

NOMBRE DEL TRABAJO

**TESIS-MOTIVACION\_DESEMPEÑO LABO  
RAL.docx**

RECUENTO DE PALABRAS

**16254 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**88205 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**90 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**4.7MB**

FECHA DE ENTREGA

**Aug 13, 2024 9:10 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Aug 13, 2024 9:11 AM GMT-5****● 16% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 16% Base de datos de Internet
- 1% Base de datos de publicaciones

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**Título**

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA  
EMPRESA FECOSUR S.A.C, JULIACA - 2024**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**AUTOR:**

Bach. CHUQUICALLATA CHIPANA YESICA JANET

**ASESOR:**

Mg. VICTOR ALFONSO LANDEO JULCARIMA

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

DESARROLLO Y GESTION EMPRESARIAL

**Huancayo – Perú**

**2024**

## **Dedicatoria**

Dedico mi trabajo de tesis en primer lugar a Dios por haberme permitido de realizar mis estudios y ahora en la presentación del informe de trabajo de investigación; a mi querida familia quienes son mi inspiración en el logro de mis metas.

## **Agradecimiento**

A mi familia, y a la plana docente de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales por todo el apoyo brindado a lo largo de mi formación, por los conocimientos y experiencias compartidas.

## **Página del jurado**

### Declaración de Autenticidad

Yo, Yesica Janet Chuquicallata Chipana, con DNI N.º 74652909, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes considerada en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Franklin Roosevelt, Facultad de Administración, Escuela Académico Profesional de Administración y Negocios Internacionales, declaro bajo juramento que toda la Documentación que acompaño en veraz y Auténtica. Asimismo, declaro también bajo juramento, que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Franklin Roosevelt.

Huancayo, 25 de mayo del 2024.



Yesica Janet Chuquicallata Chipana

---

DNI: 74652909

}

## CONTENIDO

Dedicatoria.....	2
Agradecimiento.....	3
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. MÉTODO.....	40
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	40
2.2. Población, muestra y muestreo.....	42
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	46
2.4. Procedimiento.....	47
2.5. Método de análisis de datos.....	47
2.6. Aspectos éticos de la investigación.....	48
2.7. Confiabilidad y validez de instrumentos.....	48
2.8. Procedimiento de tratamiento de datos.....	49
2.9. Diseño de contrastación hipótesis.....	50
2.10. Administración del proyecto.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
REFERENCIAS.....	68
ANEXOS.....	71

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C. ....	42
<b>Tabla 2:</b> Exclusión e inclusión.....	45
<b>Tabla 3:</b> Validación del Instrumento .....	49
<b>Tabla 4:</b> Estadísticas de fiabilidad .....	50
<b>Tabla 5:</b> Motivación.....	51
<b>Tabla 6:</b> Factor intrínseco .....	52
<b>Tabla 7:</b> Factor extrínseco.....	53
<b>Tabla 8:</b> Trascendental.....	54
<b>Tabla 9:</b> Desempeño Laboral.....	55
<b>Tabla 10:</b> Cooperación.....	56
<b>Tabla 11:</b> Calidad.....	57
<b>Tabla 12:</b> Confiabilidad .....	58
<b>Tabla 13:</b> Motivación y Desempeño laboral.....	59
<b>Tabla 14:</b> Factor intrínseco y Desempeño laboral .....	60
<b>Tabla 15:</b> Factor extrínseco y Desempeño laboral.....	61
<b>Tabla 16:</b> Trascendental y Desempeño laboral.....	62

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Diseño de investigación correlacional-descriptivo .....	40
<b>Figura 2:</b> Variable Motivación .....	51
<b>Figura 3:</b> Factor intrínseco.....	52
<b>Figura 4:</b> Factor extrínseco .....	53
<b>Figura 5:</b> Trascendental .....	54
<b>Figura 6:</b> Desempeño Laboral .....	55
<b>Figura 7:</b> Cooperación .....	56
<b>Figura 8:</b> Calidad .....	57
<b>Figura 9:</b> Confiabilidad.....	58

## INDICE DE ANEXO

<b>Anexo 1:</b> Matriz de consistencia .....	71
<b>Anexo 2:</b> Matriz de operacionalización.....	74
<b>Anexo 3:</b> Matriz de Operacionalización de variables.....	77
<b>Anexo 4:</b> Cuestionario .....	78
<b>Anexo 5:</b> Carta de Consentimiento de la empresa FECOSUR S.A.C.....	80
<b>Anexo 6:</b> Formato de validación de instrumentos.....	81
<b>Anexo 7:</b> Evidencias fotográficas.....	90

## Resumen

El presente trabajo de investigación titulado, la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C de Juliaca, Puno – 2024, es preciso indicar tuvo como objetivo general; identificar la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa mencionada, la metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo de tipo básica, el desarrollo de investigación fue correlacional, diseño no experimental. La población estudio estuvo conformada por 38 colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C, y la muestra fue conformada por 35 colaboradores; en el estudio se empleó la técnica de encuesta de elaboración propia y el instrumento aplicado fue el cuestionario, dicha instrumento fue validado a través de un grupo de juicio de expertos; así mismo se realizó la confiabilidad por el estadístico del alfa de Cronbach, obteniendo una fiabilidad de 0,703 siendo confiable a un nivel alto, el procedimiento para procesar se realizó con la herramienta de Microsoft Excel y el programa SPSS versión 27. Dando lugar a los resultados obtenidos al concluir el estudio demostró que la variable motivación y el desempeño laboral de los colaboradores tienen un coeficiente de Rho de Spearman de 0,335 y un valor  $p = (0,049)$ , siendo menor a 0,05 lo que indica que se acepta la hipótesis alterna, que se describe, que si existe relación directa entre ambas variables y se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, la investigación se terminó concluyendo que si <sup>2</sup> existe relación directa entre motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C de Juliaca, Puno – 2024.

**Palabras clave:** Motivación y Desempeño Laboral

## Abstrac

The present research work entitled, motivation and work performance of the employees of the company FECOSUR S.A.C of Juliaca, Puno - 2024, it is necessary to indicate, had as its general objective; identify the motivation and work performance of the collaborators of the aforementioned company, the methodology used was a basic quantitative approach, the research development was correlational, non-experimental design. The study population was made up of 38 employees of the company FECOSUR S.A.C, and the sample was made up of 35 employees; In the study, the self-developed survey technique was used and the instrument applied was the questionnaire, this instrument was validated through a judgment group of experts; Likewise, the reliability was carried out using the Cronbach's alpha statistic, obtaining a reliability of 0.703, being reliable at a high level. The processing procedure was carried out with the Microsoft Excel tool and the SPSS version 27 program. Giving rise to the results obtained at the conclusion of the study showed that the motivation variable and the work performance of the collaborators have a Spearman's Rho coefficient of 0.335 and a p value = (0.049), being less than 0.05, which indicates that the alternative hypothesis is accepted, which is described, that there is a direct relationship between both variables and the null hypothesis is rejected. Therefore, the investigation concluded that there is a direct relationship between motivation and the work performance of the employees of the company FECOSUR S.A.C of Juliaca, Puno – 2024.

**Keywords:** Motivation and Work Performance

## I. INTRODUCCIÓN

En este estudio, investigare sobre motivación y desempeño laboral de los empleados dentro de una empresa comercial. Asimismo, se menciona lo siguiente:

A nivel internacional, la motivación y el desempeño laboral de los empleados son cuestiones que afectan a diversas <sup>3</sup> organizaciones gubernamentales y administraciones públicas en todo el mundo. La cultura organizacional desempeña un papel fundamental en esta dinámica, dado a que sus valores y normas se pueden establecer en un entorno de trabajo motivador o negativo. Si la cultura organizacional no fomenta la cooperación, la participación o el reconocimiento del trabajo bien hecho, pueden surgir deficiencias que afecten negativamente el desempeño de los empleados públicos. (Bohorquez, 2020)

En España, el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) ha realizado una serie de estudios y encuestas sobre temas relacionados con la motivación laboral en el sector público, y los resultados muestran que el 70% de los funcionarios reconoce que un buen desempeño laboral es muy importante para mejorar la eficiencia del trabajo. Estos estudios suelen centrarse en aspectos como las percepciones de los empleados sobre el entorno laboral, la satisfacción laboral, la motivación y la eficacia organizacional.

Muchos países latinoamericanos enfrentan desafíos en materia de eficiencia, productividad y calidad de los servicios públicos. En Colombia, los temas de motivación y desempeño laboral de los servidores públicos son temas de actualidad que afectan a diversas unidades a la micro y pequeña empresa en la unidad económica tanto como persona natural o jurídica. La motivación juega un papel fundamental en esta dinámica, ya que hay factores como la falta de remuneración, falta de confianza, control todo el tiempo, la falta de formación, ambiente inadecuado y la falta de capacitación ante a ello pueden crear un ambiente de trabajo que no conduce a buenos resultados. Según una encuesta realizada por la Administración del

Servicio Público en 2020, el 38% de los funcionarios públicos en Colombia cree que existen problemas con las relaciones laborales en sus instituciones, lo que afecta negativamente la motivación y confianza de los empleados.

En Argentina, el clima organizacional y el desempeño de los funcionarios públicos son problemas importantes. La cultura organizacional en una organización pública tiene un impacto en el entorno laboral también a su vez en el rendimiento laboral de los empleados. De acuerdo con una encuesta realizada del 2020 del <sup>3</sup> Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) el 42 % de los empleados públicos en Argentina creen que la cultura organizacional de su agencia no promueve un entorno laboral positivo.

En Perú, la motivación y los inconvenientes de desempeño laboral del servicio civil son temas críticos que tienen un impacto negativo en diversas áreas del gobierno. El desempeño laboral juega un papel crítico en esta dinámica, ya que hay factores como, la falta de capacitación y actividades dinámicas de los puestos pueden crear un ambiente de trabajo que no conduce a buenos resultados. En consecuencia, señalo que ocasiona una falta de formación de empleados que podría ocasionar pérdidas de hasta 70% para las empresas, según su evaluación de la Sociedad Americana para el control de calidad “eso se ve cuando las personas están dando vueltas sin saber realmente como hacer sus labores que están laborando, es algo que los jefes no se dan cuentan y piensan que están bien entrenadas” debido a eso tomaran capacitaciones.

En la región Junín se busca conocer de qué manera afecta la motivación de los trabajadores en relación con el desempeño laboral, por esta razón, se requiere familiarizarse con cómo se puede incrementar la motivación de los empleados para aumentar laboral dentro de la organización. Teniendo en cuenta que el talento humano es fundamental y que sin ello no se puede alcanzar las metas establecidas como organización.

En cuanto a la motivación de los empleados se puede apreciar la falta de compromiso con los objetivos de la organización y también la falta de incentivos a los empleados, por lo tanto, se decidió llevar a cabo un estudio sobre la motivación de sus colaboradores como esta variable tiene como un impacto en el rendimiento de los empleados.

La empresa FECOSUR S.A.C, se percibe que hay mucho control estrictamente en los colaboradores, dado a ello no trabajan adecuadamente cumpliendo con sus trabajos asignados de forma eficaz, con respecto en trabajo en equipo se observa que los colaboradores no se tienen confianza dentro del trabajo que no hay una buena comunicación entre las áreas asignadas, también la falta de aumento de sueldos a los colaboradores, se sabe también, se da que el ambiente donde se elabora no es adecuado durante el trabajo porque no está organizado; la incapacidad de los empleados para adoptar decisiones, a menudo las decisiones son tomadas altos directivos, sin tener en cuenta la opinión de sus colaboradores; con respecto al desempeño laboral que los colaboradores no están orientados por ello se debe tomar capacitaciones para así llegar para un buen rendimiento laboral; así mismo con la definición cooperación en los colaboradores en equipo no se sienten incluidos por ello durante el trabajo que realizan no están con la actitud positiva o con una satisfacción conforme.

Como antecedente internacionales se tiene lo siguiente, Flores (2022), en su tesis pregrado denominado: Plan de capacitación para fortalecer el liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de una Empresa Eléctrica Riobamba S.A. – EERSA, de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador; cuyo objetivo principal fue analizar el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa mencionada – EERSA-, en su metodología de investigación fue aplicada, de campo y transversal y de carácter observacional, con enfoque cuantitativo y con alcance correlacional, para ello se aplicaron cuestionarios

fiables para la valoración del liderazgo y formularios de evaluación del desempeño por competencias.

Sus resultados indicaron <sup>7</sup> la valoración del liderazgo en el año 2021 fue de 73,66% inferior a lo alcanzado en los años 2019 y 2016; y que promedio del desempeño laboral fue del 74,50% lo que resultó una brecha de competencias del 25,50%. Así mismo llega a la siguiente conclusión que en su enfoque en el desarrollo de <sup>7</sup> las competencias de liderazgo a través de programas de capacitación específicos que adecuen a la persona al puesto de trabajo, el mismo que contempla las competencias que los jefes no cumplen y sobre esa base se plantean los objetivos, temas, tipo de capacitación, responsables y participantes; se describen los pasos para ejecutar el plan y los niveles de evaluación sea de satisfacción, aprendizaje, acortamiento de brechas de competencias e indicadores de capacitación para asegurar el cumplimiento de los objetivos el plan y el retorno de la inversión en capacitación.

Mondragón (2020), en su tesis pregrado denominado: Caracterización de la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de las Mypes - Rubro ferreterías en el distrito de Tumbes, 2018, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote; cuyo objetivo principal de su investigación fue determinar la caracterización de la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores en las Mypes – Rubro de la empresa mencionada, en su metodología de estudio se aplicó un diseño no experimental de corte transversal, en la cual fueron participes 28 trabajadores de las 14 Mypes en estudio del distrito de Tumbes.

Respecto a los resultados obtenidos en esta investigación, se encontró un nivel de logro del 70% en la motivación de los empleados encuestados, mientras que la satisfacción laboral fue de un nivel de 64%, asimismo llegando a sus conclusiones los trabajadores de Mypes consideran que su motivación es buena, pero necesita mejorar <sup>4</sup> las necesidades de estimación. Por otro lado, se encontró que la satisfacción laboral es regular y que debe mejorarse en todos

los aspectos que contribuyen a la también la satisfacción laboral, principalmente en temas de política y organización.

Ortiz (2023), en su tesis de pregrado denominado, Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la ferretería Forte'S, Satipo 2023, de la universidad Uladech católica; cuyo objetivo principal de su investigación fue determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa mencionada, su metodología de estudio fue la investigación de tipo Cuantitativa, de nivel descriptivo y un diseño correlacional. Se trabajó con una población y una muestra de 15 trabajadores de Forte'S.

El método de recopilación fue una encuesta y el instrumento utilizado fue un cuestionario de tipo Likert. Los resultados mostraron que, en cuanto a la motivación laboral, 63,33% indica que se utilizan técnicas para motivar a los empleados, mientras que el 40,00% indica que la motivación se expresa casi siempre en los empleados; llegando a sus conclusiones con un coeficiente  $r=0,822$  una correlación entre la motivación y desempeño laboral de tipo positiva se afirma que la estimulación de los empleados con acciones que satisfagan sus necesidades para su mejor desempeño en el trabajo está relacionada con un compromiso en la búsqueda de los objetivos empresariales, su formación profesional y un entorno de trabajo adecuado, que se expresa en un 67.56%.

Solano (2023), en su tesis de pregrado denominado: Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Promart Santa Clara - Lima, 2020 de la Universidad Señor de Sipán; cuyo objetivo principal se planteó determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa mencionada, su metodología de estudio fue de tipo descriptivo - correlacional con diseño no experimental- transversal con un enfoque

cuantitativo, para el análisis de los resultados y la interpretación de estos se utilizó la encuesta aplicada sobre una muestra de 121 colaboradores.

Los resultados del estudio mostraron una relación significativa que las variables de motivación y el desempeño laboral, con una correlación una Rho de Spearman de 0.807 con significancia bilateral de 0.01. Asimismo, llegando a sus conclusiones se aceptó la hipótesis positiva que indica una correlación positiva del 81% entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados en Promart Santa Clara -Lima en 2020.

En los antecedentes nacionales tenemos Carranza (2022), en su tesis de pregrado denominado: Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Ferretería & Industrias Jheyson S.A.C, 2021; de la Universidad Nacional Toribio de Mendoza de Amazonas; cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa mencionada, en Utcubamba, Amazonas del 2021 considerando la relevancia de las habilidades blandas en el ámbito empresarial en la actualidad, no solo en Perú sino en todo el mundo, en su metodología de investigación fue básica no experimental de tipo descriptiva correlacional, en la que se ha buscado diagnosticar tanto la variable de habilidades blandas como la de desempeño laboral y determinar cómo se relacionan entre sí. Para llevar a cabo esta investigación, se empleó la encuesta como método y el cuestionario como herramienta. Esta muestra muestral consistió en 10 colaboradore del nivel operativo de la empresa Ferretería & Industrias Jheyson SAC.

En sus resultados se determinó que los colaboradores de empresa Ferretería & Industrias Jheyson SAC poseen un nivel alto de desarrollo de habilidades blandas con una aceptación del 50% y un nivel de desempeño laboral con una aceptación del 60%. Asimismo, llega a la siguiente conclusión, se pudo contrastar la hipótesis de la investigación con un coeficiente de correlación =0.917 y un nivel de sig =0.00, lo que indica que existe una relación

positiva fuerte entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los colaboradores de la Ferretería & Industrias Jheyson SAC, Utcubamba, Amazonas, 2021.

Rodas & Merma (2019), en su tesis de pregrado denominado: Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ferretera CABCODI SAC, - Apurímac, 2019; de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega; cuyo objetivo principal fue determinar el nivel de influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa mencionada de la ciudad de Abancay – Apurímac, en su metodología de investigación fue aplicada de nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal. La población en el estudio se conformó por 58 empleados de la compañía CABCODI S.A.C, la muestra total era de 50 personas con un muestreo probabilístico.

Para sus resultados utilizó para calcular las frecuencias y porcentajes, se utilizaron 19 ítems de tipo cerrado en el cuestionario, que se combinaron con una interpretación de los resultados, que finalmente nos dio la oportunidad y se brindó la oportunidad de contrastar las hipótesis. Se utilizó una prueba estadística de chi cuadrado con un margen de error 0.05. En última instancia, se encuentra a su siguiente conclusión que el clima organizacional tiene un impacto positivo en el desempeño de los trabajadores de la empresa ferretera CABCODI S.A.C. de la ciudad de Abancay – Apurímac – 2019. Esto se evidencia por los resultados de la prueba estadística, que obtuvieron un valor de 44.30, que es superior al valor de 26.296, el criterio de distribución chi cuadrado, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Toro (2022), en su tesis de pregrado denominado: Clima organizacional y desempeño laboral, de los colaboradores de la empresa ferretera Justiniano Soto Villanueva SRL de la Universidad Nacional de Cajamarca; cuyo objetivo principal fue analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa mencionada.

2 Conocimiento que permitirá al gerente de la empresa y los encargados de contabilidad, logística, ventas y almacén tomar las medidas necesarias para aumentar la productividad y posicionarse mejor en el mercado Cajamarquino, en su metodología investigación se utilizó una encuesta a escala de Likert con 64 ítems; la muestra consistió en el universo de la población, que incluyó de 20 trabajadores de diferentes campos. 2 El tipo de investigación es básico, lo cual permitió conocer y explicar las variables de estudio en base a las teorías ya existentes. Es de tipo correlacional, ya que determinó la relación causal entre ambas variables y no experimental, limitándose a observar los sucesos donde las variables no fueron alteradas.

Sus resultados se aplicó la hipótesis general y se confirmó que la influencia entre ambas variables es fuerte y positiva estadísticamente. 2 Se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman, cuyo valor es de 0.878 y el nivel de significancia  $P_{valor} = 0.000$ . Las conclusiones indican que el clima organizacional de Justiniano Soto Villanueva SRL tiene un impacto positivo en el desempeño laboral de los empleados. Es decir, una mejora en el clima organizacional está relacionada con un mejor desempeño de los empleados.

Simbala (2023), en su tesis de pregrado denominado: Clima laboral para mejorar el desempeño de los trabajadores de las ferreterías del distrito de La Arena, 2023, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, cuyo objetivo principal fue determinar las características del clima laboral para mejorar el desempeño de los trabajadores de las empresas ferreteras, su metodología de investigación fue de tipo cuantitativa de diseño no experimental, nivel descriptivo de corte transversal, este estudio estuvo conformado por tres ferreterías de la jurisdicción del distrito de la Arena, con una población de 12 trabajadores en general, tomándose como muestra la totalidad de los trabajadores de las ferreterías, a quienes se les aplicó un cuestionario de 13 preguntas que fueron validadas por expertos, mediante la técnica de la encuesta.

Con el fin de alcanzar los siguientes resultados, de acuerdo con respecto al objetivo específico 1, en el cual el 66.7 % de los trabajadores dijeron que a veces hay una relación armoniosa entre todos, el 50% manifestó casi nunca hay comunicación fluida, el 58.3 % indicaron que casi nunca dan a conocer sus opiniones, el 50 % expresan que siempre asumen sus tareas que se les asignaron con responsabilidad, el 58.3 % indicó que casi nunca la empresa reconoce los logros alcanzados y el 33.3% indicaron que los jefes

nunca y casi nunca toman en cuenta sus opiniones, el 50 % indica que a ellos no se les involucra en el logro de los objetivos, el 41.7 % indica que la empresa nunca le reconoce horas extras, el 58.3 % dice que siempre están a cargo de todas las tareas asignadas, el 50 % indica que casi nunca reciben capacitación regular, el 50 % dice que casi nunca reciben capacitación regular, 50 % indicó que a veces el trabajo con dedicación y compromiso, y el 33.3% dice que la empresa nunca tiene políticas de recompensa por su desempeño, llega a sus siguientes conclusiones las ferreterías del distrito de la Arena no recompensan a sus trabajadores, por lo que la falta de comunicación y motivación puede llevar al cierre de las ferreterías. Es importante que implementen este plan de mejora para impulsar la productividad y el crecimiento del sector.

Sulca (2020), en su tesis de pregrado denominado: Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías: caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L. distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote; cuyo objetivo principal fue Describir las características de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías: caso empresa menciona; su metodología de investigación fue de tipo aplica con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental – transversal. La población de estudio consistió en 10 trabajadores del Distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de la empresa Dimsa Aceros E.I.R.L. Se utilizó teniendo en cuenta los indicadores de cada variable para identificar las características que

presentan estas variables, teniendo en cuenta los objetivos generales y específicos. Sus resultados de la encuesta demostraron que el conocimiento de los trabajadores sobre la motivación laboral en ferretería casi siempre es bueno. Se ha llegado a la conclusión de que este sector está haciendo todo lo posible para asegurarse de que sus empleados estén siempre motivados para avanzar en sus actividades.

## **Base teórica o científica**

### **Motivación**

Según Steph P & Coulter, (2013) nos dice que: “la motivación es lo que le da energía y dirección a la conducta, es la causa del comportamiento” (p.67). La motivación es un proceso que se divide en diversas etapas. En primera instancia, la persona anticipa que se sentirá bien (o dejar de sentirse mal) si alcanza una meta, en un instante se activa y comienza a tomar decisiones para alcanzar dicha meta. Durante el trayecto hacia ella, examinará si está por un sendero adecuado o no, es decir, hará una evaluación del rendimiento.

Según Lopez Serra, (2010) nos dice que: “la motivación en el trabajo es un fenómeno muy complejo y de abundantes posibilidades, de ahí que muchas sean las teorías que tratan de explicarla, tanto de manera desigual como complementaria”(p.45). <sup>1</sup> La conducta, el comportamiento, la necesidad y la satisfacción son diversos elementos que intervienen en la motivación, los cuales pueden afectar de forma positiva o negativa en los aspectos de la vida, de acuerdo con las necesidades que intervengan y el objetivo que se pretende alcanzar.

Según Herrera Ramírez, (2004) menciona que “la motivación como el proceso por el cual el sujeto se plantea un objetivo, utiliza los recursos adecuados y mantiene una determinada conducta, con el propósito de lograr una meta”(p.31).

Esto quiere decir <sup>2</sup> que la motivación es lo que en origen determina que la persona inicie una acción (activación), se orienta hacia un objetivo (dirección) y persista en alcanzarlo (mantenimiento).

Se trata de un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas y objetivos establecidos; es el impulso y entusiasmo para lograr algo, que nos mueve a realizar en determinadas acciones y persistir en ellas para culminar y se sienta más realizado y ve posible de alcanzar los objetivos.

La motivación es dinámica, se encuentra en un constante movimiento de flujo, es un estado de crecimiento y declive constante. Existen momentos en los que se puede apreciar una gran cantidad de energía para enfrentar algo y otros en los que es difícil iniciar una conducta.

No te inquietes por los esfuerzos y las decisiones, esto es, en el caso de que necesites un paso concreto para alcanzar tu objetivo, en ocasiones debemos dedicar tiempo malgastar dinero en algo a largo plazo para alcanzar el objetivo a largo plazo así relatarlo como una inversión, no como un gasto.

Nunca pierdas de vista tu propósito, al surgir problemas, asúmelo como parte del proceso y todo tiene un lado favorable y un lado desfavorable. En el momento en el que decidiste acercarte a alcanzar esa meta, no te importó suponer que te enfrentas a tareas difíciles para alcanzarla. No malgaste tiempo en quejarte, solo te libera energías y no te brinda ninguna solución.

Oblígate a tomar decisiones, durante estos momentos, tendrás poca energía y otras en las que tendrás que llevar a cabo tareas que no te agraden, en estos casos el autocontrol. Asegúrate a hacerlo, no reflexiones en si estas interesado en hacerlo o no. En realidad, no necesitas "tener ganas" para llevar a cabo las tareas. Todos llevamos a cabo diversas actividades durante el día que no tenemos ganas de hacer y las hacemos, y una vez que las hacemos, nos

percatamos de que no son necesarias para tanto, con lo cual se tiende a la actitud de las ganas de trabajarlo y luego tomar la decisión de cumplir todo en diversos aspectos.

La motivación es más bien un proceso dinámico que un estado de ánimo fijo. Al concebir la motivación como dinámica, se sostiene que un estado motivacional está en constante flujo, es un estado de crecimiento y declive perpetuo (pero no todos) motivos se vinculan a un proceso cíclico de cuatro etapas:

- Anticipación
- Activación y dirección
- Conducta activa y retroalimentación (feedback) del rendimiento.
- Resultado

En el momento de anticipación, el individuo tiene alguna expectativa de la emergencia y la satisfacción de un motivo, debido a esta expectativa, se caracteriza por un estado de privación y de deseos de conseguir un objetivo. Durante la etapa de activación y dirección, el sujeto es activo de forma intrínseco o extrínseco. El motivo también respalda la conducta que se representa a continuación, mediante los esfuerzos de enfrentamiento y la recepción de comentarios sobre el éxito o fracaso, el individuo evalúa la efectividad de la conducta dirigida, el individuo experimenta las consecuencias de la satisfacción del motivo (si el motivo no está satisfecho, entonces persistirá la conducta).

### Tipos de motivación

Una primera distinción, Reeve (1994), menciona que cuando estudiamos el tema de la motivación, es el lugar o sitio de origen que implica al individuo. Así, esta puede ser interna (intrínseca) o externo (extrínseca) a la persona, en sus tipos tenemos lo siguiente:

2 La motivación intrínseca es aquella que trae, pone, ejecuta, activa el individuo por sí mismo cuando lo desea, para aquello que le apetece, es, por tanto, una motivación que lleva consigo, no depende del exterior y la pone en marcha cuando lo considera oportuno.

La motivación extrínseca, por su lugar de proveniencia, externo, es aquella provocada desde fuera del individuo, por otras personas o por el ambiente, es decir, depende del exterior, de que se cumplan una serie de condiciones ambientales o haya alguien dispuesto y capacitado para generar esa motivación.

1 Esta teoría nos viene a decir que cuando se ofrece antes de llevar a cabo una actividad, una recompensa al trabajador o estudiante, su motivación se disminuirá como consecuencia de haber trasladado la atención, el esfuerzo, el valor de que está haciendo, la recompensa que recibirá; ha pasado a percibir la tarea como medio para alcanzar el premio y no como el fin en sí mismo de la actividad. Por eso, cuando ese tipo de planteamiento en clase, el ejecutor piensa sólo en acabar antes y de prisa, para conseguir lo promedio, sin importante lo que he hecho o como lo ha hecho.

Este efecto negativo depende de cuándo y cómo se recompensa a los colaboradores: si la recompensa se anticipa, informa o promete antes de la ejecución, para algo que al alumno le gusta, atrae o haría sin el menor esfuerzo, informarle que recibirá la recompensa como signo de cumplimiento o control del resultado, entonces disminuirá su motivación.

6 La motivación de logro tiene de carácter social e impulso que va a influir en el deseo de aprender o ejecutar una tarea del sujeto motivado.

1 Motivación de logro aparece en los primeros años de vida de la persona más que determinadas edades, bajo la forma de conducta frente a ciertos juegos, actividades o situaciones que implican competición, 1 la motivación de logro aparece cuando el sujeto reconoce que el resultado de sus actividades depende de él y no del azar, el medio, el objeto u

otra persona; es decir, cuando al relacionarlos con el propio yo, los experimenta como éxitos o fracasos personales, pudiendo experimentar satisfacción por su incompetencia.

La motivación de logro se tiene sus dos conductas características: el nivel de dificultades de las tareas elegidas y la elección de grupo para trabajar. Esto explica por qué los sujetos menos capaces se embarcan a veces en actividades o trabajos que se superan con sus posibilidades. Cada concepto es importante a la hora de hacer un análisis motivacional de la conducta porque uno energiza y dirige la conducta que se está dando en ese momento. Cualquier discrepancia entre un estado actual e ideal es dirigida hacia un plan, una meta o a un nivel de consistencia.

Los planes son un ejemplo de los primeros modelos cognitivos de motivación quien decir que las personas tienen una representación cognitiva de lo que deben ser los estados ideales de su conducta, su entorno y de los acontecimientos.

Las metas específicas, desafiantes y difíciles tienen cuatro posibles consecuencias motivacionales:

- Dirigir la atención hacia la tarea.
- Movilizar el esfuerzo.
- Aumentar la persistencia.
- Promover el desarrollo de estrategias eficaces.

Tenemos las ventajas de motivación

- Mejora el clima de trabajo
- Aumenta el compromiso
- Retiene y capta talento
- Aumenta la productividad
- Aprovecha eficazmente los recursos

- Incrementa el valor de la empresa
- Impulsa la innovación y competitividad

La motivación dentro del equipo será depende de los entornos digitales en los que se desarrollaran su actividad a distancia o en los que se formaran y ofrecerán soluciones de supervisión a distancia seguras y flexibles, de manera en práctica nos ayudará evaluar, retener y captar el talento.

### **D1 Factor intrínseco**

Se relaciona con la psicología social y la teoría de la autodeterminación en un contexto de investigación motivacional que sugiere que las personas logran la autodeterminación cuando cumplen con sus objetivos de competencia, relación y autonomía.

La motivación intrínseca también puede incrementar el compromiso del equipo debido a que requiere hallar actividades que nos brinden felicidad intrínseca en establecer objetivos y metas. Lo fundamental es tener en cuenta que se puede alentar al equipo a través del refuerzo positivo. Asimismo, fomenta la oportunidad y los desafíos a los demás, se debe animar de forma intrínseca y a influir positivamente en aquellos que los rodean.

9 La motivación intrínseca, no nace del interior de la persona, sino que se trata de todos aquellos estímulos o recompensas que necesita el individuo para realizar una determinada acción o actividad o poner mayor interés y empeño.

La asociación encontrada entre motivación intrínseca y auto-reporte de horas de estudio consolidaría la idea de fomentar la motivación intrínseca de los estudiantes para poder conseguir adherencia a los programas académicos propuestos y probablemente mejor rendimiento. (Chicaiza-Ayala & Cragno, 2018)

Como <sup>1</sup> tiende a satisfacer estas necesidades a partir de las características de contenido y ejecución del propio trabajo, como el tipo de trabajo, el proceso mismo de realizar la autonomía, oportunidades para poner en práctica los conocimientos y habilidades que se tienen, el reconocimiento recibido de los demás y la autoevaluación por la ejecución, la responsabilidad personal implicada por el progreso social y que se conlleva con el desarrollo personal. Por lo tanto, podemos afirmar que cuando las personas se enfocan en satisfacer sus necesidades superiores, experimentan una <sup>6</sup> motivación intrínseca.

También se basa en una serie de necesidades psicológicas (como autodeterminación, efectividad, curiosidad) que son responsables de la iniciación, persistencia de la conducta frente a la ausencia de fuentes extrínsecas de motivación. Las conductas intrínsecamente motivadas, en lugar de ser triviales y sin importancia (como el juego), animan al individuo a buscar novedades y enfrentarse a retos y, al hacerlo, satisfacer sus necesidades psicológicas importantes. La motivación intrínseca ayuda al colaborador querer superar los desafíos del entorno y logros de adquisición de dominio mejoran la capacidad de adaptarse a los desafíos y curiosidades del entorno.

La investigación sobre lo que hace una actividad sea intrínsecamente interesante se divide en dos áreas:

- Los atributos característicos <sup>1</sup> de la actividad, como son el nivel óptimo de desafío y las características complementarias de los estímulos como la complejidad, la novedad y la imprevisibilidad, aumentan la motivación intrínseca.
- La autoestima de competencia y autodeterminación contribuyen a la motivación intrínseca cuando <sup>6</sup> la participación posibilita percepciones de competencia y autodeterminación, por lo tanto, suelen mostrar conductas intrínsecamente motivadas como la exploración como la exploración, la manipulación, persistencia y la confrontación de retos.

## D2 Factor extrínseco

La motivación extrínseca se refiere al comportamiento impulsado por recompensas o castigos externos en lugar de requerimientos internos. Esto implica que la motivación extrínseca puede fundamentarse tanto en la recompensa como en el miedo, siempre que existan fuerzas externas que impulsen la motivación. Dado que sus características impulsan el entusiasmo, el compromiso, la atención y la pasión por algo proceden desde el exterior, en lugar de proceder del interior del individuo.

No nos referimos sólo a recompensas materiales, ya que también pueden ser intangibles o psicológicas. Un aumento, un fin de semana libre remunerado o una tarjeta de regalo que permite a los empleados decidir cómo quieren gastar el dinero que reciben son ejemplos de motivación extrínseca tangible. A nivel intangible, te agradecerán públicamente por tu esfuerzo y contribución al éxito de la empresa, y en privado te felicitarán por un logro o el título de empleado del mes.

Se la comprende como “extrínseca” cuando lo que atrae no es la acción que se lleva a cabo, sino lo que se recibe a cambio del trabajo realizado, tales como la estima, prestigio, estatus, dinero. “Hay que tener en cuenta que el dinero como tal, no proporciona utilidad directa, sino que sirve para adquirir bienes y servicios deseados, una premisa que es básica para todos los análisis económicos” (Lopez Serra, 2010, p.13).

### 1 Jerarquía de necesidades

Según menciona Maslow (1954) la jerarquía de necesidades es la teoría más conocida, como la pirámide de Maslow, ya que clasifica las necesidades jerárquicamente de esta manera, situando las necesidades jerárquica en base a las fisiológicas y en el vértice la necesidad de autorrealización. Las cinco categorías de necesidades del ser humano, de acuerdo con esta teoría, son las siguientes: necesidades de protección (defensa contra amenazas o

riesgos, ya sean reales o imaginarios), necesidades psicológicas o del ego (estimación propia y de otros) y necesidades de auto estimación (desarrollo integral de la personalidad).

La motivación extrínseca cumple con las demandas fisiológicas y de seguridad en lugar de residencia, se denominan extrínseca debido a que tiende a la satisfacción de estas demandas, a través de factores externos a la tarea, como las remuneraciones económicas. Esta motivación extrínseca es características de las personas para las que la actividad laboral no es una actividad independiente sino en sí misma, sino un medio para alcanzar otros fines

### **D3 Trascendente**

Según menciona Garcia (2015), "la motivación trascendente", se puede comprender como "trascendente" cuando se trata de la satisfacción de las necesidades de los demás, esto es, de las necesidades de otros individuos. No es poco el énfasis que se hace en la relevancia de la motivación trascendente, debido a la forma en que afecta nuestro trabajo a otras personas, de la propia empresa.

La motivación trascendente es aquella que no se fundamenta en la propia persona, sino que se centra en el grupo o incluso en algo sobrenatural, es decir, una persona que valora la amistad o el trabajo en equipo piensa siempre más allá de su propio beneficio y esa es la base de este tipo de motivación. También está relacionada con el entorno empresarial, ya que tiene como objetivo principal explorar los intereses que comparte un grupo o equipo.

### **Variable 2 Desempeño Laboral**

Según afirma (Faria Perez, 2000) que “el desempeño laboral son acciones y conductas sobresalientes de un colaborador que impulsan el crecimiento de las empresas a través del logro de las metas trazadas por las organizaciones” (Faria Perez, 2000).

Se considera el rendimiento laboral<sup>10</sup> como una serie de características individuales, tales como las cualidades, las capacidades, las habilidades, las necesidades que interactúan en el trabajo y de la organización, ya que estos comportamientos pueden tener un impacto en los resultados y la variabilidad sin consecuencias que se están experimentando en las organizaciones.

Por otro lado, Faria Perez (2000) precisa al desempeño laboral como resultado del comportamiento de los trabajadores en consecuencia de sus actividades asignadas y aportes en función a su cargo que dependen de un regulador entre el colaborador y la empresa.

Se trata del logro<sup>2</sup> de las tareas y responsabilidades de un trabajo de conformidad con las habilidades y conocimientos que se encuentran incluidas en las tareas descritas para cada puesto que contribuyen a la organización directa o indirectamente. Dentro del esfuerzo en la tarea, se encuentra el logro de las tareas y responsabilidades en un trabajo concreto. En general, las actividades técnicas están relacionadas con el proceso<sup>2</sup> de transformación de los recursos en productos o servicios propios de la organización, mientras que el otro tipo de conductas se encuentra vinculado al proceso de transformación de los recursos en productos o servicios propios de la organización.

Características de la evaluación del desempeño laboral es una herramienta que la convierten en gestión de recursos humanos, se da lo siguiente:

- No es un fin en sí misma.

Dentro ella se alcanzan otros objetivos enfocados en la mejora de la calidad de los resultados de la actividad de la organización, comprendida de forma global.

- Debe ofrecer retroalimentación.

Dado que tanto el rendimiento como la mejora suponen la existencia de una trayectoria temporal, la evaluación también debe realizarse y asistir a la Administración.

Para alcanzar el éxito esperado, significa que deben ser elementos a tener en cuenta en un modelo de evaluación, que se deberán tener en cuenta en el ámbito de la organización, de sus procesos, fines entre otros, y sobre todo lo que se pretende alcanzar es lo más óptimo posible.

La relevancia del rendimiento laboral se debe utilizar de manera adecuada, de un sistema de evaluación de desempeño adecuado, con el propósito de comprender cómo lo están llevando a cabo las personas en su puesto de trabajo, en ello nos brinda la oportunidad de comprender cómo lo están llevando a cabo las personas en su puesto de trabajo, además, brindar a los empleados feedback y motivación, todo ello con el propósito final de incrementar la eficacia y la eficiencia de las organizaciones.

Se da conocer sobre las ventajas del desempeño laboral se tiene lo siguiente:

- Identificación de fortalezas y áreas de mejora.

Permite a los colaboradores y gerentes a identificar las fortalezas individuales y las áreas que necesitan mejorar habilidades específicas que beneficien tanto ellos como a la empresa.

- Toma de decisiones informada.

Las evaluaciones de desempeño proporcionan a los gerentes información valiosa para la toma de decisiones relacionadas con la promoción, el desarrollo profesional y la asignación de responsabilidades.

- Fomento de la comunicación.

Las evaluaciones de desempeño promueven un flujo constante de comunicación entre los colaboradores y sus supervisores, sino que también ayuda a resolver problemas antes de que se conviertan en conflictos más graves. Así en una comunicación efectiva es fundamental para el éxito a largo plazo de cualquier empresa.

- Alineación con la cultura organizacional.

Las evaluaciones de desempeño brindan la oportunidad de evaluar si los equipos de trabajo están alineados con los valores y la cultura de la empresa. Esto es esencial para mantener una cultura corporativa coherente y garantizar que todos los miembros del equipo estén comprometidos con los mismos principios y objetivos.

- Mejora de la productividad.

Cuando los colaboradores conocen sus objetivos y están motivados para alcanzarlos, la productividad general de la empresa tiende a aumentar. Mediante las evaluaciones de desempeño ayudan a crear un ambiente en el que todos los integrantes del equipo se sienten responsables de su trabajo y están comprometidos con la excelencia.

### **D1 Cooperación**

Según Castro (2010), afirma que la colaboración internacional se ha fundamentado en las relaciones de amistad, de acciones conjuntas y alianzas estratégicas entre países, regiones, organismos e instituciones diversas. La palabra cooperación nos conduce a una acción y, en consecuencia, a un efecto de colaborar, es decir, colaborar con otra persona u otras para un objetivo específico. La cooperación es un método honorable y constructivo de conducta: impulsa al hombre a vivir en armonía con sus seres queridos y es una respuesta positiva de la personalidad.

La colaboración es esencial en la vida en sociedad. Se valoran los métodos y la planificación de tareas con el fin de alcanzar el objetivo común. El integrante del grupo cooperativo siente confianza en sus compañeros, y forma parte de un plan de acción, en el que se involucra y comparte sus valores.

Sería la de actuar de manera conjunta con una u otras personas para alcanzar un propósito común.

La cooperación demuestra la capacidad para colaborar de manera efectiva y respetuosa con diversas personas o equipos, establecer compromisos, generar consensos para tomar decisiones, asumir responsabilidades compartidas en tareas colaborativas y valorar las opiniones y contribuciones individuales de otras personas, a través de una fuerte identidad individual.

## **D2 Calidad**

Según Camisón & Cruz (2006), afirma que “la calidad es un concepto dinámico y en continuo cambio, por depender de múltiples factores en permanente evolución como la competencia o los gustos y motivaciones del consumidor” (p.61). En consecuencia, la calidad no es un indicio fijo que se puede apreciar una vez que se alcanza un nivel adecuado, sino un proceso de mejora constante. La constante evolución no impide el cumplimiento actual de las expectativas del cliente, ya que se puede continuar trabajando para anticipar su cambio y preparar a la empresa y sus productos para responder a demandas latentes de forma rápida y flexible.

La calidad se valora de manera absoluta, sin importar la persona, y se evalúa de manera incontestable debido a la distancia entre la calidad realizada y la calidad programada.

Se trata de un <sup>1</sup> conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que le confieren la capacidad para satisfacer necesidades expresas. Las demandas pueden contemplar características relacionadas con la capacidad de uso, seguridad, disponibilidad, confiabilidad, mantenimiento, características económicas y de entorno natural.

La gestión de la calidad es el ejercicio de supervisar las actividades, tareas y procesos (entradas) utilizados en la creación de un producto o servicio (salidas) para que puedan mantenerse a un nivel alto y consistente.

En total, los profesionales examinan cuatro elementos fundamentales de la administración de la calidad:

- La planeación de calidad
- La garantía de calidad
- El control de calidad
- La mejora de calidad

Su objetivo de excelencia en sí misma ya no es un programa o una disciplina, sino requiere vivir una organización con una cultura bien establecida, en la que la persona experimente y comprenda la necesidad de dedicarse a sus valores, la calidad significa hacer lo adecuado para los clientes, colaboradores.

Luego tenemos los 7 principios de la calidad los principales de gestión son:

- Enfoque al consumidor.
- Liderazgo.
- Gestión de relaciones
- Mejora continua
- Compromiso
- Enfoque basado en procesos
- Toma de decisiones basada en hechos

Después damos a conocer sus ventajas de implementar la gestión de calidad, utilizando los recursos y tecnologías apropiados, se da lo siguiente:

- Productividad incrementada.

En una instancia, con procesos preestablecidos y pautas de producción establecidas, es posible que el equipo realice un uso más eficiente de los recursos.

Esto quiere decir, minimiza retrabajos e incluso disminuye los costes, antes, se ubicaban el lado de la organización.

- Control de procesos.

Esto posibilita que sea mucho más sencillo y accesible observar la producción en tiempo real, lo cual garantiza que todas las entregas cumplan con los requisitos establecidos.

Asimismo, se encuentra el factor relacionado con la automatización de procesos, lo cual agiliza las ejecuciones y disminuye los errores.

- Satisfacción del cliente.

La administración de la calidad es el método más eficaz para asegurar que esto ocurra, aumentando la satisfacción del cliente.

En resumen, un consumidor satisfecho también es un consumidor contento, más idóneo tanto para ser un cliente amable como para promover la marca.

- Optimización de los recursos.

Después de todo, con procesos preestablecidos y pautas de producción definidas, es posible que el equipo haga un uso más eficiente de los recursos.

Es decir, evita retrabajos e incluso reduce costos que, antes, pesaban en el bolsillo de la organización.

### **D3 Confiabilidad**

Según Manterola et al. (2018), menciona que “La confiabilidad se refiere a las buenas razones que una persona puede tener para evaluar a otro como fidedigno o son las características que una percibe en otro y que lo hacen a uno creer que se puede o no confiar en él, también describe como un proceso de pensamiento metódico que considera la evaluación de evidencia empírica sobre qué cualidades posee otro para depositar en él confianza” (p.23).

La confianza dentro de la organización es la intención de los empleados de ser vulnerables a las acciones de la organización, sin que los empleados tengan control sobre estas acciones y conductas, con el propósito de generar confianza es establecer una conexión personal de esta manera, y permitir que ellos te conozcan.

Esta medición se lleva a cabo teniendo en cuenta los datos relacionados con el pasado de éxito del equipo y su estimación cualitativa de funcionamiento en el futuro.

Se tiene sus características y se basa en sus siguientes principios:

- Optimizar el tiempo de ejecución.
- Garantizar el respaldo y la colaboración activa.
- Mejorar la productividad del mantenimiento.
- Crear un enfoque proactivo y planificada
- Adoptar tácticas eficientes para resolver fallas y problemas.

Dado que la confiabilidad es la capacidad de un componente, equipo o sistema, de no descomponerse o fracasar durante el tiempo establecido para su funcionamiento bajo condiciones de trabajo.

## **Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C. de Juliaca, Puno - 2024?

### **Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre factor intrínseco y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C. de Juliaca, Puno - 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre factor extrínseco y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C. de Juliaca, Puno – 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre trascendental y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C. de Juliaca, Puno - 2024?

### **Justificación social**

La justificación se obtendrá un beneficio para la empresa se podrá tomar medidas correspondientes en base a diagnóstico que se dará a través de la investigación por lo que esto permitirá mejorar su proceso de productividad laboral, beneficiando a los clientes satisfechos y al mejor emprendimiento de la empresa FECOSUR S.A.C, ayudará en la productividad laboral, beneficiará a nuestros clientes, tendrá mayor rentabilidad y comunicación en nuestra empresa.

### **Justificación metodológica**

La presente investigación se justifica, porque este trabajo de investigación está orientada a evaluar las dos variables de estudio de motivación y el desempeño laboral, esto nos llevará a establecer si existe relación entre las variables, de tal manera que sirva para la toma de decisiones dentro de la empresa para generar futuras de emprendimiento internas basándose en lo que perciben los colaboradores al momento de realizar su labor con miras a promover una buena gestión, en este punto se ofrece un marco de referencias en la que se planteará un conjunto de dimensiones e indicadores. Así mismo

Como investigadora se tomará instrumentos para la recopilación de los datos, ya que estos instrumentos serán elaborados por el investigador.

### **Justificación teórica**

La presente investigación que se realizó tiene como propósito aportar solución a los problemas presentados con respecto a las variables, así conocer y fundamentar su comportamiento mediante el cual que las variables aplicadas aportaron al desarrollo y mejora al estudio.

La motivación es una medición, un punto o lugar intermediario entre la personalidad del individuo que esclarece en su eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxito en su empeño (Gonzáles, 2008).

Robbins, Stephen, Coulter (2013), es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan. Se trata la calidad y la eficiencia de su trabajo.

### **Objetivo general y específicos**

#### **Objetivo general**

Identificar la relación entre motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C. de Juliaca, Puno - 2024.

#### **Objetivos específicos**

Revisar información sobre relación del factor intrínseco y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C. de Juliaca, Puno - 2024.

Analizar los datos obtenidos de la investigación del factor extrínseco y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C. de Juliaca, Puno - 2024.

Interpretar los datos la obtenidos sobre la relación trascendental y el desempeño laboral de los colaboradores de la FECOSUR S.A.C. de Juliaca, Puno - 2024.

### **Hipótesis general y específicos**

## **2** Hipótesis general

Existe relación significativa entre motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C. de Juliaca, Puno – 2024.

### **Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre factor intrínseco y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C. de Juliaca, Puno – 2024.

Existe relación significativa entre factor extrínseco y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C. de Juliaca, Puno – 2024.

Existe relación significativa entre trascendental y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C. de Juliaca, Puno – 2024.

### **Variables**

#### **Motivación**

La motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades, es por ello que requiere también esclarecer el de su eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxitos en su empeño.

#### **Desempeño Laboral**

En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. (Steph P & Coulter, 2013).

## II. MÉTODO

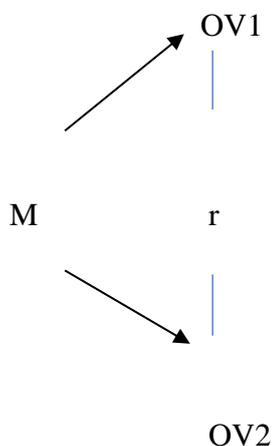
### 2.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación según su finalidad se realizó básica, como menciona Sierra Bravo (2002), se enfoca en la obtención de conocimientos fundamentales y esencialmente sólidos, contribuyendo al desarrollo del conocimiento científico. En estudios anteriores, se han puesto en marcha descubrimientos significativos en diversas disciplinas con el propósito de enfocarse en la comprensión profunda de fenómenos sin la aplicación inmediata. La clasificación según el propósito (Patiño et al; 2021:13) es Investigación Pura, buscar aumentar conocimientos básicos, sin interesarse directamente en sus posibles consecuencias prácticas; es decir se encarga de buscar información para desarrollar una teoría sobre un determinado problema.

#### Diseño de la investigación

Según Hernandez, et al., (2018) afirman que el diseño que se aplicó es el diseño no experimental - transversal, permitiendo una comprensión detallada a las influencias de la motivación en el desempeño laboral a los colaboradores dado a que se observaron situaciones existentes dentro de las áreas de estudio de la empresa FECOSUR S.A.C. de Juliaca, Puno.

**Figura 1:** Diseño de investigación correlacional-descriptivo



Dónde:

M= Muestra de estudio

O: Observación

V1= Variable Independiente Motivación

V2= Variable dependiente Desempeño Laboral

r = Relación entre variables de estudio

### **Método de la investigación es científico.**

Para el desarrollo de la investigación se aplicó el método hipotético-deductivo, dentro de teorías existentes se pueden formular hipótesis específicas que se obtendrá mediante la recolección y análisis de datos. Dado a este enfoque lógico, según plantea Dávila (2019), se trata de la derivación de conclusiones específicas a partir de principios generales, en las investigaciones anteriores se han destacado la capacidad del método deductivo para validar o refutar hipótesis fundamentadas en teorías previas previamente establecidas, contribuyendo de esta forma la construcción y expansión del conocimiento científico, dado a ello permitirá realizar el análisis teórico de carácter general el proyecto de motivación y desempeño laboral, a un hecho particular observado en la empresa FECOSUR S.A.C. de Juliaca, Puno tanto para los colaboradores.

### **Enfoque de la investigación.**

Durante el desarrollo de la investigación se aplicó el enfoque cuantitativo, caracterizado por la recolección y análisis de datos numéricos con el propósito de analizar las relaciones y patrones de influencia entre las variables investigadas. Este método posibilita la cuantificación objetiva de fenómenos y la adopción de técnicas estadísticas para obtener conclusiones. Según Gonzales (2021), el enfoque cuantitativo es relevante para estudios que desean identificar

patrones y relaciones precisas entre variable, brindando una base sólida para la toma de decisiones de forma clara.

### **Nivel de investigación**

El nivel o alcance de la investigación como proponen los autores, según Hernandez, et al., (2010) afirma que es de nivel correlacional descriptiva se enfoca en analizar la fuerza y dirección de las asociaciones entre variables si intervención activa. A lo largo de este estudio correlacional causal tiene un enfoque fundamental hacia un nivel explicativo. Dado que su nombre los indica, su interés se centra en explicar cómo ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables, debido a esto se llevó a cabo el nivel correlacional, evaluando y analizando según la perspectiva relaciones casuales de motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C de Juliaca, Puno.

## **2.2. Población, muestra y muestreo**

### **Población**

Según Hernández et al., (2018), afirman que la población es el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.112). Por lo tanto, la población considerada en el presente trabajo de investigación fue representado por los 38 colaboradores en sus diferentes niveles de acuerdo al cuadro de asignación de la empresa FECOSUR S.A.C de Juliaca, Puno. Esta población se constituirá el grupo total para el interés para el estudio sobre la influencia de la motivación en el desempeño laboral en el ámbito empresarial.

**Tabla 1:** *Colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C.*

FUNCIÓN	SEXUALIDAD		GENERAL
	Femenino	Masculino	

Área de gerencia	1	2	3
Área de contabilidad	0	1	1
Área de logística	2	2	4
Área de supervisor	2	3	5
Área de almacenamiento	3	2	5
Área de tránsito en productos	0	9	9
Área servicios al cliente	1	1	2
Área de cajas o pagos	1	1	2
Área de ventas	0	2	2
Área de limpieza	2	3	5
<b>Total de Colaboradores</b>			<b>38</b>

Fuente: *elaboración propia*

### **Muestra**

Según Hernandez, et al., (2018) afirman que en el análisis y tratamiento de la información se utilizó una muestra aleatoria de tamaño razonable y una pequeña muestra por propósito. En este método de selección de cada individuo se llevará a cabo mediante criterios específicos, en este caso, la selección de los participantes se fundamentará en consideraciones prácticas y de accesibilidad, asegurando la disponibilidad y disposición de los colaboradores seleccionados para participar en el estudio. Dado que esta perspectiva no aseguró la representatividad estadística de la población total. Por lo tanto, la muestra de la investigación coincide con la población de la empresa FECOSUR S.A.C de Juliaca, Puno y se puede tipificar como una muestra censal.

### **Unidad de análisis**

Son los sujetos para presentar- responder el cuestionario, en este caso son los colaboradores administrativos de la empresa FECOSUR S.A.C de Juliaca, Puno.

Para la variable motivación y el desempeño laboral se basó en competencias su muestra es de 38 colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C de Juliaca, Puno - 2024. El tipo de muestreo es probabilístico estratificada que tiene la siguiente formula:

**Donde:**

$N$  = Población

$Z^2$  = Nivel de Confianza

$p$  = Prevalencia estimada

$q = (1-p)$

$e^2$  = Error de muestreo

La empresa FECOSUR S.A.C de Juliaca, Puno tiene 38 colaboradores autorizados a nivel distrital, se requiere saber la cuantía de la muestra para llevar a cabo un estudio de mercado de satisfacción, con un nivel de confianza de 95% por probabilidad de éxito 50%, probabilidad de pérdida 50% y un error de 5%.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{38 \cdot 1.96^2 \cdot 0.50 \cdot 0.50}{(38 - 1) \cdot 0.05^2 + 1.96^2 \cdot 0.50 \cdot 0.50}$$

$$n = 34.66 = 35 \text{ encuestados}$$

$n$  = Tamaño de muestra

$N$  = Población

$Z^2$  = Nivel de confianza 95% (1.96)

$p$  = Proporción de acertar 50% (0.50)

$q$  = (1-p) proporción de no acertar 50% (0.50)

$e^2$  = Error de muestreo 5% (0.05)

Dentro de las dos variables se consideró utilizar la siguiente fórmula para hallar la muestra de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C de Juliaca, Puno factor multiplicador.

Muestra = 35

Factor multiplicador =  $n/N=35/38 = 0.9210526316$

**Tabla 2:** Exclusión e inclusión

<b>Función</b>	<b>Población</b>	<b>Excluido</b>	<b>Incluido</b>
Área de gerencia	3	1	2
Área de contabilidad	1		1
Área de logística	4		4
Área de supervisión	5		5
Área de almacenamiento	5		5
Área de tránsito en productos	8	1	7
Área de servicio al cliente	2		2
Área de cajas o pagos	2		2
Área de ventas	2		2
Área de limpieza	5		5
<b>Total</b>	<b>38</b>		<b>35</b>

**Nota:** *elaboración propia*

### 2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

#### 3 Técnica

En el contexto de esta investigación, se utilizó la técnica de la encuesta como estrategia principal de recopilación de datos, debido a que la encuesta es una técnica cuantitativa que requiere la obtención de información estructurada cuestionarios de cuestionamientos estandarizados. Según Hernández et al., (2010) afirman que “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p. 112). Esta técnica se constituirá como la fuente principal para la recolección de la información, a través del uso del cuestionario estructurado y dirigido a la empresa FECOSUR S.A.C de Juliaca, Puno respecto a la motivación y su impacto en el desempeño laboral durante el año 2024.

#### Instrumento

El instrumento fue utilizado para recopilar preguntas con aspectos relacionados con la motivación y el desempeño laboral, aplicado con el cuestionario medido con la escala de Likert que consta de 30 preguntas, brindando una estructura coherente para la obtención de respuestas cuantificables de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C de Juliaca, Puno.

Para la primera variable se usará el cuestionario sobre Motivación y desempeño laboral lo cual será conformado por 30 ITEMS. En ambos casos se desarrollará con la escala de Likert: Muy malo (1), Malo (2), Regular (3) Bueno (4), Muy bueno (5).

En la primera variable, Motivación se consideró las siguientes dimensiones:

- Factor intrínseco
- Factor extrínseco
- Trascendental

Para su segunda variable, Desempeño Laboral se consideró las siguientes dimensiones:

- Cooperación
- Calidad
- Confiabilidad

#### **2.4. Procedimiento**

Para el procedimiento siguió ciertos protocolos de investigación del cual se dio el inicio por el cuestionario, luego con la validación de expertos, seguido a ello con la encuesta se aplicó a la muestra estudiada (previo solicitado de autorización de la empresa FECOSUR S.A.C. donde se realizará el estudio) una vez aplicado, los obtenidos serán pasadas al software estadístico fue llamado SPSS en inglés Statistical Package For Social Sciences), que significa Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 27.

Se trata de la herramienta esencial para el procesamiento y análisis estadístico en el desarrollo de una tesis, es debido a que nos brinda la oportunidad de obtener tablas tanto a nivel descriptivo como inferencial, se dispone de diversos tipos de gráfico con detalles que nos posibilitarán u mejor análisis, en pruebas de validación y confiabilidad de instrumentos, entre otros.

#### **2.5. Método de análisis de datos**

Para la técnica nos permitió las percepciones de los colaboradores presentadas, y así con sus dimensiones de cada una, dando a los datos que fue obtenido al aplicar el instrumento a todo ello se dará a través de las tablas y gráficos, en lo cual se subirá la información recolectada a través del programa SPSS Versión 27 y mediante este obtendremos los gráficos y tablas.

Dado a esta medición por los autores, para el procedimiento de los datos del estudio se empleó el análisis descriptivo, dicho el análisis descriptivo proporciona respuestas a preguntas planteadas en representaciones estadísticas, recopila y organiza información utilizando medios

gráficos y visuales, y extrae las características más representativas de una recopilación de datos para luego organizar, tabular y describir los resultados.

## **2.6. Aspectos éticos de la investigación**

Toda investigación o experimentación es realizada entre seres humanos debe realizarse de conformidad con tres principios éticos fundamentales:

- Respeto a las personas.

Teniendo en cuenta la autonomía, se debe tener en cuenta el respeto, por su capacidad de autodeterminación, a aquellos que tienen la capacidad de tener en cuenta los pro y contra de sus decisiones.

- Búsqueda del bien.

Se busca la investigación sea equitativa, competente y asegure el bienestar de las personas ante a los beneficios previstos.

- Justicia.

Se debe tratar a cada persona de conformidad con lo que es moralmente adecuado y apropiado al igual que se brinda a cada persona los beneficios de participar en las actividades de investigación.

En el desarrollo de la investigación se tomó con los aspectos éticos, así, al mismo modo para la reducción de investigación y a si mismo se estará citando, parafraseo al momento de tomar ideas, conceptos de cada autor, así como también respetando sus derechos del autor, lo cual se garantiza la autenticidad dicha de investigación, ante a ello que se pueda publicar los resultados que se obtuvo en la investigación, sobre ello se da la autorización a la Universidad Franklin Roosevelt de Huancayo.

## **2.7. Confiabilidad y validez de instrumentos.**

### **Confiabilidad**

Se aplicó la confiabilidad del instrumento utilizando la herramienta de análisis Alfa de Cronbach, como menciona (Vara Horna, 2010, pág. 314) se refiere a la medición y la investigación mediante instrumentos o procedimientos realizado con el software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

### **Validez**

La validez se define como la medida en la que un concepto se evalúa de manera precisa, en el momento en que se tiene la validez, se comprende que el método y la técnica de medición son coherentes y capaces de generar resultados adecuados con la realidad.

La validación del instrumento se obtuvo a juicio de tres expertos con especialidad en administración.

**Tabla 3:** *Validación del Instrumento*

<b>Experto</b>	<b>Lugar de trabajo</b>	<b>Grado de maestría</b>
Mg. Jenner Volney Sánchez Arapa	Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez	Magister en administración, Turismo y Hotelería.
Mg. Fátima Coaguila Mamani	Universidad Nacional del Altiplano de Puno	Magister en Administración
Mg. Irma Teodocia Quispe Chambi	G.U.E. José Antonio Encinas	Magister en Administración

*Nota: elaboración propia*

### **2.8. Procedimiento de tratamiento de datos**

Los métodos de procedimiento de los datos utilizados en esta investigación cuantitativa fueron las encuestas, el análisis de datos (estadísticos), los cuales fueron validados por expertos en la materia, que fueron aplicados a los 35 colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C. de Juliaca, Puno – 2024. Luego del trabajo de campo, se realizó el tratamiento de los datos con el software estadística *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) Versión 27.

## 2.9. Diseño de contrastación hipótesis

Según (Ronald Fisher y, s.f.) por no tener datos en la investigación, se aplicó la prueba de chi-cuadrada. La finalidad de la contrastación de la hipótesis se llevó a mencionar, con la hipótesis alterna ( $H_1$ ) y la hipótesis nula ( $H_0$ ), en caso si se acepta o se rechaza.

### 9 Contrastación de hipótesis general

#### Planteamiento de hipótesis

$H_0$ : No existe una relación significativa entre motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C de Juliaca, Puno – 2024.

$H_a$ : Existe una relación significativa entre motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C de Juliaca, Puno – 2024.

#### Nivel de significancia

Alfa 5% (0.05)

#### Cálculo de P-valor

Con una probabilidad de error de ,000 el diseño de programas de capacitación del personal administrativo es distinta a la hipótesis planteada.

**Tabla 4:** Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,703	30

*Nota: elaboración propia*

En este resultado, el coeficiente Alfa de Cronbach (0,703) se encuentra en un nivel bueno.

### III. RESULTADOS

Habiéndose culminado, el proceso de recolección de datos de los 35 colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C de Juliaca, Puno – 2024, cuyo proceso se realizó mediante IBM SPSS Statistic versión 27, se obtuvieron los siguientes resultados.

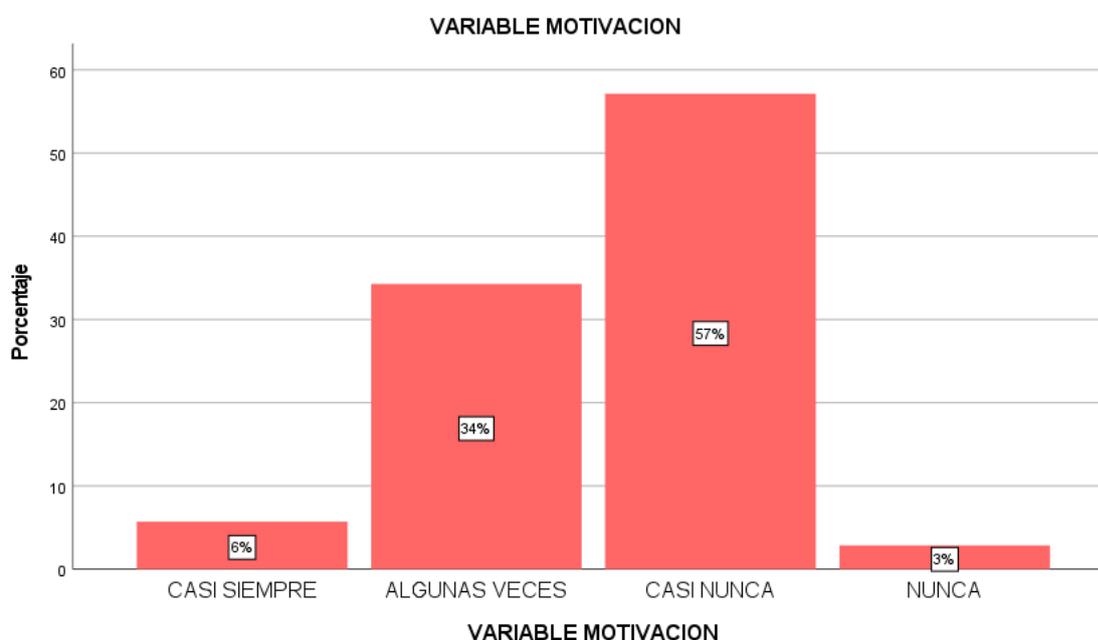
#### 3.1. Variable Motivación

**Tabla 5: Motivación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	2	5,7	5,7	5,7
	A VECES	12	34,3	34,3	40,0
	CASI NUNCA	20	57,1	57,1	97,1
	NUNCA	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia

**Figura 2: Variable Motivación**



Nota: elaboración propia

**Interpretación:** Según, en la tabla 5 y la figura 2, de acuerdo a la variable motivación, se observa que los 35 colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C, se tiene de encuestados el 57% casi nunca es bueno de la motivación a diferencia del 34% algunas veces, y en porcentajes menores el 6% se respondió siempre y el 3% menciona que nunca.

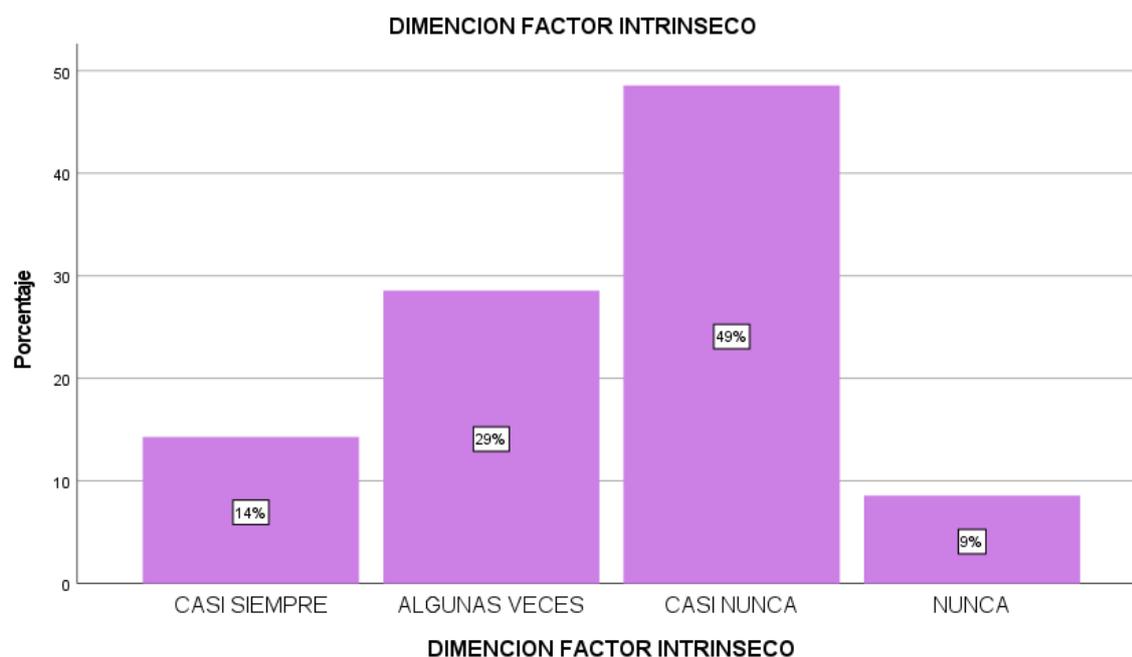
### 3.1.1. Dimensión 1 factor intrínseco

**Tabla 6:** Factor intrínseco

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	5	14,3	14,3	14,3
	A VECES	10	28,6	28,6	42,9
	CASI NUNCA	17	48,6	48,6	91,4
	NUNCA	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia

**Figura 3:** Factor intrínseco



Nota: elaboración propia

**Interpretación:** Según, en la tabla 6 y la figura 3, de acuerdo a la dimensión factor intrínseco, se observa de los 35 colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C, se tiene de encuestados el 49% casi nunca es bueno, un 29% algunas veces, el 14% casi siempre y el 9% menciona que nunca.

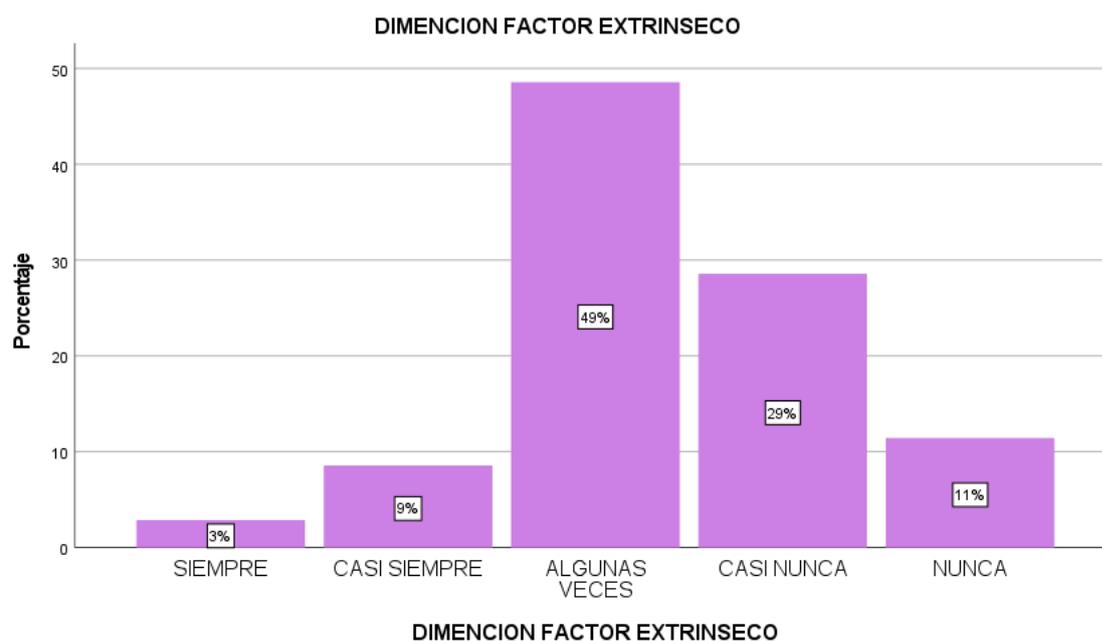
### 3.1.2. Dimensión 2 factor extrínseco

**Tabla 7:** Factor extrínseco

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	1	2,9	2,9	2,9
	CASI SIEMPRE	3	8,6	8,6	11,4
	A VECES	17	48,6	48,6	60,0
	CASI NUNCA	10	28,6	28,6	88,6
	NUNCA	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia

**Figura 4:** Factor extrínseco



Nota: elaboración propia

**Interpretación:** Según, en la tabla 7 y la figura 4, de acuerdo a la dimensión factor extrínseco, se puede apreciar que los 35 colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C, se tiene de encuestados, el 49% respondieron algunas veces, a diferencia del 29% casi nunca y en porcentajes bajos el 11% respondió nunca, el 9 % casi siempre y el 3% menciona siempre.

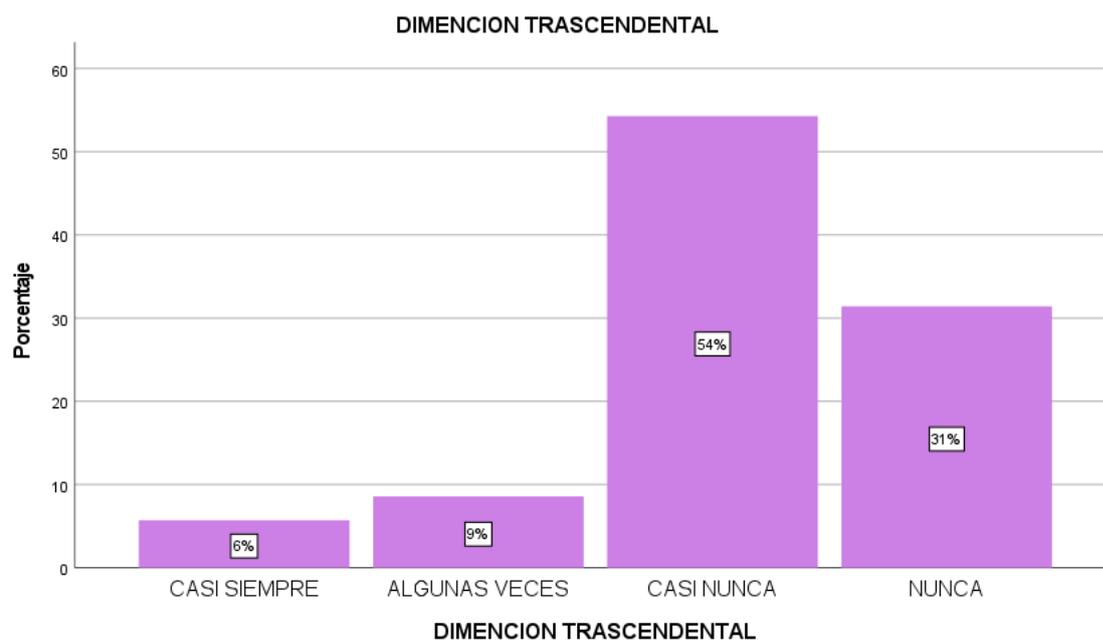
### 3.1.3. Dimensión 3 trascendental

**Tabla 8:** *Trascendental*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	2	5,7	5,7	5,7
	A VECES	3	8,6	8,6	14,3
	CASI NUNCA	19	54,3	54,3	68,6
	NUNCA	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia

**Figura 5:** *Trascendental*



Nota: elaboración propia

**Interpretación:** Según, en la tabla 8 y la figura 5, de acuerdo a la dimensión trascendental, se observa de los 35 colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C, se tiene de encuestados el 54% casi nunca es bueno, un 31% siempre, el 9% algunas veces y el 6% menciona casi siempre.

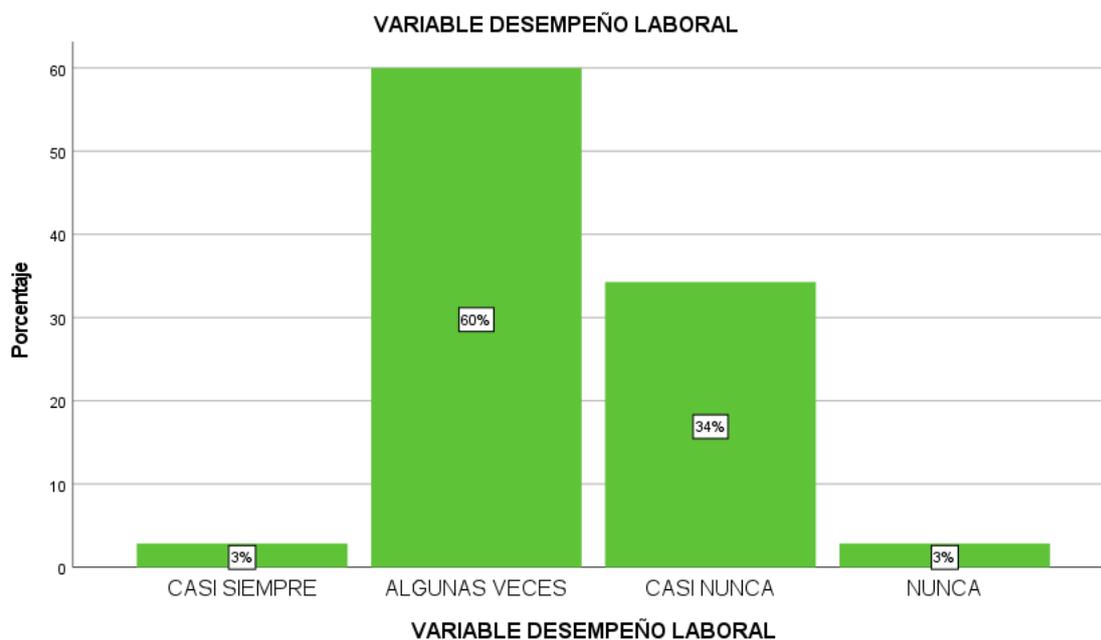
### 3.2. Variable Desempeño Laboral

**Tabla 9:** *Desempeño Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	1	2,9	2,9	2,9
	A VECES	21	60,0	60,0	62,9
	CASI NUNCA	12	34,3	34,3	97,1
	NUNCA	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia

**Figura 6:** *Desempeño Laboral*



Nota: elaboración propia

**Interpretación:** Según, en la tabla 9 y la figura 6, de acuerdo a la variable desempeño laboral de la empresa FECOSUR S.A.C, se observa de los 35 colaboradores de encuestados el 60% algunas veces es bueno el desempeño laboral a diferencia de un 34% casi nunca y en porcentajes bajos, el 3% casi siempre y el 3% menciona que nunca.

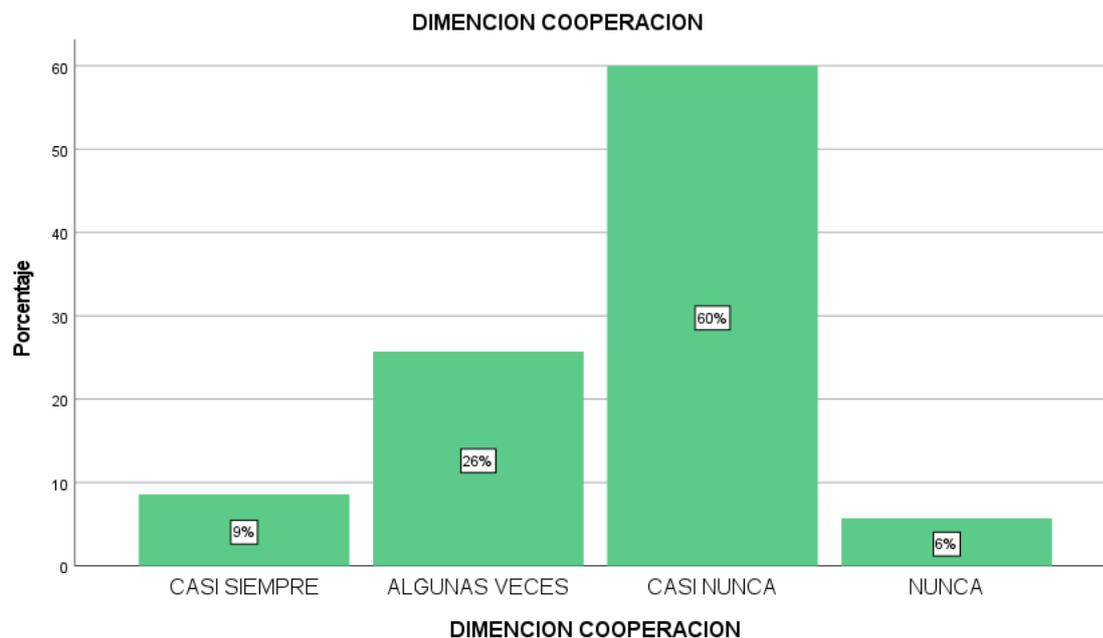
### 3.2.1. Dimensión 1 cooperación

**Tabla 10: Cooperación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	3	8,6	8,6	8,6
	A VECES	9	25,7	25,7	34,3
	CASI NUNCA	21	60,0	60,0	94,3
	NUNCA	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia

**Figura 7: Cooperación**



Nota: elaboración propia

**Interpretación:** Según, en la tabla 10 y la figura 7, de acuerdo a la dimensión cooperación se observa de los 35 colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C, se obtuvo de encuestados el 60% casi nunca es bueno en la cooperación y en porcentajes bajos el 26% algunas veces, 9% casi siempre y el 6% menciona nunca.

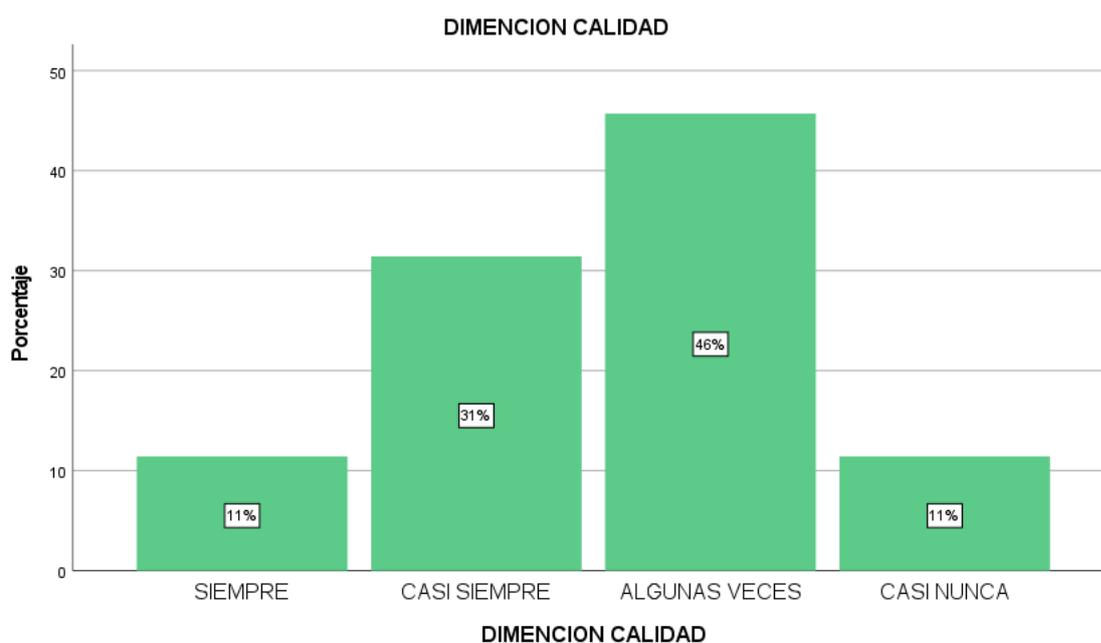
### 3.2.2. Dimensión 2 calidad

**Tabla 11:** Calidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	4	11,4	11,4	11,4
	CASI SIEMPRE	11	31,4	31,4	42,9
	A VECES	16	45,7	45,7	88,6
	CASI NUNCA	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia

**Figura 8:** Calidad



Nota: elaboración propia

**Interpretación:** Según, en la tabla 11 y la figura 8, de acuerdo a la dimensión calidad, se observa de los 35 colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C, se obtuvo de encuestados el 46% algunas veces es bueno la calidad a diferencia de un 31% casi siempre, en porcentajes bajos el 11% siempre y el 11% menciona que casi nunca.

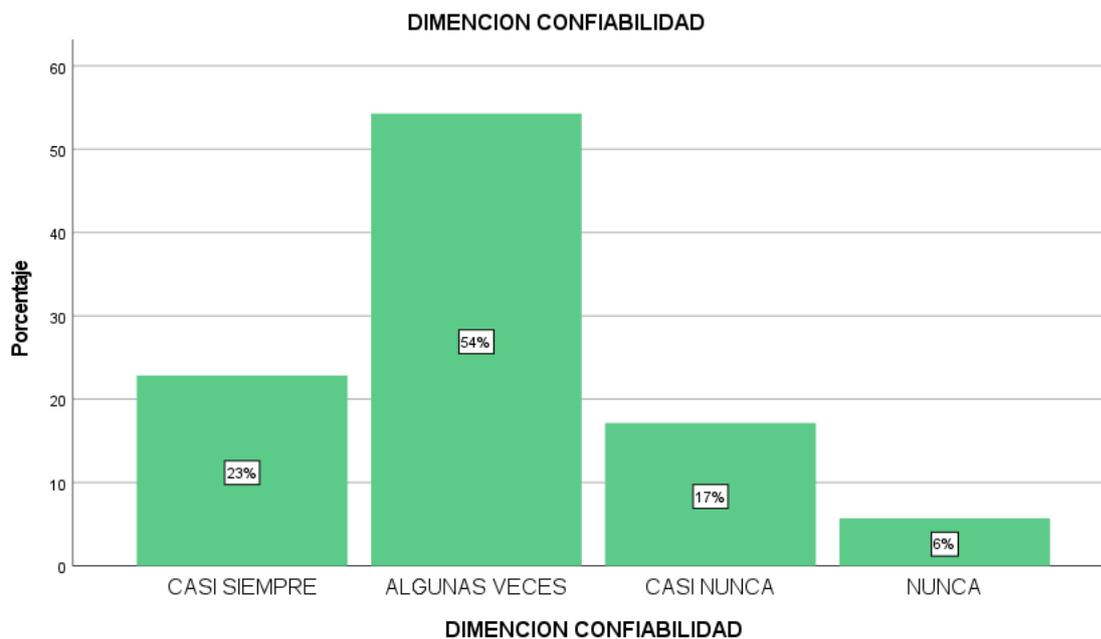
### 3.2.3. Dimensión 3 confiabilidad

**Tabla 12: Confiabilidad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	8	22,9	22,9	22,9
	A VECES	19	54,3	54,3	77,1
	CASI NUNCA	6	17,1	17,1	94,3
	NUNCA	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia

**Figura 9: Confiabilidad**



Nota: elaboración propia

**Interpretación:** Según, en la tabla 12 y la figura 9, de acuerdo a la dimensión confiabilidad, se puede apreciar de los encuestados de diferentes áreas de los 35 colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C, el 54% que algunas veces es bueno confiable, a diferencia de un 23% casi siempre, el 17% casi nunca y el 6% menciona nunca.

### Contrastación de hipótesis

La presente investigación se plantearon dos hipótesis generales y específicos de la empresa FECOSUR S.A.C de Juliaca, Puno.

**H1:** Existe relación significativa entre motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C de Juliaca, Puno – 2024.

**H0:** No existe relación significativa entre motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C de Juliaca, Puno – 2024.

**Tabla 13:** Motivación y Desempeño laboral

<b>Correlaciones</b>				
			VARIABLE MOTIVACION	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	VARIABLE MOTIVACION	Coeficiente de correlación	1,000	,335*
		Sig. (bilateral)	.	,049
		N	35	35
	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,335*	1,000
		Sig. (bilateral)	,049	.
		N	35	35

**Nota:** elaboración propia

Mediante los datos obtenidos, en la correlación de Spearman entre la Motivación y el Desempeño laboral, se acepta la hipótesis alterna, por tanto, se rechaza la hipótesis nula. Según la tabla 13, donde se observó que el valor de  $p = (0,049)$  lo cual es menor al 0,05 indica que existe relación y un coeficiente de correlación = 0,335 que, se encuentra en correlación positiva

baja, por lo que se acepta la hipótesis alterna que, se describe que si hay correlación directa entre ambas variables.

### Primera hipótesis específica

**H1:** Existe relación significativa entre factor intrínseco y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C de Juliaca, Puno – 2024.

**H0:** No existe relación significativa entre factor intrínseco y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C de Juliaca, Puno – 2024.

**Tabla 14:** Factor intrínseco y Desempeño laboral

			<b>Correlaciones</b>	
			DIMENSION FACTOR INTRINSECO	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	DIMENSION FACTOR INTRINSECO	Coeficiente de correlación	1,000	,184
		Sig. (bilateral)	.	,290
		N	35	35
	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,184	1,000
		Sig. (bilateral)	,290	.
		N	35	35

Nota: elaboración propia

Mediante los datos obtenidos, en la correlación de Spearman entre el factor intrínseco y el desempeño laboral, se acepta la hipótesis nula, por tanto, se rechaza la hipótesis alterna. Según la tabla 14, donde se observó que el valor de  $p = (0,290)$  lo cual es mayor al 0,05 indica que no existe relación y un coeficiente de correlación = 0,184 que, se encuentra en correlación positiva muy baja, por lo que se acepta la hipótesis nula que, se describe que no hay correlación directa entre la dimensión y la variable.

### Segunda hipótesis específica

**H1:** Existe relación significativa entre factor extrínseco y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C de Juliaca, Puno – 2024.

**Ho:** No existe relación significativa entre factor extrínseco y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C de Juliaca, Puno – 2024.

**Tabla 15:** Factor extrínseco y Desempeño laboral

<b>Correlaciones</b>			DIMENSION FACTOR EXTRINSECO	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	DIMENSION FACTOR EXTRINSECO	Coeficiente de correlación	1,000	,344 <sup>*</sup>
		Sig. (bilateral)	.	,043
		N	35	35
	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,344 <sup>*</sup>	1,000
		Sig. (bilateral)	,043	.
		N	35	35

Nota: elaboración propia

Mediante los datos obtenidos, en la correlación de Spearman entre el factor extrínseco y el desempeño laboral, se acepta la hipótesis nula, por tanto, se rechaza la hipótesis alterna. Según la tabla 15, donde se observó que el valor de  $p = (0,043)$  lo cual es menor al 0,05 indica que si existe relación y un coeficiente de correlación = 0,344 que, se encuentra en correlación positiva baja, por lo que se acepta la hipótesis alterna que, se describe que si hay correlación directa entre la dimensión y la variable.

### **Tercera hipótesis específico**

**H1:** Existe relación significativa entre trascendental y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C de Juliaca, Puno – 2024.

**Ho:** No existe relación significativa entre trascendental y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C de Juliaca, Puno – 2024.

**Tabla 16:** *Trascendental y Desempeño laboral*

<b>Correlaciones</b>			DIMENSION TRASCENDE NTAL	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	DIMENSION TRASCENDENTAL	Coeficiente de correlación	1,000	,393*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	35	35
	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,393*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	35	35

Nota: elaboración propia

Mediante los datos obtenidos, en la correlación de Spearman entre Trascendental y el Desempeño laboral, se acepta la hipótesis nula, por tanto, se rechaza la hipótesis alterna. Según la tabla 16, donde se observó que el valor de  $p = (0,019)$  lo cual es menor al 0,05 indica que si existe relación y un coeficiente de correlación = 0,393 que, se encuentra en correlación positiva baja, por lo que se acepta la hipótesis alterna que, se describe que si hay correlación directa entre la dimensión y la variable.

#### IV. DISCUSIÓN

La presente investigación desarrolla la discusión de los hallazgos obtenidos en el capítulo de los resultados, en comparación con los antecedentes y las conclusiones, fue identificar la relación entre motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C de Juliaca, Puno.

En la hipótesis general, en la variable motivación, se observó que de los 35 encuestados el 57% casi nunca es bueno a diferencia del 34% algunas veces y en porcentajes menores el 6% se respondió siempre y el 3% menciona que nunca. Asimismo, en la variable desempeño laboral, tiene el 60% algunas veces es bueno a diferencia de un 34% casi nunca y en porcentajes bajos el 3% casi siempre y el 3% menciona que nunca.

En su resultado similar fue de solano 2023 en su tesis titulada motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Promart Santa Clara – Lima, 2020, el cual llegó a sus conclusiones se aceptó la hipótesis positiva que indica una correlación positiva del 81% entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores.

Por su parte en la investigación de Ortiz (2023) respecto a su tesis titulada motivación laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la ferretería Forte´S, Satipo 2023, llegó a la conclusión una correlación entre la motivación y desempeño laboral de tipo positiva se afirma que la estimulación de los empleados con acciones se satisfagan para su mejor desempeño en el trabajo asignado.

Por su parte se refiere en la investigación de Mondragon 2020 en su tesis titulada motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de las Mypes – Rubro ferreterías en el distrito de Tumbes, el cual llegó a su conclusión que los trabajadores de Mypes consideran que su motivación es buena, en su satisfacción laboral es regular, se puede afirmar que se debe mejorar en todos los aspectos que contribuyen principalmente en temas de política y organización.

En su primera hipótesis, la dimensión factor intrínseco, se observa de los 35 colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C. se tiene de encuestados el 49% casi nunca es bueno, un 29% algunas veces, el 14% casi siempre y el 9% menciona que nunca, se concluye que, si no existe relación y se encuentra en correlación positiva baja entre la dimensión factor intrínseco y la variable desempeño laboral, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Como segundo resultado, se alinea a los resultados obtenidos en la investigación de Simbala (2023), que las ferreterías del distrito de la Arena no recompensan a sus trabajadores, por la falta de comunicación y motivación puede llevar al cierre de las ferreterías. Es importante que implementen este plan de mejora para impulsar la productividad y el crecimiento del sector.

En su segunda hipótesis, la dimensión factor extrínseco, se observa que de los 35 colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C., se tiene de encuestados, el 49% respondieron que algunas veces a diferencia del 29% casi nunca y en porcentajes bajos el 11% respondió nunca, el 9 % casi siempre y el 3% menciona siempre. Se concluyó que, si existe una relación positiva baja, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula que se describe que si hay correlación directa entre la dimensión y la variable.

Esto confirma a sus conclusiones de Toro (2022), indica que el clima organizacional de Justiniano Soto Villanueva SRL tiene un impacto positivo en el desempeño laboral de los empleados. Es decir, una mejora en el clima organizacional está relacionada con un mejor desempeño de los empleados.

En su tercera hipótesis, la dimensión trascendental, se observó de los 35 colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C. se tiene de encuestados el 54% casi nunca es bueno, un 31% siempre, 9 % algunas veces y el 6% menciona casi siempre, se concluyó que, si existe una relación positiva baja entre la dimensión trascendental y la variable desempeño laboral, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. En su tercer resultado, se alinea

a los resultados obtenidos en la investigación de Carranza 2022 en su tesis titulada habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Ferretería & Industrias Jheyson S.A.C, 2021, el cual llegó a la conclusión que existe una relación positiva fuerte entre las habilidades blandas y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa mencionada de Utcubamba, Amazonas – 2021.

Todo esto se validaría que los investigadores, los gerentes y empresarios centren su atención a sus colaboradores para afrontar la problemática en la mejora de brindar capacitaciones, así desempeñarse en sus funciones para luego tenga la oportunidad de seguir mejorando.

Después de evaluar la opinión del autor que han expuesto sobre un tema similar al presente estudio, se puede considerar que se trata de un argumento esencial para cualquier empresa e institución, para los siguientes investigadores los temas que pueden abordar es el crecimiento y desarrollo personal.

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** El estudio se determinó que, si existe relación entre ambas variables que, mediante el estadístico, se observó el valor  $p= (0,049)$  el cual es menor a 0,05 y un coeficiente de correlación = 0,335, que, se encuentra en correlación positiva débil, por la que se acepta la hipótesis alterna se describe que, si hay correlación directa entre las variables de motivación y desempeño laboral en la empresa FECOSUR S.A.C de Juliaca, Puno – 2024.

**SEGUNDO: Según el objetivo específico 1** Revisar información sobre relación del factor intrínseco y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C de Juliaca - Puno, mediante el estadístico se observó el valor  $p= (0,290)$  que es mayor a 0,05 y un coeficiente de correlación =0,180, el cual, se encuentra en correlación positiva baja, por la que se acepta la hipótesis nula que se describe que, no hay correlación directa entre la dimensión y la variable.

**TERCERO: Según el objetivo específico 2** Analizar los datos obtenidos de la investigación del factor extrínseco y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C de Juliaca - Puno, mediante el estadístico, se observó el valor  $p= (0,043)$  el cual es mayor al 0,05 y un coeficiente de correlación 0,344, el cual, se encuentra en correlación positiva baja, por la que se acepta la hipótesis nula que se describe que, no hay correlación directa entre la dimensión y la variable.

**Cuarto: Según el objetivo específico 3** Interpretar la información obtenida sobre la relación trascendental y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C de Juliaca - Puno, mediante el estadístico, se observó el valor es 0,019 el cual es mayor al 0,05 y un coeficiente de correlación 0,393 el cual se encuentra en correlación positiva baja, por la que se acepta la hipótesis nula que se describe que, si hay correlación directa entre la dimensión y la variable.

## VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la empresa FECOSUR S.A.C de Juliaca, Puno, que se esfuerce a brindar compensación a los colaboradores para que estén motivados y haya un rendimiento en cada actividad que se le asigna, así tendrá una satisfacción laboral, como también, se debe implementar un buen plan de capacitación, como una forma de motivación a su trabajo y esto llevará una labor con éxito y así alcanzara al logro de sus metas.

Se recomienda a la empresa FECOSUR S.A.C de Juliaca, Puno, dar a los colaboradores la oportunidad de repasar su rendimiento y las normas con su supervisor para lo cual proporcionar al supervisor los medios de identificar las fortalezas y debilidades del desempeño de los trabajadores para poder tener mayores necesidades satisfechas, también lo primordial se debe optimizar el ambiente laboral que con ello mejorará notablemente la productividad y así poder alcanzar los objetivos trazados.

Se recomienda seguir dando la estabilidad de los colaboradores para que siga permaneciendo dentro de la empresa dando cualidad estable, pague sus sueldos satisfactorios y se sientan los trabajadores emocionalmente reactivos de ganas de trabajar, también implementar equipos necesarios para que se les facilite desarrollar su trabajo, así se sientan estar seguros en su bienestar laboral y estén satisfechos al culminar la tarea asignada.

Con el fin, se recomienda a los administradores en satisfacer las necesidades de los colaboradores en trabajo en equipo, se debe fomentar en participar, respetando y escuchar las opiniones de todo el equipo así facilitara la empatía y tener una buena coordinación de los colaboradores.

## REFERENCIAS

- Bohorquez, E. (2020). La motivacion y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organizacion. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385–390.
- Camisón, C., & Cruz, S. (2006). *Gestión de la Calidad: Conceptos, enfoques, modelos y sistemas* (U. de Valencia (ed.)).
- Carranza, J. (2022). *Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ferretería & industrias JHEYSON SAC, 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas].  
<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2756>
- Castro, J. A. (2010). *Cooperacion Internacional*.
- Chicaiza-Ayala, W., & Cragno, A. G. (2018). Motivation in three Medical Schools in Ecuador. *Educacion Medica*, 19(xx), 98–104. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.03.031>
- Dávila Newman Gladys. (2006). Hereditary index finger polydactyly: phenotypic, radiological, dermatoglyphic, and genetic findings in a large family. *Journal of Medical Genetics*, 13(6), 469–476. <https://doi.org/10.1136/jmg.13.6.469>
- Faria Perez, J. M. (2000). El desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60.  
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- García, A. F. (2015). *Invertir tus ahorros* (Willey Pub). Victor Igual S.L.
- Hernandez, S., Fenandez, C., & Batista, P. (2010). *Metodología de la investigacion* (Sexta).
- Herrera Ramírez, L. (2004). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 154.  
<https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.510>
- Lopez Serra, J. L. (2010). *Psicología de la motivación* (Vol. 148).
- Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P., & Quiroz, G. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración,

utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Revista Chilena de Infectología*, 35(6), 680–688.

<https://doi.org/10.4067/s0716-10182018000600680>

Maslow, A. (1954). Teoría De Las Necesidades De Maslow. *Psychological Review*, 50, 6.

Mendez, R. (2011). *Investigación. Fundamentos y metodología* (Segunda).

Mondragón, K. (2020). *Caracterización de la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores MYPES del sector comercio - rubro ferreterías en el distrito de tumbes, 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica los Ángeles Chimbote].

<https://hdl.handle.net/20.500.13032/21722>

Ortiz, G. (2023). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la ferretería FORTE'S, SATIPO 2023* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. <https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/35295>

Robalino Flores, A. G. (2022). *Plan de capacitación para fortalecer el liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de una Empresa Eléctrica Riobamba S.A. – EERSA* [Pontificia Universidad Católica del Ecuador].

<https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/9456>

Rodas, Y., & Merma, M. (2019). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ferretera CABCODI SAC, - Apurímac, 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Garcilaso de la Vega].

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5908>

Sierra Bravo, R. (2002). *Técnicas de investigación social* (Novena).

Simbala, Y. (2023). *Clima laboral para mejorar el desempeño de los trabajadores de las ferreterías del distrito de la Arena, 2023* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote].

<https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/35155>

Solano, G. (2023). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de promart santa clara - Lima, 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán].

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11562/>

Steph P, R., & Coulter, M. (2013). Administracion. In *Integracion* (Octava, Issue 189).

<https://doi.org/10.2307/j.ctv86dgj7.22>

Sulca, J. (2020). *Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías:*

*caso empresa DIMSA ACEROS E.I.R.L. distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica los Ángeles Chimbote].

<https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/30894>

Toro, E. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ferretera Justiniano Soto Villanueva SRL* [Tesis en Licenciatura, Universidad Nacional de Cajamarca].

<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5256>

Vara Horna, A. A. (2010). *7 pasos para una tesis exitosa.*

**ANEXOS****Anexo 1:** *Matriz de consistencia*

**Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOUR S.A.C de Juliaca, Puno – 2024.**

<b>Matriz de consistencia</b>					
<b>PROBLEMA</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSION</b>	<b>METODOLÓGIA</b>
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C. de Juliaca, Puno - 2024?</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe una relación significativa entre motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C. de Juliaca, Puno 2024.</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Identificar la relación entre motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C. Juliaca, Puno - 2024.</p>	<p>Variable 1:</p> <p align="center"><b>MOTIVACIÓN</b></p>	<p>Dimensiones de la variable 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Factor Intrínseco</li> <li>- Factor Extrínseco</li> <li>- Trascendental</li> </ul>	<p>Método:</p> <p><b>General:</b> Científico</p> <p><b>Específico:</b></p> <p>Cuantitativo (hipotético deductivo)</p> <p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental – transversal</p>
<p><b>Problema específico</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre factor intrínseco y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C. de Juliaca, Puno - 2024?</p>	<p><b>Hipótesis específica</b></p> <p>Existe una relación significativa entre factor intrínseco y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C. de Juliaca, Puno – 2024.</p>	<p><b>Objetivo específico</b></p> <p>Revisar información sobre relación del factor intrínseco y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C. Juliaca, Puno - 2024.</p>	<p>Variable 2:</p> <p align="center"><b>DESEMPEÑO LABORAL</b></p>	<p>Dimensiones de la variable 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cooperación</li> <li>- Calidad</li> <li>- Confiabilidad</li> </ul>	<div style="text-align: center;"> <pre> graph LR     M --&gt; OV1     M --&gt; OV2     OV1 --- r --- OV2             </pre> </div> <p>Población y muestra:</p>

<p>¿Cuál es la relación que existe entre factor extrínseco y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C. de Juliaca, Puno - 2024?</p>	<p>Existe una relación positiva entre factor extrínseco y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C. de Juliaca, Puno – 2024.</p>	<p>Analizar los datos obtenidos de la investigación del factor extrínseco y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C. Juliaca, Puno - 2024.</p>			<p><b>Población:</b> (38)</p> <p><b>Muestra:</b> Censal</p> <p>Técnica e instrumento:</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre trascendental y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C. de Juliaca, Puno - 2024?</p>	<p>Existe una relación significativa entre trascendental y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C. de Juliaca, Puno – 2024.</p>	<p>Interpretar la información obtenida sobre la relación trascendental y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C. Juliaca, Puno - 2024.</p>			<p>Escala Ordinal Likert</p> <p><b>Técnicas de procesamiento:</b></p> <p>Estadístico descriptivo inferencial.</p>

## Anexo 2: Matriz de operacionalización

Matriz de operacionalización				
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	ESCALA
<b>V1. Motivación</b>	Factor intrínseco	I.1 Necesidades básicas	¿Usted como colaborador de esta organización trabaja de una forma adecuada?	<b>1. Siempre</b> <b>2. Casi siempre</b> <b>3. Algunas veces</b> <b>4. Casi nunca</b> <b>5. Nunca</b>
			¿Usted considera que el sueldo que recibe le satisface a sus necesidades básicas?	
			¿Usted participa con las tareas asignadas de manera ordenada y eficiente?	
		I.2 Oportunidades	¿En la empresa FECOSUR S.A.C. les brinda capacitaciones especializadas?	
			¿Crees que recibes la formación necesaria para actualizar tus conocimientos y desempeñar tus funciones?	
			¿Dentro del trabajo te ofrece retos y tienes la oportunidad de seguir mejorando?	
	I.3 Reconocimiento	¿Usted en el trabajo se esfuerza más que los otros, recibe algún premio?		
		¿Consideras que en tu organización se motiva a los empleados a reconocerse entre ellos?		
	Factor extrínseco	I.1 Seguridad laboral	¿Se siente seguro en el área de trabajo de empleo?	
			¿Se realizan auditorías regulares de seguridad?	

			¿Usted, considera que la empresa FECOSUR S.A.C. les facilita con los equipos de protección personal al realizar sus actividades?	
		I.2 Estabilidad laboral	¿Usted, se siente estresado en el trabajo?	
			¿En la empresa FECOSUR S.A.C. les brinda todo el conocimiento necesario para el desarrollo de sus actividades?	
			¿En la empresa FECOSUR S.A.C. en su ambiente laboral donde trabaja es adecuado para usted?	
	Trascendental	I.1 Autorrealización	¿Considera que tiene la mayor paciencia y calma a la hora de afrontar algún problema al realizar sus actividades?	
		I.2 Satisfecho	¿Usted, considera que se siente satisfecho cuando haya culminado con algún trabajo asignado?	
¿Tu espacio de trabajo es suficientemente confortable?				
¿Tu organización te ha proporcionado los equipos y/o sistemas necesarios para que sea fácil desarrollar tu trabajo?				
<b>V2. Desempeño Laboral</b>	Cooperación	I.1 Trabajo en equipo	¿En la empresa FECOSUR S.A.C. en un trabajo en equipo se apoyan entre ustedes y así poder alcanzar los objetivos trasados?	
			¿Usted, considera que el equipo de dirección acepta y pone en práctica las sugerencias de cada área sobre la forma de mejorar?	

			¿Usted realiza sus actividades de manera más efectiva en el trabajo en equipo?
		I.2 Colaboración	¿Usted participa entusiastamente en las actividades de la empresa? ¿En la empresa FECOSUR S.A.C. existe una buena colaboración entre todos?
	Calidad	I.1 Asistencia	¿Usted faltó al trabajo por algún motivo?
			¿En la empresa FECOSUR S.A.C. existe un control de asistencia?
		I.2 Puntualidad	¿Premian su puntualidad?
	Confiabilidad	I.1 Discreción	¿Considera que mediante en su trabajo le gusta reclamar siempre?
		I.2 Responsabilidad	¿Le gusta el trabajo que realiza y lo cumple a justa e íntegra?
			¿Usted tiene la capacidad de asumir consecuencias en el trabajo y responder con coherencia cuando sea necesario?
		I.3 Creatividad	¿Usas habilidades creativas como apoyo para desenvolverse en el trabajo?

**Anexo 3: Matriz de Operacionalización de variables**

<b>Matriz de Operacionalización de variables</b>					
<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICION CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICION OPERACIONAL</b>	<b>DIMENCION</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ESCALA</b>
<b>V1. Motivación</b>	La motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo que esclarece en su eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxitos en su empeño. (González, 2008).	La motivación es un estado mental que hace que el comportamiento de una persona cambie y se vuelva positivo para lograr un objetivo determinado. Esta energía permite a una persona realizar todas las acciones necesarias para lograr sus objetivos de la manera más eficiente.	Factor intrínseco	Necesidades básicas	<b>1. Nunca</b> <b>2. Pocas veces</b> <b>3. Algunas veces</b> <b>4. Casi siempre</b> <b>5. Siempre</b>
				Oportunidades	
				Reconocimiento	
			Factor extrínseco	Seguridad laboral	
				Estabilidad laboral	
			Trascendental	Autorrealización	
	Satisfecho				
<b>V2. Desempeño Laboral</b>	Robbins, Stephen, Coulter (2013), es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan. Se trata la calidad y la eficiencia de su trabajo.	Brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.	Cooperación	Trabajo en equipo	
				Colaboración	
			Calidad	Asistencia	
				Puntualidad	
			Confiabilidad	Discreción	
				Responsabilidad	
	Creatividad				

**Anexo 4: Cuestionario**

**CUESTIONARIO  
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA  
EMPRESA FECOSUR S.A.C. DE JULIACA, PUNO – 2024.**

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer sus opiniones para identificar la relación que existe entre la Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores de la FECOSUR S.A.C, Juliaca – 2024.

Mediante sus respuestas serán utilizadas solo con fines académicos y se tomara de 20 a 25 minutos, agradecemos de antemano su participación.

Marque con una “x”, en la opción que más exprese su opinión, selecciona una respuesta única para cada pregunta, teniendo en cuenta las siguientes opciones:

Índice	1	2	3	4	5
Equivalencia	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

N°	ITEM	1	2	3	4	5
<b>MOTIVACIÓN</b>						
1	¿Usted, como colaborador de esta organización trabaja de una forma adecuada?					
2	¿Usted, considera que el sueldo que recibe le satisface a sus necesidades básicas?					
3	¿Usted, participa con las tareas asignadas de manera ordenada y eficiente?					
4	¿En la empresa FECOSUR S.A.C. les brinda capacitaciones especializadas?					
5	¿Crees que recibes la formación necesaria para actualizar tus conocimientos y desempeñar tus funciones?					
6	¿Dentro del trabajo te ofrece retos y tienes la oportunidad de seguir mejorando?					
7	¿Usted, en el trabajo se esfuerza más que los otros, recibe algún premio?					
8	¿Consideras que en tu organización se motiva a los empleados a reconocerse entre ellos?					
9	¿Se siente seguro en el área de trabajo de empleo?					
10	¿Se realiza auditorías regulares de seguridad?					
11	¿Usted, considera que la empresa FECOSUR S.A.C. les facilita con los equipos de protección personal al realizar sus actividades?					
12	¿Usted, se siente estresado en el trabajo?					
13	¿En la empresa FECOSUR S.A.C. les brinda todo el conocimiento necesario para el desarrollo de sus actividades?					
14	¿En la empresa FECOSUR S.A.C. en su ambiente laboral donde trabaja es adecuado para usted?					

15	¿Considera que tiene la mayor paciencia y calma a la hora de afrontar algún problema al realizar sus actividades?					
16	¿Usted, considera que se siente satisfecho cuando haya culminado con algún trabajo asignado?					
17	¿Tu espacio de trabajo es suficientemente confortable?					
18	¿Tu organización te ha proporcionado los equipos y/o sistemas necesarios para que sea fácil desarrollar tu trabajo?					
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>						
19	¿En la empresa FECOSUR S.A.C. en un trabajo en equipo se apoyan entre ustedes y así poder alcanzar los objetivos trasados?					
20	¿Usted, considera que el equipo de dirección acepta y pone en práctica las sugerencias de cada área sobre la forma de mejorar?					
21	¿Usted, realiza sus actividades de manera más efectiva en el trabajo en equipo?					
22	¿Usted, participa entusiastamente en las actividades de la empresa?					
23	¿En la empresa FECOSUR S.A.C. existe una buena colaboración entre todos?					
24	¿Usted, faltó al trabajo por algún motivo?					
25	¿En la empresa FECOSUR S.A.C. existe un control de asistencia?					
26	¿Premian su puntualidad?					
27	¿Considera que mediante en su trabajo le gusta reclamar siempre?					
28	¿Le gusta el trabajo que realiza y lo cumple a justa e íntegra?					
29	¿Usted, tiene la capacidad de asumir consecuencias en el trabajo y responder con coherencia, cuando sea necesario?					
30	¿Usas habilidades creativas como apoyo para desenvolverse en el trabajo?					

*“Muchas gracias por su participación”*

**Anexo 5: Carta de Consentimiento de la empresa FECOSUR S.A.C**

**“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”**

**SUMILLA: SOLICITO PERMISO PARA LA ELABORACION DE PROYECTO DE TESIS EN LA EMPRESA FECOSUR S.A.C. – JULIACA**

**SR. GERENTE DE LA EMPRESA FECOSUR S.A.C. JULIACA**

YO, YESICA JANET CHUQUICALLATA CHIPANA, con DNI Nro. 74652909, con domicilio real en el Barrio San Juan Bautista del Distrito de San Miguel de la Provincia de San Román del Departamento de Puno, egresada de la Escuela Académica Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, ante usted y con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Que, al estar en la etapa de desarrollo de mi proyecto de investigación, titulado “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FECOSUR S.A.C, Juliaca – 2024”, para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales, solicito a Usted se sirva autorizar a la suscrita para la obtención del permiso y mediante ello la continuación del desarrollo de mis investigaciones en dicha empresa y así mismo para recaudar la información necesaria para la realización de trabajo de investigación.

**Por lo expuesto,**

Solicito se me acceda a dicha petición con el fin de concluir la investigación de mi tesis.

Juliaca, 30 de mayo de 2024.



**Yesica Janet Chuquicallata Chipana**  
DNI: 74652909

**FECOSUR S.A.C.**

  
**Yesha Paul Castillo Luque**  
GERENTE GENERAL

*Autorizado.*

## Anexo 6: Formato de validación de instrumentos

### FORMATO DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: Jenner Volney Sañchez Arapa

DNI: 02441522

GRADO ACADEMICO: Magister

FUNCION ACTUAL: Docente Universitario

INSTITUCION: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez

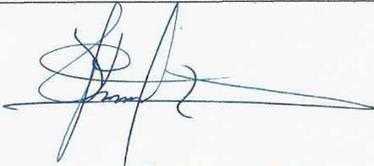
De acuerdo con los siguientes indicadores, evalúe cada uno de los ítems propuestos según corresponda.

CRITERIO	CALIFICACION	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Nivel bajo	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Nivel moderado	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Cumple con el criterio	Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Nivel bajo	El ítem requiere bastantes modificaciones o una revisión muy grande en el uso de las palabras, su redacción o complemento en la escritura
	3. Nivel moderado	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Cumple con el criterio	El ítem es claro, tiene la semántica y sintaxis adecuada
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Nivel bajo	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Nivel moderado	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Cumple con el criterio	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>IMPORTANCIA</b> El ítem es esencial, significa que si contribuye a entender bien el objeto de estudio.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la comprensión de la dimensión
	2. Nivel bajo	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste evalúa.
	3. Nivel moderado	El ítem es relativamente importante
	4. Cumple con el criterio	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
<b>PERTINENCIA</b> El ítem es relevante por su estrecha relación con el propósito establecido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que afecte el análisis o el cumplimiento de propósito del estudio
	2. Nivel bajo	El ítem tiene alguna pertinencia, sin embargo, refleja de manera muy vaga su pertinencia con el propósito citado.
	3. Nivel moderado	El ítem es relativamente pertinente en sus implicaciones
	4. Cumple con el criterio	El ítem es altamente pertinente y debe ser incluido

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	CRITERIOS					OBSERVACION
				Suficiencia	Claridad	Coherencia	Importancia	Pertinencia	
V1 Motivación	D1 Factor intrínseco	Necesidades básicas	1. ¿Usted, como colaborador de esta organización trabaja de una forma adecuada?	4	4	4	4	4	
			2. ¿Usted, considera que el sueldo que recibe le satisface a sus necesidades básicas?	3	4	3	4	4	
			3. ¿Usted, participa con las tareas asignadas de manera ordenada y eficiente?	4	4	4	4	4	
		Oportunidades	4. ¿En la empresa FECOSUR S.A.C. les brinda capacitaciones especializadas?	4	3	4	4	4	
			5. ¿Crees que recibes la formación necesaria para actualizar tus conocimientos y desempeñar tus funciones?	4	4	4	4	4	
			6. ¿Dentro del trabajo te ofrece retos y tienes la oportunidad de seguir mejorando?	4	4	4	4	4	
		Reconocimiento	7. ¿Usted, en el trabajo se esfuerza más que los otros, recibe algún premio?	3	4	4	4	4	
			8. ¿Consideras que en tu organización se motiva a los empleados a reconocerse entre ellos?	4	4	4	4	3	
	D2 Factor Extrínseco	Seguridad laboral	9. ¿Se siente seguro en el área de trabajo de empleo?	4	4	4	4	4	
			10. ¿Se realiza auditorías regulares de seguridad?	4	4	4	4	4	
			11. ¿Usted, considera que la empresa FECOSUR S.A.C. les facilita con los equipos de protección personal al realizar sus actividades?	4	4	4	4	4	
		Estabilidad laboral	12. ¿Usted, se siente estresado en el trabajo?	4	3	4	4	4	
			13. ¿En la empresa FECOSUR S.A.C. les brinda todo el conocimiento necesario para el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	3	3	
			14. ¿En la empresa FECOSUR S.A.C. en su ambiente laboral donde trabaja es adecuado para usted?	4	3	4	4	4	
	D3 Trascendental	Autorrealización	15. ¿Considera que tiene la mayor paciencia y calma a la hora de afrontar algún problema al realizar sus actividades?	4	4	4	4	4	
		Satisfecho	16. ¿Usted, considera que se siente satisfecho cuando haya culminado con algún trabajo asignado?	4	3	4	4	4	
			17. ¿Tu espacio de trabajo es suficientemente confortable?	4	4	4	4	4	
			18. ¿Tu organización te ha proporcionado los equipos y/o sistemas necesarios para que sea fácil desarrollar tu trabajo?	4	4	4	4	3	
V2 Desempeño laboral	D1	Trabajo en equipo	19. ¿En la empresa FECOSUR S.A.C. en un trabajo en equipo se apoyan entre ustedes y así poder alcanzar los objetivos trasados?	4	4	4	4	4	
			20. ¿Usted, considera que el equipo de dirección acepta y pone en práctica las sugerencias de cada área sobre la forma de mejorar?	4	4	4	3	4	

	Cooperación		21. ¿Usted, realiza sus actividades de manera más efectiva en el trabajo en equipo?	4	4	4	4	4		
		Colaboración		22. ¿Usted, participa entusiastamente en las actividades de la empresa?	3	4	4	4	4	
				23. ¿En la empresa FECOSUR S.A.C. existe una buena colaboración entre todos?	4	4	4	4	4	
	D2 Calidad	Asistencia		24. ¿Usted, faltó al trabajo por algún motivo?	4	4	4	4	4	
				25. ¿En la empresa FECOSUR S.A.C. existe un control de asistencia?	3	4	4	4	4	
		Puntualidad		26. ¿Premian su puntualidad?	3	4	4	4	4	
	D3 Confiabilidad	Discreción		27. ¿Considera que mediante en su trabajo le gusta reclamar siempre?	4	4	4	4	4	
		Responsabilidad		28. ¿Le gusta el trabajo que realiza y lo cumple a justa e íntegra?	4	4	4	3	4	
				29. ¿Usted, tiene la capacidad de asumir consecuencias en el trabajo y responder con coherencia, cuando sea necesario?	4	3	4	4	4	
		Creatividad		30. ¿Usas habilidades creativas como apoyo para desenvolverse en el trabajo?	4	4	4	4	4	

## OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable	( X )	 FIRMA Y SELLO NOMBRES Y APELLIDOS: JENNER VOLNEY SÁNCHEZ ARPA.
Aplicable despues de corregir	( )	
No aplicable	( )	

**FORMATO DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS**NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: *Fátima Coaguila Mamani*DNI: *01229808*GRADO ACADEMICO: *Magister*FUNCION ACTUAL: *Docente Universitario*INSTITUCION: *Universidad Nacional del Altiplano Puno*

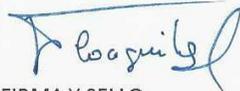
De acuerdo con los siguientes indicadores, evalúe cada uno de los ítems propuestos según corresponda.

CRITERIO	CALIFICACION	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Nivel bajo	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Nivel moderado	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Cumple con el criterio	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Nivel bajo	El ítem requiere bastantes modificaciones o una revisión muy grande en el uso de las palabras, su redacción o complemento en la escritura
	3. Nivel moderado	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Cumple con el criterio	El ítem es claro, tiene la semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Nivel bajo	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Nivel moderado	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Cumple con el criterio	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
IMPORTANCIA El ítem es esencial, significa que si contribuye a entender bien el objeto de estudio.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la comprensión de la dimensión
	2. Nivel bajo	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste evalúa.
	3. Nivel moderado	El ítem es relativamente importante
	4. Cumple con el criterio	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
PERTINENCIA El ítem es relevante por su estrecha relación con el propósito establecido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que afecte el análisis o el cumplimiento de propósito del estudio
	2. Nivel bajo	El ítem tiene alguna pertinencia, sin embargo, refleja de manera muy vaga su pertinencia con el propósito citado.
	3. Nivel moderado	El ítem es relativamente pertinente en sus implicaciones
	4. Cumple con el criterio	El ítem es altamente pertinente y debe ser incluido

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	CRITERIOS					OBSERVACION
				Suficiencia	Claridad	Coherencia	Importancia	Pertinencia	
V1 Motivación	D1 Factor intrínseco	Necesidades básicas	1. ¿Usted, como colaborador de esta organización trabaja de una forma adecuada?	4	4	4	4	4	
			2. ¿Usted, considera que el sueldo que recibe le satisface a sus necesidades básicas?	4	4	4	3	4	
			3. ¿Usted, participa con las tareas asignadas de manera ordenada y eficiente?	4	4	4	4	4	
		Oportunidades	4. ¿En la empresa FECOSUR S.A.C. les brinda capacitaciones especializadas?	4	4	4	4	3	
			5. ¿Crees que recibes la formación necesaria para actualizar tus conocimientos y desempeñar tus funciones?	4	4	4	4	4	
			6. ¿Dentro del trabajo te ofrece retos y tienes la oportunidad de seguir mejorando?	4	4	4	4	4	
		Reconocimiento	7. ¿Usted, en el trabajo se esfuerza más que los otros, recibe algún premio?	4	4	4	4	4	
			8. ¿Consideras que en tu organización se motiva a los empleados a reconocerse entre ellos?	4	3	4	4	4	
	D2 Factor Extrínseco	Seguridad laboral	9. ¿Se siente seguro en el área de trabajo de empleo?	4	4	4	4	4	
			10. ¿Se realiza auditorías regulares de seguridad?	4	3	4	4	4	
			11. ¿Usted, considera que la empresa FECOSUR S.A.C. les facilita con los equipos de protección personal al realizar sus actividades?	3	4	4	4	4	
		Estabilidad laboral	12. ¿Usted, se siente estresado en el trabajo?	4	4	4	4	4	
			13. ¿En la empresa FECOSUR S.A.C. les brinda todo el conocimiento necesario para el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	4	4	
			14. ¿En la empresa FECOSUR S.A.C. en su ambiente laboral donde trabaja es adecuado para usted?	4	4	4	3	4	
	D3 Trascendental	Autorrealización	15. ¿Considera que tiene la mayor paciencia y calma a la hora de afrontar algún problema al realizar sus actividades?	4	4	4	4	4	
		Satisfecho	16. ¿Usted, considera que se siente satisfecho cuando haya culminado con algún trabajo asignado?	4	4	4	4	4	
			17. ¿Tu espacio de trabajo es suficientemente confortable?	4	3	4	4	4	
			18. ¿Tu organización te ha proporcionado los equipos y/o sistemas necesarios para que sea fácil desarrollar tu trabajo?	4	4	4	4	4	
V2 Desempeño laboral	D1	Trabajo en equipo	19. ¿En la empresa FECOSUR S.A.C. en un trabajo en equipo se apoyan entre ustedes y así poder alcanzar los objetivos trasados?	4	3	4	4	4	
			20. ¿Usted, considera que el equipo de dirección acepta y pone en práctica las sugerencias de cada área sobre la forma de mejorar?	4	4	4	4	4	

	Cooperación		21. ¿Usted, realiza sus actividades de manera más efectiva en el trabajo en equipo?	3	4	4	4	4		
		Colaboración		22. ¿Usted, participa entusiastamente en las actividades de la empresa?	4	4	4	4	3	
				23. ¿En la empresa FECOSUR S.A.C. existe una buena colaboración entre todos?	4	4	4	4	4	
	D2 Calidad	Asistencia		24. ¿Usted, faltó al trabajo por algún motivo?	4	4	4	4	4	
				25. ¿En la empresa FECOSUR S.A.C. existe un control de asistencia?	4	4	4	4	4	
		Puntualidad		26. ¿Premian su puntualidad?	4	3	4	4	4	
	D3 Confiabilidad	Discreción		27. ¿Considera que mediante en su trabajo le gusta reclamar siempre?	4	4	4	4	4	
		Responsabilidad		28. ¿Le gusta el trabajo que realiza y lo cumple a justa e íntegra?	4	4	3	4	4	
				29. ¿Usted, tiene la capacidad de asumir consecuencias en el trabajo y responder con coherencia, cuando sea necesario?	4	4	4	4	4	
		Creatividad		30. ¿Usas habilidades creativas como apoyo para desenvolverse en el trabajo?	4	4	4	4	4	

OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable	( X )	 FIRMA Y SELLO NOMBRES Y APELLIDOS: CONGUILLA MAMANI Fátima
Aplicable despues de corregir	( )	
No aplicable	( )	

**FORMATO DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS**

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: Irma Teodocia Quispe Chambi

DNI: 02390271

GRADO ACADEMICO: Magister

FUNCION ACTUAL: Docente

INSTITUCION: G. U. E. "Jose Antonio Encinas"

De acuerdo con los siguientes indicadores, evalúe cada uno de los ítems propuestos según corresponda.

CRITERIO	CALIFICACION	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Nivel bajo	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Nivel moderado	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Cumple con el criterio	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Nivel bajo	El ítem requiere bastantes modificaciones o una revisión muy grande en el uso de las palabras, su redacción o complemento en la escritura
	3. Nivel moderado	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Cumple con el criterio	El ítem es claro, tiene la semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Nivel bajo	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Nivel moderado	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Cumple con el criterio	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
IMPORTANCIA El ítem es esencial, significa que si contribuye a entender bien el objeto de estudio.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la comprensión de la dimensión
	2. Nivel bajo	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste evalúa.
	3. Nivel moderado	El ítem es relativamente importante
	4. Cumple con el criterio	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
PERTINENCIA El ítem es relevante por su estrecha relación con el propósito establecido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que afecte el análisis o el cumplimiento de propósito del estudio
	2. Nivel bajo	El ítem tiene alguna pertinencia, sin embargo, refleja de manera muy vaga su pertinencia con el propósito citado.
	3. Nivel moderado	El ítem es relativamente pertinente en sus implicaciones
	4. Cumple con el criterio	El ítem es altamente pertinente y debe ser incluido

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	CRITERIOS					OBSERVACION
				Suficiencia	Claridad	Coherencia	Importancia	Pertinencia	
V1 Motivación	D1 Factor intrínseco	Necesidades básicas	1. ¿Usted, como colaborador de esta organización trabaja de una forma adecuada?	4	4	4	4	4	
			2. ¿Usted, considera que el sueldo que recibe le satisface a sus necesidades básicas?	4	4	4	4	4	
			3. ¿Usted, participa con las tareas asignadas de manera ordenada y eficiente?	4	4	3	4	4	
		Oportunidades	4. ¿En la empresa FECOSUR S.A.C. les brinda capacitaciones especializadas?	4	4	4	4	4	
			5. ¿Crees que recibes la formación necesaria para actualizar tus conocimientos y desempeñar tus funciones?	3	4	4	4	4	
			6. ¿Dentro del trabajo te ofrece retos y tienes la oportunidad de seguir mejorando?	4	4	4	4	4	
		Reconocimiento	7. ¿Usted, en el trabajo se esfuerza más que los otros, recibe algún premio?	4	3	4	4	4	
			8. ¿Consideras que en tu organización se motiva a los empleados a reconocerse entre ellos?	4	4	4	4	4	
	D2 Factor Extrínseco	Seguridad-laboral	9. ¿Se siente seguro en el área de trabajo de empleo?	4	3	4	4	4	
			10. ¿Se realiza auditorías regulares de seguridad?	4	4	4	4	4	
			11. ¿Usted, considera que la empresa FECOSUR S.A.C. les facilita con los equipos de protección personal al realizar sus actividades?	4	4	4	4	4	
		Estabilidad laboral	12. ¿Usted, se siente estresado en el trabajo?	4	4	3	4	4	
			13. ¿En la empresa FECOSUR S.A.C. les brinda todo el conocimiento necesario para el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	4	4	
			14. ¿En la empresa FECOSUR S.A.C. en su ambiente laboral donde trabaja es adecuado para usted?	4	4	4	4	4	
	D3 Trascendental	Autorrealización	15. ¿Considera que tiene la mayor paciencia y calma a la hora de afrontar algún problema al realizar sus actividades?	3	4	4	4	4	
		Satisfecho	16. ¿Usted, considera que se siente satisfecho cuando haya culminado con algún trabajo asignado?	4	4	4	4	4	
			17. ¿Tu espacio de trabajo es suficientemente comfortable?	4	3	4	4	4	
18. ¿Tu organización te ha proporcionado los equipos y/o sistemas necesarios para que sea fácil desarrollar tu trabajo?			4	4	4	4	4		
V2 Desempeño laboral	D1	Trabajo en equipo	19. ¿En la empresa FECOSUR S.A.C. en un trabajo en equipo se apoyan entre ustedes y así poder alcanzar los objetivos trasados?	4	4	4	4	4	
			20. ¿Usted, considera que el equipo de dirección acepta y pone en práctica las sugerencias de cada área sobre la forma de mejorar?	3	4	4	4	4	

Cooperación	Colaboración	21. ¿Usted, realiza sus actividades de manera más efectiva en el trabajo en equipo?	4	4	4	4	4
		22. ¿Usted, participa entusiastamente en las actividades de la empresa?	3	4	4	4	4
		23. ¿En la empresa FECOSUR S.A.C. existe una buena colaboración entre todos?	4	4	4	4	4
D2 Calidad	Asistencia	24. ¿Usted, faltó al trabajo por algún motivo?	4	4	3	4	4
		25. ¿En la empresa FECOSUR S.A.C. existe un control de asistencia?	4	4	4	4	4
	Puntualidad	26. ¿Premian su puntualidad?	4	3	4	4	4
D3 Confiabilidad	Discreción	27. ¿Considera que mediante en su trabajo le gusta reclamar siempre?	4	4	4	4	4
	Responsabilidad	28. ¿Le gusta el trabajo que realiza y lo cumple a justa e íntegra?	4	4	4	4	4
		29. ¿Usted, tiene la capacidad de asumir consecuencias en el trabajo y responder con coherencia, cuando sea necesario?	4	3	4	4	4
	Creatividad	30. ¿Usas habilidades creativas como apoyo para desenvolverse en el trabajo?	4	4	4	4	4

OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable	( X )	 FIRMA Y SELLO NOMBRES Y APELLIDOS: Irma Teodora Quispe Chambi
Aplicable despues de corregir	( )	
No aplicable	( )	

*Anexo 7: Evidencias fotográficas*

Imagen: 1



Imagen: 2



Imagen: 3

## ● 16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 16% Base de datos de Internet
- 1% Base de datos de publicaciones

### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>docplayer.es</b> Internet	5%
2	<b>hdl.handle.net</b> Internet	3%
3	<b>repositorio.continental.edu.pe</b> Internet	2%
4	<b>repositorio.uladech.edu.pe</b> Internet	2%
5	<b>repositorio.untrm.edu.pe</b> Internet	1%
6	<b>repositorio.uni.edu.pe</b> Internet	<1%
7	<b>repositorio.puce.edu.ec</b> Internet	<1%
8	<b>repositorio.uigv.edu.pe</b> Internet	<1%
9	<b>repositorio.unjfsc.edu.pe</b> Internet	<1%

10	<b>repositorio.ulasamericas.edu.pe</b> Internet	<1%
11	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	<1%
12	<b>repositorio.uss.edu.pe</b> Internet	<1%
13	<b>repositorio.untumbes.edu.pe</b> Internet	<1%