36	17	9
33	32	2,00	5,00	3,00	3,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	29	39	17	12
34	33	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	27	34	17	10
35	34	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00	2,00	4,00	5,00	3,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	29	38	18	11
36	35	5,00	5,00	2,00	4,00	4,00	3,00	1,00	2,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	30	38	20	10
37	36	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	33	39	18	15
38	37	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	32	40	15	17
39	38	1,00	4,00	3,00	5,00	5,00	2,00	2,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	5,00	4,00	5,00	5,00	30	38	18	12
40	39	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	28	39	16	12
41	40	4,00	5,00	3,00	3,00	5,00	3,00	1,00	3,00	2,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	4,00	29	38	20	9
42	41	5,00	3,00	3,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	35	35	19	16
43	42	3,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	32	39	15	17
44	43	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	28	34	19	9
45	44	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	1,00	1,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	26	31	17	9
46	45	1,00	4,00	5,00	4,00	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00	5,00	5,00	5,00	4,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	25	41	17	8
47	46	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	2,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00	5,00	5,00	4,00	25	41	17	8
48																							
49																							
50	Nunca		1																				
51	Casi nunca		2																				
52	A veces		3																				
53	Casi siempre		4																				
54	Siempre		5																				

ANEXO 06: Propuesta de mejora

COMPETENCIA	PROPUESTAS ACCIONES DE MEJORA	RESPONSABLES	OBJETIVO	APLICACIÓN
1. Generar Seguridad	Se debe incentivar un buen clima laboral, establecer cargos bien remunerados y que en la medida de lo posible tengan contratos de carácter indefinido. Además, de ofrecer las prestaciones sociales, cumplir a cabalidad con las leyes y brindar programas que muestran la importancia de los colaboradores.	Gerencia y RR.HH	Producir seguridad y estabilidad laboral, para que el colaborador no disminuya el rendimiento y brinde el 100 % de sus capacidades y aptitudes	Revisar los contratos para ver antigüedad y ver que tipo de contrato poseen. Evaluar la incorporación formal a la empresa de personas que expiden Recibo por honorario
2.- Aportar conocimiento	La monotonía en el trabajo es un difusor de entusiasmo, hay cargos que son muy operativos y no permiten que los colaboradores saquen provecho de su máximo potencial. Por lo que es relevante estimular la innovación en todos los procesos. Ya que quienes más conocen la compañía son los mismos que realizan las tareas de cada área. Reforzar la formación es ideal para generar emoción.	Jefes y supervisores	Tener colaboradores altamente capacitados, no sólo en el ámbito laboral, también en lo personal	Añadir a las Capacitaciones mensuales de: videos de trabajo e equipo, motivación, actitud, positivismo
3.- Establecer retos	Cuando se otorgan objetivos altos razonables, el mensaje que le da al individuo es que cree en sus capacidades. Las nuevas generaciones en especial los millenias están en la búsqueda constante de desafíos que los ayuden a crecer a nivel personal y profesional.	Area encargada	Cumplir las metas y objetivos trazados	Dinamica con especialistas que ayuden a formular una mejor estrategia para las metas asignadas

4.-Reconocer el trabajo	Gran parte del desarrollo emocional del individuo se ve beneficiado si se reconocen los buenos aciertos y el trabajo en equipo. Si bien es cierto el líder es esencial en los resultados, este siempre es acompañado por un grupo, que hace posible alcanzar los resultados. Por lo que es trascendental felicitar a los demás de forma individual y comunal	RR.HH y Supervisores	Satisfaccion por parte de los colaboradores al sentir que su trabajo es reconocido	Realizar reuniones a inicios de mes donde se evaluen el resultado del mes anterior y con ello brindar el reconocimiento a quienes destacaron por su desempeño
5.-Otorgar autonomía	Si bien es importante guiar al personal acerca de las actividades, es esencial cierta independencia en la realización de estas. Esto no significa que no exista seguimiento de las funciones, ya que los líderes orientan a su equipo.	Jefes inmediatos	Independencia y autonomía en cosas basicas para acelerar el trabajo y no retrasarlo, viendo un beneficio de tiempo para la empresa y colaborador	Reunion de los jefes con los colaboradores, para evaluar las dificultades q poseen y establecer una linea de autonomia
6.- Ofrecer Crecimiento	Los seres humanos están en la búsqueda constante de progreso, por lo que las entidades deben fomentar al interior de la organización posibilidades de escalar, ya sea en la misma área en otras de la Compañía.	Gerencia y RR.HH	Generar confianza,fidelidad y entusiasmo en el colaborador	Gerencia y RRHH deben evaluar la creacion de nuevos puestos, desafios, etc ya sean rotativos o permanentes

Anexo 07 : Informe de Turnitin al 28% de similitud

Motivación y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa Distribuidora Atix SAC, Ayacucho-2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonoma-de-ica.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	docslide.us Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias: < 1%