UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA IMPORTADORA YUCRA S.A.C., 2022

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Christian Efer, FRANCHINI AHUANARI

Luz Mileni, MAS DELGADO

Pucallpa, Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

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

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 2.00 horas del día viernes 24 de noviembre del 2023, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona (Presidente), Dra. Leydi Perez Guimaraez (Miembro), y Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA IMPORTADORA YUCRA S.A.C, 2022",** por el/la/los Bachilleres en **Administración: Christian Franchini Ahuanari y Luz Mileni Mas Delgado, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por unanimidad

Siendo las 3.00 horas del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona
Presidente

Dra. Leydi Perez Guimaraez
Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Secretario Académico

APROBACIÓN Y FIRMA DE JURADO DE TESIS

La presente Tesis fue aprobada por el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Pedro Julián Ormeño Carmona

Presidente

Dra. Leydi Pérez Guimaraez

Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz

Miembro

Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias

Asesor

Bach. Christian Efer Franchini Ahuanari

Tesista

Bach. Luz Mileni Mas Delgado

Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº **V/0545-2023**.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA IMPORTADORA YUCRA S.A.C., 2022**"

Autor(es)	:	**FRANCHINI AHUANARI, CHRISTIAN EFER**
		MAS DELGADO, LUZ MILENI
Facultad	:	**CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
Escuela	:	**Administración**
Asesor(a)	:	**Dra. Calixto Arias, Elizabeth Norma**

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%,** verificado en el Sistema Antiplagio URKUND/OURIGINAL,
De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.
En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 06/09/2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI Dirección General de Producción Intelectual

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, CHRISTIAN EFER FRANCHINI AHUANARI

Autor de la tesis titulada : MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA IMPORTADORA YUCRA SAC 2022

Sustentada el año 2023

Asesor(a): Dra. ELIZABETH NORMA CALIXTO ARIAS

Facultad: CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Profesional: ADMINISTRACIÓN

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 24 / 01 / 2024

Email: christianfranchini73@gmail Firma:

Teléfono: 978 982 299 DNI: 62980115

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, LUZ MILENI MAS DELGADO

Autor de la tesis titulada : MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA IMPORTADORA YUCRA S.A.C., 2022

Sustentada el año 2023

Asesor(a): Dra. ELIZABETH NORMA CALIXTO ARIAS

Facultad: CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Profesional: ADMINISTRACIÓN

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 24 / 01 / 2024

Email: masdelgadomileny@gmail.com Firma:

Teléfono: 930775185 DNI: 75891476

DEDICATORIA

A Dios por darnos la vida y la sabiduría para poder luchar por nuestros objetivos en la vida. A nuestros familiares, amigos y sobre todo a nuestro docente de curso, que estuvo apoyándonos con sus enseñanzas en todo momento, de esta investigación, que nos dieron el ánimo y el apoyo emocionalmente para salir luchando y salir adelante.

Los Autores

AGRADECIMIENTO

Agradecer a la Universidad Nacional de Ucayali, por los años en las que estuvimos como estudiante, por las gestiones, docentes y actividades en las que participamos para llegar al curso de investigación y donde pudimos plantearnos la problemática y culminación de la investigación

Agradecer a los trabajadores de la importadora Yucra S.A.C, por brindarnos el apoyo necesario en todo momento y con el conocimiento que nos brindaron para poder culminar con mi investigación.

Los Autores

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA VII

AGRADECIMIENTO VIII

ÍNDICE GENERAL IX

ÍNDICE DE TABLAS XII

ÍNDICE DE FIGURAS XIV

RESUMEN XV

ABSTRACT XVI

INTRODUCCIÓN XVII

CAPÍTULO I 20

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 20

1.1.Descripción del Problema 20

1.2.Formulación del Problema 22

1.2.1.Problema General 22

1.2.2.Problemas Específicos 22

1.3.Objetivos 22

1.3.1.Objetivo General 22

1.3.2.Objetivos Específicos 22

1.4.Hipótesis 23

1.4.1.Hipótesis General 23

1.4.2.Hipótesis específicas 23

1.5.Variables 23

1.5.1.Variable 1: Motivación 23

1.5.2.Variable 2: Desempeño laboral 23

1.6.Operacionalización de variables 23

1.6.1.Variable 1: Motivación 23

1.6.2.Variable 2: Desempeño laboral 24

1.7.Justificación e Importancia 25

1.7.1.Justificación Teórica 25

1.7.2.Justificación Práctica 25

1.7.3.Justificación metodológica 26

CAPÍTULO II 27

MARCO TEÓRICO 27

2.1.Antecedentes del Problema 27

2.1.1.Antecedentes Internacionales 27

2.1.2.Antecedentes Nacionales 28

2.1.3.Antecedentes locales 30

2.2.Bases Teóricas 32

2.2.1.Variable 1: Motivación 32

2.2.2.Variable 2: Desempeño Laboral 33

2.3.Definición de Términos Básicos 34

CAPÍTULO III 37

MARCO METODOLÓGICO 37

3.1.Método de Investigación 37

3.1.1.Tipo de Investigación 37

3.1.2.Nivel de Investigación 37

3.1.3.Diseño de la investigación 38

3.2.Población y Muestra 38

3.2.1.Población 38

3.2.2.Muestra 39

3.3.Técnica 39

3.4.Instrumento 40

3.5.Procedimiento de recolección de datos 40

3.6.Tratamientos de los Datos 41

CAPÍTULO IV 42

RESULTADOS 42

4.1.Resultados de la Investigación 42
4.1.1.Resultados de la Evaluación del Instrumento 42
4.1.2.Resultados de la aplicación del instrumento 43
4.2.1.Prueba de Normalidad 59
4.3.Contraste de Hipótesis 62
4.3.1.Contraste de la Hipótesis General 62
4.3.2.Contraste de la Hipótesis Especifica 1 63
4.3.3.Contraste de la Hipótesis Especifica 2 64
4.3.4.Contraste de la Hipótesis Especifica 3 65
4.4.Discusión de resultados 66
CONCLUSIONES 70
SUGERENCIAS 72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 73
ANEXOS 81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Confiabilidad del Instrumento 42
Tabla 2: Escala de calificación (baremos) de la Variable 1: Motivación 43
Tabla 3: Escala de calificación (baremos) de la Dimensión 1: Motivación Extrínseca 45
Tabla 4: Escala de calificación (baremos) de la Dimensión 2 motivación intrínseca 46
Tabla 5: Escala de calificación (baremos) de la Dimensión 3: Motivación trascedente 47
Tabla 6: Escala de calificación (baremos) de la Variable 2: Desempeño Laboral 49
Tabla 7: Escala de calificación (baremos) de la Dimensión 1: Desempeño con la participación en las decisiones 50
Tabla 8: Escala de calificación (baremos) de la Dimensión 2: Desempeño con el trabajo ... 51
Tabla 9: Escala de calificación (baremos) de la Dimensión 3: Desempeño con el reconocimiento 53
Tabla 10: Tabla cruzada de la Variable 1: Motivación y la Variable 2: Desempeño Laboral. 54
Tabla 11: Tabla cruzada de la Dimensión 1: Motivación extrínseca y la Variable 2: Desempeño laboral 55
Tabla 12: Tabla cruzada de la Dimensión 2: Motivación intrínseca y la Variable 2: Desempeño Laboral 57
Tabla 13: Tabla cruzada de la Dimensión 3: Motivación trascedente y la Variable 2: Desempeño laboral 58
Tabla 14: Prueba de Normalidad 60
Tabla 15: Interpretación de los valores del coeficiente de Rho Spearman 61
Tabla 16: Grado correlacional y nivel de significancia entre la Variable 1: Motivación y la Variable 2: Desempeño Laboral 62
Tabla 17: Grado correlacional y nivel de significancia entre la Dimensión 1: Motivación Extrínseca y la Variable 2: Desempeño Laboral 63
Tabla 18: Grado correlacional y nivel de significancia entre la Dimensión 2: Motivación intrínseca y la variable 2: Desempeño laboral 64

Tabla 19: Grado correlacional y nivel de significancia entre la Dimensión 3: Motivación Trascedente y la Variable 2: Desempeño laboral 65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Gráfico de barras de la Variable 1: Motivación 44

Figura 2: Gráfico de barras de la Dimensión 1.1: Motivación Extrínseca. 45

Figura 3: Gráfico de barras de la Dimensión 1.2: Motivación intrínseca 46

Figura 4: Gráfico de barras de la Dimensión 1.3: Motivación trascedente 48

Figura 5: Gráfico de barras de la Variable 2: Desempeño Laboral 49

Figura 6: Gráfico de barras de la Dimensión 2.1: Desempeño con la participación en las decisiones 50

Figura 7: Gráfico de barras de la Dimensión 2.2: Desempeño con el trabajo 52

Figura 8: Gráfico de barras de la Dimensión 2.3: Desempeño con el reconocimiento 53

Figura 9: Gráfico de barras entre la Variable 1: Motivación y la Variable 2: Desempeño Laboral 54

Figura 10: Gráfico de barras entre la Dimensión 1.1: Motivación extrínseca y la Variable 2: Desempeño Laboral 56

Figura 11: Gráfico de barras entre la Dimensión 1.2: Motivación Intrínseca y la Variable 2: Desempeño Laboral 57

Figura 12: Gráfico de barras entre la Dimensión 1.3: Motivación trascedente y la Variable 2: Desempeño Laboral 58

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el tipo de relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S.A.C., 2022. El tipo de investigación desarrollado fue el aplicado, con un nivel de investigación correlacional, utilizando como método hipotético deductivo y un diseño no experimental. Como población y muestra se consideró a los 48 trabajadores de la Importadora Yucra S.A.C, y debido a que la muestra fue pequeña y accesible, se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, teniendo como muestra a toda la población. Para recopilar los datos necesarios, se utilizó como instrumento al cuestionario, el mismo que estuvo compuesto por 15 preguntas cerradas y objetivas por cada instrumento, con cinco alternativas de respuestas que fueron codificadas en base a una escala ordinal, muy similar a la de Likert. Los datos recolectados se ordenaron en hojas de Ms Excel, para luego ser exportados al programa SPSS versión 25, generándose tablas de frecuencias y gráficos de barras que ayudaron a la interpretación y posterior discusión de resultados. Para el análisis de correlación, se calcularon los coeficientes Rho de Spearman, el cual entre las dos variables arrojó un valor de 0,816 poniendo en evidencia la existencia de una correlación positiva y alta; por otro lado, para el contraste de hipótesis se utilizó como estadístico de prueba la significancia bilateral o valor p habiéndose obtenido para la hipótesis general el valor de 0,001, demostrando de este modo la existencia de una relación significativa. Se llegó a la conclusión de que la motivación se relaciona significativamente con desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022.

Palabras clave: Motivación, desempeño, Importadora Yucra.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the type of relationship that exists between the motivation and work performance of the workers of Importadora Yucra S.A.C., 2022. The type of research developed was applied, with a level of correlational research, using as hypothetical deductive method and a non-experimental design. The 48 workers of Importadora Yucra S.A.C were considered as the population and sample, and because the sample was small and accessible, a non-probabilistic convenience sampling was carried out, taking the entire population as a sample. To collect the necessary data, the questionnaire was used as an instrument, which was composed of 15 closed and objective questions for each instrument, with five response alternatives that were coded based on an ordinal scale, very similar to the Likert scale. The collected data were organized in MS Excel sheets, and then exported to the SPSS version 25 program, generating frequency tables and bar graphs that helped in the interpretation and subsequent discussion of results. For the correlation analysis, Spearman's Rho coefficients were calculated, which between the two variables gave a value of 0.816, evidencing the existence of a positive and high correlation; On the other hand, for the hypothesis contrast, bilateral significance or p-value was used as a test statistic, having obtained a value of 0.001 for the general hypothesis, thus demonstrating the existence of a significant relationship. It was concluded that motivation is significantly related to work performance of the workers of Importadora Yucra S. A.C., 2022.

Keywords: Motivation, performance, importadora Yucra.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la motivación laboral es entendida como el impulso que contribuye con el desarrollo y el funcionamiento eficiente de las actividades por parte del personal, considerados ahora como piezas indispensables dentro de las organizaciones y empresas. Según Chiavenato (2009), la motivación está relacionada con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde éste es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar sus actividades laborales, por lo que otorgarles mejor desarrollo impulsándolas al éxito, es un requisito indispensable en el mundo empresarial. Mientras que, con respecto al desempeño laboral, este es un tema que ha cobrado mucha importancia en las empresas; ante ello, y considerando los sacrificios y esfuerzos de los trabajadores para llegar a una meta, es necesario que las organizaciones se convenzan de la necesidad de buscar una participación activa del personal e integrarlo verdaderamente en un equipo, con una concepción distinta del papel de jefe, sino la de líder aceptado y reconocido genuinamente que alienta y motiva a sus subordinados e influye de una manera diferente, puesto que lograr que su equipo, desde su posición, contribuya al cumplimiento de los objetivos de la organización, por medio del reflejo de un desempeño optimo y eficiente.

Según lo expuesto por Parrales et al. (2022) la motivación es un factor fundamental dentro de la organización, es por ello que debe de ser administrado de forma eficiente para evitar futuros conflictos. Asimismo, señala que la motivación laboral se constituye como una herramienta de gran importancia para el desarrollo de las organizaciones, por lo que repercute en gran medida en el desempeño laboral de sus trabajadores, debido a que el motivar acertadamente a los empleados se ha convertido en una actividad que logrará que los empleados creen un sentido de pertenencia y la actividad que realiza cada uno de ellos arroje resultados positivos a fin de contribuir con éxito en lo que hace la organización.

La motivación dentro de las empresas dedicadas a las ventas de productos, refleja un recurso necesario para aumentar la eficiencia de sus trabajadores, debido a que un buen desempeño laboral representa un aumento de la productividad de la empresa. En ese

contexto, Cenepo y Gonzalez (2023) plantean que en el mundo empresarial es fundamental comprender los factores que afectan el rendimiento de las personas. Se reconoce que tanto elementos físicos como sociales tienen influencia en el comportamiento humano. Es precisamente en este contexto donde la motivación juega un papel determinante en la forma en que los individuos perciben su trabajo, su rendimiento, su productividad y su satisfacción, entre otros aspectos. Por consiguiente, la motivación y el rendimiento laboral reflejan los valores actitudes y creencias de los miembros de la organización, conformando así la identidad de la misma.

En el estudio realizado a una empresa dedicada a la venta de electrodomésticos, mueblería en general, audio y sonido, se encontró que los aspectos fundamentales de la motivación que brinda a sus trabajadores radican primero, en la motivación intrínseca, especialmente en las que engloban a las capacitaciones, la seguridad y la innovación, segundo, en la motivación trascendente, la cual abarca la comunicación, la justicia y equidad, la retroalimentación y la seguridad, y, tercero, la motivación extrínseca, el cual incluye lo que son los premios, la compensación, los incentivos y el buen salario. Además, vinculando esto al desempeño laboral, cada uno de estos tres aspectos demuestran tener una relación estrecha con el desempeño con la participación en las decisiones, el desempeño con el trabajo y el desempeño con el reconocimiento.

Al desarrollar la investigación, la aplicación del instrumento de recolección de datos tuvo ciertas dificultades entre ellos el temor que mostraban los trabajadores a responder con total libertad, ya que podrían ser objeto de represalias si dan a conocer alguna situación que no se estuviera gestionando correctamente. Para superar ese inconveniente se gestionó una autorización escrita emitida por la gerencia general, advirtiendo que las preguntas que se estaban formulando no afectaban de ninguna manera la información que la empresa desea mantener como reservada, además los investigadores firmaron un compromiso de recabar datos con fines exclusivamente académicos. A pesar que la muestra de estudio era pequeña, las actividades que correspondieron a la ejecución de la encuesta tuvieron una duración mucho mayor a lo esperado, debido entre otras razones a la poca disposición de tiempo libre

con que cuenta el personal es incierto debido a la actividad a la que se dedicada la empresa y las actividades variadas de cada trabajador, el cual muchas veces evidenciaban una saturación de tareas al personal.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del Problema

Actualmente, las empresas y organizaciones están dirigiendo su atención al capital humano, debido a que se considera que en una organización son múltiples las variables emocionales o psicológicas que a diario se reflejan en los trabajadores y que son de gran influencia para cada organización, especialmente las que repercuten en el desempeño laboral. Coincidiendo con el escenario explicado por Chóez y Vélez (2021) quienes expresan que, de manera global la motivación del equipo de trabajo desempeña un papel crucial en el liderazgo de una empresa u organización. Ademas, se sostiene que, sin importar el tipo, modelo o enfoque de la organización, el aprovechamieno y un ambiente positivo en las instituciones. Por lo tanto, resulta imperativo mantener a los empleados motivados y comprometidos con los objetivos y la misión de la empresa.

A raíz de ello, la situación o presencia de la motivación, especialmente dentro de los países desarrollados, se ha mantenido como una preocupación latente, lo que ocasiona que anualmente se aprueben grandes presupuestos destinados a afrontar los diferentes problemas que puedan surgir a causa de la desmotivación, como es el caso de los deficientes desempeños laborales, siendo esto explicado por Dolores et al. (2023), quiénes señalan que desde la parte emocional y anímica del colaborador, existe una línea muy delgada entre el estado anímico del colaborador y el desempeño que se espera en el puesto.

En el Perú, es común asociar la parte económica como un factor motivador, lo cual es en cierto modo lógico. Sin embargo, gran parte de los trabajadores del país todavía demuestran estar insatisfechos, lo cual es reflejado por el 24% de trabajadores del país que no se sienten felices o motivado; siendo esta situación explicada principalmente en el hecho de que la motivación no solo se limita en lo económico, sino que es algo mucho más amplio. Por lo que, es menester precisar que líderes de empresas deben prestar toda su asiduidad en la motivación del talento humano; y hacer que estos

se sientan importantes, útiles, y puedan mejorar de este modo su desempeño laboral, y, por ende, los resultados al final de periodo.

Según Nolasco et al. (2021) es algo concurrente que un buen número de trabajadores se quejen de la motivación que perciben, de las condiciones en las que se encuentran, así como con las expectativas y logros que pudieron, pueden o podrán alcanzar con el trabajo. Debido principalmente a que las personas no sienten que su esfuerzo sea valorado económicamente, tampoco su participación y que el ambiente laboral no es cómodo. Sin embargo, en el país no se le está dando el debido interés a la motivación y mucho menos a la influencia o relación que esta tiene con el desempeño laboral, por lo que esperar que las empresas u organizaciones se preocupen por definir cuáles son las necesidades laborales e individuales de los empleados, que coadyuven a la satisfacción en el trabajo, a fin de solventar aquellas que conduzcan a situaciones negativas o de insatisfacción que afecten el desempeño laboral no es algo que genere expectativa entre los ciudadanos

En Ucayali, precisamente en la empresa Importadora Yucra S.A.C. se encontró que la falta de motivación dentro de la empresa es uno de los problemas comunes de los trabajadores, debido a que se evidencia que algunos trabajadores muestran poco interés por el trabajo debido a la baja remuneración que perciben, a la falta de reconocimiento de la labor que realizan y a la escasa capacitación en temas específicos. Asimismo, el escaso interés por estatus social y económico o la falta de actividades que contribuyan a mejorar la motivación de sus trabajadores por falta de presupuesto y desinterés de sus gestores, son un problema latente dentro de la empresa, lo cual esta ocasionando el aumento de la deficiencia del desempeño de los trabajadores y, por tanto, de la empresa en conjunto. Además, se observa que algunos trabajadores muestran escaso interés por el trabajo debido al permanente deterioro de las relaciones laborales por el inadecuado liderazgo del representante de la empresa, son otros factores que estarían determinando un deficiente desempeño laboral.

Por tanto, los investigadores realizaron un estudio que tuvo como punto de partida un diagnóstico situacional de la presencia de la motivación en la empresa, para luego hacer una descripción detallada de su relación con el desempeño de los trabajadores, llegando finalmente a plantear propuestas para mejorar la situación actual.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo se relaciona la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es el tipo de relación que existe entre motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S.A.C., 2022?
- ¿Cuál es el tipo de relación existe entre motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022?
- ¿Cuál es el tipo de relación que existe entre motivación trascedente y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar el tipo de relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar el tipo de relación entre motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022.
- Determinar el tipo de relación entre motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022.
- Determinar el tipo de relación entre motivación trascedente y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022.
- Existe una relación significativa entre motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022.
- Existe una relación significativa ente motivación trascedente y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1: Motivación

Definición conceptual:

Es la motivación o deseo que siente una persona para esforzarse. Se define como un conjunto de fuerzas energéticas que interactúan con los estados emocionales que surgen en el interior de los individuos en relación con su entorno cultural, social y organizacional (Ruiz, et. al, 2021).

1.5.2. Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual:

Es la calidad del trabajo de cada empleador que aporta a sus tareas diarias desarrolladas dentro de su vida profesional, se determina como la manera en la que una persona se desenvuelve en su rol de manera eficiente (Bayser, 2023).

1.6. Operacionalización de variables

1.6.1. Variable 1: Motivación

Definición operacional

Es un componente psicológico que determina su comportamiento y acciones. Para lograr un rendimiento óptimo, es importante encontrar métodos motivacionales que

se alineen con los objetivos productivos y el estado emocional del individuo (Bohórquez, et. al, 2020).

Dimensión 1.1: Motivación Extrínseca

Indicadores:

- Premios
- Compensación
- Incentivos
- Buen salario

Dimensión 1.2: Motivación Intrínseca

Indicadores:

- Capacitaciones
- Seguridad
- Innovación

Dimensión 1.3: Motivación Trascedente

Indicadores:

- Comunicación
- Justicia y equidad
- Retroalimentación
- Seguridad familiar

1.6.2. Variable 2: Desempeño laboral

Definición operacional

Es un componente psicológico que determina su comportamiento y acciones. Para lograr un rendimiento óptimo, es importante encontrar métodos motivacionales que se alineen con los objetivos productivos y el estado emocional del individuo (Manjarrez, Boza y Mendoza, 2020).

Dimensión 2.1: Desempeño con la participación en las decisiones

Indicadores:

- Participación en las decisiones del área

- Participación en las decisiones
- Igualdad y justicia

Dimensión 2.2: Desempeño con el trabajo

Indicadores:

- Oportunidad que ofrece su trabajo
- Satisfacción que produce
- Objetivos y metas que debe alcanzar

Dimensión 2.3: Desempeño con el reconocimiento

Indicadores:

- Oportunidades de ascenso
- Oportunidades de capacitación que le ofrece la institución
- El salario que usted recibe

1.7. Justificación e Importancia

1.7.1. Justificación Teórica

Mediante el presente estudio, se ha logrado una profunda reflexión acerca de diversos conceptos relacionados tanto a la motivación como al desempeño laboral. Asimismo, se ha logrado formular un prolongado debate entre los tesistas, sobre la pertinencia de las teorias administrativas referidas a la temática elegida, encontrándose que practicamente todas las que se mencionan en este informe final son totalmente vigentes y aplicables a la realidad local.

1.7.2. Justificación Práctica

Anivel práctico, al haber podido precisar el tipo de relación existente entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de Importadora Yucra S.A.C. - Pucallpa, se cuenta con información relevante para poder diseñar y aplicar nuevas estrategias motivacionales con el objetivo de lograr un eficaz desempeño por parte del personal.

1.7.3. Justificación metodológica

A nivel metodológico, la investigación presentó técnicas e instrumentos para desarrollo investigaciones correlacionales sobre motivación y desempeño laboral, que fueron validados a través del Alfa de Cronbach y los jueces expertos, que sirven además como referencia para otras investigaciones de esta naturaleza.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del Problema

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Carranza (2018) en su tesis titulada "*Evaluación de la motivación y su contribución a la satisfacción laboral del personal en la cooperativa ahorro-crédito "Lucha Campesina" Cantón Cumandá*", tuvo como objetivo principal propuesto evaluar la motivación y su impacto en la satisfacción laboral del personal de la Cooperativa Ahorro-Crédito "Lucha Campesina" en el Cantón Cumandá en la provincia de Chimborazo. Para lograrlo, se utilizaron métodos de investigación inductivos, deductivos, descriptivos y correlacionales, que permitieron recopilar toda la información relevante y necesaria para cumplir con los objetivos establecidos. De acuerdo al análisis de los resultados, el autor concluye que se evidencia que la motivación laboral es fundamental para llegar a la satisfacción laboral, por ello la cooperativa se enfoca en mantener a sus trabajadores motivados como vía que contribuye a la mejora de la productividad.

Ruiz, et. al (2021) en su artículo titulado "Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública", plantean como objetivo determinar el grado de relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores. En esta investigación se empleó un método lógico deductivo y un diseño de investigación no experimental correlacional. La encuesta fue utilizada como técnica de recolección de datos, y se empleó un cuestionario como instrumento. Los resultados revelaron que el 50% de los colaboradores presentaban niveles de desempeño bajos debido a su falta de conocimiento sobre las actividades que se llevan a cabo en su unidad o área de trabajo. Por último, se concluye la existencia de una relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la UE-400 DIRES San Martín, obteniendo un valor de correlación entre las variables de 0,671 con una significancia de 0.000.

Araque (2022) en su tesis titulada "La motivación y el rendimiento laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Virgen del Cisne del Cantón la Maná, año 2021", donde

plantea como objetivo general es analizar la motivación y su impacto en el rendimiento laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Virgen del Cisne del cantón La Maná, año 2021, con el propósito de mejorar de las actividades administrativas. Empleo como metodología de estudio una investigación histórica, analítica y deductiva, de tipo bibliográfica y de campo, de nivel cuantitativo y exploratorio, con un nivel correlacional. Se empleo como método de recolección de datos el censo, el cuestionario y la entrevista. Se obtuvieron como resultados una correlación significativa de valor de Rho Spearman de 0,760, con una significancia de 0.002. Por lo que se concluyó que se acepta la hipótesis alternativa: La motivación incide en el rendimiento laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Virgen del Cisne del Cantón La Maná, y se rechaza la hipótesis nula.

Torres, et. Al (2021) en su artículo “Motivación y desempeño laboral proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo”, tuvo como objetivo determinar el nivel de relación existente entre la motivación de los colaboradores del P.E.H.C.B.M. y su desempeño laboral -2014. Como resultados tenemos que se ha identificado un nivel bajo de motivación en un 66% a comparación de un 34% del personal que manifiesta sentirse motivado, por lo que podemos concluir que la mayoría de los colaboradores no se sienten impulsados ni direccionados a alcanzar los objetivos planteados por dicha entidad, así mismo se denota una prevalencia de actitud poco entusiasta y participativa para el desarrollo de las tareas encomendadas por sus superiores.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Villanueva (2022) en su tesis “*Motivación y Desempeño laboral en los colaboradores de una Cooperativa de Ahorro y Crédito, Surquillo*”, el autor planteó como objetivo general determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una Cooperativa de Ahorro y Crédito en Surquillo. Se utilizó una metodología básica con un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional. Para la recolección de datos se aplicaron encuestas y cuestionarios respectivamente. Los resultados obtenidos mostraron un coeficiente de correlación de 0.785, lo cual indica una correlación positiva entre las variables. Después de analizar los resultados, el autor

concluyo que existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito en Surquillo.

Torres y Quijaite (2019) en su tesis titulada “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa de Transporte Leonel SAC, Santa Anita-2018”, el objetivo general planteado fue determinar cómo la motivación se relaciona con el desempeño laboral en la Empresa de transporte Leonel SAC en Santa Anita durante en el año 2018. La metodología utilizada fue una investigación de tipo aplicada, con un nivel correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. Los resultados obtenidos revelaron que la prueba de correlación arrojó un nivel de significación de 0.049, el cual es inferior al 5% considerado como margen de error. A partir de esto, el autor concluye que existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño de los trabajadores.

Huallpamaita (2018) en su tesis “Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018”, plantea como objetivo general determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018. Se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de tipo descriptivo correlacional. Los resultados obtenidos en la investigación revelaron, con un nivel de significancia del 5%, que existe una correlación entre las variables de motivación laboral y desempeño laboral. En conclusión, los resultados respaldan la existencia de una relación positiva entre la motivación laboral y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yaurisque Paruro en el año 2018.

Terrones (2022) en su tesis titulada “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca”, donde plantea como objetivo general analizar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. Se empleo una metodología de estudio de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y de diseño no experimental, descriptivo, correlacional. La muestra de estudio fue de 69 trabajadores pertenecientes al establecimiento de salud integral Huarmaca. Los resultados

determinaron la existencia de correlación significativa entre la motivación y el desempeño laboral, siendo el valor de correlación Rho de Spearman de 0,747. Por lo que se concluyó que, existe incidencia de las variables motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. Esto significa que si aumenta la motivación también aumentará el desempeño laboral.

Huamán (2018) en su tesis “Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco”, El objetivo general planteado fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores asistenciales, centrándose en dos dimensiones de la motivación. Los resultados obtenidos revelaron de correlación Rho de Spearman de 0.674 para las motivaciones y 0.921 para el desempeño laboral, con un nivel de significancia de 0.001. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa.

Vargas (2018) en su tesis “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016”, el objetivo principal de la investigación fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores. Se utilizó una muestra de 63 personas para realizar la encuesta. Los resultados obtenidos revelaron un valor de correlación Rho de Spearman de 0.535, lo cual indica que existe una relación positiva moderada entre variables. En consecuencia, se concluye que hay una relación entre la motivación y el desempeño laboral.

2.1.3. Antecedentes locales

Vicente y Linares (2022) en su tesis “La motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de la corte superior de justicia de Ucayali”, el objetivo general fue determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ucayali en el año 2022. La muestra utilizada en la investigación estuvo conformada por 46 trabajadores. A partir de estos

resultados, se concluye que la motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justica de Ucayali.

Dávila (2022) en su tesis “La motivación y el desempeño laboral en la empresa ejecutores y consultores EIRL, año 2021”, el objetivo general planteado fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Pazma Ejecutores y consultores EIRL durante el año 2021. Los resultados obtenidos revelaron un valor de 0.914 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. A partir de esto, se concluye que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Pazma Ejecutores y Consultores EIRL durante el año 2021.

Chávez (2022) en su tesis “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Curimana – Padre Abad, año 2019”, el objetivo principal de la investigación fue determinar cómo la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curimana- Padre Abad durante el año 2019. Los resultados mostraron un grado de correlación moderado o medio 0.609. A partir de esto, se concluye que la motivación incide de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad Distrital de Curimana- Padre Abad durante el año 2019.

Moya, Simón y Zegarra (2019) en su tesis “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del gobierno regional de Ucayali, Sede Central 2017”, el objetivo principal planteado fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Sede Centrar del Gobierno Regional de Ucayali en el año 2017. La muestra consistió en 100 colaboradores. Los resultados obtenidos revelaron un valor de significancia de 0.900, el cual es superior al valor establecido de 0.05. A partir de esto, se concluye que existe una relación positiva muy baja y no significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la Sede central del Gobierno Regional de Ucayali en el año 2017.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Variable 1: Motivación

Según Manjarrez (2019) la motivación es la voluntad que distingue a un individuo a través de su propio esfuerzo para alcanzar los objetivos de la organización de acuerdo con la necesidad de satisfacer sus propias necesidades (p. 360).

Dimensión 1.1: Motivación extrínseca

Según Bobadilla (2020) la motivación extrínseca es cuando las personas requieren incentivos o recompensas para realizar una determinada acción o actividad, o para aumentar el interés y la motivación. Es el conjunto de acciones que se realizan para obtener recompensas externas (p. 34)

Dimensión 1.2: Motivación intrínseca

Según Bobadilla (2020) en la motivación intrínseca los individuos experimentan una oleada interna que no está influenciada por estímulos externos. Las recompensas que provienen de alimentar esta motivación son internas, como el amor propio, la satisfacción personal, la independencia, la fuerza interior y la confianza, entre otras (p. 36).

Dimensión 1.3: Motivación trascedente

Según Sánchez (2023) es lo que impulsa a las personas a formar parte de algo o a involucrarse en la misión de la empresa. Esta motivación laboral prioriza los intereses del equipo sobre los intereses individuales, con el objetivo de contribuir a la organización de la mejor manera posible (p.2).

Teoría de las expectativas (Vroom, 1964)

Esta teoría ha sido atribuida al psicólogo (Víctor H. Vroom, 1964, citado en (Perez, 2020). Algunos de los temas de sus libros más reconocidos reflexionan acerca del liderazgo y toma de decisiones. La teoría de las expectativas adquiere una gran importancia ya que desarrolla un nuevo modelo de motivación laboral, que posteriormente fue ampliado por Porter y Lawler en 1968. Según la teoría planteada, la tendencia para actuar de un modo concreto, depende de dos factores: primero, que la

persona concreta esté convencida de que las acciones que va a llevar a cabo le van a conducir a conseguir un resultado concreto y segundo, dependiendo de lo atractivo que le resulte la recompensa posterior.

Según Vroom, la motivación es producto de tres variables :

Valencia (V): Orientación actitudinal que cada individuo le asigna a diferentes resultados. La valencia puede tener un valor positivo (1), deseo de alcanzar algo, o negativo (-1) si corresponde al deseo de huir de algo. Este nivel de deseo es único para cada trabajador de una empresa y está altamente relacionado con el nivel de experiencia y el paso del tiempo.

Expectativa (E): Grado de convicción acerca de la posibilidad de que la relación entre el trabajo y el esfuerzo conduzca a un resultado determinado. Los valores oscilan entre -1 y 1, siendo -1 la creencia nula y 1 correspondiendo a la creencia total de la conexión entre resultado y esfuerzo.

Medios (M): Estimación que realiza un individuo acerca de la probabilidad del vínculo entre recompensa y desempeño. El valor puede oscilar entre -1 y 1, de la creencia nula a la creencia total de la relación respectivamente.

La combinación de estos tres factores crea la aparición de la motivación laboral en los trabajadores, con un grado diferente en función de la intensidad de éstos. Cada factor tiene asignado un valor entre -1 y 1 que se sustituyen en la siguiente formula: MOTIVACIÓN= V x E x M.

2.2.2. Variable 2: Desempeño Laboral

Según Pineda, Salazar y Zaragoza (2023) el desempeño laboral es la consecuencia del comportamiento de los empleados en cuanto al contenido de su puesto de trabajo, sus deberes, tareas y actividades, que depende de un proceso de mediación o regulación entre ellos y la empresa (p. 23).

Dimensión 1.1: Desempeño con la participación en las decisiones

Según Hernández y Miranda (2019) define el desempeño con la participación en las decisiones como la participación en la toma de decisiones puede mejorar la calidad y

la aceptabilidad de las decisiones, fomentar la motivación y la autoestima de los empleados y mejorar las relaciones interpersonales con los empleados (p. 45)

Dimensión 1.2: Desempeño con el trabajo

Según Rodríguez y Lechuga (2019) explica el desempeño con el trabajo el desempeño de los empleados se evalúa en función de su desempeño en las actividades asignadas, incluida su idoneidad para el puesto y la eficacia y calidad de su trabajo (p. 89).

Dimensión 1.3: Desempeño con el reconocimiento

Según Drago (2020) explica que el desempeño con el reconocimiento es un conjunto de estrategias que las empresas utilizan para recompensar a sus empleados, con el objetivo de reforzar un comportamiento positivo que esté alineado con la dirección estratégica (p. 45).

Teoría de las necesidades de Maslow

Las aportaciones de Chiavenato, (2017), sobre esta teoría manifestando que la pirámide de la motivación de Maslow se basa en la denominada pirámide de las necesidades, es decir, las necesidades se pueden jerarquizar o clasificar por orden de importancia y de influencia en el comportamiento humano. Abraham Maslow expuso las siguientes necesidades:

Necesidades fisiológicas

Necesidades de seguridad

Necesidades sociales

Necesidades de estima

Necesidades de autorrealización

2.3. Definición de Términos Básicos

Buen salario: Después de deducir los impuestos de la seguridad social y el alquiler, un buen salario sigue siendo suficiente para cubrir las necesidades básicas sin quedarse corto (Gonzales et al., 2019, p.36).

Capacitaciones: La educación a corto plazo implica la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas para lograr objetivos específicos. La formación implica la impartición de conocimientos específicos sobre el trabajo, el desarrollo de actitudes hacia la organización, la tarea y el entorno, y el desarrollo de habilidades y competencias. La formación implica la impartición de conocimientos específicos sobre el trabajo, el desarrollo de actitudes hacia la organización, la tarea y el entorno, y el desarrollo de habilidades y competencias (Chiavenato, 2017, p.23).

Compensación: Es un conjunto de normas y procedimientos que intentan mantener los beneficios de remuneración basados en estructuras salariales equitativas y razonables entre los empleados de la organización (Montilla et al., 2021, p.1689).

Comunicación: es el conjunto de acciones utilizadas para transferir de manera efectiva y eficiente un mensaje entre uno o más individuos. El proceso de comunicación comienza cuando el emisor tiene un mensaje claro, lo formula y lo envía a través de un canal (voz, mensaje escrito, lenguaje corporal, etc.). A continuación, el mensaje es recibido y decodificado por el receptor, que puede reaccionar e intercambiar opiniones (Morales, 2024, p.3).

Equidad: Equidad reconoce que cada individuo tiene diferentes recursos y oportunidades, y busca entender y proveer lo que las personas necesitan en base a estas diferencias, es decir, equidad como tratar a todos... con justicia de acorde con sus circunstancias (Velasco, 2021).

Igualdad: La igualdad se refiere a una perspectiva de derechos humanos en la que todas las personas tienen acceso a las mismas oportunidades y recursos. A primera vista, la igualdad puede parecer razonable: una clase en la que todos los estudiantes tienen los mismos materiales del curso y son calificados con los mismos estándares, o un entorno de trabajo en el que todos tienen las mismas expectativas (Velasco, 2021).

Incentivos: Las empresas utilizan este tipo de programas de compensación para motivar y mejorar el rendimiento de los empleados y aumentar la productividad (Gonzales, 2020, p. 43).

Innovación: Es un proceso median el cual una nación, empresa u organización crea y transforma nuevos conocimientos, ideas o tecnologías en productos, servicios o procesos que tienen utilidad y valor para los mercados tanto a nivel nacional como global (Suárez, 2018, p. 124)

Justicia: Es un principio moral que lleva a dar a cada uno lo que se merece. También abarca la justicia, la virtud, la razón y la equidad. La justicia es un término amplio que abarca varios aspectos (Rodriguez, 2020, p.4).

Oportunidades de ascenso: Es un proceso por el cual un empleador mueve a una persona hacia arriba en la estructura jerárquica de una organización (INDEED, 2023, p.2).

Premios: Se refiere a cualquier objeto o forma de retribución, como regalos o dinero, que se da como muestra de agradecimiento o reconocimiento por el esfuerzo realizado (Real Academia Española, 2024, p.1)

Retroalimentación: La retroalimentación indica un método de control de sistemas, a través del cual, los resultados derivados de una actividad se reintroducen de nuevo en el sistema con el objetivo de mantener un control y una optimización de su comportamiento (Delsol, 2024)

Satisfacción que produce: Es el sentimiento de placer o decepción de una persona como resultado de comparar el rendimiento o resultado percibido de un producto con sus expectativas (Boada, 2019, p. 98).

Seguridad: Se refiere al conjunto de acciones organizativas y de control, el personal y los medios de seguridad que se implementan con el propósito de asegurar la protección y custodia de los recursos humanos y materiales frente a posibles amenazas de diversas naturalezas (Fernández, 2023, p.4)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de Investigación

Respecto al método de investigación hipotético deductivo Rodríguez y Pérez (2017) mencionan que: “Este método permite una reestructuración constante del sistema de indagación teórica, conceptual o metodológica y, por lo tanto, básicamente puede clasificarse como método de construcción del conocimiento” (p.13).

Para la presente investigación se empleó el método hipotético deductivo, porque permitió reconocer la hipótesis o afirmación a probar, desglosando las variables en dimensiones e indicadores, cuya finalidad fue recopilar información para llegar a conclusiones relacionadas al tema uso de aplicaciones móviles y la calidad de servicio.

3.1.1. Tipo de Investigación

Clavijo et al (2014) hace referencia a: “La investigación tipo aplicado tiene como objetivo confrontar la teoría de la realidad, ir a los problemas concretos en circunstancias y características concretas, se dirige a su aplicación inmediata y no al desarrollar teorías” (p.48).

El tipo de investigación que se empleó para el estudio fue aplicado dado que el enfoque de la investigación se relaciona en dar soluciones prácticas a problemas ya existentes y así no generar nuevas teorías.

3.1.2. Nivel de Investigación

Clavijo et al (2014) indica que: “El nivel correlacional mide el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables en contexto particular. A través de los estudios correlacionales se pretende saber cómo comporta un concepto o variable cuando conoces el comportamiento de otra variable relacionadas” (p.7).

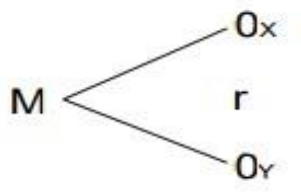
De acuerdo a los objetivos previamente planteados en la investigación, el nivel del estudio fue correlacional porque existe una relación entre variables y dimensiones entorno al uso de aplicaciones móviles y la calidad de servicio del presente estudio.

3.1.3. Diseño de la investigación

Arias y Covinos (2021) indican que el diseño no experimental de corte transversal "recoge los datos en un solo momento y solo una vez. Es como tomar una foto a una radiografía para luego describirlas en la investigación, pueden tener alcances exploratorios descriptivos y correlacionales" (p.78).

El diseño de la investigación fue no experimental de corte trasversal, porque las variables estudiadas no se manipularon intencionalmente, solo se observaron los fenómenos que se dieron en su propio contexto y en un momento dado.

El siguiente esquema es el que se empleó para esta investigación:



En el que:

M: Unidades de análisis o muestra de estudio.

Ox: Observación de la variable Motivación

Oy: Observación a la variable Desempeño laboral

r: Relación entre las variables

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

De acuerdo Arias y Covinos (2021) la población es "el conjunto de personas, objetos o medidas que comparten algunas características comunes, observables en un lugar y en un tiempo determinado, asimismo al momento de realizar investigaciones se debe tener en cuenta algunas características esenciales al momento de elegir la población a estudiar" (p.27).

En la presente investigación se empleará como población para evaluar de la motivación, el 100% de los trabajadores de la importadora Yucra S.A.C, que son 48 empleados.

Dado que la presente investigación estará orientada hacia la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la importadora Yucra S.A.C., 2022, se empleó los siguientes criterios:

Criterio de inclusión: Se considerará dentro del estudio a los trabajadores pertenecientes a la importadora Yucra S.A.C., 2022.

Criterio de exclusión: No se considerará en el presente estudio al personal que no esté registrado.

3.2.2. Muestra

En la definición de la muestra Arias y Covinos (2021) mencionan que “es un subconjunto o parte del universo o población, seleccionado por métodos diversos, pero siempre teniendo en cuanta la representatividad del universo (p.46).

Debido a que la población es pequeña y finita se consideró como muestra a todos los integrantes de la población (n=48).

3.3. Técnica

Arias (2006) menciona que las técnicas “son las distintas formas o maneras de obtener la información, y los mismos autores señalan que los instrumentos son medios materiales que se emplean para recopilar y almacenar datos” (p.146).

Lanuez y Fernández (2014) mencionan que la encuesta “se considera que el método es autoadministrado debido a que el encuestado responde por sí mismo, pero no podemos compartir completamente esa afirmación, ya que el diálogo se realiza internamente al encuestado, mediado por el cuestionario y los medios metodológicos adecuados” (p.53).

Dado lo expuesto, la técnica que se empleó en la investigación es la denominada encuesta, la cual nos permitió captar y estructurar la representación de condiciones medibles de forma organizada, es decir, estas se reflejaron en las preguntas que representaron a los indicadores utilizados para medir las dimensiones y variables.

3.4. Instrumento

Meza (2013), menciona que el cuestionario “es un instrumento que consta una serie de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para cumplir con los objetivos de la investigación; tiene como objetivo fundamental es el diagnostico de las estrategias de aprendizaje que emplea un alumno cuando estudia para aprender, estrategias que guardan relación con los procesos implicados en la actividad de aprender” (p. 208).

En esta investigación se diseñaron dos cuestionarios de 20 preguntas por variable. Estas preguntas fueron de fácil respuesta debido a que se plantearon en forma cerrada con 5 opciones para responder, las mismas que luego se pudieron codificar mediante una escala ordinal similar a la de Likert. Dichos cuestionarios fueron validados mediante la técnica del juicio de expertos y su confiabilidad fue evaluada en base al valor del coeficiente alfa de Cronbach.

3.5. Procedimiento de recolección de datos

Para iniciar se realizó la identificación el lugar de estudio, siendo la importadora Yucra S.A.C., a cuyo director se presentó una solicitud para poder realizar la investigación y poder contar con el acceso a la información que sea necesaria. Una vez autorizado para realizar el trabajo, se procedió con el trabajo de investigación, haciendo uso de los instrumentos para la recolección de datos.

Se procedió a identificar a los participantes, siendo elegidos al azar entre los usuarios que acudieron de dos a más veces a solicitar algún servicio específico, a quienes se consultó previamente y dieron su consentimiento informado para participar del estudio, en donde además se les explicó que los datos vertidos son única y exclusivamente para fines académicos. Adicionalmente, se les explicó que las respuestas a las interrogantes plasmadas en los cuestionarios deben realizarse con honestidad y total libertad.

3.6. Tratamientos de los Datos

Los datos fueron almacenados en la hoja de cálculo que se exportaron al programa SPSS versión 25 para su procesamiento estadísticos. Se generaron así tablas de frecuencias y gráficos de barras para ayudar a visualizar los resultados y se acompañaron de su respectiva interpretación. Se calcularon los respectivos coeficientes de correlación de rangos Rho de Spearman, así como también los valores p (significancias bilaterales empíricas) para cada una de las hipótesis de investigación, con el fin de contar con un estadístico de prueba para realizar el correspondiente contraste.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados de la Investigación

4.1.1. Resultados de la Evaluación del Instrumento

Para poder medir el grado de confiabilidad correspondiente al cuestionario formulado en el estudio, se comenzó con la evaluación del nivel de consistencia interna, asimismo, de manera complementario se desarrolló una encuesta a 48 trabajadores de importadora Yucra S.A.C., encontrándose a partir de ello como conveniente la aplicación del coeficiente de Cronbach (α) como parámetro de evaluación, obteniendo como resultado la cuantificación del grado de ilación entre las preguntas del cuestionario, siendo estos resultados expuestos a continuación en la tabla 1.

Tabla 1

Confiabilidad del Instrumento

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,811	,851	36

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

A partir de los resultados mostrados en la tabla 1, se puede observar que en nuestro caso el valor del coeficiente alfa de Cronbach resultó ser igual a 0,811, por lo que se nos permitió asumir señalar que el cuestionario empleado en el desarrollo del presente estudio es confiable, dado que superó el valor mínimo de confiabilidad (0,700). De manera que, en caso de que el instrumento se utilizara de manera reiterada en un elemento de la muestra, se obtendrían resultados similares o cercanos, debido a que el cuestionario mide lo que tienen que medir.

4.1.2. Resultados de la aplicación del instrumento

Las respuestas resultantes del trabajado de campo fueron organizadas y catalogadas por medio de hojas Ms Excel basándose en la variable, dimensión e indicador correspondiente. Asu vez, para un mejor análisis, las respuestas recolectadas fueron codificadas según escala ordinal 1 al 5, catalogándolos como 1=nunca, 2=casi nunca, 3= a veces, 4=casi siempre y 5=siempre.

Por otra parte, la escala valorativa empleada en el estudio realizó su medición en relación a las dimensiones de las variables estudiadas, encontrándose a partir de ello conveniente usar tres categorías, siendo las denominaciones las mencionadas a continuación: malo, regular y bueno; asimismo, para establecer la escala de evaluación, denominada baremos y también las tablas cruzadas. Los mencionados baremos y tablas cruzadas se mostrarán en las tablas del 2 al 13.

Tabla 2

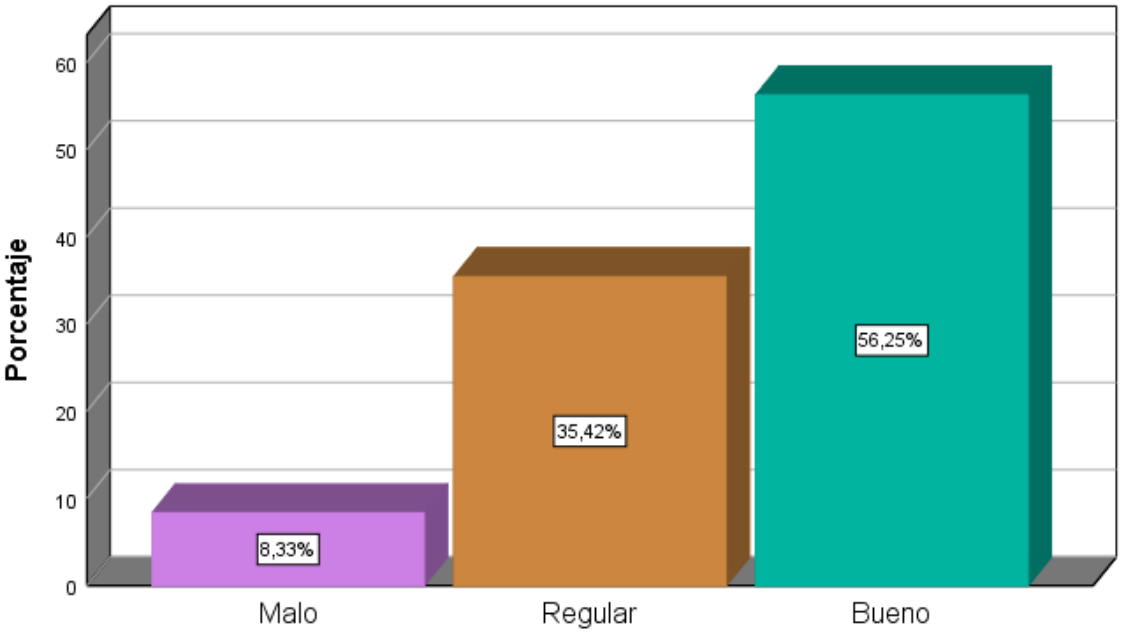
Escala de calificación (baremos) de la Variable 1: Motivación.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	4	8,3	8,3	8,3
Regular	17	35,4	35,4	43,8
Bueno	27	56,3	56,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Fuente SPSS v.25

Figura 1

Gráfico de barras de la Variable 1: Motivación.



Fuente: Software SPSS versión 25

Interpretación:

En la tabla 2 se puede observar la interpretación de la escala de calificación de la variable motivación, en la cual este caso nos muestra las sumas de las preguntas dependiendo a la variable y su dimensión correspondiente. Pudiendo observar que de los 27 encuestados con respecto a la primera variable mencionan que las dimensiones motivación extrínseca, motivación intrínseca y motivación trascedente guardan un alto nivel de porcentaje equivalente a 56,3% asegurando así que dichas dimensiones son muy necesarias y complementan a la variable motivación, por otro lado tenemos a 17 encuestados con un 35,4% los cuales mencionan que las tres dimensiones se encuentran en un nivel regular, en cambio 4 encuestados con un porcentaje equivalente al 8,3%, porcentaje leve el cual se encuentran en un nivel de medición mala respecto a la primera variable motivación.

Tabla 3

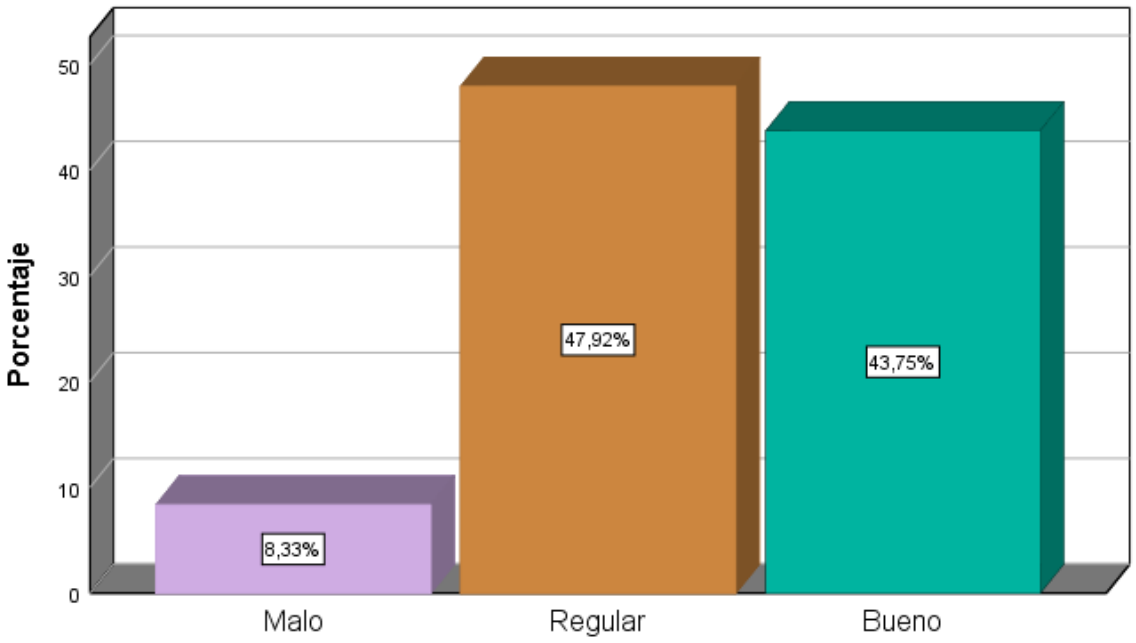
Escala de calificación (baremos) de la Dimensión 1: Motivación Extrínseca

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	4	8,3	8,3	8,3
Regular	23	47,9	47,9	56,3
Bueno	21	43,8	43,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Fuente SPSS v.25

Figura 2

Gráfico de barras de la Dimensión 1.1: Motivación Extrínseca.



Fuente: Software SPSS versión 25

Interpretación:

Referente a la primera dimensión motivación extrínseca, en la tabla 3 se muestra la suma obtenida de la encuesta, 4 encuestados representados por el 8,3%, afirmaron que los premios, la compensación, los incentivos y el buen salario evidencia una valoración mala, es decir, que estos indicadores tienen una baja percepción por parte de los encuestados. Por otro lado, tenemos que a 23 encuestados representados por el

47,9%, porcentaje de los resultados el cual afirma que los indicadores mencionados hacen que la dimensión tenga una percepción intermedia, es decir que, le atribuyen una valoración regular. Mientras que, 21 encuestados, con un porcentaje más alto de los resultados representado por el 43,8% señalan que los indicadores mencionados los cuales están relacionados y componen la dimensión motivación extrínseca, son valorados por ellos como bueno, dado que estos contribuyen de manera positiva relacionada con primera variable motivación.

Tabla 4

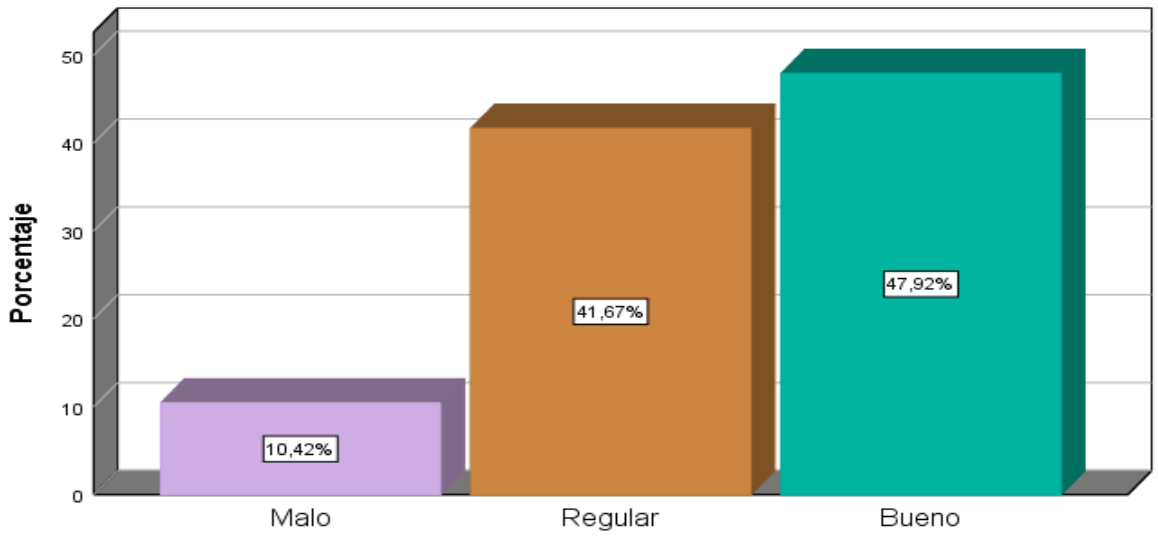
Escala de calificación (baremos) de la Dimensión 2 motivación intrínseca

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	5	10,4	10,4	10,4
Regular	20	41,7	41,7	52,1
Bueno	23	47,9	47,9	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Fuente SPSS v.25

Figura 3

Gráfico de barras de la Dimensión 1.2: Motivación intrínseca.



Fuente: Software SPSS versión 25

Interpretación:

Referente a la segunda dimensión motivación intrínseca, en la tabla 4 se muestra la suma obtenida de la encuesta, 23 encuestados representados por el 47,9%, afirmaron que las capacitaciones, la seguridad y la innovación evidencian una valoración buena, es decir, que estos indicadores tienen una alta percepción por parte de los encuestados. Por otro lado, tenemos que a 20 encuestados representados por el 41,7%, porcentaje de los resultados el cual afirma que los indicadores mencionados hacen que la dimensión tenga una percepción intermedia, es decir que, le atribuyen una valoración regular. Mientras que, 5 encuestados, representando un porcentaje del 10,4% señalan que los indicadores mencionados en la presente investigación los cuales están relacionados y componen la dimensión motivación intrínseca, son valorados por ellos como malo, dado que estos contribuyen de manera baja con la primera variable motivación.

Tabla 5

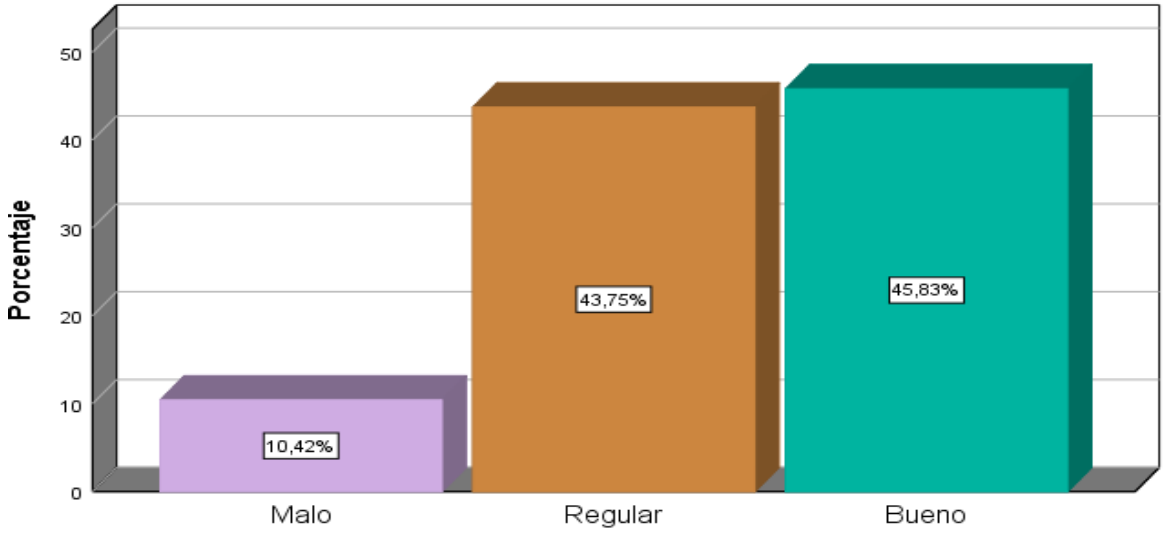
Escala de calificación (baremos) de la Dimensión 3: Motivación trascedente

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	5	10,4	10,4	10,4
Regular	21	43,8	43,8	54,2
Bueno	22	45,8	45,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Fuente SPSS v.25

Figura 4

Gráfico de barras de la Dimensión 1.3: Motivación trascedente.



Fuente: Software SPSS versión 25

Interpretación:

Referente a la tercera dimensión trascedente, en la tabla 5 se muestra la suma obtenida de la encuesta, 5 encuestados representados por el 10,4%, afirmaron que la comunicación, la justicia y equidad, la retroalimentación y la seguridad familiar evidencian una valoración mala, es decir, que estos indicadores tienen una baja percepción por parte de los encuestados. Por otro lado, tenemos que a 21 encuestados representados por el 43,8%, porcentaje de los resultados el cual afirma que los indicadores mencionados hacen que la dimensión tenga una percepción intermedia, es decir que, le atribuyen una valoración regular. Mientras que, 22 encuestados, con un porcentaje del 45,8% señalan que los indicadores mencionados los cuales están relacionados y componen la dimensión motivación trascedente, son valorados por ellos como bueno, dado que estos contribuyen de manera positiva con la primera variable motivación.

Tabla 6

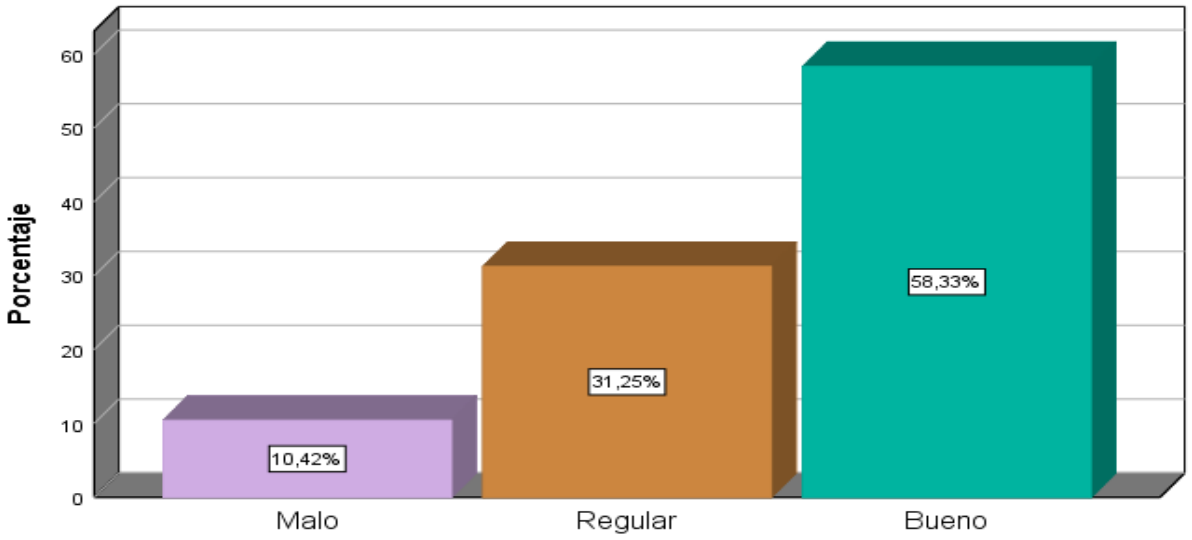
Escala de calificación (baremos) de la Variable 2: : Desempeño Laboral.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	5	10,4	10,4	10,4
Regular	15	31,3	31,3	41,7
Bueno	28	58,3	58,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Fuente SPSS v.25

Figura 5

Gráfico de barras de la Variable 2: Desempeño Laboral.



Fuente: Software SPSS versión 25

Interpretación:

En la tabla 6 se puede observar la interpretación de la escala de calificación de la variable desempeño laboral, en la cual este caso nos muestra las sumas de las preguntas dependiendo a la variable y su dimensión correspondiente. Pudiendo observar que de los 28 encuestados con respecto a la segunda variable mencionan que las dimensiones el desempeño con la participación en las decisiones, el desempeño con el trabajo y el desempeño con el reconocimiento guardan un alto nivel de porcentaje equivalente a

58,3% asegurando así que dichas dimensiones son muy necesarias y complementan a la variable desempeño laboral, por otro lado tenemos a 15 encuestados con un 31,3% los cuales mencionan que las tres dimensiones se encuentran en un nivel regular, en cambio 5 encuestados con un porcentaje equivalente al 10,4%, porcentaje leve el cual se encuentran en un nivel de medición mala para la variable desempeño laboral.

Tabla 7

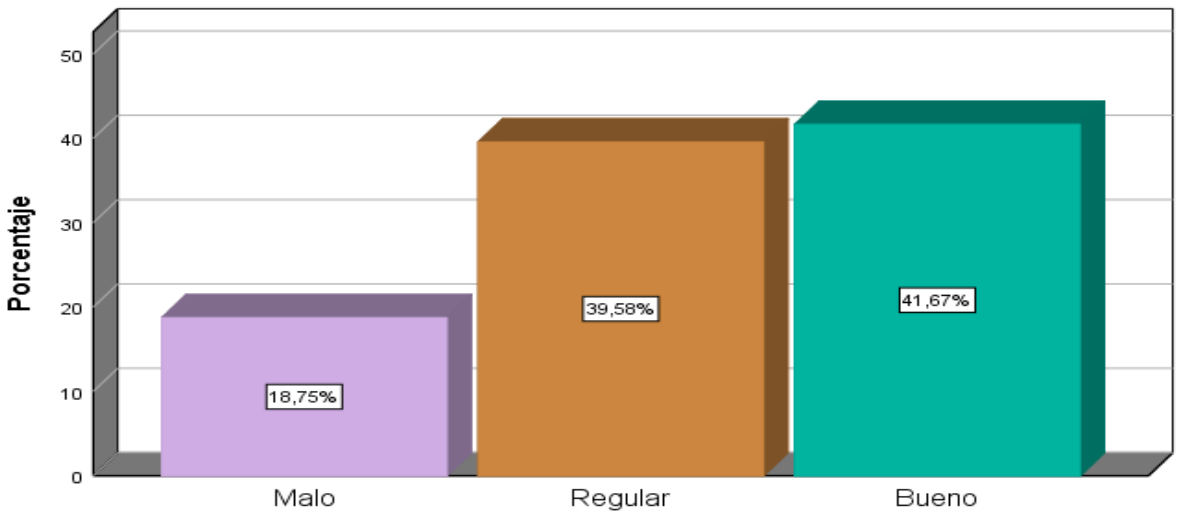
Escala de calificación (baremos) de la Dimensión 1: Desempeño con la participación en las decisiones.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	9	18,8	18,8	18,8
Regular	19	39,6	39,6	58,3
Bueno	20	41,7	41,7	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Fuente SPSS v.25

Figura 6

Gráfico de barras de la Dimensión 2.1: Desempeño con la participación en las decisiones.



Fuente: Software SPSS versión 25

Interpretación:

Referente a la primera dimensión desempeño con la participación en las decisiones, en la tabla 7 se muestra la suma obtenida de la encuesta de los 48 trabajadores de la importadora Yucra S.A.C, se tiene que 20 encuestados representados por el 41,7%, afirmaron la participación en las decisiones del área, la participación en las decisiones, la igualdad y justicia evidencian una valoración buena, es decir, que estos indicadores tienen una alta percepción por parte de los encuestados. Por otro lado, tenemos que a 19 encuestados representados por el 39,6%, porcentaje considerable de los resultados el cual afirma que los indicadores mencionados hacen que la dimensión tenga una percepción intermedia, es decir que, le atribuyen una valoración regular. Mientras que, 9 encuestados, demostrando con un porcentaje del 18,8% señalan que los indicadores mencionados los cuales están relacionados y componen la dimensión desempeño con la participación en las decisiones, son valorados por ellos como bajo, dado que estos contribuyen de manera mala y negativa con la segunda variable desempeño laboral.

Tabla 8

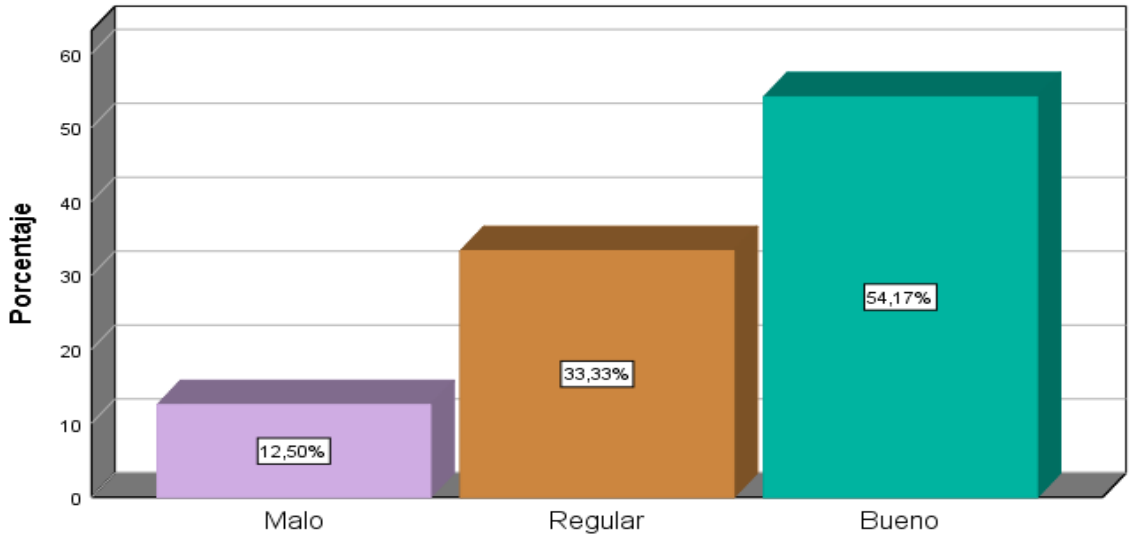
Escala de calificación (baremos) de la Dimensión 2: Desempeño con el trabajo.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	6	12,5	12,5	12,5
Regular	16	33,3	33,3	45,8
Bueno	26	54,2	54,2	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Fuente SPSS v.25

Figura 7

Gráfico de barras de la Dimensión 2.2: Desempeño con el trabajo



Fuente: Software SPSS versión 25

Interpretación:

Referente a la segunda dimensión desempeño con el trabajo, en la tabla 8 se muestra la suma obtenida de la encuesta de los 48 trabajadores de la importadora Yucra S.A.C, donde 6 encuestados representados por el 12,5%, afirmaron que las oportunidades que ofrece su trabajo, la satisfacción que produce y los objetivos y metas que debe alcanzar evidencia una valoración mala, es decir, que estos indicadores tienen una baja percepción por parte de los encuestados. Por otro lado, tenemos que a 16 encuestados representados por el 33,3%, porcentaje de los resultados el cual afirma que los indicadores mencionados hacen que la dimensión tenga una percepción intermedia, es decir que, le atribuyen una valoración regular. Mientras que, 26 encuestados, con un porcentaje del 54,2% señalan que los indicadores mencionados los cuales están relacionados y componen la dimensión desempeño con el trabajo, son valorados por ellos como bueno, dado que estos contribuyen de manera positiva con la segunda variable desempeño laboral.

Tabla 9

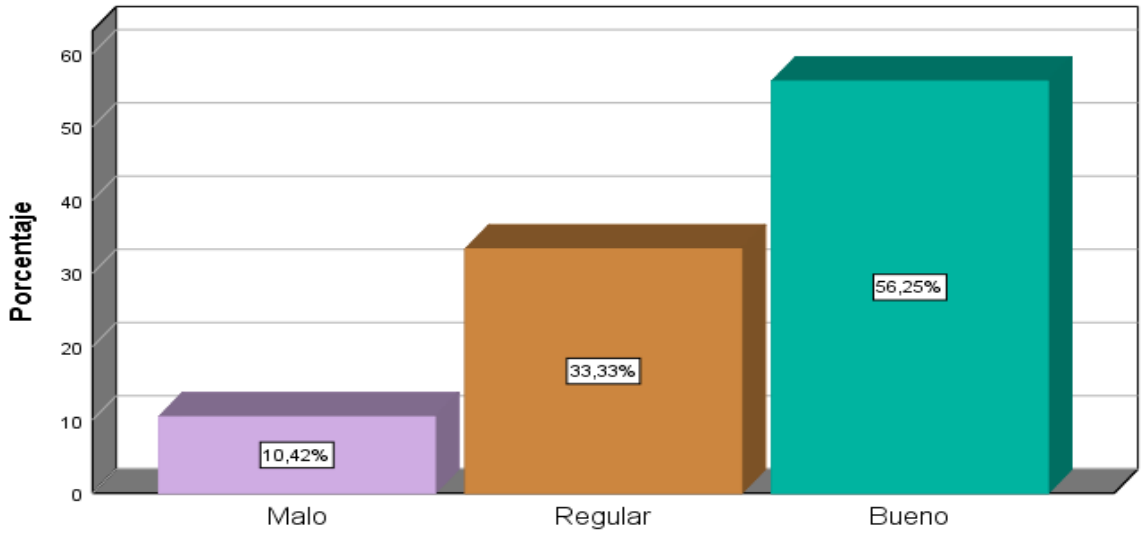
Escala de calificación (baremos) de la Dimensión 3: Desempeño con el reconocimiento.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	5	10,4	10,4	10,4
Regular	16	33,3	33,3	43,8
Bueno	27	56,3	56,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Fuente SPSS v.25

Figura 8

Gráfico de barras de la Dimensión 2.3: Desempeño con el reconocimiento.



Fuente: Software SPSS versión 25

Interpretación:

Referente a la tercera dimensión desempeño con el reconocimiento, en la tabla 9 se muestra la suma obtenida de la encuesta de los 48 trabajadores de la importadora Yucra S.A.C, se tiene que 27 encuestados representados por el 56,3%, afirmaron que la oportunidad de ascenso, las oportunidades de capacitación que le ofrece la institución y el salario que usted recibe evidencia una valoración buena, es decir, que estos indicadores tienen una alta percepción por parte de los encuestados. Por otro lado, tenemos que a 16 encuestados representados por el 33,3%, porcentaje de los resultados

el cual afirma que los indicadores mencionados hacen que la dimensión tenga una percepción intermedia, es decir que, le atribuyen una valoración regular. Mientras que, 5 encuestados, con un porcentaje del 10,4% señalan que los indicadores mencionados los cuales están relacionados y componen la dimensión desempeño con el reconocimiento, son valorados por ellos como malos, dado que estos contribuyen de manera baja con la segunda variable desempeño laboral.

Tabla 10

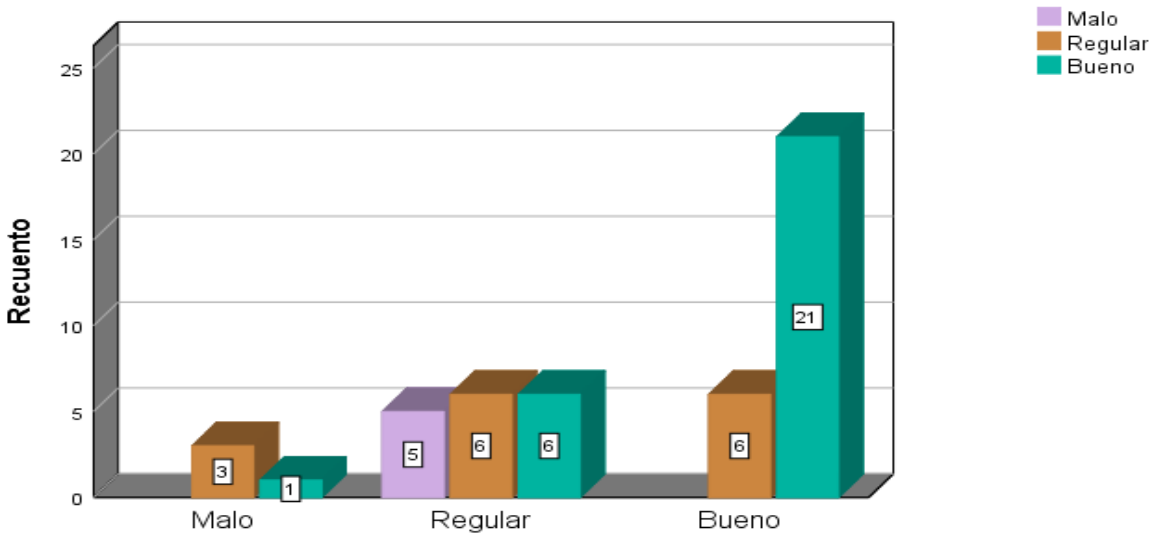
Tabla cruzada de la Variable 1: Motivación y la Variable 2: Desempeño Laboral.

		Desempeño Laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Motivación	Malo	0,0%	75,0%	25,0%	100,0%
	Regular	29,4%	35,3%	35,3%	100,0%
	Bueno	0,0%	22,2%	77,8%	100,0%
Total		10,4%	31,3%	58,3%	100,0%

Fuente SPSS v.25

Figura 9

Gráfico de barras entre la Variable 1: Motivación y la Variable 2: Desempeño Laboral.



Fuente: Software SPSS versión 25

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la tabla 10 y figura 9 nos muestran que el 35,3% de los encuestados señalaron que la primera variable motivación y la segunda variable desempeño laboral se encuentran en un nivel regular, esto debido a que hay algunas áreas donde se desempeñan pueden tomar decisiones propias sin tener que consultar a sus jefes, debido a eso, en muchos casos se ha visto que la empresa toma en cuenta la opinión de todos sus trabajadores logrando así una buena motivación para el desempeño laboral. El 77,8% expresan que la variable motivación y la variable desempeño laboral son catalogadas como pertenecientes a un nivel bueno, tal como lo expresa la tabla cruzada de ambas variables, así mismo podemos observar que el 0,0% califican que ambas variables, eso quiere decir que la motivación y el desempeño laboral se catalogan como perecientes a un nivel malo.

Tabla 11

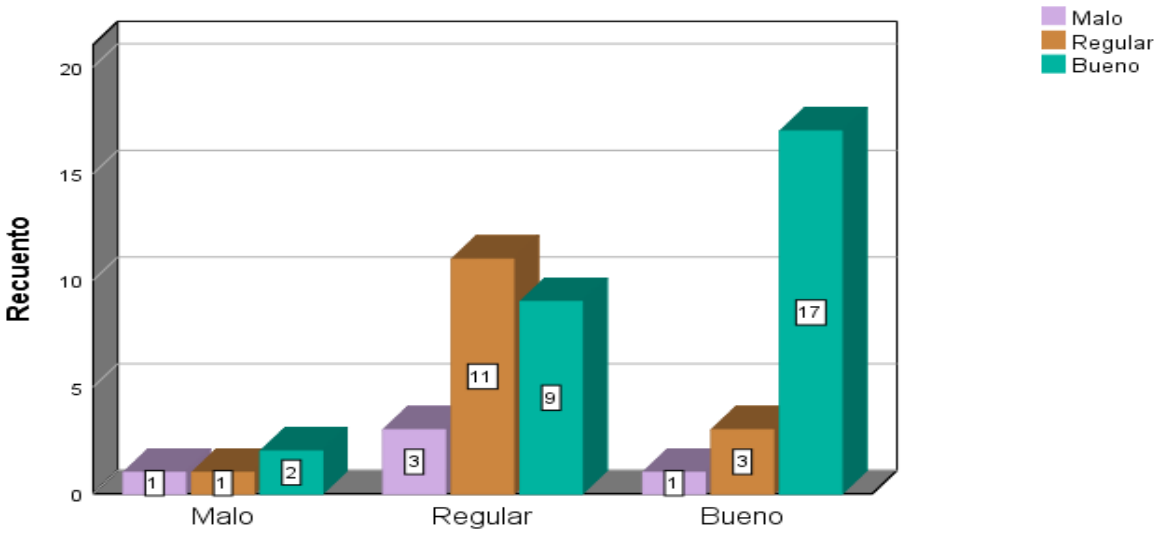
Tabla cruzada de la Dimensión 1: Motivación extrínseca y la Variable 2: Desempeño laboral

		Desempeño Laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Extrínseca	Malo	25,0%	25,0%	50,0%	100,0%
	Regular	13,0%	47,8%	39,1%	100,0%
	Bueno	4,8%	14,3%	81,0%	100,0%
Total		10,4%	31,3%	58,3%	100,0%

Fuente SPSS v.25

Figura 10

Gráfico de barras entre la Dimensión 1.1: Motivación extrínseca y la Variable 2: Desempeño Laboral.



Fuente: Software SPSS versión 25

Interpretación:

En la tabla 11 y figura 10 nos muestran los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los 48 trabajadores de la importadora Yucra S.A.C, donde podemos observar que el 47,8% de los encuestados señalaron que la dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño laboral se encuentran en un nivel regular, ya que la necesidad de los estímulos en el ámbito de trabajo es cada vez mayor, y eso hace que la empresa amplíe su nivel de calidad y eficacia para un buen desempeño laboral. Por otro lado, tenemos al 81.0% quienes expresan que la dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño laboral son catalogadas como pertenecientes a un nivel bueno, así como lo expresa la tabla cruzada de la dimensión y la segunda variable, así mismo podemos observar que el 25,0% argumentan dicha dimensión con la variable 2, es decir que la motivación extrínseca y el desempeño laboral o al trabajo se catalogan como perecientes a un nivel bajo.

Tabla 12

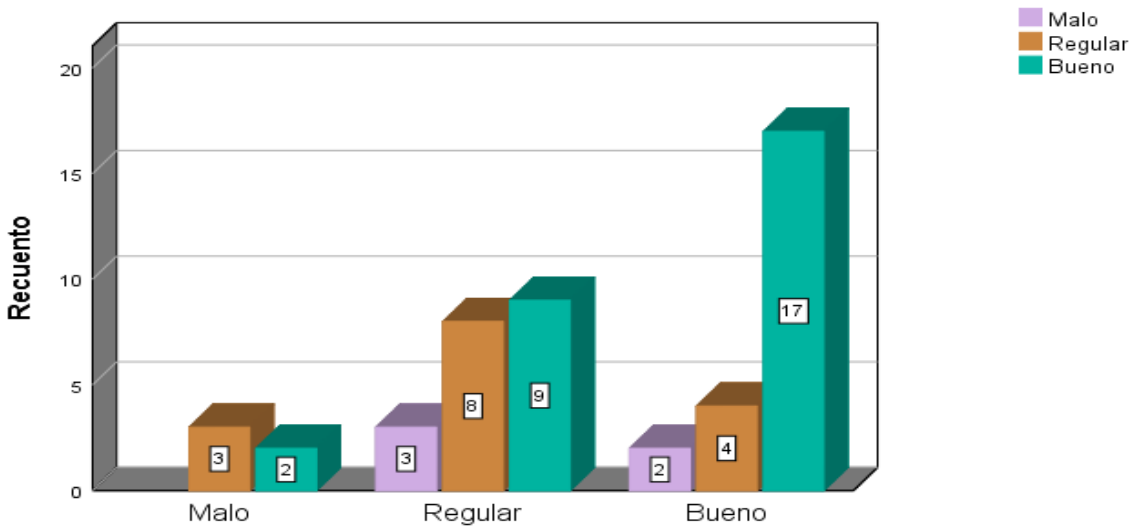
Tabla cruzada de la Dimensión 2: Motivación intrínseca y la Variable 2: Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Intrínseca	Malo	0,0%	60,0%	40,0%	100,0%
	Regular	15,0%	40,0%	45,0%	100,0%
	Bueno	8,7%	17,4%	73,9%	100,0%
Total		10,4%	31,3%	58,3%	100,0%

Fuente SPSS v.25

Figura 11

Gráfico de barras entre la Dimensión 1.2: Motivación Intrínseca y la Variable 2: Desempeño Laboral.



Fuente: Software SPSS versión 25

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la tabla 12 y figura 11 nos muestran que el 40,0% de los 48 trabajadores de la importadora Yucra S.A.C, señalaron que la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral se encuentran en un nivel regular,

debido a que la empresa reconoce el trabajo de los trabajadores y les brinda oportunidades de un ascenso por ello. El 73,9% expresan que la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral son catalogadas como pertenecientes a un nivel bueno, tal como lo expresa la tabla cruzada, así mismo podemos observar que el 0,0% argumentan que dicha dimensión con la variable 2, es decir que motivación intrínseca y el desempeño laboral se catalogan como perecientes a un nivel malo.

Tabla 13

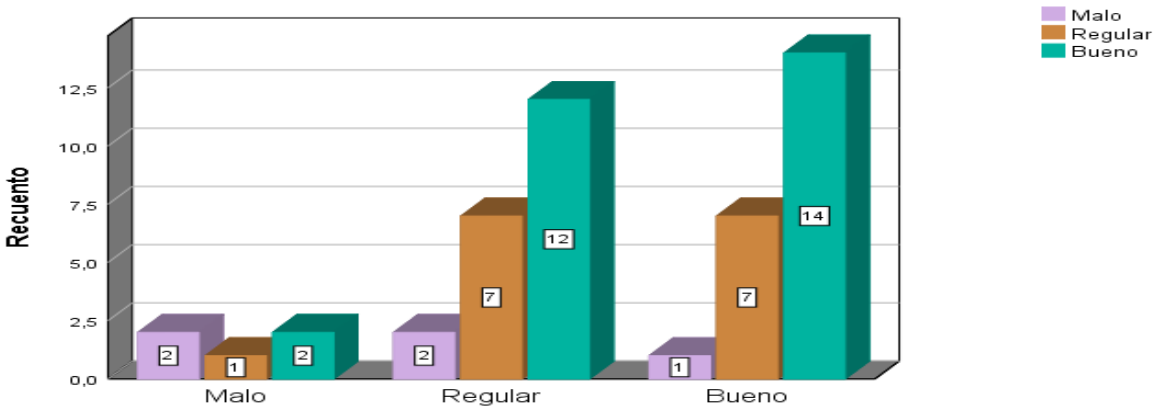
Tabla cruzada de la Dimensión 3: Motivación trascedente y la Variable 2: Desempeño laboral

		Desempeño Laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Trascedente	Malo	40,0%	20,0%	40,0%	100,0%
	Regular	9,5%	33,3%	57,1%	100,0%
	Bueno	4,5%	31,8%	63,6%	100,0%
Total		10,4%	31,3%	58,3%	100,0%

Fuente SPSS v.25

Figura 12

Gráfico de barras entre la Dimensión 1.3: Motivación trascedente y la Variable 2: Desempeño Laboral.



Fuente: Software SPSS versión 25

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la tabla 13 y figura 12 nos muestran que el 33,3% de los 48 trabajadores de la importadora Yucra S.A.C, señalaron que la dimensión motivación trascedente y la variable desempeño laboral se encuentran pertenecientes en un nivel regular, como lo acabamos de mencionar, no todos los trabajadores consideran que el salario que recibe es justo con su desempeño que realiza en la empresa. En cambio, el 63,6% el cual viene a ser un porcentaje superior a los demás quienes expresaron que la dimensión motivación trascedente y la variable desempeño laboral son catalogadas como pertenecientes a un nivel bueno, tal como lo expresa la tabla cruzada de ambas variables, así mismo podemos observar que el 40,0% argumentan que dicha dimensión con la variable 2, es decir que la motivación trascedente y el desempeño laboral son catalogadas como perecientes a un nivel bajo y malo.

4.2. Prueba de Hipótesis

Con respecto a la prueba de hipótesis, dentro del presente estudio se usó como prueba experimental a los datos recopilados, los mismo que al ser sometidos a una prueba estadística, facilitaron la obtención de resultados precisos que contribuyeron con la realización de deducciones adquiridas a partir de la evaluación de la fiabilidad correspondiente a las correlaciones de las variables estudiadas junto a sus dimensiones. Asimismo, al tener muy presente la hipótesis general y las específicas, se alcanzó la prueba que posibilita la revisión de la normalidad de los datos y nos orienta sobre qué modelo estadístico elegir en el desarrollo de la investigación.

4.2.1. Prueba de Normalidad

Dentro de esta prueba se contrastó la distribución acumulativa y empírica de todos los valores que comprenden a la muestra, considerando una distribución esperada, basándonos en el hecho de que los datos fuesen normales. Además, cuando se observe

una diferencia muy grande, se procede al rechazo de la hipótesis nula de normalidad de la población, se incluyó el siguiente criterio de rechazo:

i) Se ha establecido que la significancia es 5% ó 0.05.

ii) Si se obtiene un valor p que sobrepase a 0.05 es señal inequívoca que se tiene una es una distribución normal.

iii) Cuando el valor p sea inferior a 0.05 la distribución probabilística no corresponde a una normal por lo que, dada la naturaleza discreta de los datos obtenidos, se tiene una distribución no paramétrica.

Tabla 14

Prueba de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Motivación	,184	48	,001
Variable 2: Desempeño laboral	,191	48	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS v.25

Interpretación:

Se puede observan en la tabla 14, que para comprobar la normalidad de los datos de las variables motivación y desempeño laboral, se procesaron los datos recopilados, teniendo presente eso se asumió que el valor de los grados de libertad analizada fue igual a 48, el mismo que al ser menor a 50, nos indicó que la prueba correspondiente para evaluar la normalidad de los datos, viene a ser el estadístico de Shapiro-Wilk, por medio de la cual se obtuvo que el valor de significancia para ambas variables es 0,001, y al ser menor que 0,05, proceder al rechazo de la hipótesis nula de normalidad y se optó por aceptar que las variables utilizadas en la presente investigación siguen una distribución no paramétrica.

Por otra parte, para la prueba de hipótesis que corrobore una posible relación entre las variables, se usó al coeficiente de correlación Rho Spearman, dado que nos basamos en el pensamiento que sostienen Hernández, Fernández y Baptista (2014), quienes sostienen que “el Coeficiente Rho de Spearman es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal; los individuos o unidades de la muestra pueden ordenarse por rangos” (p.322)

Tabla 15

Interpretación de los valores del coeficiente de Rho Spearman

Valor del coeficiente Rho (ρ) de Spearman	Nivel de correlación
-1	Negativa perfecta
-0.9 ≤ ρ ≤ -0.99	Negativa muy alta
-0.7 ≤ ρ ≤ -0.89	Negativa alta
-0.4 ≤ ρ ≤ -0.69	Negativa moderada
-0.2 ≤ ρ ≤ -0.39	Negativa baja
-0.01 ≤ ρ ≤ -0.19	Negativa muy baja
0	Nula
0.01 ≤ ρ ≤ 0.19	Positiva muy baja
0.2 ≤ ρ ≤ 0.39	Positiva baja
0.4 ≤ ρ ≤ 0.69	Positiva moderada
0.7 ≤ ρ ≤ 0.89	Positiva alta
0.9 ≤ ρ ≤ 0.99	Positiva muy alta
1	Positiva perfecta

Fuente: Hernández et al., 2014

4.3. Contraste de Hipótesis

4.3.1. Contraste de la Hipótesis General

H_0: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022.

H_1: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022.

Tabla 16

Grado correlacional y nivel empírico de significancia entre la Variable 1: Motivación y la Variable 2: Desempeño Laboral.

Correlaciones				
			Motivación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,816**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	48	48
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,816**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	48	48

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.25

Interpretación:

De los resultados mostrados en la tabla 16, se observar que se obtuvo un valor p=0,001, por lo que al ser esta cantidad inferior a 0,05, permitió rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar como válida a la hipótesis alterna (H1), dado que de esta manera se evidenció una relación significativa entre la variable motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022. Por otro lado, en el análisis de correlación Rho de Spearman se obtuvo un Rho=0,816, indicándonos así la existencia de una correlación positiva y alta entre las variables investigadas.

4.3.2. Contraste de la Hipótesis Especifica 1

H_0: No existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022.

H_1: Existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022.

Tabla 17

Grado correlacional y nivel de significancia entre la Dimensión 1: Motivación Extrínseca y la Variable 2: Desempeño Laboral

Correlaciones				
			Motivación Extrínseca	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación Extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,725
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	48	48
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,725	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	48	48

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.25

Interpretación:

Según los datos evidenciados en la tabla 17, se observar que se obtuvo un valor p=0,001, por lo que al ser esta cantidad inferior a 0,05, permitió rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar como válida a la hipótesis alterna (H1), dado que de esta manera se evidenció una relación significativa entre la primera dimensión de la variable 1: motivación extrínseca y la variable 2: desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022. Por otro lado, en el análisis de correlación Rho de

Spearman se obtuvo un Rho=0,725, indicándonos así la existencia de una correlación positiva y alta entre la dimensión y variable investigadas.

4.3.3. Contraste de la Hipótesis Especifica 2

H_0: No existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022.

H_1: Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022.

Tabla 18

Grado correlacional y nivel de significancia entre la Dimensión 2: Motivación intrínseca y la variable 2: Desempeño laboral

Correlaciones				
			Motivación Intrínseca	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación Intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,711
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	48	48
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,711	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	48	48

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.25

Interpretación:

Referente a los resultados que se reflejaron en la tabla 18, se observar que se obtuvo un valor p=0,001, por lo que al ser esta cantidad inferior a 0,05, permitió rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar como válida a la hipótesis alterna (H_1), dado que de esta manera se evidenció una relación significativa entre la segunda dimensión de la variable 1: motivación intrínseca y la variable 2: desempeño laboral de los trabajadores de la

Importadora Yucra S. A.C., 2022. Por otro lado, en el análisis de correlación Rho de Spearman se obtuvo un Rho=0,711, indicándonos así la existencia de una correlación positiva y alta entre la dimensión y la variable investigadas.

4.3.4. Contraste de la Hipótesis Especifica 3

H_0: No existe una relación significativa ente la motivación trascedente y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022.

H_1: Existe una relación significativa ente la motivación trascedente y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022.

Tabla 19:

Grado correlacional y nivel de significancia entre la Dimensión 3: Motivación Trascedente y la Variable 2: Desempeño laboral

Correlaciones

			Motivación Trascedente	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación Trascedente	Coeficiente de correlación	1,000	,712
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	48	48
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,712	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	48	48

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia en base al software SPSS v.25

Interpretación:

A partir de la tabla 19, se observar que se obtuvo un valor p=0,001, por lo que al ser esta cantidad inferior a 0,05, permitió rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar como válida a la hipótesis alterna (H1), dado que de esta manera se evidenció una relación significativa entre la tercera dimensión de la variable 1: motivación trascedente y la variable 2: el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S.

A.C., 2022. Por otro lado, en el análisis de correlación Rho de Spearman se obtuvo un Rho=0,712, indicándonos así la existencia de una correlación positiva y alta entre la dimensión y la variable investigadas.

4.4. Discusión de resultados

Con respecto al objetivo general determinar el tipo de relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022; la encuesta fue dirigida a los 48 trabajadores de la importadora Yucra S.A.C. Gracias a la encuesta se obtuvo como resultado el valor del coeficiente de Rho Spearman igual a 0.816, fortaleciendo y asegurando la existencia de una correlación positiva y alta entre las variables, siendo este un resultado similar al hallado por Villanueva (2022) quien en su tesis titulada “Motivación y Desempeño laboral en los colaboradores de una Cooperativa de Ahorro y Crédito, Surquillo”, donde se tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una Cooperativa de Ahorro y Crédito, Surquillo. Donde se determinó y constató teniendo como resultado un coeficiente de correlación de 0,785 y una significancia obtenida que fue de 0.000, lo que nos permitió concluir que existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una Cooperativa de Ahorro y Crédito, Surquillo. También tenemos un resultado similar de Huamán (2018) quien nos habla en su tesis “Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco”, donde se obtuvo como objetivo general determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral en trabajadores asistenciales, en base a dos dimensiones de la motivación. Donde se determinó y constató teniendo como resultado un coeficiente de correlación para las motivaciones 0.674 y desempeño laboral de 0.921 y un nivel de significancia de ,001, donde nos permite concluir que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa.

Respecto al primer objetivo específico, cuyo determinar el tipo de relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra

S. A.C., 2022. Los resultados obtenidos en la encuesta a los 48 trabajadores de la importadora Yucra S.A.C, se obtuvo un valor de significancia y del coeficiente de Rho Spearman equivalente a 0.725, evidenciado de tal manera la correlación significativa positiva que a su vez es considerada como una correlación alta entre la primera dimensión: motivación extrínseca y la segunda variables: desempeño laboral; un resultado semejante lo obtuvo Torres y Quijaite (2019) quien en su tesis titulada “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa de Transporte Leonel SAC, Santa Anita-2018”, donde se tuvo como objetivo determinar como la motivación se relaciona con el desempeño laboral en la Empresa de Transporte Leonel SAC, Santa Anita-2018. Donde la población estuvo conformada por 30 trabajadores, donde se determinó y constató teniendo como resultado un coeficiente de correlación de 0,815 y una significancia obtenida que fue de 0.049, lo que nos permitió concluir que existe relación positiva entre la motivación y el desempeño de los trabajadores. Tenemos a Vagas (2018) lo cual en su tesis titulada “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016”, tuvo como objetivo primordial determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en los trabajadores, donde la encuesta fue de 63 personas donde se determinó y constató teniendo como resultado 0,535 indicando que hay una relación positiva moderada entre ambas variables. Por lo que se concluye que existe relación entre motivación y desempeño laboral.

En relación el segundo objetivo el cual determinar el tipo de relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022. Resultados obtenidos en la encuesta a los 48 trabajadores de la importadora Yucra S.A.C, se obtuvo un valor de significancia y del coeficiente de Rho Spearman equivalente a 0.711, demostrando de tal manera la existencia de una correlación significativa positiva que a su vez es considerada como una correlación alta entre la segunda dimensión: motivación intrínseca y la segunda variable: desempeño laboral. Resultado que se compara al de Terrones (2022) quien en su tesis titulada “*Motivación y desempeño laboral de los*

trabajadores del Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca", donde se tuvo como objetivo analizar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. Donde la población estuvo conformada por 69 trabajadores pertenecientes al establecimiento de salud integral Huarmaca, donde se determinó y constató teniendo como resultado un coeficiente de correlación de 0,747 y una significancia obtenida que fue de 0.001, lo que nos permitió concluir que existe incidencia de las variables motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. Quien a su vez tenemos a Vicente y Linares (2022) en su tesis "La motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de la corte superior de justicia de Ucayali", tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2022. Donde se determinó y constató teniendo como resultado el valor de correlación Rho de Spearman de 0,908 y una significancia de ,000, teniendo como conclusión que la motivación laboral significativamente se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ucayali.

Para finalizar tenemos al tercer objetivo específico, que fue determinar el tipo de relación entre la motivación trascedente y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022. Enfatizando que los resultados obtenidos en la encuesta fueron gracias a los los 48 trabajadores de la importadora Yucra S.A.C, se obtuvo un valor de significancia y del coeficiente de Rho Spearman equivalente a 0.712, indicando la existencia de una correlación significativa positiva que a su vez es considerada como una correlación alta entre la tercera dimensión: motivación trascedente y la segunda variable: desempeño laboral, cuyo resultado es comparable al de Huallpamaita (2018) quien en su tesis titulada "Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018", donde se tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018. Donde la población estuvo conformada por 30 trabajadores de

la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018, donde se determinó y constató teniendo como resultado un coeficiente de correlación de 0,762 y una significancia obtenida que fue de 0.000, lo que nos permitió concluir que existe relación positiva entre existe correlación entre las variables Motivación Laboral y Desempeño Laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018. Y como resultado opuesto al de la investigación tenemos al de Moya, Simón y Zegarra (2019) en su tesis “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del gobierno regional de Ucayali, Sede Central 2017”, tuvo como principal objetivo determinar la relación de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2017. Donde se determinó y constató como resultado de significancia es 0.900, superior al valor establecido 0.05. Por lo que concluimos existe una relación positiva muy baja y no significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2017.

CONCLUSIONES

- Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022. Esta conclusión encuentra un sustento en el valor de Rho Spearman obtenido, el cual evidencia tener una correlación positiva y alta, dado que dicho valor fue de 0,816, lo que a su vez se interpreta para nuestro caso, la motivación que tienen la empresa en el desempeño laboral. Además, para poder garantizar que la correlación encontrada se trate de una significativa, nos apoyamos en el valor p, siendo este igual a 0,001, lo que afirma la existencia de una influencia significativa.

- Existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022. Esta conclusión encuentra un sustento en el valor de Rho Spearman obtenido, el cual evidencia tener una correlación positiva y alta, dado que dicho valor fue de 0,725, lo que a su vez se interpreta para nuestro caso, la influencia que tienen la motivación extrínseca sobre el desempeño laboral. Además, para poder garantizar que la correlación encontrada se trate de una significativa, nos apoyamos en el valor p, siendo este igual a 0,001, lo que afirma la existencia de una influencia significativa.
- Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022. Esta conclusión encuentra un sustento en el valor de Rho Spearman obtenido, el cual evidencia tener una correlación positiva y alta, dado que dicho valor fue de 0,711, lo que a su vez se interpreta para nuestro caso, la influencia que tienen la motivación intrínseca sobre el desempeño laboral. Además, para poder garantizar que la correlación encontrada se trate de una significativa, nos apoyamos en el valor p, siendo este igual a 0,001, lo que afirma la existencia de una influencia significativa.

- Existe una relación significativa ente la motivación trascedente y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022. Esta conclusión encuentra un sustento en el valor de Rho Spearman obtenido, el cual evidencia tener una correlación positiva y alta, dado que dicho valor fue de 0,712, lo que a su vez se interpreta para nuestro caso, la influencia que tienen la motivación trascedente sobre el desempeño laboral. Además, para poder garantizar que la correlación encontrada se trate de una significativa, nos apoyamos en el valor p, siendo este igual a 0,001, lo que afirma la existencia de una influencia significativa.

SUGERENCIAS

- Se recomienda a la comunidad científica realizar una ampliación de la investigación, de manera que esta incluya el análisis de otros temas que se encuentran relacionado o influenciado por la motivación, tales como la motivación extrínseca, la motivación intrínseca, la motivación trascedente, entre otros. De manera que se pueda obtener un panorama claro de la presencia de la motivación en el mundo actual.

- Se recomienda a la comunidad científica efectuar un estudio estadístico, el mismo que se centre en la investigación de los medios que utiliza la empresa para la motivación extrínseca, de modo que se puedan plasmar tablas y gráficos que ayuden a visualizar que tanto cambiaron los estímulos y el ámbito de trabajo o qué otros medios se incluyeron actualmente como parte del desempeño laboral.

- Se recomienda a la comunidad científica desarrollar un estudio de carácter documental, para que de este modo se pueda recolectar y analizar los casos sobre la motivación intrínseca que sufrió la empresa, para así obtener información valiosa que refleje cuales fueron los problemas o errores que cometieron, los cuales causaron consecuencias negativas en el desempeño laboral.

- Se recomienda a la comunidad científica ampliar el tiempo del estudio, para que se pueda contar con información no solo de un periodo corto, sino que se cuente con una un periodo de alrededor de 7 años, para así obtener una perspectiva precisa sobre los cambios en la comunicación de la empresa a utilizar el desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Araque, E. (2022). *La motivación y el rendimiento laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Virgen del Cisne del Cantón la Maná, año 2021.* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Cotopaxi]. http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/8670

Arias, F. (2006). Introducción a la técnica de investigación en ciencias de la administración y del comportamiento, 3era ed. México Editorial Trillas. https://dokumen.pub/introduccion-a-la-tecnica-de-investigacion-en-ciencias-de-la-administracion-y-del-comportamiento.html

Arias, G. y Covinos, M. (2021). El Diseño y la metodología de la investigación. Colombia Editorial Enfoque Consulting EIRL. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf

Bayser, S. (2023). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología,* 2(1). https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109077

Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business, 3(1),* 75-103. https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/download/398/740/1812

Bobadilla, J. (2020). *Papel de la motivación extrínseca e intrínseca en los estudiantes durante el proceso de enseñanza-aprendizaje de las ciencias naturales.* [Tesis de pregrado, Universidad Distrital Francisco José de Caldas]. https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/25827/BobadillaGonzalezJuliethTatiana2020.pdf?sequence=6&isAllowed=y

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. *Universidad y*

sociedad, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300385&script=sci_arttext

Carranza, M. (2018). *Evaluación de la motivación y su contribución a la satisfacción laboral del personal en la cooperativa ahorro-crédito "Lucha Campesina" Cantón Cumandá*. [Tesis de pregrado, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí]. http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/784

Cenepo, A. & Gonzalez, A. (2023). Motivación y desempeño en colaboradores empresariales. *Revista De Investigación De Estudiantes De Psicología, 1*(1), 30–39. https://doi.org/10.18050/jang.1.1.2023.3

Chávez, B. (2022). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Curimana – Padre Abad, año 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5732/B9_2022_UNU_ADMINISTRACION_T_2022_BERY_CHAVEZ_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones.* (9na ed.). México, D.F.: McGraw Hill Educación. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Chiavenato, I. (2017) Administración de recursos humanos (10th Edition). McGraw-Hill Interamericana. https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=8104

Chóez, M., & Vélez, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento, 6*(4), 88-107. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977

Clavijo, D., Guerra, D. y Yáñez, D. (2014). Método, metodología y técnicas de la investigación aplicada al derecho. México Editorial Ibáñez. https://fui.corteconstitucional.gov.co/doc/pub/31-08-2017_7b9061_60327073.pdf

Cortés, L. (2014). Conocimiento, poder, comunicación y su relación con el ordenamiento territorial Orbis. *Revista Científica Ciencias Humanas, 10(28),* 134-148. https://www.redalyc.org/pdf/709/70930408008.pdf

Dávila, K. (2022). *La motivación y el desempeño laboral en la empresa ejecutores y consultores EIRL, año 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali] http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5616/B8_2022_UNU_ADMINISTACION_2022_T_KARINA_DAVILA_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Delsol. (2024). Retroalimentación. Obtenido de https://www.sdelsol.com/glosario/retroalimentacion/#:~:text=En%20definitiva%2C%20la%20retroalimentaci%C3%B3n%20o,del%20funcionamiento%20de%20un%20sistema.

Dolores, E., Salazar J., & Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo, 13*(26). https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478

Drago, D. (2020) *Diseño e implementación de programa de reconocimiento para una empresa del sector de energía*. [Tesis de pregrado, Universidad de Piura]. https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/2fc72ecf-b008-490a-abe5-013a2a1c0b45/content

Fernández, G. (2023). Los conceptos de Seguridad Ciudadana y Seguridad Humana. Obtenido de https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/34315/2/GRID_GF_Seguridad_Humana_y_Seguridad_Ciudadana.pdf

Gonzales, E., López, J. y Cabral, R. (2019). Relación entre productividad laboral y remuneraciones. *CEPAL, (197*). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47894/1/S2200376_es.pdf

Gonzales, R. (2020). *Influencia de los incentivos laborales en la motivación del colaborador de la distribuidora sipan distribuciones*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. http://hdl.handle.net/20.500.12423/2720

Hernández, J. y Miranda, J. (2019). Participación ciudadana y el desempeño de los gobiernos subnacionales: una revisión bibliográfica. Revista del CLAD Reforma y Democracia, (75). https://www.redalyc.org/journal/3575/357565037004/html/

Huallpamaita, V. (2018). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018.* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/34424

Huamán, M. (2018). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37187/huaman_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y

INDEED. (2023). Tipos de ascensos en una empresa. Obtenido de https://www.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/tipos-ascensos-empresa#:~:text=Un%20ascenso%20o%20promoci%C3%B3n%20laboral%20es%20un%20proceso%20a%20trav%C3%A9s,incluso%20un%20salario%20m%C3%A1s%20alto.

Manjarrez, N. (2019). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad, 11(5),* 359-365. http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf

Manjarrez, N., Boza, J., Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000100359&script=sci_arttext&tlng=en

Meza, A. (2013). Estrategias de aprendizaje. Definiciones, clasificaciones e instrumento de medición. Revista Propósitos y Representaciones, 8(2), 193 – 212. https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/48

Montilla, L., Sánchez, K. y Delgado, J. (2021). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015 – 2016. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(2),* 1679-1700. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/376/474

Moya, F., Simón, A. y Zegarra, C. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del gobierno regional de Ucayali, Sede Central 2017.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4240/000004191T-ADMINISTRACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morales, A. (2024). Qué es el Proceso de Comunicación. Obtenido de https://www.significados.com/proceso-de-comunicacion/

Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R., & Carhuancho, I. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal, 6*(1), 162–176. https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455

Parrales, J., Villao, J., & Pisco, G. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Domino De Las Ciencias, 8*(1), 177–186. https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2565

Perez Machacuay , J. (2020). Características motivacionales basada en la teoría de VROOM y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Puerto Bermúdez, Oxapampa. Universidad Nacional Agraria de la Selva. Obtenido de https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/1964/TS_JMPM_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pineda, J., Salazar, L. y Zaragoza, W. (2023). Desempeño laboral: *revisión literaria. Commercium Plus,* 1(5). https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/1590

Real Academia Española, R. (2024). Premio . Obtenido de https://dle.rae.es/premiaci%C3%B3n

Rodríguez, A. y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista escuela de administración de negocios, 8(2), 1 - 26. https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf

Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN, (87),* 79-101. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200079

Rodríguez, I. (2020). Justicia. Obtenido de https://www.lasexta.com/diccionarios/politico/justicia_202002215e5506890cf2547d2a338169.html

Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar,* 5(3), 3805-3823. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564

Sánchez, L. (2023). Motivación trascendente. Obtenido de https://emprendepyme.net/motivacion-trascendente.html

Suárez, R. (2018). Reflexiones sobre el concepto de innovación. *Revista San Gregorio, (24),* 120-131. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6839735.pdf

Terrones, S. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/78291

Torres, J., Quijaite, P. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa de Transporte Leonel SAC, Santa Anita-2018.* [Tesis de pregrado, Universidad María Auxiliadora]. https://hdl.handle.net/20.500.12970/197

Torres, W., Torres, C., Seijas, J., Rengifo, R. y Martell, K. (2021). Motivación y desempeño laboral proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(1),* 593. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/260/342

Vargas, C. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016.* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14412/Quispe_VCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velasco, M. (2021). Igualdad vs Equidad: cuál es la diferencia y por qué es importante entenderla. Obtenido de https://www.idealist.org/es/accion/igualdad-vs-equidad-diferencia-por-que-importante-entenderla

Vicente, L. y Linares, D. (2022). *La motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de la corte superior de justicia de Ucayali*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali].

http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5852/B10_2022_UNU_ADMINISTRACION_2022_T_LUCERO_VICENTE_ET_AL_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villanueva, M. (2022). *Motivación y Desempeño laboral en los colaboradores de una Cooperativa de Ahorro y Crédito, Surquillo.* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/98960

ANEXOS

Anexo N° 1

Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable1	"Es el deseo o voluntad que tiene una persona para esforzarse, esto se define como un conjunto de fuerzas energéticas entrelazadas con el estado anímico que se originan dentro de los individuos en relación con el entorno cultural, social y organizacional de cada persona" (Ruiz, et. al, 2021).	"Es un componente psicológico que determina su proceder y actuación. Para lograr un desempeño optimo se requiere buscar formas de motivación con el fin de lograr fines productivos compensados con el estado anímico de la persona". (Bohórquez, et. al, 2020)	**Motivación Extrínseca**	Premios	Ordinal
Motivación				Compensación	
				Incentivos	
				Buen salario	
			Motivación Intrínseca	Capacitaciones	
				Seguridad	
				Innovación	
			Motivación Trascedente	Comunicación	
				Justicia y equidad	
				Retroalimentación	
				Seguridad familiar	
Variable2	"Es la calidad del trabajo de cada empleador que aporta a sus tareas diarias desarrolladas dentro de su vida profesional, se determina como la manera en la que una persona se desenvuelve en su rol de manera eficiente" (Bayser, 2023)	"A nivel organizacional el desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimento de las metas estratégicas a nivel individual, estas evaluaciones u observaciones también detectan las necesidades de capacitación y desarrollo ya que identifican con precisión las habilidades y competencias de los trabajadores" (Manjarrez, Boza y Mendoza, 2020)	**Desempeño con la participación en las decisiones**	Participación en las decisiones del área	Ordinal
Desempeño laboral				Participación en las decisiones	
				Igualdad y justicia	
			Desempeño con el trabajo	Oportunidad que ofrece su trabajo	
				Satisfacción que produce	
				Objetivos y metas que debe alcanzar	
			Desempeño con el reconocimiento	Oportunidades de ascenso	
				Oportunidades de capacitación que le ofrece la institución	
				El salario que usted recibe	

Anexo N° 2

Matriz de Consistencia

<table>
<tr><th colspan="5">MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA IMPORTADORA YUCRA S.A.C., 2022</th></tr>
<tr><th>PROBLEMAS</th><th>OBJETIVOS</th><th>HIPÓTESIS</th><th>VARIABLES</th><th>METODOLOGÍA</th></tr>
<tr><td>PROBLEMA GENERAL</td><td>OBJETIVO GENERAL</td><td>HIPÓTESIS GENERAL</td><td>VARIABLE 1</td><td>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada (Clavijo, et. al, 2014)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">¿Cómo se relaciona la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022?</td><td rowspan="2">Determinar el tipo de relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022.</td><td rowspan="2">Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022.</td><td rowspan="4">MOTIVACIÓN</td><td>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Correlacional (Clavijo, et. al, 2014)</td></tr>
<tr><td>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Hipotético deductivo (Rodríguez y Pérez, 2017)</td></tr>
<tr><td>PROBLEMA ESPECÍFICO N° 1</td><td>OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1</td><td>HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 1</td><td rowspan="2">DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental (Arias y Covinos,2021)</td></tr>
<tr><td>¿Cuál es el tipo de relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S.A.C., 2022?</td><td>Determinar el tipo de relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022.</td><td>Existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022.</td><td>VARIABLE 2</td><td>POBLACIÓN Y MUESTRA</td></tr>
<tr><td>PROBLEMA ESPECÍFICO N° 2</td><td>OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2</td><td>HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 2</td><td rowspan="5">DESEMPEÑO LABORAL</td><td rowspan="2">Población: Todos los trabajadores de la importadora Yucra S.A.C, que son 48 empleados. (N=48)
Muestra: Debido a que la población es pequeña y finita se consideró como muestra a todos los integrantes de la población. (N=48)</td></tr>
<tr><td>¿Qué tipo de relación existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022?</td><td>Determinar el tipo de relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022.</td><td>Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022.</td></tr>
<tr><td>PROBLEMA ESPECÍFICO N° 3</td><td>OBJETIVO ESPECÍFICO N° 3</td><td>HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 3</td><td>TÉCNICA: Encuesta</td></tr>
<tr><td>¿Cuál es el tipo de relación que existe entre la motivación trascedente y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022?</td><td>Determinar el tipo de relación entre la motivación trascedente y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022.</td><td>Existe una relación significativa ente la motivación trascedente y el desempeño laboral de los trabajadores de la Importadora Yucra S. A.C., 2022.</td><td>INSTRUMENTO: Dos cuestionarios de 18 preguntas para cada variable.</td></tr>
</table>

Anexo N° 3

Instrumento de recolección de datos

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA IMPORTADORA YUCRA S.A.C, 2022

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 1: MOTIVACIÓN

Fecha: ____ Encuestador: ____ N° ____

Instrucciones: En las siguientes preguntas, sírvase responder marcando, con un aspa, un numeral entre el 1 y el 5, siendo equivalente a:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

PREGUNTAS ESPECIFICAS					
ÍTEMS	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
INDICADOR: Premios					
P1. ¿Considera que la empresa lo premia por su desarrollo en la entidad?					
P2. ¿La empresa siempre le reconoce y la motiva, cuando logra sobresalir en su desempeño?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
INDICADOR: Compensaciones					
P3. ¿La empresa brinda incentivos tangibles e intangibles para su desarrollo?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
P4. ¿Usted se siente satisfecho con las compensaciones que recibe en la empresa?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
INDICADOR: Incentivos					
P5. ¿Cree que exista un plan establecido por la empresa, el cual emplea para hacer la entregar de los incentivos a sus trabajadores?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
P6. ¿Los incentivos que la empresa le paga, van acorde al mercado considerando las horas extras que realiza en su trabajo?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
INDICADOR: Capacitaciones					
P7. ¿La empresa realiza capacitaciones y charlas motivacionales que le permitan desempeñarse mejor y con más confianza?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
P8. ¿La entidad opta como primera opción capacitarlo o corregirlo si nota algún error en du desempeño en el trabajo?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
INDICADOR: Seguridad					
P9. ¿Siente que su capacidad laboral es adecuada para el puesto en el que se desempeña?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
P10. ¿Existe un buen clima laboral que lo motiva a desarrollarse en la entidad con facilidad y seguridad?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**

P11. ¿Considera la permanencia de su puesto laboral de carácter estable?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
INDICADOR: Innovación	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
P12. ¿Considera que la empresa busca una manera innovadora al momento de motivar a sus trabajadores?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
INDICADOR: Comunicación					
P13. ¿ Ante algún percance, tiene iniciativa de resolver los problemas oportunamente?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
P14. ¿ Cuándo siente que la proyección tomada está erraras o podrían mejorar, tiene la libertad de comunicar iniciativa de cambio?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
INDICADOR: Justicia y equidad					
P15. ¿Su perfil profesional y competencias laborales corresponden al perfil del puesto en el que se desempeña?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
P16. ¿Hace uso racional de los recursos para realizar las actividades en su puesto laboral?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
INDICADOR: Retroalimentación					
P17. ¿Las evaluaciones que le realizan son constantes y siempre tiene una retroalimentación para mejorar cada día?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
P18. ¿Siente que la empresa, ayuda en su crecimiento personal?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA IMPORTADORESA YUCRA S.A.C, 2022

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Fecha: ____ Encuestador: ____ N° ____

Instrucciones: En las siguientes preguntas, sírvase responder marcando, con un aspa, un numeral entre el 1 y el 5, siendo equivalente a:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

PREGUNTAS ESPECIFICAS					
ÍTEMS	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
INDICADOR: Participación en las decisiones de área					
P19. ¿En el área donde se desempeña, puede tomar decisiones propias sin tener que consultar a sus jefes?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
P20. ¿En su área se toma la opinión de todos los trabajadores?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
INDICADOR: Participación en las decisiones					
P21. ¿Cuándo usted tiene alguna sugerencia o idea innovadora, la empresa la toma en cuenta y la considera oportunamente?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
P22. ¿Tiene la confianza de participar y brindar sus ideas al momento de tomar una decisión en la empresa?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
INDICADOR: Igualdad y justicia					
P23. ¿Existe igualdad y justicia para todos los trabajadores en la empresa?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
INDICADOR: Oportunidad que ofrece su trabajo					
P24. ¿La empresa le permite especializarse en su área o línea de carrera?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
P25. ¿ La organización cuenta con una línea de carrera profesional meritocrática?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
INDICADOR: Satisfacción que produce					
P26. ¿Se siente satisfecho con el trabajo y función que realiza dentro de la empresa?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
P27. ¿Considera que usted desempeña un trabajo eficiente?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
INDICADOR: Objetivos y metas que debe alcanzar					
P28. ¿ Los retos que le encomiendan en la empresa son alcanzables e intenta lograrlos?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
P29. ¿La empresa le brinda las facilidades que usted necesita para cumplir los objetivos y metas propuestos?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**

INDICADOR: Oportunidades de ascenso					
P30. ¿La empresa reconoce el trabajo de los trabajadores y les brinda un ascenso por ello?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
P31. ¿Considera que las oportunidades de ascenso se dan de manera igualitaria en la empresa?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
INDICADOR: Oportunidades de capacitación que la institución ofrece					
P32. ¿La empresa le brinda oportunidades de capacitación con especialistas?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
P33. ¿La empresa promueve la innovación y capacitación a sus trabajadores de manera regular?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
INDICADOR: El salario que usted recibe					
P34. ¿Se siente satisfecho con su salario?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
P35. ¿Considera que el salario que usted recibe es el justo con el desempeño que realiza en la empresa?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
P36. ¿Ha presentado inquietudes sobre el monto de su salario?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**

Muchas gracias

Anexo N° 4

Validación del instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): PARDO HIDALGO, CLEMENTE

1.2. Grado Académico / Profesión: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN Y GOBERNABILIDAD / ADMINISTRADOR

1.3. Institución donde labora / cargo: UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI / DOCENTE

1.4. Denominación del instrumento: CUESTIONARIO

1.5. Título de la investigación: LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA IMPORTADORA YUCRA S.A.C., 2022

1.6. Autores del instrumento: LUZ MILENI MAS DELGADO y CHRISTIAN FRANCHINI AHUANARI

II. VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes a la variable: VARIABLE 1: MOTIVACIÓN

N° de ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1.1: Extrínseca							
1	✓		✓		✓		
2	✓		✓		✓		
3	✓		✓		✓		
4	✓		✓		✓		
5	✓		✓		✓		
6	✓		✓		✓		

Dimensión 1.2: **Intrínseca**							
7	✓		✓		✓		
8	✓		✓		✓		
9	✓		✓		✓		
10	✓		✓		✓		
11	✓		✓		✓		
12	✓		✓		✓		
Dimensión 1.3: **Trascendente**							
13	✓		✓		✓		
14	✓		✓		✓		
15	✓		✓		✓		
16	✓		✓		✓		
17	✓		✓		✓		
18	✓		✓		✓		

Ítems correspondientes a la variable: **VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL**

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 2.1: Desempeño con la participación en las decisiones							
19	✓		✓		✓		
20	✓		✓		✓		
21	✓		✓		✓		
22	✓		✓		✓		
23	✓		✓		✓		
24	✓		✓		✓		

Dimensión 2.2: Desempeño con el trabajo							
25	✓		✓		✓		
26	✓		✓		✓		
27	✓		✓		✓		
28	✓		✓		✓		
29	✓		✓		✓		
30	✓		✓		✓		
Dimensión 2.3: Desempeño con el reconocimiento							
31	✓		✓		✓		
32	✓		✓		✓		
33	✓		✓		✓		
34	✓		✓		✓		
35	✓		✓		✓		
36	✓		✓		✓		

Otras observaciones generales:



PARDO HIDALGO, CLEMENTE
DNI N° **00093500**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): NAVARRO JANAMPA, FÉLIX

1.2. Grado Académico / Profesión: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN / ADMINISTRADOR

1.3. Institución donde labora / cargo: UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI / DOCENTE

1.4. Denominación del instrumento: CUESTIONARIO

1.5. Título de la investigación: LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA IMPORTADORA YUCRA S.A.C., 2022

1.6. Autores del instrumento: LUZ MILENI MAS DELGADO y CHRISTIAN FRANCHINI AHUANARI

II. VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes a la variable: VARIABLE 1: MOTIVACIÓN

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1.1: **Extrínseca**							
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X		X		X		
4	X		X		X		
5	X		X		X		
6	X		X		X		
Dimensión 1.2: **Intrínseca**							
7	X		X		X		
8	X		X		X		

9	X		X		X		
10	X		X		X		
11	X		X		X		
12	X		X		X		
Dimensión 1.3: **Trascendente**							
13	X		X		X		
14	X		X		X		
15	X		X		X		
16	X		X		X		
17	X		X		X		
18	X		X		X		

Ítems correspondientes a la variable: **VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL**

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
Dimensión 2.1: Desempeño con la participación en las decisiones							
19	X		X		X		
20	X		X		X		
21	X		X		X		
22	X		X		X		
23	X		X		X		
24	X		X		X		
Dimensión 2.2: Desempeño con el trabajo							
25	X		X		X		
26	X		X		X		
27	X		X		X		
28	X		X		X		
29	X		X		X		
30	X		X		X		

Dimensión 2.3: Desempeño con el reconocimiento							
31	X		X		X		
32	X		X		X		
33	X		X		X		
34	X		X		X		
35	X		X		X		
36	X		X		X		

Otras observaciones generales:

NAVARRO JANAMPA, FÉLIX
DNI N° 00109352

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.5. Apellidos y nombres del informante (Experto): RAMOS REÁTEGUI, MARCELO

1.6. Grado Académico / Profesión: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN / ECONOMISTA

1.7. Institución donde labora / cargo: UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI / DOCENTE

1.8. Denominación del instrumento: CUESTIONARIO

1.5. Título de la investigación: LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA IMPORTADORA YUCRA S.A.C., 2022

1.6. Autores del instrumento: LUZ MILENI MAS DELGADO y CHRISTIAN FRANCHINI AHUANARI

II. VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes a la variable: **VARIABLE 1: MOTIVACIÓN**

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	Si	NO	Si	NO	Si	NO	
Dimensión 1.1: **Extrínseca**							
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X		X		X		
4	X		X		X		
5	X		X		X		
6	X		X		X		

Dimensión 1.2: **intrínseca**							
7	X		X		X		
8	X		X		X		
9	X		X		X		
10	X		X		X		
11	X		X		X		
12	X		X		X		
Dimensión 1.3: **Trascendente**							
13	X		X		X		
14	X		X		X		
15	X		X		X		
16	X		X		X		
17	X		X		X		
18	X		X		X		

Ítems correspondientes a la variable: **VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL**

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	Si	NO	Si	NO	Si	NO	
Dimensión 2.1: Desempeño con la participación en las decisiones							
19	X		X		X		
20	X		X		X		
21	X		X		X		
22	X		X		X		
23	X		X		X		
24	X		X		X		

Dimensión 2.2: Desempeño con el trabajo							
25	X		X		X		
26	X		X		X		
27	X		X		X		
28	X		X		X		
29	X		X		X		
30	X		X		X		
Dimensión 2.3: Desempeño con el reconocimiento							
31	X		X		X		
32	X		X		X		
33	X		X		X		
34	X		X		X		
35	X		X		X		
36	X		X		X		

Otras observaciones generales:

RAMOS REÁTEGUI, MARCELO
DNI N° 00031846