

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS
Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la
Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023

Tesis que presentan las bachilleres:

Díaz Cueva Tania Stephany

Regalado Chamaya Katherine Nicol

Para obtener el título profesional de

Licenciada en Administración

Asesor

Dr. Adm. Zapata Sandoval Juan

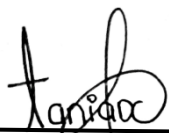
Lambayeque – Perú

Junio – 2024

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE
LA PILADORA NUEVO HORIZONTE S.A.C., CHICLAYO 2023.**

RESOLUCION 1370-2024-UNPRG-FACEAC-D/JAM

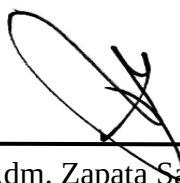
27 DE JUNIO DEL 2024



Díaz Cueva Tania Stephany
Bachiller



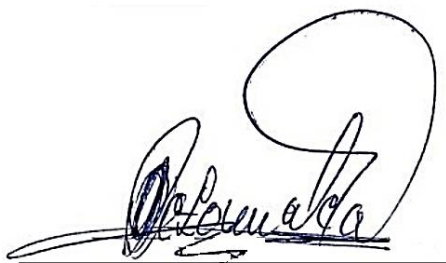
Regalado Chamaya Katherine Nicol
Bachiller



Dr. Adm. Zapata Sandoval Juan
Asesor

Presentada para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

Aprobado por el jurado:



Dr. Gerardo Gaspar Deza Malca
Presidente



Dra. Guadalupe Rocío Victoria Colter Apaza
Secretaria



Dr. Juan Carlos Guissepe Pier Angelo Martino
Samamé Castillo
Vocal



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 12.05 am. del día 24 de Junio del 2024, se dio inicio a la Sustentación de Tesis en forma **PRESENCIAL**, con la participación de los miembros del Jurado, nombrados con Resolución 0428-2024-VIRTUAL-UNIRG-FACUC de fecha 01 de Mayo del 2024, conformado por:

DR. EDUARDO GARCERAN REZA HOLCA Presidente
DR. EDOOLUPE ROLIO VILLALBA COLTER APARA Secretario
DR. JUAN CALLO GUISSEPPE PICO ANELLO MARTIN SANCHE CRISTINO Vocal
HSC. JUAN ZAPATA SANDOVAL Asesor (a) REGALADO CHIMAYA

Para evaluar el informe de tesis del testista o de los testistas: KATHERINE RICAL y TANIA STEPHANY DIAZ CUEVA, quién o quienes desean obtener su título profesional de: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN, con la tesis titulada:

"Estrategia y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Pálpoca Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023"

El Sr. Presidente, después de transmitir el saludo a todos los participantes de la Sustentación ordenó la lectura de la Resolución decanal N° 1370-2024-UNIRG-FACUC/IAH de fecha 25 de Junio del 2024 que autoriza la Sustentación Presencial del Informe de Tesis correspondiente, luego de lo cual autorizó al candidato a efectuar la Sustentación, otorgándole 25 minutos de tiempo.

Culminada la exposición del sustentante o los sustentantes, el presidente dispuso la intervención de los señores miembros del jurado, empezando con el señor(a) vocal, luego señor(a) secretario (a) hasta culminar con el (la) señor(a) presidente, en ese orden los jurados plantearon preguntas y observaciones, las cuales fueron absueltas por el/ los sustentantes en forma satisfactoria.

El señor presidente invita al asesor para que exponga lo que considere conveniente respecto de la exposición de la tesis.

Culminadas las preguntas y respuestas, el (la) Sr.(a) presidente, dispuso que los asistentes incluido el asesor y el o los testistas abandonen temporalmente la sala, a fin de que el jurado delibere con plena libertad y pueda calificar la sustentación de la tesis. Los jurados califican de acuerdo a la rúbrica de evaluación de la facultad. Culminada la deliberación y calificación el(la) sr.(a) presidente autorizó que ingresen a la sala de sustentaciones el testista o los testistas, su asesor y público en general, y autorizó la lectura del acta por parte del señor(a) secretario(a).

El señor(a) secretario(a) dio lectura al acta señalando que el testista o los testistas: DIAZ CUEVA TANIA STEPHANY y REGALADO CHIMAYA KATHERINE han obtenido 17 puntos puntos equivalentes a BUENO quedando expedito para optar el título profesional de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN.

Si uno o los dos testistas hubieran tenido calificativo desaprobatorio, se anotará: que _____ ha obtenido _____ puntos equivalentes a _____, por las deficiencias y motivos siguientes _____; por cuyo motivo se

reprogramará la nueva sustentación en una plazo máximo de 60 días hábiles desde la fecha de desaprobación y si volviera a desaprobación en esta segunda oportunidad deberá elaborar otra tesis según lo establecido en el artículo 51 del reglamento.

Comunicado el resultado, el señor presidente da por concluido el acto académico a las 12.45 horas del mismo día y en señal de conformidad firman los señores miembros del jurado y asesor.

ESCALA: 20 = Excelente; 18 - 19 = Muy Bueno; 16 - 17 = Bueno; 14 - 15 = Regular, Menos de 14 = Desaprobado.

[Firma]
PRESIDENTE

[Firma]
SECRETARIO

[Firma]
VOCAL

[Firma]
ASESOR



UNIVERSIDAD NACIONAL
PEDRO RUIZ GALLO

LAMBAYEQUE

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Dr. Adm. JUAN ZAPATA SANDOVAL, asesor del trabajo de investigación titulado:

“Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023”

Presentado por las bachilleres de la Escuela Profesional de Administración:

DIAZ CUEVA TANIA STEPHANY

REGALADO CHAMAYA KATHERINE NICOL

Confirma que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, que convierte el trabajo aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 29 de abril del 2024.


Dr. Adm. Juan Zapata Sandoval
Asesor

TESIS MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL -PILADORA NVO. HORIZONTE (1).docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%	16%	7%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Dr. Adm. Juan Zapata Sandoval
Asesor



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Tania Stephany Diaz Cueva
Título del ejercicio: Revisión informe de tesis
Título de la entrega: TESIS MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL -PILADORA NVO...
Nombre del archivo: TESIS_MOTIVACIÓN_Y_DESEMPEÑO_LABORAL_-PILADORA_N...
Tamaño del archivo: 7.75M
Total páginas: 86
Total de palabras: 16,424
Total de caracteres: 91,631
Fecha de entrega: 29-abr.-2024 07:04p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 2366135548

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS
Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la
Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023

Tesis que presentan las bachilleres:

Diaz Cueva Tania Stephany

Regalado Chamaya Katherine Nicol

Para obtener el título profesional de

Licenciada en Administración

Asesor

Dr. Adm. Zapata Sandoval Juan

Lambayeque – Perú

Abril – 2024

Dr. Adm. Juan Zapata Sandoval

Asesor

DEDICATORIA

Este proyecto se lo dedico a mis padres
César y Liliana, que a pesar de las
adversidades siempre me brindan su
apoyo incondicional para poder lograr
mis objetivos. Y, a mis hermanos
Gabriela y César, por saber guiarme
a través de sus enseñanzas y ser el claro
ejemplo de buenas personas y profesionales.

Tania Stephany

Dedico este mérito a mis padres Dalila y José
por su sacrificio y apoyo constante, que me
impulsa a seguir dando todo de mí para así
cumplir cada meta que me proponga.
A Gian y a mis abuelos por siempre estar
presente en cada paso y creer en mí.

Katherine Nicol

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a Dios por darnos la fortaleza y sabiduría de saber superar obstáculos para poder desarrollar y culminar nuestra investigación.

A nuestros padres, por siempre brindarnos su apoyo constante a lo largo de nuestras vidas.

Y a nuestro asesor Juan Zapata Sandoval, que a través de su experiencia y conocimientos ha permitido que alcancemos uno de nuestros objetivos trazados como profesionales

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	vii
AGRADECIMIENTO.....	viii
ÍNDICE GENERAL.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I: EL OBJETO DE ESTUDIO.....	2
1.1. Contextualización del objeto de estudio.....	2
1.1.1. Realidad problemática.....	2
1.1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.1.3.1. Objetivo general.....	5
1.1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.1.4. Justificación de la investigación.....	6
1.1.5. Viabilidad de estudio.....	6
1.2. Características y manifestaciones del problema de investigación.....	7
1.2.1. A nivel internacional.....	7
1.2.2. A nivel nacional.....	8
1.2.3. A nivel local.....	10
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	12
2.1. Bases teóricas.....	12
2.1.1. Motivación.....	12
2.1.1.1. Definiciones.....	12
2.1.1.2. Elementos de la motivación.....	13
2.1.1.3. Proceso de motivación.....	14
2.1.1.4. Teorías de la motivación.....	15
2.1.1.5. Dimensiones.....	21
2.1.2. Desempeño laboral.....	25
2.1.2.1. Definiciones.....	25
2.1.2.2. Propósitos de la evaluación del desempeño.....	25
2.1.2.3. Razones de evaluación.....	26

2.1.2.4. Técnicas de evaluación del desempeño	27
2.1.2.5. Sugerencias para mejorar las evaluaciones	30
2.1.2.6. Dimensiones	31
2.2. Hipótesis	33
2.2.1. Hipótesis general	33
2.2.1. Hipótesis específicas	33
CAPITULO III: METODOLOGÍA DESARROLLADA.....	34
3.1. Diseño metodológico	34
3.1.1. Enfoque de investigación	34
3.1.2. Tipo de investigación	34
3.1.3. Diseño de investigación	34
3.2. Población y muestra.....	35
3.2.1. Población.....	35
3.2.2. Muestra.....	35
3.3. Fuentes, técnicas de recolección y procesamiento de datos	35
3.3.1. Fuentes	35
3.3.2. Técnicas de recolección	36
3.3.3. Validez de los instrumentos	37
3.3.5. Procesamiento de datos	38
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	41
4.1. Resultados.....	41
4.1.1. Análisis e interpretación de la Motivación y sus dimensiones.....	41
4.1.2. Análisis e interpretación del Desempeño laboral y sus dimensiones.....	45
4.1.3. Comprobación de hipótesis	49
4.2. Discusión	60
CONCLUSIONES.....	63
RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS	65
ANEXOS.....	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de áreas y número de colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C.....	35
Tabla 2 Escala de Likert.....	36
Tabla 3 Escala valorativa	36
Tabla 4 Análisis de fiabilidad.....	38
Tabla 5 Operacionalización de variables.....	40
Tabla 6 Motivación (Agrupada).....	41
Tabla 7 Motivación intrínseca (Agrupada)	42
Tabla 8 Motivación extrínseca (Agrupada).....	43
Tabla 9 Motivación trascendente (Agrupada).....	44
Tabla 10 Desempeño laboral (Agrupada)	45
Tabla 11 Productividad (Agrupada).....	46
Tabla 12 Eficiencia (Agrupada)	47
Tabla 13 Eficacia (Agrupada)	48
Tabla 14 Prueba de normalidad Shapiro Wilk	49
Tabla 15 Correlación entre la motivación y el desempeño laboral	50
Tabla 16 Correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral.....	51
Tabla 17 Correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral	52
Tabla 18 Correlación entre la motivación trascendente y el desempeño laboral	53
Tabla 19 Correlación de la Motivación Intrínseca y sus indicadores.....	54
Tabla 20 Correlación de la Motivación Extrínseca y sus indicadores.....	55
Tabla 21 Correlación de la Motivación Trascendente y sus indicadores	56
Tabla 22 Correlación de Productividad y sus indicadores	57
Tabla 23 Correlación de Eficiencia y sus indicadores	58
Tabla 24 Correlación de Eficacia y sus indicadores.....	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Elementos de la motivación	14
Figura 2 Proceso de motivación	15
Figura 3 Jerarquía de las necesidades.....	16
Figura 4 Teoría de los 2 factores	18
Figura 5 Teoría de las necesidades motivacionales.....	19
Figura 6 Condicionamiento operante	21
Figura 7 Razones de evaluación	27
Figura 8 Rangos de Alfa de Cronbach.....	37
Figura 9 Grado de correlación	39
Figura 10 Motivación (Agrupada).....	41
Figura 11 Motivación intrínseca (Agrupada)	42
Figura 12 Motivación extrínseca (Agrupada).....	43
Figura 13 Motivación trascendente (Agrupada).....	44
Figura 14 Desempeño laboral (Agrupada)	45
Figura 15 Productividad (Agrupada).....	46
Figura 16 Eficiencia (Agrupada)	47
Figura 17 Eficacia (Agrupada)	48

RESUMEN

La presente investigación titulada “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023” tuvo como objetivo determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023. Se empleó un enfoque de investigación cuantitativo, tipo explicativo y diseño no experimental – transversal. En tal sentido, se propuso realizar un estudio enfocado en la actuación de los colaboradores y sus resultados en la ejecución de sus funciones donde la población y la muestra fue equivalente a 32 colaboradores. La técnica de investigación utilizada fue el análisis documental y la encuesta, los instrumentos lo constituyeron fichas, formatos y dos cuestionarios diseñados específicamente para las variables Motivación y Desempeño laboral. Los cuestionarios constan de 19 y 18 ítems respectivamente. En los resultados se encontró con un índice de correlación de 0.709* y un Sig. de 0.000* respectivamente, se concluyó que la motivación influye de manera positiva alta en el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C.

Palabras clave: Motivación y Desempeño laboral

ABSTRACT

The recent study entitled "Motivation and job performance of employees of Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023" aimed to determine the influence of motivation in the job performance of employees of Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023. A quantitative, explanatory, non-experimental and cross-sectional research design was used. In this sense, it was proposed to carry out a study focused on the performance of employees and their results in the execution of their functions, where the sample was equivalent to 32 employees. The research technique used was documentary analysis and survey, while the instruments used were sheets, formats and two questionnaires specifically designed for the variables "motivation and job performance", both of which have 19 and 18 items respectively. Regarding the results, obtained a correlation index of 0.709* and a significance level of 0.000*, concluded that motivation influence of high positive way on the work performance of the employees of Piladora Nuevo Horizonte S.A.C.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, las empresas que convergen en un mercado tratan de impulsar la motivación laboral como pilar en el desarrollo humano, asimismo, se busca generar un sentido de pertenencia de parte de los colaboradores hacia a la empresa con el designio de mejorar la productividad con el fin de traducirlos en mejores ingresos. En tal sentido, un colaborador bien motivado rendirá mejor en sus labores ejecutándolas de forma eficiente, a su vez, reduce gradualmente el número de abandonos por el motivo que el colaborador se siente a gusto y satisfecho con el buen trato brindado. En algunos casos, se presentan situaciones que el colaborador tiene toda libertad de expresar ideas sin problema alguno esto es beneficioso también para la empresa donde su imagen será bien reconocida por valorar de gran manera al capital humano que tiene a su cargo. Partiendo de estas apreciaciones fue preciso plantear la siguiente interrogante: ¿En qué medida la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023?, en consecuencia, se tomó como objetivo general Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023, empleando un enfoque de investigación cuantitativo, tipo explicativo y diseño no experimental – transversal. La técnica de investigación utilizada el análisis documental y la encuesta, los instrumentos lo constituyeron fueron fichas, formatos y dos cuestionarios diseñados específicamente para las variables Motivación y Desempeño laboral, siendo la población y muestra encuestada de 32 colaboradores. Asimismo, se fundamentó la hipótesis de la siguiente manera: La motivación influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023.

La presente investigación está estructurada de la siguiente forma: En el capítulo I, se desarrolló la contextualización del problema donde concurren numerosas caracterizaciones de estudios predecesoras referente al título presentado, en el capítulo II se llevó a cabo el marco teórico concerniente a las variables de estudio como las hipótesis general y específicos, en el capítulo III abarcó el enfoque, diseño y tipo de investigación como la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, y por último, en el capítulo IV se plasmó los resultados como la discusión. Asimismo, en otro apartado se finalizó con la conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I: EL OBJETO DE ESTUDIO

1.1. Contextualización del objeto de estudio

1.1.1. Realidad problemática

En las últimas décadas, la motivación laboral ha ido evolucionando continuamente no solo el desarrollo de las personas, sino también en sus estilos de vida, generando una mayor confianza en sí mismos y formando vínculos cercanos dentro de la empresa donde ellos son partícipes. Esto debido a los cambios en las estructuras organizacionales donde se vio necesario contar con una mayor comunicación con sus colaboradores y no solo estar delimitadas por jerarquías, asimismo el empleador asumió la posición del empleado con el fin de fomentar mecanismos motivacionales donde experimenten que sus esfuerzos son bien recompensados, a su vez, estas personas buscarán mejorar continuamente su desempeño en sus labores como repercusión al buen trato que se les brinda.

En el contexto internacional, se hace alusión a Tacuri y Orbe (2021) que expresa que la motivación es un factor indispensable en el desenvolvimiento de las actividades que tiene cada personal, porque un personal motivado, consecuentemente, presentará una actitud positiva, un mayor interés, y a la vez, mejores resultados. Según Manjarrez et al. (2020) las empresas en los últimos tiempos tratan de orientar la atención en diligenciar las mejores condiciones de trabajo a través de la motivación de sus empleados donde no necesariamente es importante la remuneración, sino que también deben ver otros aspectos vitales como el reconocimiento, la integración y el trabajo en equipo. Bohórquez et al. (2020) opina que precisamente se debe tener hincapié en perseverar al talento humano motivado, debe ser siempre valorado como ser el elemento más fundamental para el progreso y expansión de las organizaciones. También hace énfasis en que se deben poner en práctica modernos sistemas motivacionales que favorezcan al personal a realizar sus actividades en óptimas condiciones sin preocupación alguna, siendo valorado mediante compensaciones, halagos y capacitaciones que ayuden a la expansión de sus conocimientos en beneficio propio y de la empresa. En un estudio presentado a nivel mundial por Noticias ONU (2022) manifiestan que “el 25% de los empleados no se sienten valorados en sus trabajos” esto debido a los múltiples favoritismos dirigidos hacia un pequeño grupo y a la falta de motivación pertinente que les ayude a progresar profesionalmente, no obstante, esto provoca que haya desigualdad y que no exista

inclusión dentro del trabajo. En referencia, al desempeño laboral Ayón et al. (2021) plantea que el desempeño de los trabajadores está condicionado mayormente por las expectativas que se tiene con respecto al empleo, sus deseos de superación y beneficio personal, cabe precisar, que el desempeño se encuentra entrelazado directamente con la eficiencia y las habilidades que lleva a cabo cada trabajador en el ejercicio de sus funciones. En tal sentido Dolores et al. (2023) puntualiza que el factor humano es el pilar de toda organización porque son ellos los responsables del desarrollo de un gran número de actividades que se ejecutan a medida que su estado anímico sea el mejor se evidenciará un mayor desempeño en sus puestos, llegando a desencadenar buenos resultados para la organización en contrapartida, también especifica que se debe realizar evaluaciones constantes para medir el grado de desempeño que tiene cada trabajador. A su vez, Barcia et al. (2019) nos trasmite que existen factores en el desempeño que facilitan un óptimo desarrollo de las funciones dentro de una empresa como son el conocimiento que tiene el trabajador con respecto al tema, su personalidad para escuchar sugerencias y el nivel de satisfacción que percibe en su ámbito laboral, donde la motivación surge como contrapartida para dar solución a descontentos que se pueden presentar buscando generar una dinámica saludable dentro del trabajo. Asimismo, la Revista Observatorio RRHH (2019) evidencia que solo un porcentaje reducido de trabajadores a nivel mundial se sienten comprometidos con su trabajo, es decir, solo el 13% de ellos expresaron que la entidades donde laboran les dan todas las facilidades para desempeñar sus quehaceres diarias sin estar pensando en cosas adversas que no tienen nada que ver con su trabajo por la forma en que sus jefes los motivan sin represión alguna, más bien todo lo contrario, dándoles la confianza necesaria para ejecutar sus cosas de la mejor manera posible. No obstante, existe un número muy elevado que piensa que la forma como se les trata no es la adecuada. Asimismo, la revista es muy explícita diciendo “que un empleado bien comprometido es aquel que ofrece a su empresa un nivel de rendimiento alto sostenible en el tiempo que beneficia tanto a la compañía como a sí mismo”.

En el contexto nacional, encontramos a Cenepo y González (2022) donde él es explícito afirmando que hay un minucioso grupo de colaboradores que expresan que se encuentran felices en su trabajo y que no lo cambiaría por nada del mundo, pero, también expresa que la realidad peruana por la informalidad y la falta de motivación de algunas empresas conllevan a que el personal siempre se encuentre preocupado por inconvenientes externos que se presenten y que indirectamente afectan su desempeño.

Zapata et al. (2023) detallan que el gran inconveniente de un bajo rendimiento en el desempeño laboral es por una escasa motivación que exteriorizan las empresas donde perjudican de alguna forma a la productividad, es por ello, que la motivación y el desempeño debe estar interconectadas con el fin de relucir cualidades en los trabajadores que ayuden en mejorar los procesos de las empresas como son el compromiso, la inventiva y la participación constante. Además, se hace mención a Torres (2022) describe que el desempeño laboral en el país por parte de las personas carece de iniciativa, responsabilidad en su trabajo y un bajo rendimiento, todo generado porque la mayoría de empresas en el país buscan el lucro y no la satisfacción de sus trabajadores generando desmotivación y descontento, donde sus salarios son bajos, reciben malos tratos y trabajan más horas de lo establecido. En contraprestación, un estudio realizado por Perú Retail (2023) demuestra que “el 75% de los peruanos valora su trabajo por el balance de vida laboral y personal” en donde las organizaciones tienen el compromiso de satisfacer sus expectativas de sus colaboradores mediante el uso de la motivación. Entre los factores que más motivan a los colaboradores es tener un equilibrio que no afecte su vida personal con el trabajo, un ambiente óptimo para realizar sus acciones sin interrupción alguna y que le aseguren una posibilidad de crecimiento profesional a través de sus acciones. Andina (2022) exterioriza que se debe tener siempre al equipo motivado ya que producirán mayor eficiencia en las acciones en su trabajo, ante ello continuamente se debe escuchar y valorar a sus colaboradores originando que sientan a la empresa como suya. Por otro lado, ostenta que un colaborar motivado y contento es más beneficioso. Asimismo, el 63% de trabajadores se encuentran más cómodos en los roles que desempeñan en la empresa siempre que noten que son tratados con respeto por parte de sus jefes. Se recomienda impulsar el trabajo en equipo, oír a sus trabajadores, incitar los reconocimientos y dar las facilidades de sugerir ideas a sus trabajadores.

En el ámbito local, se halla el artículo de León y Tapia (2023) que manifiesta que la motivación es un instrumento de relevancia en el contexto empresarial donde se podrá percibir a unos colaboradores más satisfechos y a su vez fidelizados con la empresa con el fin de que su desempeño laboral sea el mejor y ejecute sus labores de forma eficiente. También expresa que en Chiclayo no toman mucho en cuenta la motivación para fomentar un mejor desempeño en el trabajo, sino que algunas empresas fomentan la presión como fuente de resultados.

En ese marco, el estudio en donde se efectuará la investigación será en la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C. que está ubicada en Carretera a Monsefú km 2.5 La Victoria, Chiclayo, que está dedicada al rubro de procesamiento de arroz que busca lograr atender a la población a través de un grano perfecto con el único fin de dejar en todo lo alto a su marca. Teniendo como visión convertirse en la mejor industria alimentaria, y su misión es dar un excelente servicio de proceso de arroz y un producto de calidad.

Entre las situaciones que se presentan en la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C. con respecto a los temas a investigar se pudo evidenciar los siguientes problemas que el personal se encuentra un poco motivado por la falta de incentivos monetarios y/o sociales en el cumplimiento de sus tareas, asimismo, se observa una falta de compromiso por parte de algunos colaboradores, como también, no hay una capacitación constante dirigido a los colaboradores, hay temas que desconocen y provocan inconvenientes, generando retrasos y afectando el normal desenvolvimiento de las actividades empresariales. A su vez, se presenta en algunos colaboradores situaciones de miedo por perder su trabajo por no cumplir con tareas trazadas en el día a día.

Por ende, este estudio tiene como propósito determinar la influencia entre la motivación y el desempeño laboral. Donde se busca identificar las causas del problema y cuáles son las posibles soluciones que pueden recomendar a la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C.

1.1.2. Formulación del problema de investigación

- ¿En qué medida la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023?

1.1.3. Objetivos de la investigación

1.1.3.1. Objetivo general

- Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023.

1.1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la influencia de la motivación intrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023.

- Determinar la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023.
- Determinar la influencia de la motivación trascendente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023.

1.1.4. Justificación de la investigación

- Justificación teórica

Es preciso afirmar que actualmente, la motivación es parte vital para el desempeño laboral de los colaboradores; por lo tanto, es necesario indagar información pertinente que conlleven a un desarrollo dinámico y eficaz de la empresa. Para ello, fue fundamental proveerse de libros, artículos científicos e informes que permitieron entender la motivación a través de sus múltiples teorías presentadas en el transcurso de los años que llevaron también a conocer a profundidad cual es la influencia de la motivación con referencia al desempeño de cada colaborador.

- Justificación práctica

Se realizó un análisis minucioso del contexto de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C. respecto a las situaciones adversas presentadas de acuerdo a los temas de motivación y desempeño laboral con el fin de generar sugerencias de mejora que se hizo entrega a los responsables de la empresa. Por ende, también se les brindo todos los resultados obtenidos con el propósito de que ellos mismos analicen las conclusiones.

- Justificación económica

Sirvió como base para conocer cuál es el nivel de motivación de los colaboradores que laboran en la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C. y en qué aspectos se deben hacer mejoras para acrecentar su desempeño laboral, que coadyuve de manera directa hacia el crecimiento económico empresarial.

1.1.5. Viabilidad de estudio

Se tuvo el apoyo permanente de todos los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C. en lo concerniente a los datos relevantes. En cuanto a la investigación que se va a desarrollar, es preciso indicar que se cuenta con todos los medios posibles

para afrontar dicha investigación. Por consiguiente, los resultados serán expuestos de manera detallada a la gerencia de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C.

1.2. Características y manifestaciones del problema de investigación

1.2.1. A nivel internacional

Páez (2022), en su informe “La motivación y su influencia en el desempeño laboral del talento humano de las empresas del sector minero” busca conocer la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa minera Metalesa. La metodología empleada en esta investigación fue cuantitativa correlacional, también se empleó dos cuestionarios para el análisis preciso para cada variable que constan de 37 y 57 ítems respectivamente. La población estuvo conformada por 350 trabajadores de los cuales 129 fueron partícipes en el muestreo. En los resultados se resaltó que su correlación fue de 0.392, concluyéndose que hay influencia entre la motivación y el desempeño de los trabajadores de la minería Metalesa.

Proaño (2022), en su tesis “Motivación y desempeño en el área de producción de la Corporación Impactex Ltda. en la era post covid-19” cuyo objetivo es explicar si la motivación tiene una influencia con respecto al desempeño en el área de producción de la Corporación Impactex. Con referencia al estudio fue de carácter cuantitativo de tipo correlacional con alcance inductivo. Como técnica de recolección de información fue necesario una encuesta englobada en 20 premisas que obtuvo un índice de confiabilidad de 0.85 denotada como Buena. La muestra fue el conjunto de miembros del área de producción equivalente a 50. Entre los resultados más destacados es la obtención de un 26.296 en Chi Cuadrado crítico, se concluye que, entre los márgenes de influencia, se enfatiza que ésta es significativa entre las dos variables.

Verdesoto (2021) en su informe “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019” tiene como objetivo analizar la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas. Se llevó a cabo a través de una investigación cuantitativa correlacional no experimental, donde la muestra fue de 38 personas en donde están incluidos 36 funcionarios y 2 autoridades. Como técnica e instrumento se vio respaldado por una encuesta que estuvo representada por 2 cuestionarios. Los resultados obtenidos reflejan que el 89% del personal busca

realizar de mejor manera su trabajo con el fin de sentirse bien con ellos mismos y en cuanto a un 40% de ellos piensan que no se les da el mérito que se merecen. Concluye que la motivación intrínseca, el personal busca sentirse bien por sí mismos cumpliendo con sus obligaciones de la mejor forma y no necesitan necesariamente que sus superiores les feliciten, en cuanto a un grupo pequeño buscan que sus logros sean reconocidos mediante ascensos, bonificaciones y reconocimientos públicos.

Laura (2021), en su informe “La motivación en el desempeño laboral de las empresas artesanales de calzado de la ciudad de Ambato” busca realizar un análisis de cómo influye la motivación en referencia al desempeño laboral de las empresas de calzado artesanales. Para eso fue preciso realizar una investigación cuantitativa de tipo descriptivo transversal. Por otro lado, la población estará conformada por los empleados de 3 empresas de lo cual para la muestra fue tomada 15 trabajadores por cada una de las tres empresas dando un total de 45. La técnica empleada es la encuesta y su instrumento que permitió la agrupación de información pertinente fue un cuestionario de 11 preguntas. Se evidenció la existencia de una influencia de la motivación en el desempeño laboral de las 3 empresas de calzado.

1.2.2. A nivel nacional

Zamora (2021), en su informe “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Hualgayoc en el año 2021” su objetivo es saber la relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Hualgayoc. Por su enfoque de investigación es de tipo cuantitativo con un diseño no experimental de nivel descriptivo. El número exacto de colaboradores de la Municipalidad fue de 40 de lo cual se tomó como muestra. Por la facilidad de acceso a toda la pequeña población, la disposición de participar de la investigación y a que no demanda mayor inversión de tiempo y dinero, se decide contar a toda la población como muestra, quedando conformada por los 40 colaboradores de la Municipalidad distrital de Hualgayoc, febrero 2021. Se precisó mediante la prueba de Jamovi I.6.4 que su relación es de .62 donde se denota que hay una relación directa entre las variables de estudio.

Urriburu (2021), en su proyecto “Motivación y desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020” tiene como objetivo determinar la

relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha. La investigación efectuada tiene un enfoque cuantitativo con un alcance correlacional de diseño no experimental - transversal. Se acogieron de dos cuestionarios que constan de 15 preguntas para cada uno de ellas, con el fin de recolectar información verídica sin alterar nada. Para obtener los resultados se respaldó a través de Rho que arrojó un 0.845, denotan que si existe relación alguna entre sus variables.

Peralta (2021), en su informe “La motivación laboral y el desempeño laboral, Hotel Costa del Inka, Nuevo Chimbote, 2021” tuvo como objetivo conocer la relación entre la motivación con el Desempeño laboral en los trabajadores del Hotel Costa del Inka. Es preciso señalar que ejecutó un estudio correlacional transversal. Se desarrolló un cuestionario que está estructurada en 2 partes que agrupada da el total de 18 ítems. El total de trabajadores del hotel es de 18 por lo que fue necesario trabajar con todos los miembros para la muestra. Su nivel de significancia fue de 0.041 que está en el margen de error del 5%. La conclusión demuestra la existencia de relación de las variables en los trabajadores del Hotel Costa del Inka.

Sánchez (2020), en su informe “La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Etral SAC en la ciudad de Trujillo, 2020” su objetivo es determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Etral SAC. Para ello fue necesario realizar una investigación cuantitativa correlacional transversal, la población y la muestra está constituida por el integro número de trabajadores que está representada por 21 colaboradores. Se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos y el cuestionario como instrumento que estuvo agrupada por 21 y 24 preguntas por cada cuestionario precisando su fiabilidad como buenas. El resultado que se plasma es un Sig. de 0.00 que representa de manera concluyente una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Etral.

Prieto (2020), en su tesis “Motivación laboral y desempeño laboral, en los colaboradores de Financiera Confianza, agencia Sullana 2020” su objetivo fue determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de la Financiera Confianza. Para efectuar su estudio fue necesario realizarlo mediante un diseño descriptivo, correlacional con corte transversal. Para la muestra fue determinada por el número exacto de colaboradores que es 16. Por consiguiente, la técnica implementada fue la encuesta

donde su instrumento fue un cuestionario que enfocó los ítems pertinentes para obtener datos fidedignos. Para obtener los datos necesarios se apoyó en la prueba de Tau de Kendall donde su coeficiente fue positiva débil de 0.25 y su significancia de 0.21. Donde se infiere que si existe relación alguna.

1.2.3. A nivel local

Acuña (2022) en su informe “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SAVI SAC de Chiclayo, 2020” tuvo como objetivo identificar el nivel de influencia de la motivación para el trabajo en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SAVI SAC. La investigación es de tipo cuantitativa, con diseño no experimental de tipo correlacional. Para reunir la información se conceptualizó el uso de una encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario que consta de 30 preguntas subdivididas equitativamente para cada variable donde se pudo rescatar que sus niveles fueron altos. El nivel de influencia fue moderado con un 0.577* comprobándose que la motivación influye directa y positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores.

Pérez y Saavedra (2022) en su tesis “La motivación laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa El Cántaro de Juanita S.A.C – Lambayeque – 2021” buscó establecer el nivel de incidencia motivacional en los desempeños laborales de los colaboradores del Restaurant El Cántaro de Juanita S.A.C. La metodología que se aplicó es descriptiva-correlacional. Se ejecutó como muestra los 23 colaboradores que se encuentran laborando y fue necesario requerir de 2 cuestionarios distribuidas por 14 y 17 preguntas. Entre los resultados se halló que el 47.8 % consideran que la motivación es Media y el 73.9% desempeño como Excelente; en cuanto, a su Rho fue de 0.698 concluyéndose que si existe una relación directa entre los niveles de motivación y el desempeño laboral.

Guevara (2022) “Motivación y desempeño laboral en los trabajadores del I.S.T.P. Enrique López Albújar, 2021” buscó determinar la manera en que influye la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del I.S.T.P. Enrique López Albújar 2021. El método que vio necesario aplicar fue descriptivo correlacional con un diseño no experimental- transversal, la población fue de 93 trabajadores y su muestra es la misma. Se diseñó un cuestionario agrupado en 14 y 12 premisas respectivamente. Por

consecuente, a los resultados su significancia fue de 0.00 el cual se aceptó la hipótesis alterna y se concluye que existe una correlación significativa positiva considerable.

López (2021), en su investigación “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Industrias Triveca SAC, en la ciudad de Piura” trata de determinar la relación que hay entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Industrias Triveca S.A.C. Su metodología es de tipo cuantitativa, descriptiva correlacional transversal con un diseño no experimental, se precisa que la población y su muestra están dirigidas a 54 trabajadores. Para el desarrollo de la investigación fue necesaria emplear 2 cuestionarios que se encuentran asociadas en 20 y 13 ítems para cada variable. Se destacó que el grado de correlación fue directa alta de 0.83, asimismo se concluye una relación directa con respecto a la motivación y el desempeño.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Motivación

2.1.1.1. Definiciones

Robbins y Judge (2009), expresa que la motivación se define como el proceso que influye en la intensidad, dirección y persistencia del impulso que efectúa una persona en busca de la obtención de su objetivo. Es preciso decir que la palabra motivación no solo busca cumplir con algún objetivo personal o matutino dentro de su vida cotidiana, también busca las metas laborales que reflejen una acreciente mejora en el comportamiento dentro del trabajo.

Chiavenato (2009) es la forma en que se incita, mantiene y controla el comportamiento, así como los tipos de respuestas subjetivas que se pueden presentar en un momento dado. Se puede fundamentar también como una secuencia que inicia con un déficit físico o psicológico que está en busca de un impulso que vaya dirigido hacia un estímulo. La llave para entender la secuencia se ciñe en el significado de la relación que hay entre impulso y en recibir un estímulo.

Jones y George (2010) define a la “motivación como las fuerzas psicológicas que determinan la dirección del comportamiento de una persona en una organización, su nivel de esfuerzo y su nivel de persistencia ante los obstáculos”.

Newstrom (2011) manifiesta que la motivación laboral es un grupo de fuerzas internas y externas que produce en un colaborador escogiendo un acto y se comporte de un determinado modo. Idealmente, estas actividades se centrarán en el logro de los objetivos de la organización; para ello, es primordial que las personas encargadas de motivar, desarrollen las mejores tácticas, con el fin de generar en un colaborador, un desarrollo de su trabajo en las óptimas condiciones.

Teniendo un panorama más claro se define a la motivación como el impulso de todo ser humano en la búsqueda de una mejora personal; por ello, se invierte tiempo en lograr algo que eventualmente genere un mayor beneficio personal deseado de manera consciente o por nuestro inconsciente.

2.1.1.2. Elementos de la motivación

Robbins y Judge (2009) puntualiza en su definición tres tipos de elementos:

- Intensidad: es el esfuerzo que realiza una persona en busca de realizar una acción. Una intensidad fuerte no necesariamente llega a cumplir con los objetivos trazados.
- Dirección: es la canalización de la intensidad a través de la dirección en beneficio de la empresa, es por ello que las dos deben ir a la mano. El esfuerzo que se requiere debe estar direccionado hacia las metas en conjunto.
- Persistencia: es el tiempo máximo en que una persona sostiene un esfuerzo, unos trabajadores motivados particularmente mantienen la realización de sus tareas lo más conveniente hasta lograr su objetivo.

Chiavenato (2009) también expresa 3 elementos:

- Curso: es la dirección en la que se conduce el comportamiento y en donde se deben dirigir los esfuerzos hacia el logro de las metas establecidas por la gerencia. Los objetivos pueden ser organizaciones como personales.
- Intensidad: es un esfuerzo humano para un determinado comportamiento, dirigido para cumplir un fin. La fuerza del esfuerzo no siempre es suficiente para alcanzar lo planteado, es decir, puede que exista un desajuste entre el esfuerzo y las metas que se deben lograr.
- Persistencia: es la porción de tiempo que una persona sostiene un esfuerzo. Una persona motivada por sí misma, por lo general continua con su comportamiento con el fin de lograr por completo su meta.

Figura 1*Elementos de la motivación*

*Nota: Se muestra los tres elementos que son participes en la definición de la motivación.
Tomado (Robbins & Judge, 2009)*

2.1.1.3. Proceso de motivación

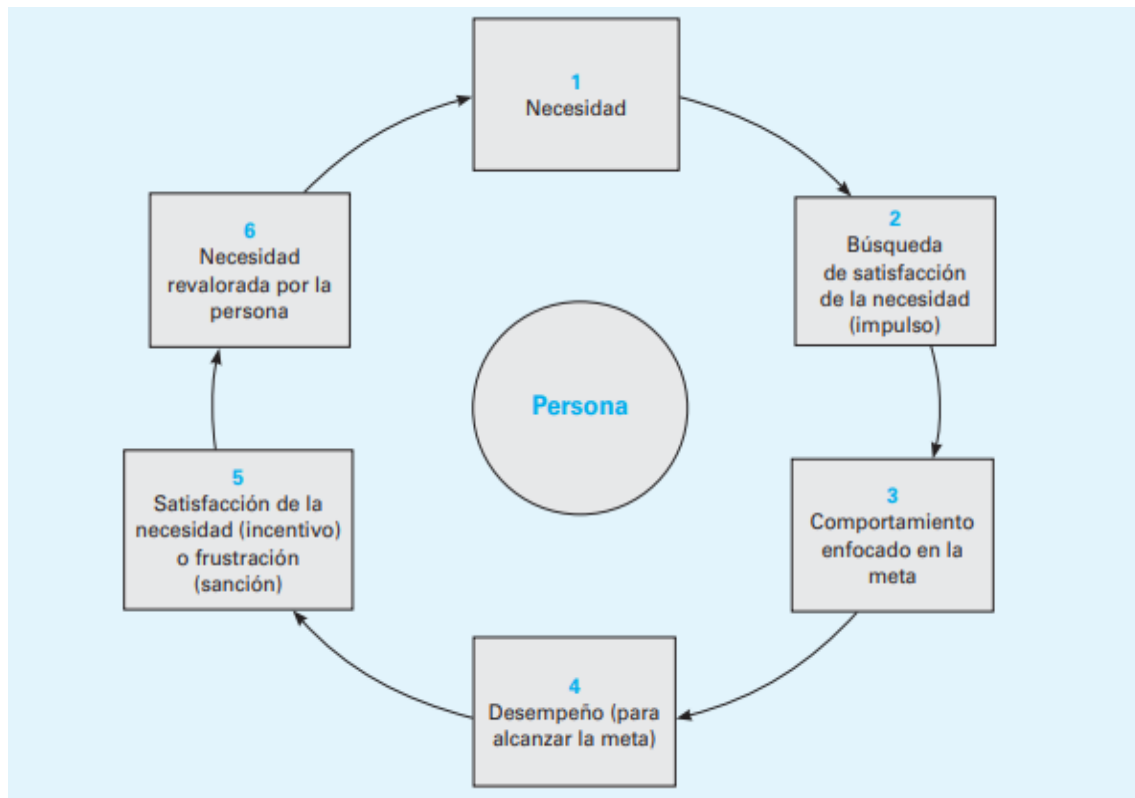
Chiavenato (2009) muestra el proceso minucioso que se tiene para el logro de una motivación conformada por 6 pasos:

- En las personas lo que más suscita tensión es tener necesidades, a la vez esto genera incomodidad en ellas, lo que origina un proceso que busca disminuir o suprimir dicha tensión.
- Es preciso que una persona tenga el impulso, y que deba buscar el curso que le dará con el fin de satisfacer sus necesidades, no solo por contar con el impulso se llegará a satisfacer esas necesidades, eso debe estar acompañado de una buena meta.
- Un enfoque bien direccionado hacia una meta específica, permitirá que la persona a través del uso de impulso necesario, logre satisfacer sus necesidades laborales o personales.
- Es necesario contar con un excelente desempeño para satisfacer esa necesidad, una vez disminuida o suprimida, ésta conlleva al surgimiento de una satisfacción por cumplir con la meta.
- Puede darse dos resultados, que se haya cumplido con la meta que conduzca a una satisfacción mediante un incentivo o que no se haya logrado, produciendo una frustración que en algunos casos conllevan a sanciones.

- Por último, cuando se cumple o no con la meta, ocasiona que el ciclo vuelva a iniciar.

Figura 2

Proceso de motivación



Nota: Ciclo del proceso de motivación que busca satisfacer una necesidad. Tomado (Chiavenato I. , 2009)

2.1.1.4. Teorías de la motivación

- Teoría de la jerarquía de las necesidades

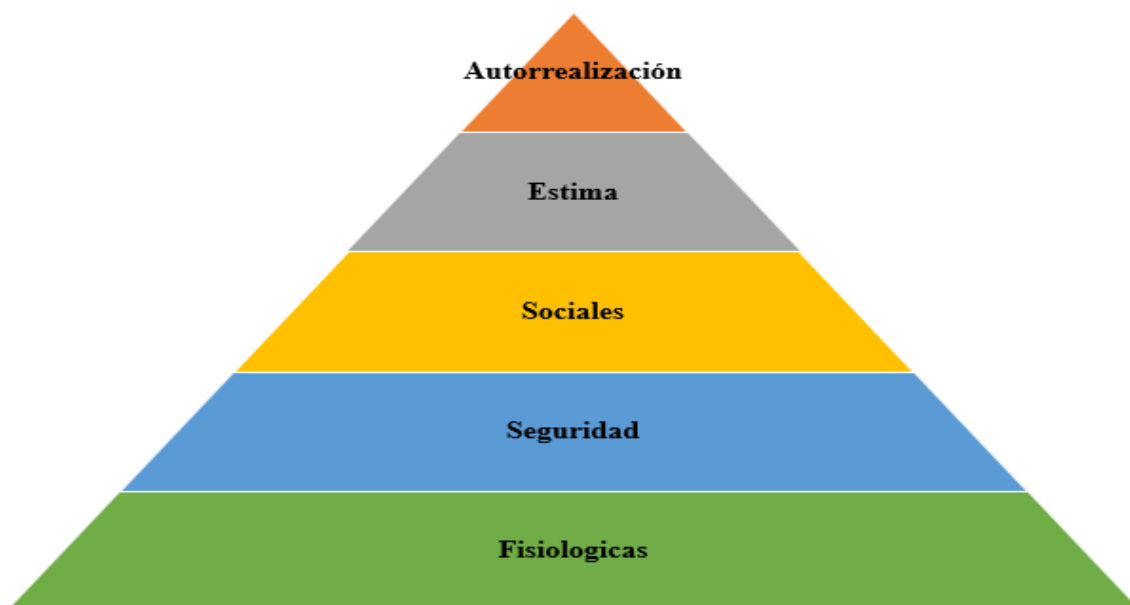
Robbins y Judge (2009), nos expresa que es una de las teorías más nombrada que dio sus primeros pasos por medio de Abraham Maslow, donde infiere que cada persona cuenta con 5 necesidades orden inferior y superior de los cuales son:

1. Fisiológicas: son aquellas que están conformadas por satisfacer las necesidades propias de todo ser humano como la alimentación, aseo, sexo, cobija y otras necesidades corporales.
2. Seguridad: son situaciones adversas que se pueden presentar a las personas en su alrededor, ya sean aspectos físicos o emocionales.

3. Sociales: es la búsqueda de la persona de sentirse parte de un grupo a través de afecto, amistades verdaderas o sentimiento de aceptación.
4. Estima: se basa precisamente en factores emocionales de la manera como otras personas la ven, y también la atención que generan como del amor propio que se tienen proveniente de su status.
5. Autorrealización: es la fase que se encuentra en la parte superior a diferencia de la demás. Es el crecimiento y el desarrollo que tiene cada persona en búsqueda de transformarse en aquello que siempre ha deseado ser.

Figura 3

Jerarquía de las necesidades



Nota: En la representación muestran los niveles de motivaciones donde las 2 primeras son de orden inferior y las 3 últimas de orden superior. Tomado (Robbins & Judge, 2009)

- Teoría de los dos factores

Chiavenato (2009) nos dice que esta teoría fue acuñada por Herzberg que está conformada por 2 factores:

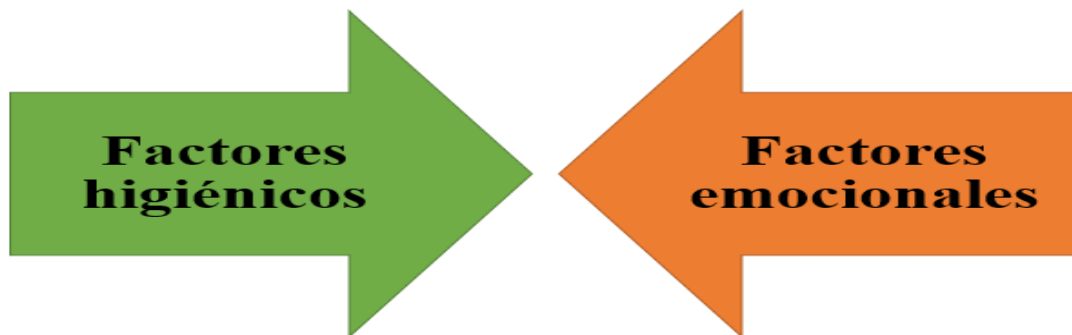
- Factores higiénicos son las situaciones de trabajo que se encuentran presentes en toda persona. Es la incorporación de todos los aspectos que acondicionan a afianzar un desempeño adecuado por parte de los trabajadores, direccionándolo a contar con prestaciones sociales, instalaciones adecuadas, salarios, ambiente saludable y ofreciendo beneficios de crecimiento profesional. Son los factores

más empleados por los organismos para coadyuvar en la motivación de las personas. Es preciso decir que este factor tiene un potencial escaso para influenciar en las personas. El término “higiene” plasma una situación de prevención y este factor están asociados con factores externos al individuo y con sus necesidades primarias.

- Factores motivacionales trata de explicar los perfiles de trabajo y las tareas vinculadas con ellos. Provoca una satisfacción constante y busca acrecentar el rendimiento. Cuando se desarrolla bien este tipo de factor engrandece de manera óptima la satisfacción de las personas y cuando no se emplea bien o son limitados genera una desmotivación. Algunos factores que son partícipes para el logro de la satisfacción: la utilización plena de las destrezas particulares que cuentan cada personal, autonomía para disponer la forma de realización de sus actividades, sensatez en la realización de su trabajo, conceptualización de sus metas y autodiagnóstico de su desempeño.

Robbins y Judge (2009) considera particularmente las siguientes críticas:

- Existe una limitación muy representativa en cuanto al procedimiento de su metodología se trata, buscando acusar de las deficiencias al entorno extrínseco.
- La confiabilidad de la metodología es muy debatida, donde los evaluadores deben explicar que no corren el riesgo de contaminar los resultados al comentar una respuesta de una forma y de otra respuesta semejante.
- No se ejecutó nunca una medición en cuanto a la satisfacción, es decir puede existir el caso que a alguno no le agrada su forma de realización de su trabajo y no obstante creer que este es conveniente.
- En esta teoría precisa que hay una conexión cercana entre la satisfacción y la productividad, pero este no es el caso porque Herzberg menciona la satisfacción, pero no a la otra, naciendo ahí la crítica para considerarse notable esta investigación es necesario hablar de las dos. En ese caso es muy bien recibida por los gerentes y son muy pocos que no conocen esta teoría.

Figura 4*Teoría de los 2 factores*

Nota: Se muestra contra disposiciones de los 2 factores motivaciones de Herzberg. Tomado (Chiavenato I. , 2009)

➤ Teoría de las necesidades motivacionales

Newstrom (2011) ostenta que las personas se dirigen siempre a fomentar impulsos motivadores que le producen deseos fuertes por algo, por otro lado, éstos dependen del ambiente en que se encuentren ya sea en su vida laboral o cotidiana. Todas estas inquietudes fueron señaladas por McClelland, quién es el encargado de esta teoría donde desarrolló un bosquejo que especifica la clasificación a emplearse:

- Motivación del logro es un impulso que incita a un gran número de personas a procurar y lograr sus objetivos. Una persona que cuente con el impulso necesario buscará siempre escalar las montañas de los obstáculos para llegar a la senda del éxito, es necesario que se dé un enfoque al logro como algo personal y no hacerlo por las retribuciones que se pueden percibir. Es preciso decir, que para llegar al logro que quieren las personas, deben trabajar con más afán y fervor, como ya se mencionó no necesariamente por la paga sino por ellos mismos, asumiendo las responsabilidades de sus actos, dirigiendo su destino y buscando aprender más cosas de forma continua.
- Motivación de afiliación es un impulso que busca fomentar la amistad en conjunto de personas, es decir, llevar a cabo labores con personas similares a ellas, viendo como realizan sus labores con el fin de promover un ambiente más armonioso. Una discrepancia con la del logro es que el ser humano necesariamente requiere que se les aplique evaluaciones que precisen como están realizando sus labores, pero en otro sentido aparece la de afiliación

donde éstas realizan sus quehaceres de manera excelente, pero es preciso fomentar los elogios con referencia a sus actitudes que han realizado satisfactoriamente y su contribución con ella.

- Motivación de poder es un impulso que busca predominar en los demás, asumiendo el rol y modificando las situaciones. Se busca provocar un enorme impacto en sus organizaciones y están prestos para aceptar los peligros que conlleva a lograr su fin. Es indispensable señalar que una vez la persona asuma el poder, puede llegar a emplearlo de forma provechosa o perjudicial. Una persona con excelente motivación puede ser un ejemplar administrador si estos dirigen sus esfuerzos a conseguir poder institucional y no personal. Este poder se dirige a incidir en el comportamiento de otro con el propósito netamente laboral que conlleven a un beneficio en conjunto. Estas personas buscan progresar de puestos haciendo por méritos propios mediante su desempeño intachable en el transcurso del tiempo, siendo este un punto fundamental para la aceptación de los demás. En cambio, si sus impulsos van a dirigido a lograr el poder personal están propenso a perder toda credibilidad posible por parte de sus trabajadores y compañeros.

Figura 5

Teoría de las necesidades motivacionales



Nota: Evidencia los grados de motivación según las necesidades que se tiene. Tomado (Newstrom, 2011)

- Teoría del establecimiento de metas

Chiavenato (2009) refleja que en la cúspide de los años 70 apareció Edwin Locke buscando de principio a fin que las personas luchan para alcanzar sus metas. Esto conllevó a dirigir a las personas a realizar las cosas de una manera, y cuánto esfuerzo tendrá que destinar para cumplirlo. Esta teoría esta representa por 4 métodos habituales para motivar:

- El dinero lo consideran como el más primordial, pero debe actuar de la mano con los demás métodos.
- Tener claro la conceptualización de los objetivos plasmados.
- Participación de todos los miembros en la toma de decisiones.
- Reestructurar los puestos y las actividades, con el fin de presentar un reto mayor y que contribuye en una mayor responsabilidad de los participantes.

- Teoría del condicionamiento operante

Jones y George (2010) nos da a conocer que esta teoría fue presentada por el psicólogo Skinner a finales de era de los 70, donde precisa que los seres humanos asimilan comportamientos que les generen los efectos ansiados y a la vez reconocen que acciones no deben realizar para no provocar algo indeseable. Se enfoca en que las personas muy bien motivadas tendrán un desempeño elevado permitiendo lograr los resultados y sus metas deseadas. Es necesario mencionar que existe 4 estrategias que los encargados de dirigir una organización deben apreciar con el fin de incrementar el desempeño y evitar que los trabajadores incurran en comportamientos perjudiciales para ésta.

- Refuerzo positivo ofrece a las personas los efectos que quieren cuando demuestran conductas funcionales idóneas para la organización, estos se ven representados a través de sueldos, reconocimiento o ascenso. Para la mayoría se debe mucho esta estrategia permitiendo la confianza necesaria a su personal.
- Refuerzo negativo particularmente también puede pugnar en que los trabajadores expresen resultados deseados mediante el uso de llamados de atención, críticas constructivas por parte de sus jefes y lo más extremo hasta ser removido de sus funciones. No es muy recomendable este tipo de refuerzo que conlleva a tener un ambiente poco saludable, porque a ninguna persona le gusta estar recibiendo reprimendas todo el tiempo.

- Extinción atiende a la acción de finiquitar un comportamiento no deseado y eliminar de raíz los efectos que puede presentar en sus compañeros.
- Castigo nace cuando se incurre en comportamiento nocivos y se deben extinguir de inmediato, dando inicio a reprimendas más altas como reducción de su salario, suspender sus labores, degradación y destitución de su puesto.

Figura 6

Condicionamiento operante



Nota: Apreciación de las diferentes estrategias que se debe tener en cuenta los directivos para la motivación y no incurrir en errores. Tomado (Jones & George, 2010)

2.1.1.5. Dimensiones

Pastrana (2023) integra tres tipos de motivación que se interrelacionan entre sí que están comprendidas de la siguiente manera:

2.1.1.5.1. Motivación intrínseca

Esta surge del propio empleado, está asociada directamente con la satisfacción personal por ejecutar sus actividades de la mejor manera más allá del beneficio económico que ésta genere. Contesta a la necesidad de percibir una autorrealización y conlleve a acrecentar su productividad en sus labores. Nos sugiere que, si una persona está feliz con la realización de su trabajo, trasciende en su estado de ánimo que encamina en buen desempeño. Para ello, se debe contar con instrumentos precisos para brindar un excelente entorno de trabajo y un buen clima laboral. Asimismo, esta dimensión está integrada por 4 indicadores que rigen este estudio:

- Seguridad

Es la estabilidad laboral con la que cuenta el empleado dentro de la organización por parte de su empleador, además son las condiciones laborales que se les brinda en la organización con el fin de generar seguridad en el desarrollo de sus labores.

- Aprendizaje

Es la predisposición permanente para aprender y extender sus conocimientos en beneficio mutuo con la empresa. También lo enfocan como la capacidad para captar nuevas habilidades en busca de su crecimiento profesional.

- Responsabilidad

Es el cumplimiento de las tareas, funciones y atribuciones que se le presenta en sus puestos de trabajo en los tiempos que sus jefes inmediatos crean convenientes evitando en gran medida los errores.

- Logro

Son los resultados satisfactorios que siente el trabajador en la ejecución de sus funciones, donde aprecia que los esfuerzos realizados han logrado cumplir con las expectativas de la alta dirección de manera satisfactoria.

2.1.1.5.2. Motivación extrínseca

Son aquellos factores que son independientes de las acciones de la persona. Los trabajadores se encuentran motivados como efecto de los beneficios que recibirán al realizar una determina tarea o por evitar pérdidas. El propósito es recompensar el desempeño de los empleados a través de incentivos económicos u otros beneficios que fomenten el crecimiento profesional. Por ello, la organización precisa conseguir resultados satisfactorios de parte de todos los miembros del equipo.

Se detalla 4 indicadores que fundamentaran esta dimensión entre ellas encontramos:

- Salario

Es percibido como uno de los indicadores más fundamentales en la motivación, donde es más probable que muestre un mejor desempeño el trabajador, si está conforme con su sueldo. A su vez, una persona que perciba un mayor salario encontrará mayor motivación para cumplir con sus obligaciones con el fin de conservar su puesto. Un buen salario genera seguridad y confianza en el trabajador como un rango de estatus.

- Ambiente laboral

Es la relación que tiene el trabajador con sus compañeros y con sus jefes directivos, si son las mejores o no, cabe precisar, que un ambiente laboral saludable se asocia directamente con la productividad en la empresa como en sus ganancias.

- Reconocimiento

Son las múltiples iniciativas desarrolladas por la empresa para valorar los esfuerzos obtenidos de sus colaboradores con el fin de generar que estos perciban que son bien estimados en la gerencia.

- Incentivos

Son prestaciones adicionales al salario percibido por cada trabajador donde se subdividen en 2 tipos de incentivos correspondiente a lo económico y a lo emocional. Entre ellas encontramos:

- ✓ Incentivos no monetarios es la implicación de motivar a los trabajadores no por medio de lo económico, es decir, a través de estímulos como el reconocimiento a sus logros obtenidos.
- ✓ Incentivos monetarios es uno de lo más utilizados para mejorar la productividad del empleado por medio de compensaciones económicas adicionales a su salario.

2.1.1.5.3. Motivación trascendente

Es el sentimiento de satisfacción que proviene de beneficiar a un tercero. Es un incentivo para los demás, así que todo el trabajo que se hace es gratis y por propia voluntad.

(Jones & George, 2010) también comparte similitudes con lo mencionado anteriormente, pero considera como su tercer tipo de motivación a la social que en términos generales también se centra en buscar el beneficio para otras personas igual que la definición de la trascendente.

Para esta dimensión se tomó como indicadores a los siguientes puntos:

- Atención

Es el trato manifestado que realiza una organización con respecto a sus clientes partiendo desde el buen trato y el esmero como son atendidos.

- Empatía

Es la disposición de entrelazarse de manera emocional con todos los individuos que integran tu ambiente laboral donde conlleva a captar sentimientos de otras personas y transmitir tus propios estados de ánimos con esas mismas personas. La empatía se caracteriza por un conjunto de atributos como:

- ✓ Comprende los sentimientos de otras personas y, asimismo, siente que acciones pueden ser contraproducentes para ellos.
- ✓ Escucha de manera activa los problemas que presentan las personas para poder brindarle una solución.
- ✓ No juzga a ninguna persona trata de ser empático con ellos.
- ✓ Respeta a todo tipo de personas sea la condición que sea, aceptando de buena manera las opiniones de cada uno.

- Satisfacción

Es la sensación de complacencia que tiene el trabajador en su ambiente de trabajo desde el punto de vista del salario, condiciones laborales saludables y un clima adecuado para llevar a cabo sus funciones de la mejor manera. Entre los tipos de satisfacción laboral encontramos:

- ✓ Progresiva, el trabajo obtenido cubre con todas las expectativas que el empleado espera.
- ✓ Estabilizada, en este caso cumple de manera parcial con las expectativas que se tenía, pero satisfacción puede cambiar de un momento a otro.

- ✓ Resignada, el trabajo no es el idóneo en cuanto a las expectativas que se aspiraba, es por ello, que se busca otras opciones que cubran sus deseos.

2.1.2. Desempeño laboral

2.1.2.1. Definiciones

Mondy (2010) lo define como un proceso que está dirigido o direccionado al cumplimiento de los objetivos, para ello es preciso que el empleado este en constante evaluación que le permita acrecentar su rendimiento en el trabajo.

Jones y George (2010) nos dice que es la actuación que realiza un empleado en su puesto y las contribuciones que esta genera en la empresa, para ello es necesario facilitarlos con los recursos básicos.

Chiavenato (2009) es el proceder de cada individuo en el ejercicio de sus funciones donde demuestra todas sus competencias con el propósito de un bien común como lo es alcanzar las metas de la organización.

Stoner (1994), es la forma como el personal labora eficientemente, a fin de conseguir objetivos que beneficien a todos los miembros de la empresa siguiendo las políticas establecidas.

Entonces según las definiciones de los autores se llega a la concordancia que el desempeño laboral no es más que el nivel de esfuerzo que aportas para cumplir un determinado propósito que beneficie a todos los niveles de la empresa.

2.1.2.2. Propósitos de la evaluación del desempeño

Robbins y Judge (2009) considera los siguientes propósitos:

- Sirve como apoyo en la toma de decisiones que conlleven a buscar los aspectos que se deben mejorar de cada personal evaluado, como a su vez que están haciendo bien, por otro lado, permite saber que personal está listo para un ascenso o quiénes no cumplen con las expectativas para su despido.
- Dan a conocer la necesidad de implementar capacitaciones con el afán de mejorar el desarrollo de los trabajadores.
- Distinguen las capacidades y habilidades que son necesarias mejorar.

- Por último, es el cimiento para brindar retribuciones merecidas.

Newstrom (2011) precisa que la evaluación más que todo se enfoca en una medición para un futuro sistema de recompensas que se brindará. Tomando como base esta idea es que considera los siguientes propósitos:

- Para destinar recursos suficientes donde el ambiente es armonioso y activo.
- Para motivar y retribuir con premios a los trabajadores.
- Busca la retroalimentación de conocimiento.
- Perdurar relaciones saludables en el interior de los grupos de trabajo.
- Adiestrar y acrecentar los conocimientos.

2.1.2.3. Razones de evaluación

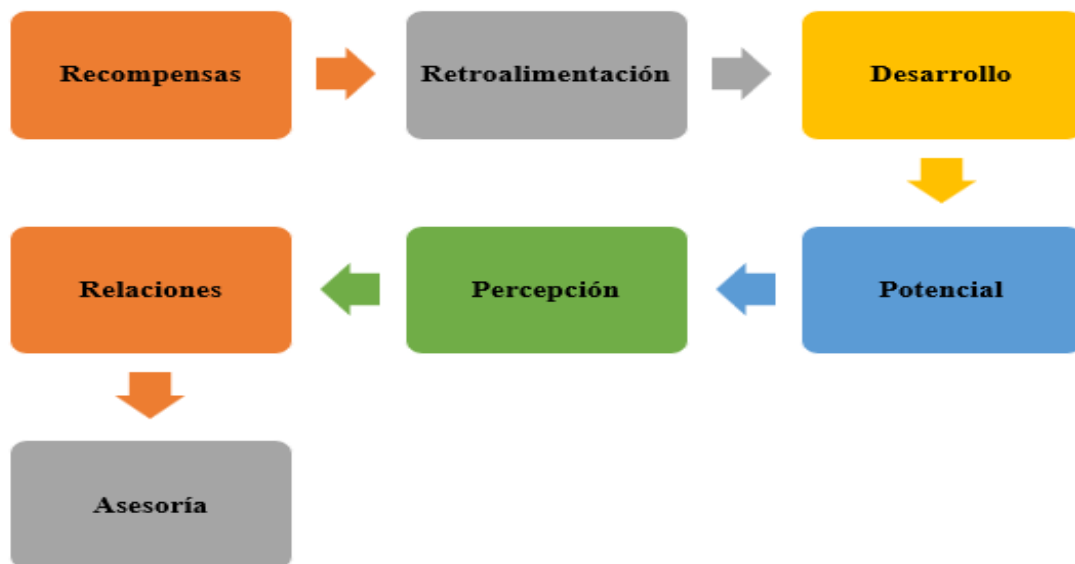
Chiavenato (2009) es explícito afirmar que una persona nunca lo sabe todo por tal motivo es necesario retroalimentar sus conocimientos con el fin enmendar sus errores si fuera el caso. Esto es necesario también para que la organización tenga conocimiento del desempeño de sus labores y en qué forma las están ejecutando. Es así como surge la atención de las organizaciones de evaluar a su personal, estas son algunas de las razones:

- **Recompensas:** permite asignar que el personal cumple con todas las competencias requeridas para ascenderlos, también saber cuál de ellos es necesario en otra área por las cualidades que demuestra, como el incremento en su pago y en algunos casos los despidos por las pocas ganas que ponen en el desarrollo de sus quehaceres.
- **Retroalimentación:** concede referencias de las apreciaciones que muestran las personas con las que se relaciona uno, como por ejemplo de su rendimiento, como de sus comportamientos y habilidades.
- **Desarrollo:** permite saber a la persona particularmente cuáles son sus competencias más altas, aquellas que destinará sus esfuerzos sin ningún inconveniente y cual son las más débiles donde tendrá que incurrir en perfeccionar sus habilidades mediante talleres que le permita mejorar su desarrollo.
- **Relaciones:** conlleva a que exista un ambiente más saludable entre los integrantes del equipo como de sus directivos porque son estos los encargados de hacer seguimiento a su progreso dentro de organización.

- **Percepción:** la evaluación facilita a cada miembro los medios necesarios para conocer la opinión que tienen de él por parte de sus compañeros. Esto conlleva a mejorar la percepción que se tiene de él y cuál es la que apreciación de su entorno.
- **Potencial de desarrollo:** brinda a las organizaciones los mecanismos para profundizar de manera detallada el potencial de desarrollo de su personal, de forma que ayuda a fomentar o desarrollar programas que coadyuven al desarrollo de éstos.
- **Asesoría:** son informaciones pertinentes que le sirve al gerente para tratar de aconsejar y orientar a sus colaboradores.

Figura 7

Razones de evaluación



Nota: Grafica todos los motivos que repercuten a realizar una evaluación del desempeño. Tomado (Chiavenato I. , 2009)

2.1.2.4. Técnicas de evaluación del desempeño

Mondy (2010) nos presenta algunas técnicas necesarias para evaluar a un personal, no obstante, su aplicación de alguna de ellas depende necesariamente del objetivo que se requiere entre ellas encontramos:

➤ La retroalimentación de 360 grados

Es una técnica que involucra información perteneciente de diferentes niveles dentro de la empresa y fuera de ella. Es preciso rescatar que todas las personas que han tenido un mínimo contacto con la persona evaluada participan dando calificaciones. Entre las personas involucradas encontramos al personal interno ya sean subordinados o compañeros hasta sus propios jefes, no obstante, no solo ellos participan en las calificaciones sino los mismos clientes externos de la empresa.

➤ Escalas de calificación

Estas escalas permiten valorar a los trabajadores según los factores determinados con anticipación. Aquí los evaluadores apuntan sus opiniones acerca del rendimiento obtenido por cada uno del personal a través de una escala de puntuación, donde están representadas con un mínimo de 5 y un máximo de 7 sugerencias de resultados como por ejemplo pueden ir desde excelente, cumple con las expectativas o requiere mejorar. Uno de los motivos que este bien visto este tipo de evaluación es porque es de fácil uso, permitiendo hacer su trabajo de manera rápida.

➤ Incidentes críticos

Esta técnica se encarga de llevar un registro escrito sobre las aspectos sumamente positivos y negativos del trabajador dentro de la empresa. Permitiendo saber cuáles son las acciones que influyen en la eficacia del trabajo y si éstas son favorables o no para el futuro de la misma. Esta técnica, tiene un sin número de posibilidades de aglomerar a la totalidad de los empleados y no solo de concretarse en algunos.

➤ Ensayo

Es donde el encargado de la evaluación concibe un corto pero conciso relato en la que expone sus argumentos en cuanto al desempeño presentado por el trabajador, no obstante, esta técnica tiende a enfocarse en el comportamiento exterior y no en su desempeño habitual y diario. Las valoraciones que se pueden brindar dependen netamente de las destrezas que tiene el evaluador en cuando a la redacción de la misma.

➤ Estándares laborales

Se encarga de realizar una comparación del desempeño manifestado cotidianamente por el personal con respecto al grado esperado por parte de la empresa.

➤ Clasificación

Es donde el evaluador instala a la totalidad de sus trabajadores de una determinada área en el orden de desempeño que han tenido en el transcurso de los meses. Sin embargo, algunos de las deficiencias de esta clasificación es la existencia de que dos miembros hubieran logrado el mismo desempeño según la apreciación del evaluador. Es por ello que es necesario también realizar una comparación por pares donde son partícipes los 2 trabajadores que registraron los más altos niveles, siendo las evaluaciones, un mayor número de comparaciones más precisas.

➤ Distribución obligatoria

Es una técnica donde el evaluador señala que un grupo de personas integran diferentes categorías de desempeño, es decir se les agrupa en categorías de acuerdo a su desempeño, si son buenos, regulares o malos donde ellos mismos tienen la posibilidad de superarse continuamente y si no serán separados por la entidad.

➤ Escala de comportamiento basada en los comportamientos

Es la técnica encargada de agrupar 2 evaluaciones como lo son las escalas de calificación y los incidentes críticos. En primer lugar, se busca detallar que valoraciones se les asignará y a la vez sumarle la descripción minuciosa de cada valoración del empleado.

➤ Sistema basado en resultados

Es el acuerdo al que llegan el empleado y su jefe con el fin de generar resultados sobresalientes para el porvenir de la institución.

2.1.2.5. Sugerencias para mejorar las evaluaciones

Robbins y Judge (2009) argumentan que no siempre las evaluaciones asegurarán exactitud, por ende, se busca brindar algunas recomendaciones que conlleven a que el proceso sea lo más imparcial posible entre ellos encontramos:

- Uso de evaluadores múltiples

Se busca incrementar la cantidad de evaluadores que conlleven a recabar toda información pertinente y exacta. Al aumentar el número de evaluadores contrarrestará las fallas que se presenten con los otros evaluadores que al fin y al cabo todos van direccionados a un solo objetivo. Es muy utilizado este método en temas deportivos donde desean evaluar el desempeño que tuvo cada participante y donde es necesario contar con 3 o 4 jurados que califiquen su performance. Donde uno de ellos puede calificar de malo, pero todo lo contrario que los demás consideren que lo realizó muy bien, no cabe duda que la calificación del primero no se llegará a tomar en cuenta por el índice alto de evaluadores que dijeron que es bueno.

- Evaluación selectiva

Sugieren que los evaluadores se centren en áreas específicas donde ellos se sientan más a gustos en evaluar, es decir, que cuenten con la experiencia necesaria para realizar mejor su trabajo y no presentar deficiencias por falta de conocimiento en ciertos temas, esto incide a que el proceso sea más directo y válido para las personas evaluadas.

- Capacitación de evaluadores

Si en el ámbito profesional no encuentras evaluadores que cumplan con las competencias necesarias para ejecutar las evaluaciones pertinentes a los colaboradores, una opción sería crearlos a través de capacitaciones relacionados a los aspectos a calificar de los empleados. Consideran que fomentar la creación de estos evaluadores mediante las capacitaciones reducen el sesgo y minimizan errores gracias a los talleres implementados.

- Brindar a los colaboradores el proceso debido

Es prometer a los empleados que las evaluaciones serán sumamente justas y equitativas posibles para todos sus miembros sin excepción alguna.

2.1.2.6. Dimensiones

Acuña (2022) considera las siguientes dimensiones de estudio:

2.1.2.6.1. Productividad

Es la relación que se tiene en lograr el producto o actividad y el tiempo destinado o empleado para llevarlo a cabo. Los indicadores presentados para esta dimensión son:

- Calidad de trabajo

Es el nivel de rendimiento de los trabajadores en la realización de sus funciones donde se busca reducir en un número bajo, los errores que se pueden presentar en el desarrollo de sus labores.

- Desarrollo

Este indicador muestra el grado de participación que tiene la organización en busca del crecimiento profesional de sus miembros fomentando sus habilidades y conocimientos en beneficio personal e institucional.

- Valoración del trabajo

Es la estimación que manifiesta las personas con respecto a todos los factores que convergen en su puesto de trabajo donde se encargan de valorar mediante puntuaciones su situación dentro de la empresa.

- Cumplimiento de metas

Es el resultado deseado que tiene el personal de acuerdo a lo que ha planeado en un tiempo determinado.

2.1.2.6.2. Eficiencia

Es la capacidad que cuenta una persona para emplear de forma pertinente los recursos con el propósito de cumplir con los objetivos trazados, ejecutando solo las acciones que se requieren. Es por ello, que se tomó como indicadores:

- **Iniciativa**

Es la capacidad de la persona para proponer, sugerir e implementar ideas innovadoras u opiniones favorables en busca del beneficio común cumpliendo con las expectativas.

- **Compromiso**

Es el grado de responsabilidad e interés que cuenta cada uno de los trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones con la empresa. Asimismo, también se enfoca como la actitud de la persona hacia la empresa para ejecutar sus labores en optima forma.

- **Conocimiento**

Es la capacidad que tiene cada personal en su puesto de trabajo desde el punto de dar soluciones a problemas que se presentar y a su vez, proponer mejoras en beneficio de la empresa para mejorar sus procesos.

- **Optimización de recursos**

Es la maximización de los materiales e insumos empleados en el producto que se ofrece, manteniendo la calidad sin alterar los resultados en beneficio de los clientes.

2.1.2.6.3. Eficacia

Es la capacidad que tiene un personal para ejecutar los objetivos en los tiempos destinados y de la mejor forma enfocando en alcanzar los mejores resultados.

- **Solución de problemas**

Es la capacidad o habilidad del personal de atender de manera inmediata inconvenientes que se suscitan en la empresa de forma rápida y eficaz evitando perder tiempo que conlleven a generar retraso.

- **Habilidades**

Son cualidades intangibles que inciden en la manera como una persona procede y cumple con sus obligaciones. Es el medio para lograr la satisfacción personal como laboral que fomente su crecimiento.

- Tiempo asignado

Es la optimización del tiempo para gestionar de forma más sensata nuestras actividades cotidianas con la finalidad de emplear el tiempo de la forma más productiva y eficaz posible.

- Trabajo en equipo

Es la disposición de compartir de manera activa con un grupo de personas con el fin de perseguir una meta en común.

2.2. Hipótesis

2.2.1. Hipótesis general

- La motivación influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023.

2.2.1. Hipótesis específicas

- La motivación intrínseca influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023.
- La motivación extrínseca influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023.
- La motivación trascendente influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023.

CAPITULO III: METODOLOGÍA DESARROLLADA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Enfoque de investigación

Hernández y Baptista (2014), señala que “la investigación cuantitativa utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (p. 4)

Partiendo de esta definición en esta investigación fue pertinente emplear el enfoque cuantitativo que nos permitió realizar un análisis minucioso a través del uso de programas estadísticos con el fin de corroborar las hipótesis planteadas.

3.1.2. Tipo de investigación

Hernández y Baptista (2014), nos dice que “el estudio explicativo pretende establecer las causas de los sucesos o fenómenos que se estudian”.

Por ello fue conveniente optar por el estudio explicativo porque nos permitió conocer las incidencias que genera la motivación y cuáles son las causas posibles que generan un buen o mal desempeño laboral en los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C.

3.1.3. Diseño de investigación

Hernández y Baptista (2014) expresa que “el diseño no experimental son los estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”. (p. 152)

En cuanto a su diseño transversal Hernández y Baptista (2014) manifiesta “que es la recolección de datos en un solo momento, en un tiempo único”. (p. 154)

El diseño de investigación fue no experimental y su tipo transversal que conllevó a recolectar datos verídicos de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C. sin buscar la alteración de sus respuestas, todo esto en un momento determinado.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Bernal (2010) aclara que “la población es la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia”.

La población correspondiente para esta investigación es de 32 colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C.

Tabla 1

Distribución de áreas y número de colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C.

Áreas	Nº de colaboradores
Gerencia	1
Contabilidad	5
Tesorería	1
Comercial	2
Logística	3
Operaciones	20
TOTAL	32

Nota: Se presenta descripción de la cantidad de personal de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C.

3.2.2. Muestra

Bernal (2010), precisa que la muestra “es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio”. Debido a que su población es pequeña, la muestra es igual a la población.

3.3. Fuentes, técnicas de recolección y procesamiento de datos

3.3.1. Fuentes

En cuanto a las fuentes que facultan a obtener información adecuada se vio necesario usar las fuentes primarias donde posibilitarán acceder a una vasta información a través de libros, informes, artículos, revistas únicas de autores. También se optó en usar

las fuentes secundarias donde se rescatará opiniones e interpretaciones de diferentes autores referente a temas específicos.

3.3.2. Técnicas de recolección

Como técnica de recolección de datos se utilizó el análisis documental y la encuesta. A su vez, el instrumento para llevar a cabo la recolección de información fue necesario la realización de fichas, formatos y 2 cuestionarios diseñados para cada variable en estudio. Estos cuestionarios están integrados por 19 preguntas para la variable motivación y 18 preguntas para la variable desempeño laboral, con alternativas de respuesta según la escala de Likert conformadas de la siguiente manera:

Tabla 2

Escala de Likert

ABREVIATURA	RESPUESTA	PUNTUACIÓN
N	Nunca	1
CN	Casi Nunca	2
AV	A veces	3
CS	Casi siempre	4
S	Siempre	5

Nota: Muestra los grados de frecuencia con su respectiva puntuación

Para un análisis más detallado y preciso de cada variable y dimensiones de estudio se prefirió adaptar a una escala valorativa de Baremo que estuvo representada por 3 niveles:

Tabla 3

Escala valorativa

CATEGORÍA	VALOR
BAJO	1
MEDIO	2
ALTO	3

Nota: Evidencia los niveles de respuesta de forma agrupada según la escala de Baremo.

3.3.3. Validez de los instrumentos

En mención al cumplimiento de un óptimo desarrollo para la aplicación del instrumento se llevó a cabo gracias a la participación de tres expertos que dieran fe y aprobación que los cuestionarios destinados para esta investigación tengan buena objetividad, consistencia y claridad donde los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C. no tengan problemas para entenderlos y precisen de la mejor forma sus respuestas. Además, es preciso mencionar que todos los expertos manifestaron puntos en común con respecto a los criterios mencionados en el modelo de validación, donde todos calificaron a los cuestionarios como Muy Buenos, infiriendo que pueden ser aplicados sin modificación alguna. A continuación, se hace reconocimiento a los expertos que validaron los cuestionarios, siendo docentes de la misma casa de estudios en donde se presenta dicha investigación:

Experto 1: Dr. Echeverría Jara José Foción

Experto 2: Mg. Rosillo Alberca Noe Alberto

Experto 3: Mg. Ramírez Namuche Héctor Segundo

3.3.4. Fiabilidad

Pérez (2022) expresa que la fiabilidad se presenta por medio del alfa de Cronbach donde participan el número de elementos con respecto a su varianza promedio, asimismo, el resultado que arroje permitió conocer en qué grado de consistencia se encuentra los cuestionarios destinados para esta investigación.

Figura 8

Rangos de Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

Nota: Se muestra los rangos de fiabilidad que tendrían cada cuestionario. Tomado (Pérez G. , 2022)

Los resultados obtenidos para cada cuestionario fueron los siguientes:

Tabla 4

Análisis de fiabilidad

Cuestionarios	Alfa de Cronbach	N de elementos
Motivación	,924	19
Desempeño laboral	,893	18

Nota: Tomado en base a la encuesta

Asimismo, se presenta que los cuestionarios arrojaron una consistencia de alfa de Cronbach de 0.924 y 0.893 que según la figura presentada anteriormente se encuentra con un índice de confiabilidad de Excelente y Bueno respectivamente.

3.3.5. Procesamiento de datos

Será necesario procesarlo a través del software Spps Versión 26 donde todas las respuestas obtenidas de parte de los colaboradores serán introducidas en el programa, conllevará a obtener tablas referentes a la fiabilidad de los cuestionarios, como al análisis de respuesta, con sus respectivos gráficos, también los resultados de la prueba de normalidad para conocer que prueba estadística emplear para la comprobación de la hipótesis.

En referencia, para un análisis detallado de las hipótesis se utilizó una escala de correlación que permitió hallar de qué forma se correlacionan las variables.

Figura 9*Grado de correlación*

Valor de ρ	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Visualización de los rangos de correlación. Tomado (Martínez & Campos, 2015)

3.3.6. Operacionalización de variables

Tabla 5

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	Instrumento
Motivación	Motivación intrínseca	Seguridad	1,2	Bajo (1) Medio (2) Alto (3)	Cuestionario
		Aprendizaje	3,4		
		Responsabilidad	5		
		Logro	6,7		
	Motivación extrínseca	Salario	8,9		
		Ambiente laboral	10,11		
		Reconocimiento	12		
		Incentivos	13		
	Motivación trascendente	Atención	14		
		Empatía	15,16		
		Satisfacción por otros	17,18		
		Prioridades	19		
	Desempeño laboral	Productividad	Calidad de trabajo		
Desarrollo			3		
Valoración del trabajo			4		
Cumplimiento de metas			5,6		
Eficiencia		Iniciativa	7		
		Compromiso	8,9		
		Conocimiento	10,11		
		Optimización de recursos	12		
Eficacia		Solución de problemas	13,14		
		Habilidades	15		
		Tiempo asignado	16		
		Trabajo en equipo	17,18		

Nota: Elaborado en base a Jones y George (2010) y Acuña (2022).

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis e interpretación de la Motivación y sus dimensiones

Tabla 6

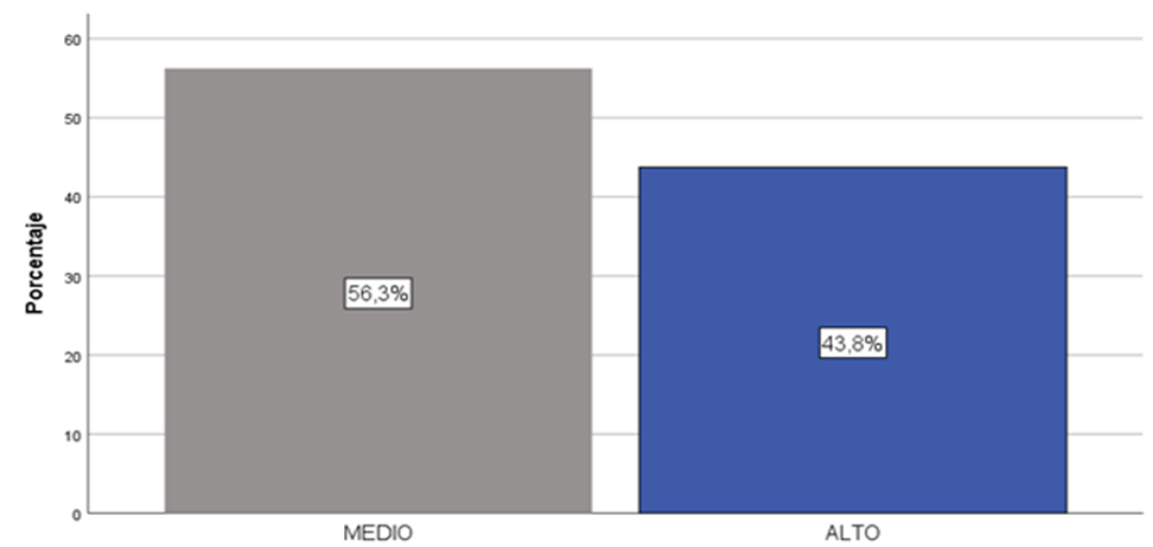
Motivación (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	18	56,3	56,3
	ALTO	14	43,8	100,0
	Total	32	100,0	

Nota: Elaborado en base a la encuesta Junio - 2023

Figura 10

Motivación (Agrupada)



Nota: Elaborado en base a la encuesta Junio - 2023

Interpretación:

Se observa que el 56.3% manifiesta que la Motivación es MEDIO, y el 43.8% es ALTO. En consecuencia, se aprecia que los colaboradores están contentos con el trato e incentivos que les brinda la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C.

Tabla 7

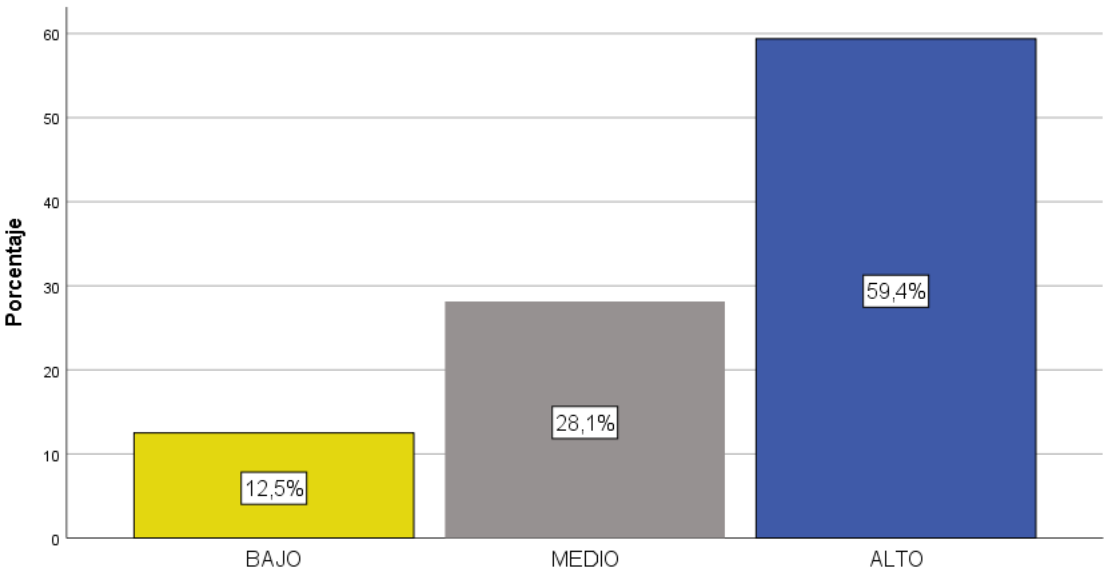
Motivación intrínseca (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	4	12,5	12,5
	MEDIO	9	28,1	40,6
	ALTO	19	59,4	100,0
	Total	32	100,0	

Nota: Elaborado en base a la encuesta Junio - 2023

Figura 11

Motivación intrínseca (Agrupada)



Nota: Elaborado en base a la encuesta Junio - 2023

Interpretación:

El 59.4% de los colaboradores con respecto a la dimensión Motivación intrínseca es ALTO, el 28.1% es MEDIO, y el 12.5% que es BAJO. En tal sentido, la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C. está brindando seguridad en su trabajo, generándoles responsabilidad, logrando mayores conocimientos y reconociendo sus logros.

Tabla 8

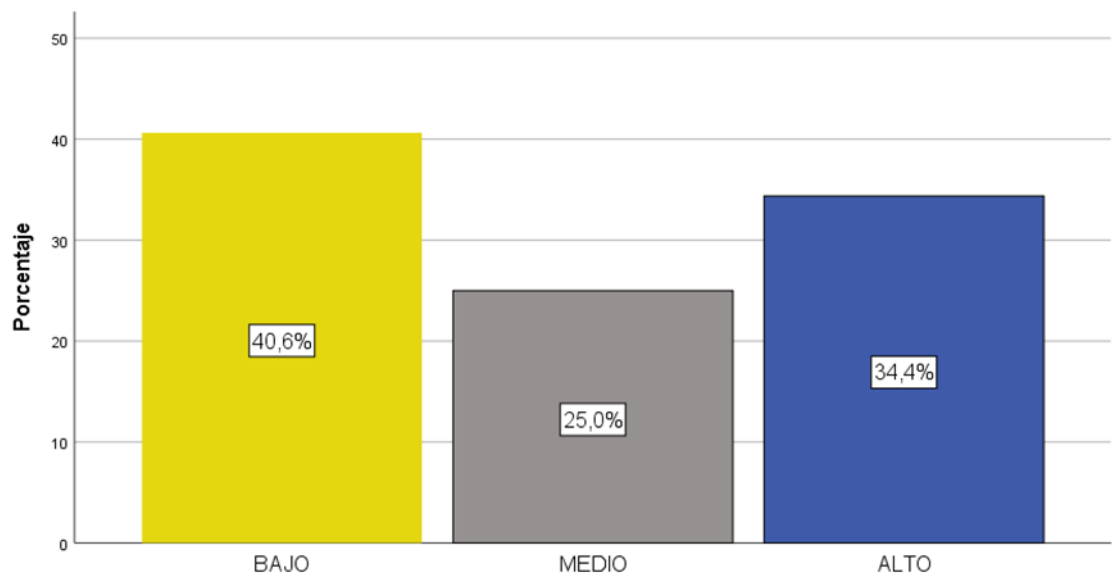
Motivación extrínseca (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	13	40,6	40,6
	MEDIO	8	25,0	65,6
	ALTO	11	34,4	100,0
	Total	32	100,0	

Nota: Elaborado en base a la encuesta Junio - 2023

Figura 12

Motivación extrínseca (Agrupada)



Nota: Elaborado en base a la encuesta Junio - 2023

Interpretación:

Del total de colaboradores el 40.6% afirman con relación a la dimensión Motivación extrínseca es BAJO, el 34.4% y el 25% es ALTO y MEDIO respectivamente. En consecuencia, la empresa la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C. está desarrollando de manera débil esta dimensión, pero a su vez hay una cuarta parte que consideran aún existen puntos que la empresa puede mejorar como en salarios, brindar mejores condiciones en el trabajo y dar reconocimientos salariales y no salariales por el cumplimiento de una meta en conjunto.

Tabla 9

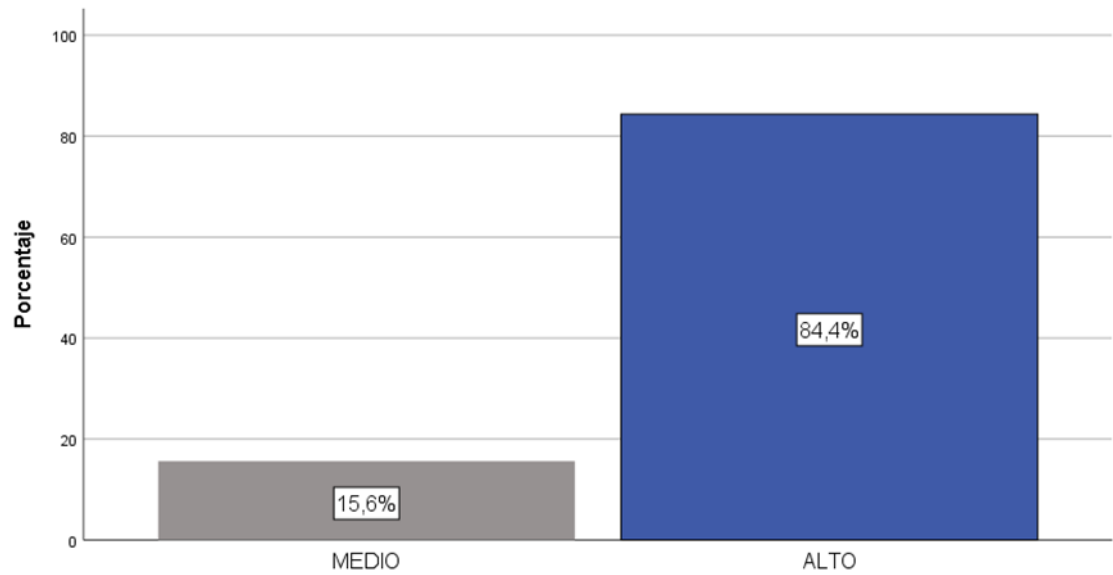
Motivación trascendente (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	5	15,6	15,6
	ALTO	27	84,4	100,0
	Total	32	100,0	

Nota: Elaborado en base a la encuesta Junio - 2023

Figura 13

Motivación trascendente (Agrupada)



Nota: Elaborado en base a la encuesta Junio - 2023

Interpretación:

El 84.4% de los colaboradores señalan que la dimensión Motivación trascendente es ALTO, y el 15.6% es MEDIO. Por ende, la mayoría de los colaboradores se encuentran contentos por la forma como lleva a cabo esta dimensión donde promueve la atención, la empatía y la satisfacción de todos los miembros que conforman la familia Piladora Nuevo Horizonte S.A.C.

4.1.2. Análisis e interpretación del Desempeño laboral y sus dimensiones

Tabla 10

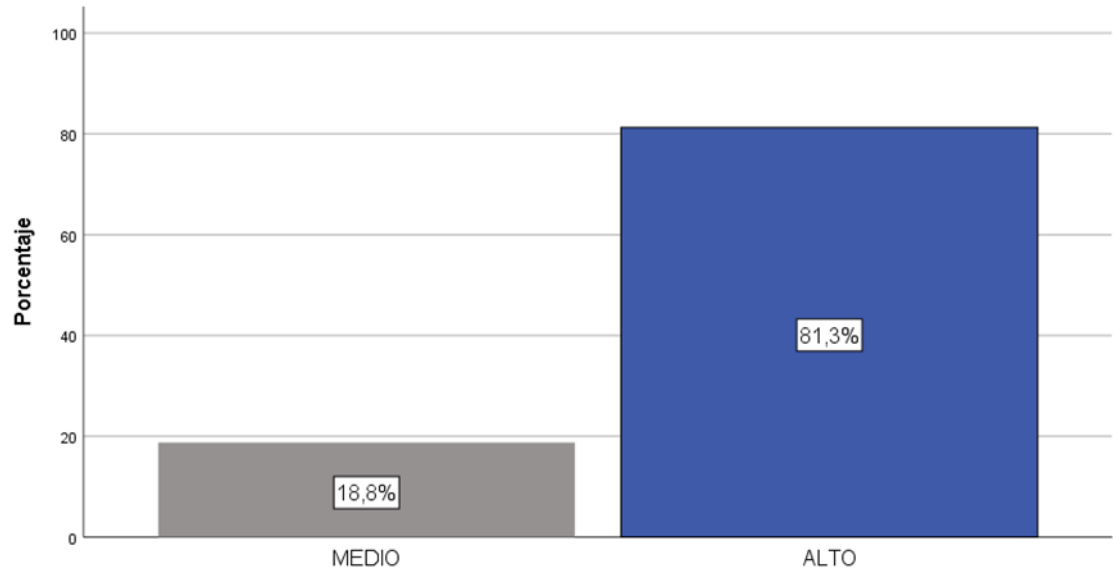
Desempeño laboral (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	6	18,8	18,8
	ALTO	26	81,3	100,0
	Total	32	100,0	

Nota: Elaborado en base a la encuesta Junio - 2023

Figura 14

Desempeño laboral (Agrupada)



Nota: Elaborado en base a la encuesta Junio - 2023

Interpretación:

Un 81.3% de los encuestados precisan que el Desempeño laboral que se realiza en la empresa Piladora Nuevo Horizonte S.A.C. es ALTO y un 18.8% es MEDIO. Por lo tanto, esto se ve reflejado en la productividad de cada colaborador, a su vez, en la eficiencia y eficacia que cumplen con sus deberes según la disposición de sus jefes inmediatos.

Tabla 11

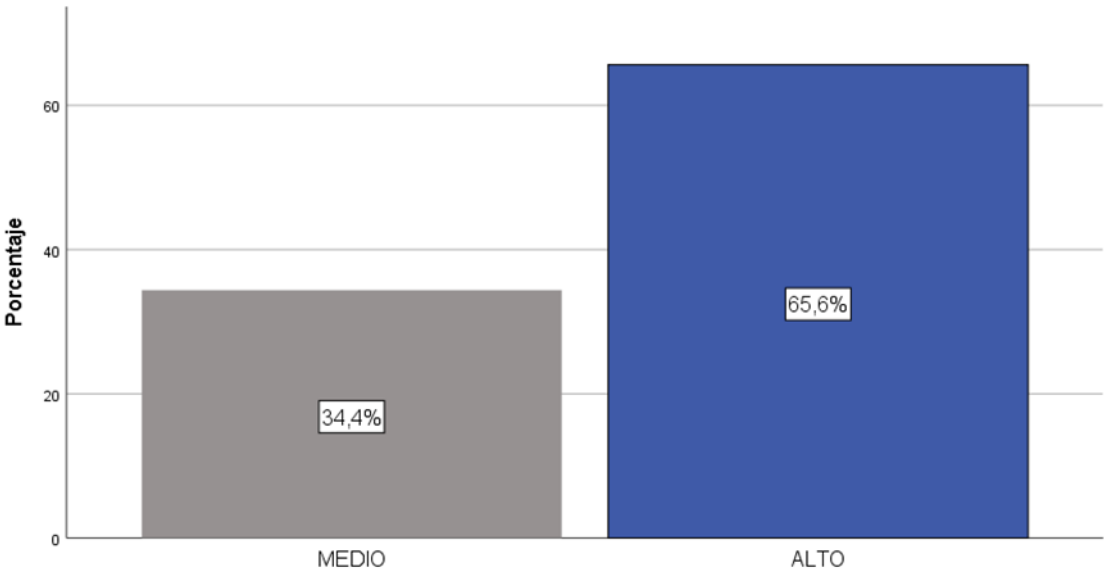
Productividad (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	11	34,4	34,4
	ALTO	21	65,6	100,0
	Total	32	100,0	

Nota: Elaborado en base a la encuesta Junio - 2023

Figura 15

Productividad (Agrupada)



Nota: Elaborado en base a la encuesta Junio - 2023

Interpretación:

El 65.6% de los colaboradores sostienen en cuanto a la dimensión Productividad es ALTO, el 34.4% es MEDIO. En referencia a lo observado se afirma que hay un número bastante elevado que cree que desarrollan de la mejor manera su trabajo, cumpliendo con las indicaciones de sus jefes, que a su vez éstos mismos tienen mucha valoración por el trabajo de todos, dando mucha confianza al ejecutar sus labores, generando que cada vez mejoren su producción.

Tabla 12

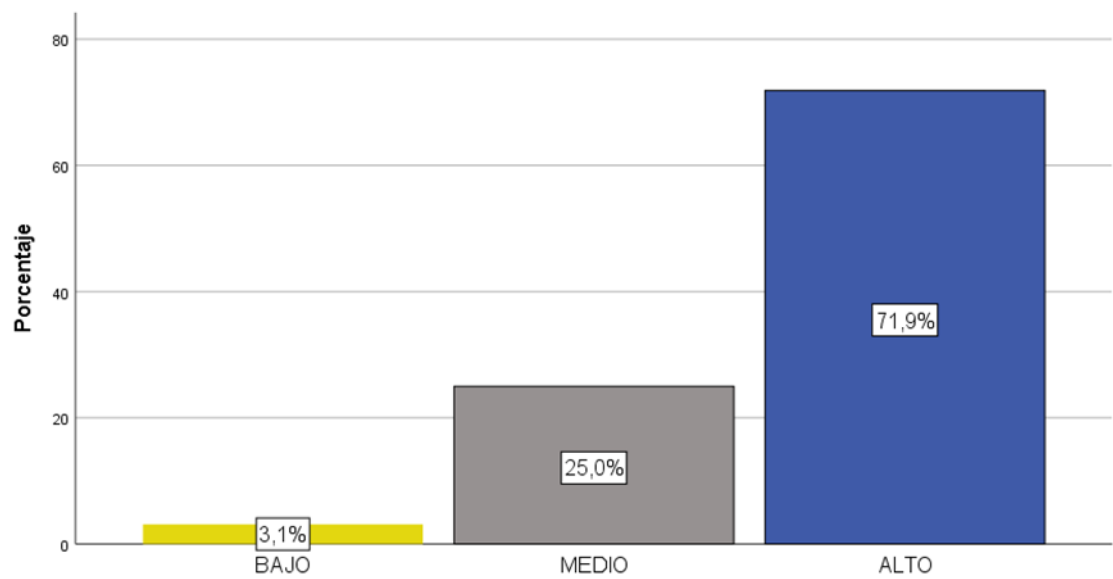
Eficiencia (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	3,1	3,1
	MEDIO	8	25,0	28,1
	ALTO	23	71,9	100,0
	Total	32	100,0	

Nota: Elaborado en base a la encuesta Junio - 2023

Figura 16

Eficiencia (Agrupada)



Nota: Elaborado en base a la encuesta Junio - 2023

Interpretación:

El 71.9% de los colaboradores indican que la dimensión Eficiencia es ALTO, consecuentemente, el 25% es MEDIO y el 3.1% es BAJO. Se denota que la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C. brinda las facilidades para que ellos tengan la iniciativa de promover ideas sin que se les restrinja, generando a su vez compromiso, también buscan la utilización de los recursos en beneficio de la empresa.

Tabla 13

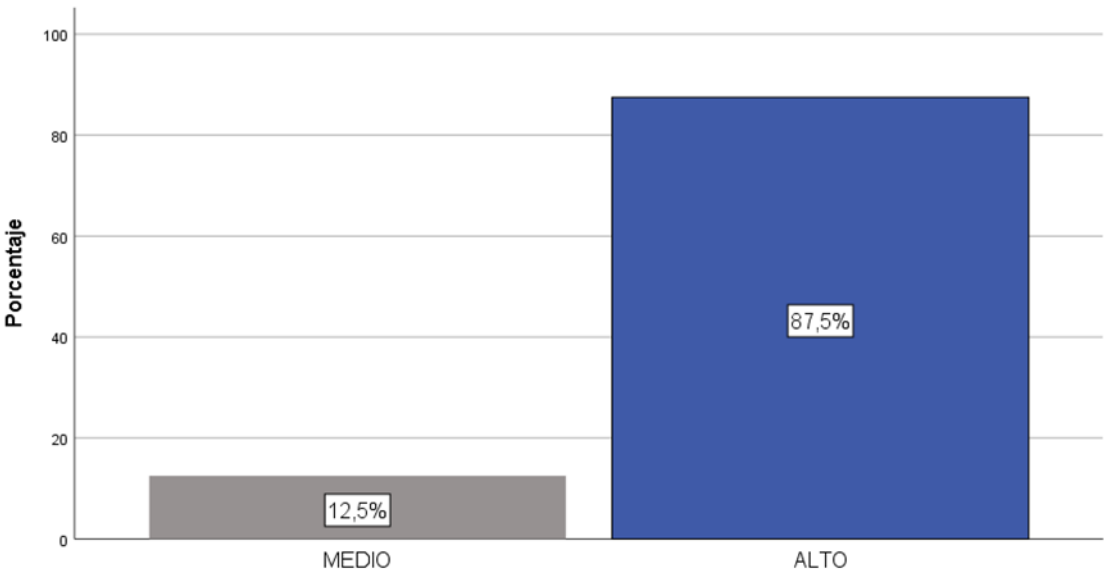
Eficacia (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	4	12,5	12,5
	ALTO	28	87,5	100,0
	Total	32	100,0	

Nota: Elaborado en base a la encuesta Junio - 2023

Figura 17

Eficacia (Agrupada)



Nota: Elaborado en base a la encuesta Junio - 2023

Interpretación:

El 87.5% describe a la dimensión Eficacia es ALTO, el 12.5% es MEDIO. Por lo que se observa que los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C. están ejecutando de la mejor manera sus quehaceres, solucionan problemas y trabajan en equipo.

4.1.3. Comprobación de hipótesis

Antes de comenzar con la interpretación de los resultados de las hipótesis fue de suma importancia ejecutar una prueba de normalidad que determine que prueba es la idónea para realizar un buen análisis de resultados de esta investigación, donde resultó que la prueba estadística escogida es una no paramétrica específicamente la de Rho Spearman.

Tabla 14

Prueba de normalidad Shapiro Wilk

	Estadístico	Gl	Sig.
MOTIVACIÓN	,718	32	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,797	32	,000

Nota: Elaborado en base a la encuesta

Interpretación:

Se observa que la muestra es inferior a 50, en tal caso, se vio pertinente emplear la prueba de Shapiro Wilk por su Gl es de 32. Asimismo, su Sig. es más bajo en comparación al 5% denotando que no existe una distribución normal, en tal sentido, la prueba que permitió analizar los resultados de las hipótesis es la Rho Spearman.

Comprobación de hipótesis general

Ha: La motivación influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023.

Ho: La motivación no influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023.

Tabla 15*Correlación entre la motivación y el desempeño laboral*

			MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,709*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,709*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

*Nota: Elaborado en base a la encuesta***Decisión:**

Si el $0.05 < \text{Sig}$ se acepta la H_0 .

Interpretación:

Se muestra un grado de correlación de 0.709 donde este resultado está entre los rangos de 0.7 a 0.89 infiriendo que hay una correlación positiva alta, asimismo, su Sig. es de 0.000 inferior al 0.05 aceptando de esta forma la H_a , dado por entendido que la motivación influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C.

Comprobación de hipótesis específica 1

H_a : La motivación intrínseca influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023.

H_0 : La motivación intrínseca no influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023.

Tabla 16*Correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral*

			MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Coeficiente de correlación	1,000	,612**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,612**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

*Nota: Elaborado en base a la encuesta***Interpretación:**

Se evidencia un grado de correlación de 0.612 y un Sig. de 0.000 que representa que la motivación intrínseca influencia de manera positiva moderada en el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C.

Comprobación de hipótesis específica 2

Ha: La motivación extrínseca influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023.

Ho: La motivación extrínseca no influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023.

Tabla 17*Correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral*

			MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Coeficiente de correlación	1,000	,738*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,738*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

*Nota: Elaborado en base a la encuesta***Interpretación:**

Se observa que su índice de correlación es de 0.738 y un Sig. por debajo del 0.05 de 0.000, en consecuencia, se denota que la motivación extrínseca influye de manera positiva alta con el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C.

Comprobación de hipótesis específica 3

Ha: La motivación trascendente influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023.

Ho: La motivación trascendente no influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023.

Tabla 18*Correlación entre la motivación trascendente y el desempeño laboral*

			MOTIVACIÓN TRASCENDENTE	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN TRASCENDENTE	Coeficiente de correlación	1,000	,559*
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	32	32
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,559*	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	32	32

*Nota: Elaborado en base a la encuesta***Interpretación:**

Se halló una correlación de 0.559 y un Sig. de 0.001 dando como conclusión la existencia de una influencia positiva moderada entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C.

Tabla 19*Correlación de la Motivación Intrínseca y sus indicadores*

		Motivación Intrínseca	
Rho de Spearman	Seguridad	Coefficiente de correlación	,606**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32
	Aprendizaje	Coefficiente de correlación	,839**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32
	Responsabilidad	Coefficiente de correlación	,216
		Sig. (bilateral)	,235
		N	32
	Logro	Coefficiente de correlación	,867**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32

*Nota: Elaborado en base a la encuesta***Interpretación:**

Se halló una correlación de la dimensión Motivación Intrínseca con respecto a sus indicadores: logro y aprendizaje indican una correlación positiva alta ($Rho=0.867$ y 0.839 correspondientemente), mientras que seguridad señala una correlación positiva moderada y el indicador responsabilidad un índice de correlación positiva baja. El Sig. de todos los indicadores es inferior al 0.05.

Tabla 20*Correlación de la Motivación Extrínseca y sus indicadores*

		Motivación Extrínseca	
Rho de Spearman	Salario	Coefficiente de correlación	,912**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32
	Ambiente laboral	Coefficiente de correlación	,810**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32
	Reconocimiento	Coefficiente de correlación	,919**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32
	Incentivos	Coefficiente de correlación	,963**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32

*Nota: Elaborado en base a la encuesta***Interpretación:**

Se halló una correlación dimensión de la Motivación Extrínseca con respecto a sus indicadores: incentivos, reconocimiento y salarios indican una correlación positiva muy alta, sin embargo, el ambiente laboral obtuvo una correlación positiva alta. El Sig. de todos los indicadores es inferior al 0.05.

Tabla 21*Correlación de la Motivación Trascendente y sus indicadores*

		Motivación Trascendente	
Rho de Spearman	Atención	Coeficiente de correlación	,834**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32
	Empatía	Coeficiente de correlación	,814**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32
	Satisfacción por otros	Coeficiente de correlación	,709**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32
	Prioridades	Coeficiente de correlación	,800**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32

*Nota: Elaborado en base a la encuesta***Interpretación:**

Se halló una correlación de la dimensión Motivación Trascendente con respecto a sus indicadores: atención, empatía, prioridades y satisfacción por otros indican una correlación positiva alta. El Sig. de todos los indicadores es inferior al 0.05.

Tabla 22*Correlación de Productividad y sus indicadores*

		Productividad	
Rho de Spearman	Calidad de trabajo	Coeficiente de correlación	,577**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	32
	Desarrollo	Coeficiente de correlación	,581**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32
	Valoración del trabajo	Coeficiente de correlación	,881**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32
	Cumplimiento de metas	Coeficiente de correlación	,857**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32

*Nota: Elaborado en base a la encuesta***Interpretación:**

Se halló una correlación de la dimensión Productividad con respecto a sus indicadores: valoración del trabajo y cumplimiento de metas indican una correlación positiva alta, por otro lado, los indicadores calidad de trabajo y desarrollo su correlación es positiva moderada. El Sig. de todos los indicadores es inferior al 0.05.

Tabla 23*Correlación de Eficiencia y sus indicadores*

			Eficiencia
Rho de Spearman	Iniciativa	Coeficiente de correlación	,057
		Sig. (bilateral)	,756
		N	32
	Compromiso	Coeficiente de correlación	,184
		Sig. (bilateral)	,314
		N	32
	Conocimiento	Coeficiente de correlación	,356*
		Sig. (bilateral)	,045
		N	32
	Optimización de recursos	Coeficiente de correlación	,235
		Sig. (bilateral)	,196
		N	32

*Nota: Elaborado en base a la encuesta***Interpretación:**

Se halló una correlación de la dimensión Eficiencia con respecto al indicador conocimiento, teniendo una correlación positiva baja ($Rho = 0.356^*$) y un sig. inferior al 0.05.

Tabla 24*Correlación de Eficacia y sus indicadores*

			Eficacia
Rho de Spearman	Solución de problemas	Coeficiente de correlación	,679**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32
	Habilidades	Coeficiente de correlación	,579**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	32
	Tiempo asignado	Coeficiente de correlación	,431*
		Sig. (bilateral)	,014
		N	32
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,788**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32

*Nota: Elaborado en base a la encuesta***Interpretación:**

Se halló una correlación de la dimensión Eficacia con respecto a sus indicadores: solución de problemas, habilidades y tiempo asignado indican una correlación positiva moderada, por otro lado, el indicador trabajo en equipo su correlación es positiva alta. El Sig. de todos los indicadores es inferior al 0.05.

4.2. Discusión

En referencia a los resultados mostrados en el contraste de hipótesis general, se evidencia un Sig. de 0.000* y una correlación de 0.709* dando por entendido que hay una influencia positiva alta entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C. a su vez, la prueba normalidad empleada fue la de Shapiro Wilk porque G1 fue 32 al mostrar un índice inferior al 5% también se vio pertinente utilizar una prueba no paramétrica de Rho Spearman; su rango de fiabilidad para ambos cuestionarios fue Excelente. En tal sentido, se observa semejanzas con Páez (2022) donde ejecuta su investigación con la misma prueba estadística porque su índice fue 0.0 y su prueba de fiabilidad obtuvo los mismos índices de consistencia, no obstante, una de las 2 diferencias es que su índice de relación fue de 0.392 denotando que hay relación positiva entre ambas variables de estudio en la empresa minera Metalesa pero de manera baja y referente a la prueba de normalidad fue la de Kolmogórov-Smirnov. Asimismo, encontramos a Proaño (2022) donde él utiliza otra prueba estadística para comprobar su información en este caso vio pertinente emplear el Chi Cuadrado donde su Sig. fue de 0.001 corroborando de igual forma que existe relación entre la Motivación y el desempeño laboral en el área de producción de la “Corporación Impactex Ltda”. Por último, en la investigación presentada por Acuña (2022) se visualiza las mismas características de estudio partiendo desde la misma prueba hasta el mismo Sig. de 0.012 reflejando que la motivación influye positiva con respecto al desempeño laboral de la empresa “SAVI S.A.C” pero su grado de correlación de 0.577* es diferente donde arrojó que es moderado.

De acuerdo al objetivo específico N° 1, se estableció que existe influencia positiva moderada entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C. con un Sig. y un grado de correlación de 0.000 y 0.612, donde también el 59.4% de los colaboradores expresaron que el nivel como desarrollan esta dimensión es ALTO. Por ende, se hace una comparación con Urriburu (2021) donde se encuentra semejanzas iniciando porque utiliza la Prueba de Rho Spearman y su Sig. es de 0 generando la misma conclusión que esta investigación enfocándose que existe relación significativa entre la motivación intrínseca con respecto al desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luricocha, en cuanto, a la discrepancias encontradas es que su grado es de .848** señalando una correlación

alta y en tal caso también se expone que solamente un 20% de los colaboradores expresan como ALTA al nivel de Motivación intrínseca. A su vez, también se hace mención a Peralta (2021) donde los resultados están en concordancia con lo presentado en este informe donde su Sig. es de 0.015 y su grado es 0.538 donde concluye que existe relación entre ambas variables en el Hotel Costa del Inka, cabe mencionar, que las únicas diferencias son que se emplea la prueba estadística de prueba de Tau B de Kendall y el nivel en cuanto a la Motivación intrínseca hay un escaso número que lo ve como BUENO un 27.8%.

En consecuencia, al objetivo específico N°2 se afirma que la motivación extrínseca influye positiva alta con respecto al desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C. evidenciando a través de su Sig. 0.000 y su índice de correlación de 0.738*, en cuanto, al nivel de la dimensión el 34.4% de los colaboradores que se entrevistó denotaron que es ALTO. Partiendo de estas afirmaciones, se encuentra a Guevara (2022) que es explícito al asegurar que la motivación extrínseca influye en el desempeño de los trabajadores del Instituto Superior E.L.A porque su Sig. mostro un 0,021 todo esto reflejado en el Rho Spearman, asimismo, en cuanto a las disimilitudes existentes se aprecia que el grado de correlación arrojó un 0,239 que términos específicos es una relación baja y en consiguientemente también conceptualiza que un porcentaje mínimo equivalente al 17.2% denota que la dimensión Motivación extrínseca es ALTO. No obstante, también se hace alusión al informe de López (2021) que identifica una relación positiva entre la dimensión extrínseca y el desempeño laboral en la empresa Triveca S.A.C donde su Sig. es de 0 en tal caso, se encuentran diferencias en la utilización de una prueba para comprobar el objetivo donde emplean una no paramétrica de Tau B Kendall y respecto al nivel encontrado en su dimensión obtuvo un 85.2% que considera que es BAJO, en cuanto, a su grado fue de 0.546* equivalente a una correlación moderada.

En cuanto, al objetivo específico N°3 se infiere que la motivación trascendente influye positivamente y moderadamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C. cabe precisar que se realizó una prueba de Rho Spearman y la de normalidad de Shapiro Wilk obteniendo como resultados una significancia de 0.001 y un grado de correlación de 0.559, además, se hace énfasis en el nivel de la motivación trascendente que es ALTO en un 84.4%. Es por ello, que se hace

un cotejo con la investigación de Prieto (2020) donde encontramos muchas incompatibilidades uno de ellos es que no encuentra relación alguna entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los colaboradores de la agencia Confianza, asimismo, emplea dos pruebas para comprobar su hipótesis la de Chi Cuadrado y Tau B Kendall donde su Sig. de 0.210 superior a lo establecido y su grado de correlación fue de 0.259 equivalente a débil. En comparación al nivel de su dimensión fue que el 25% de los colaboradores creen que es MEDIO.

CONCLUSIONES

La motivación influye de manera positiva y alta en el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C. donde su grado de correlación es 0.709* y su Sig. fue menor al 0.05 estipulado. En consecuencia, al existir una mayor motivación por parte de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C. se mejorará el desempeño de sus colaboradores.

La dimensión motivación intrínseca influye de manera positiva moderada en el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C. donde su (Rho= .612*). Además, respecto a la dimensión intrínseca se tuvo una mayor correlación en el indicador logro (Rho=0.867) y como menor correlación a la responsabilidad (Rho=0.216).

Con respecto, a la motivación extrínseca influye de manera positiva alta en el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C. donde su (Rho=0.738). Se evidencia un mayor índice de correlación a los incentivos (Rho=0.963) y un índice inferior respecto a demás indicadores al ambiente laboral (Rho=0.810).

En referencia a la dimensión motivación trascendente influye de manera positiva moderada en el desempeño laboral de los colaboradores la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C. porque su Sig es de 0.001 y su correlación de 0.559. Se obtuvo un mayor índice de correlación al indicador atención (Rho=0.834) y un índice inferior al indicador satisfacción por otros (Rho=0.709).

RECOMENDACIONES

Se recomienda emplear evaluaciones de desempeño continuas con el fin de mejorar el compromiso de algunos colaboradores como la evaluación de 360°, escalas de evaluación mediante la observación y, por último, los incidentes críticos con el propósito de encontrar el motivo que conllevan a que el desempeño percibido por los colaboradores sea bajos o altos.

Se recomienda al gerente de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C. motivar a sus colaboradores a través de un plan de desarrollo de competencias, para brindarles conocimientos, crecimiento profesional a través de programas de formación y capacitación con la finalidad de mejorar el desarrollo de sus capacidades y tener mayor responsabilidad en la ejecución de las funciones que desempeñan.

Se sugiere a la gerencia llevar a cabo políticas de reconocimientos a través de incentivos monetarios como sociales como muestra de apreciación de parte de la empresa hacia los colaboradores más productivos y eficientes con el fin de instaurar la fidelización laboral dentro de la empresa, además desarrollar actividades de integración, talleres y charlas para mejorar el ambiente laboral.

Finalmente, se recomienda establecer objetivos y metas claras con la finalidad de fomentar la participación de los colaboradores donde todos trabajen en una sola dirección, además desarrollar e implementar un plan estratégico para mejorar la satisfacción hacia el cliente externo.

REFERENCIAS

- Acuña, S. (2022). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SAVI SAC de Chiclayo, 2020*. Lambayeque - Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz. Tomado [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10495/Acu%
%b1a_V%c3%a1squez_%20Sandra_Roc%c3%ado.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10495/Acu%c3%b1a_V%c3%a1squez_%20Sandra_Roc%c3%ado.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Andina. (24 de Julio de 2022). Mantener al equipo motivado mejora la productividad. Tomado <https://andina.pe/agencia/noticia-mantener-al-equipo-motivado-mejora-productividad-854746.aspx>
- Ayón, G., Merchán, J., & Zambrano, M. (2021). Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. *Dialnet*, 6(9), 1663-1678. Tomado <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094486>
- Barcia, M., Cedeño, D., & Bermúdez, A. (2019). Niveles de Motivación en el Desempeño Laboral. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*(7). Tomado <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8930086>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: PEARSON EDUCACIÓN. Tomado <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., & Caiche, W. (02 de Junio de 2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3). Tomado http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Cenepo, A., & Gonzalez, A. (13 de Julio de 2022). Motivación y desempeño en colaboradores empresariales. *Universidad César Vallejo*, 1(1), 10. doi:<https://doi.org/10.18050/jang.1.1.2023.3>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda edición ed.). México: McGrawHill. Tomado https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). México: Mc Graw Hill. Tomado <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Dolores, E., Salazar, J., & Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *Revista Iberoamericana para la*

- Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(26). Tomado <https://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/1478>
- Guevara, A. (2022). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores del I.S.T.P. Enrique López Albuja*, 2021. Pimentel – Perú: Universidad Señor de Sipán. Tomado <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9342/Guevara%20Manayay%20Anthony%20Jairo-.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Henández, R., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL. Tomado <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jones, G. R., & George, J. M. (2010). *Administración contemporánea* (Sexta edición ed.). México: Mc Graw Gill.
- Koenes, A. (1996). *Gestión y motivación personal*. Madrid - España: Diaz de Santos SA.
- Laura, A. (2021). *La motivación en el desempeño laboral de las empresas artesanales de calzado de la ciudad de Ambato*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Tomado <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32782/1/639%20O.E..pdf>
- León, V., & Tapia, D. (2023). Perspectivas teóricas de la motivación en el sector empresarial. *Horizonte Empresarial*, 10(1), 71-79. Tomado <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2473>
- López, I. (2021). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Industrias Triveca SAC, en la ciudad de Piura*. Lambayeque - Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz. Tomado https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9186/L%c3%b3pez_Espinal_Itala_Jaqueline.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (Enero de 2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los Hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 7. Tomado <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Martínez, A., & Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Scielo*.
- Mondy, R. W. (2010). *Administración de recursos humanos* (Decimoprimera ed.). México: Pearson Educación. Tomado <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%201.pdf>
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (Decimotercera edición ed.). México: Mc Graw Hill. Tomado https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf

- Noticias ONU. (06 de Abril de 2022). El 25% de los empleados no se sienten valorados en sus trabajos. Tomado <https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792>
- Páez, M. (2022). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral del talento humano de las empresas del sector minero*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Tomado <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/36992/1/161%20GTH.pdf>
- Pastrana, C. (13 de Febrero de 2023). *IEBS*. Tomado <https://www.iebschool.com/blog/tipos-motivacion-laboral-relaciones-laborales/>
- Peralta, N. (2021). *La motivación laboral y el desempeño laboral, Hotel Costa del Inka, Nuevo Chimbote, 2021*. Chimbote – Perú: Universidad San Pedro. Tomado http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/20849/Tesis_73439.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, G. (30 de Octubre de 2022). *¿Qué es y para qué sirve el Alfa de Cronbach?* Tomado <https://es.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-es-y-para-sirve-el-alfa-de-cronbach-gabriel-p%C3%A9rez-le%C3%B3n->
- Pérez, H., & Saavedra, G. (2022). *La motivación laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa El Cántaro de Juanita S.A.C – Lambayeque – 2021*. Lambayeque - Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Tomado https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10335/P%C3%A9rez_S%C3%A1nchez_H%C3%A9ctor_Armando%20y%20Saavedra_Caro_Guillermo_Valent%C3%ADn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Perret, R. (2016). *El secreto de la motivación* (Segunda edición ed.). México. Tomado <https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+La+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf>
- PerúRetail. (03 de Enero de 2023). Tomado <https://www.peru-retail.com/el-75-de-peruanos-valora-su-lugar-de-trabajo-por-el-balance-de-vida-laboral-y-personal/>
- Prieto, M. (2020). *Motivación laboral y desempeño laboral, en los colaboradores de Financiera Confianza, agencia Sullana 2020*. Piura - Perú: Universidad San Pedro. Tomado http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/18629/Tesis_69244.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Proaño, S. (2022). *Motivación y desempeño en el área de producción de la Corporación Impactex Ltda en la era post covid-19*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Tomado <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/34608/1/009%20AE.pdf>
- Revista Observatorio RRHH. (19 de Diciembre de 2019). Tomado <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/tan-solo-el-13-de-los-empleados-a-nivel-mundial-afirma-sentirse-comprometido.html>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (Decimotercera edición ed.). México: Pearson Educación. Tomado

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

- Sanchez, I. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Etral SAC en la ciudad de Trujillo, 2020*. Trujillo - Perú: Universidad Privada del Norte. Tomado <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Stoner, J. (1994). *Administración* (Quinta ed.). México: Hall Hispanoamericana S.A.
- Tacuri, M., & Orbe, M. (15 de Noviembre de 2021). Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 22. Tomado <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/602/920>
- Torres, W. (2022). Motivación y desempeño laboral en la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto. *UNAAA CIENCIA PERÚ*, 1(2). Tomado <https://revistas.unaaa.edu.pe/index.php/unaaaciencia/article/view/24>
- Urriburu, J. (2021). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2020*. Lima - Perú: Universidad Peruana de Ciencias e informática. Tomado <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/552/URRIBURU%20VARGAS%2c%20JUAN%20RONNY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Verdesoto, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019*. Ecuador: Pontificia Uiversidad Católica del Ecuador. Tomado <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2373/1/VERDESOTO%20PLAZA%20MAR%C3%8DA%20JOS%C3%89.pdf>
- Zamora, J. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Hualgayoc en el año 2021*. Cajamarca - Perú: Universidad Privada del Norte. Tomado <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28380/Tesis.pdf?sequence=1>
- Zapata, Z., Napán, A., & Meza, R. (2023). Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *Revista Científica de la UCSA*, 10(2), 20-31. Tomado <https://revista.ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/article/view/116>

ANEXOS

ANEXO 1: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Objetivo del cuestionario: Es descubrir la influencia de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C. sabiendo lo relevante que son estos contenidos para la investigación, se necesita que responda el posterior cuestionario con la mayor sinceridad y compromiso posible.

Instrucciones: Marque con una "X" en el espacio que crea conveniente, solo podrá marcar un espacio por premisa con referencia a los valores presentados a continuación:

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

N.º	MOTIVACIÓN	1	2	3	4	5
1	Considera usted tener estabilidad laboral en el trabajo.					
2	Se le brinda las condiciones básicas para realizar bien las actividades encomendadas.					
3	Cuenta con la predisposición de seguir aprendiendo durante el ejercicio de sus labores.					
4	Se les brinda capacitaciones en temas relevantes y necesarios para el trabajo.					
5	Ha incumplido alguna vez con el horario establecido por diferentes circunstancias que se pueden presentar.					
6	Considera que los logros alcanzados por su persona dependen precisamente de la motivación realizada por la empresa.					
7	Considera que tiene las posibilidades de crecer profesionalmente en la empresa.					
8	Percibe que la remuneración que recibe está de acuerdo a las labores que realiza.					
9	La remuneración que recibe le permite para solventar los gastos familiares.					

10	La motivación brindada por su jefe es la adecuada.					
11	Considera que la relación que hay con sus compañeros es armoniosa.					
12	Recibe reconocimiento por su arduo trabajo, asistencia y por cumplir con los objetivos.					
13	Le brindan todas las facilidades para recibir un ascenso o una bonificación extra por su excelente trabajo.					
14	Asume en dar un trato excepcional a todo cliente de la empresa.					
15	Apoya a sus compañeros en dificultades que se presentan sin recibir nada a cambio.					
16	Siempre está pendiente en comprender las necesidades que tienen los clientes.					
17	Se siente feliz cuando sus compañeros llegan a cumplir sus objetivos.					
18	Considera primordial que el cliente se retire satisfecho por la atención brindada por su persona.					
19	Considero los objetivos empresariales por encima de lo personal.					

Gracias por su colaboración.

ANEXO 2: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo del cuestionario: Es descubrir la influencia de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., sabiendo lo relevante que son estos contenidos para la investigación, se necesita que responda el posterior cuestionario con la mayor sinceridad y compromiso posible.

Instrucciones: Marque con una "X" en el espacio que crea conveniente, solo podrá marcar un espacio por premisa con referencia a los valores presentados a continuación:

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

N.º	DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
1	Realiza sus actividades sin cometer error alguno.					
2	Se esfuerza para realizar una buena labor en la empresa.					
3	Se siente participe en el desarrollo y crecimiento de la empresa.					
4	Realizan retroalimentaciones sobre temas que se deben mejorar en el trabajo.					
5	Considera que las actividades que lleva a cabo le facultan a lograr sus metas.					
6	Le preocupa no lograr cumplir con las metas trazadas por la empresa.					
7	Tiene la iniciativa de apoyar a sus compañeros en inconvenientes que se pueden presentar.					
8	Ejecuta su trabajo sin la necesidad de ser supervisando.					
9	Cumple con realizar sus actividades de acuerdo a los tiempos establecidos.					
10	Su conocimiento técnico que tiene le facilita desarrollar su trabajo de la mejor manera posible.					

11	Sugiere ideas claras y precisas orientadas a mejorar los procedimientos en su área de trabajo.					
12	Utiliza de la mejor manera posible los recursos que se le suministra para el desempeño de su labor.					
13	Recolecta información necesaria para darle solución pertinente a los problemas que se presente.					
14	Implementa nuevos métodos de trabajo que le permitan resolver problemas futuros.					
15	Cuenta con las habilidades y conocimientos pertinentes para desempeñar sus actividades en el puesto que labora.					
16	El tiempo asignado es el suficiente para realizar todas las actividades encomendadas.					
17	Se fomenta el trabajo en equipo dentro de la empresa.					
18	Realiza trabajo en colaboración de sus compañeros de trabajo para lograr los objetivos de la empresa.					

Gracias por su colaboración.

ANEXO 3: VALIDACIONES CUESTIONARIO MOTIVACIÓN

ESCALA DE CALIFICACIÓN EXPERTO N°1

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del validador: Rosillo Alberca Noe Alberto

1.2 Grado académico, cargo e institución donde labora: Magister, Docente, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

1.3 Nombre del Instrumento: Cuestionario de Motivación

1.4 Título de la Investigación: Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023.

1.5 Autor(a): Diaz Cueva Tania Stephany y Regalado Chamaya Katherine Nicol

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
5.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.				X	
6.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-Científicos					X
7.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
8.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.				X	
9. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.				X	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80%	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 17 de mayo del 2023.



Firma del Experto

Años de experiencia: 25 años

DNI. N.º: 17935127

Teléfono N.º: 978095828

ESCALA DE CALIFICACIÓN EXPERTO N°2

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del validador: Echeverría Jara José Foción

1.2 Grado académico, cargo e institución donde labora: Doctor, docente, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

1.3 Nombre del Instrumento: Cuestionario de Motivación

1.4 Título de la Investigación: Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023.

1.5 Autor(a): Díaz Cueva Tania Stephany y Regalado Chamaya Katherine Nicol

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
5.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.				X	
6.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-Científicos				X	
7.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
8.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.				X	
9. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.				X	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80%	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 20 de mayo del 2023.



 Firma del Experto

Años de experiencia: 30 **DNI. N.º:** 17823061 **Teléfono N.º:** 979556596

ESCALA DE CALIFICACIÓN EXPERTO N°3

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del validador: Ramírez Namuche Héctor Segundo

1.2 Grado académico, cargo e institución donde labora: Maestro, Docente, Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”.

1.3 Nombre del Instrumento: Cuestionario de Motivación

1.4 Título de la Investigación: Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023.

1.5 Autor(a): Díaz Cueva Tania Stephany y Regalado Chamaya Katherine Nicol

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
5.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.					X
6.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-Científicos					X
7.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
8.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.					X
9. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						90%

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 22 de mayo del 2023.



Firma del Experto

Años de experiencia: 17 DNI. N.º: 16625524 Teléfono N.º: 978056217

ANEXO 4: VALIDACIONES CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

ESCALA DE CALIFICACIÓN EXPERTO N°1

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del validador: Rosillo Alberca Noe Alberto

1.2 Grado académico, cargo e institución donde labora: Magister, Docente, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

1.3 Nombre del Instrumento: Cuestionario de Desempeño Laboral

1.4 Título de la Investigación: Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023.

1.5 Autor(a): Díaz Cueva Tania Stephany y Regalado Chamaya Katherine Nicol

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
5.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.				X	
6.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-Científicos					X
7.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
8.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.				X	
9. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.				X	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80%	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 17 de mayo del 2023.



.....
Firma del Experto

Años de experiencia: 25 años

DNI. N.º: 17935127

Teléfono N.º: 978095828

ESCALA DE CALIFICACIÓN EXPERTO N°2

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del validador: Echeverría Jara José Foción

1.2 Grado académico, cargo e institución donde labora: Doctor, docente, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

1.3 Nombre del Instrumento: Cuestionario de Desempeño Laboral

1.4 Título de la Investigación: Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023.

1.5 Autor(a): Díaz Cueva Tania Stephany y Regalado Chamaya Katherine Nicol

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
5.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.				X	
6.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-Científicos				X	
7.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
8.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.				X	
9. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.				X	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80%	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 20 de mayo del 2023.



 Firma del Experto

Años de experiencia: 30 **DNI. N.º:** 17823061 **Teléfono N.º:** 979556596

ESCALA DE CALIFICACIÓN EXPERTO N°3

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del validador: Ramírez Namuche Héctor Segundo

1.2 Grado académico, cargo e institución donde labora: Maestro, Docente, Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”.

1.3 Nombre del Instrumento: Cuestionario de Desempeño Laboral

1.4 Título de la Investigación: Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2023.

1.5 Autor(a): Díaz Cueva Tania Stephany y Regalado Chamaya Katherine Nicol

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
5.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias o aplicaciones.					X
6.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-Científicos					X
7.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
8.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del trabajo.					X
9. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						90%

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

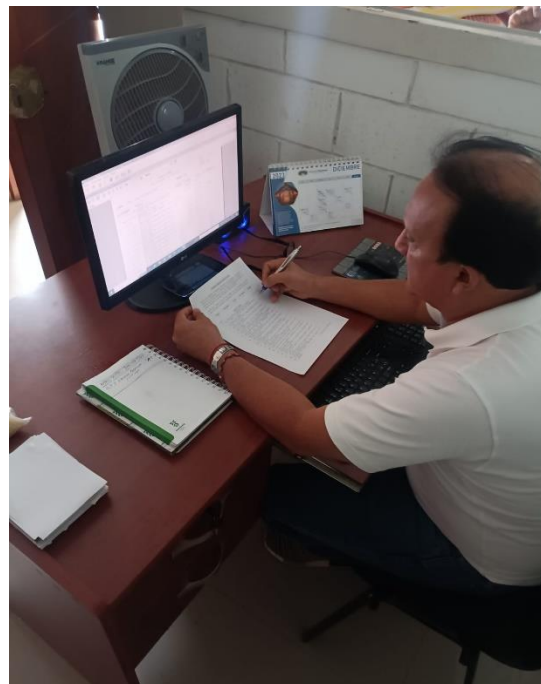
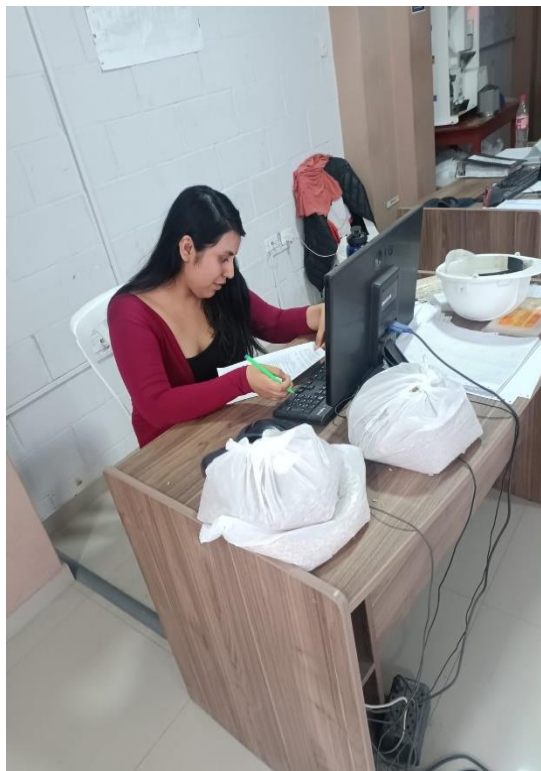
(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lambayeque, 22 de mayo del 2023.

.....
Firma del Experto

Años de experiencia: 17 DNI. N.º: 16625524 Teléfono N.º: 978056217

**ANEXO 5: EVIDENCIA DE LA APLICACIÓN DE LOS CUESTIONARIOS A
LOS COLABORADORES DE LA PILADORA NUEVO HORIZONTE S.A.C.**





ANEXO 6: PROCESAMIENTO DE DATOS EN EL PROGRAMA SPSS VERSIÓN 26.

*Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C, Chiclayo 2023.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	M1	Numérico	8	0	1. Considera usted tener estabilidad laboral en el trabajo.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	M2	Numérico	8	0	2. Se le brinda las condiciones básicas para realizar bien las activid...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	M3	Numérico	8	0	3. Cuenta con la predisposición de seguir aprendiendo durante el eje...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	M4	Numérico	8	0	4. Se les brinda capacitaciones en temas relevantes y necesarios p...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	M5	Numérico	8	0	5. Ha incumplido alguna vez con el horario establecido por diferente...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	M6	Numérico	8	0	6. Considera que los logros alcanzados por su persona dependen pr...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	M7	Numérico	8	0	7. Considera que tiene las posibilidades de crecer profesionalmente ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	M8	Numérico	8	0	8. Percibe que la remuneración que recibe está de acuerdo a las lab...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	M9	Numérico	8	0	9. La remuneración que recibe le permite para solventar los gastos f...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	M10	Numérico	8	0	10. La motivación brindada en la empresa es la adecuada.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	M11	Numérico	8	0	11. Considera que la relación que hay con sus compañeros es armo...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	M12	Numérico	8	0	12. Recibe reconocimiento por su arduo trabajo, asistencia y por cu...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	M13	Numérico	8	0	13. Le brindan todas las facilidades para recibir un ascenso o una b...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	M14	Numérico	8	0	14. Asume en dar un trato excepcional a todo cliente de la empresa.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	M15	Numérico	8	0	15. Apoya a sus compañeros en dificultades que se presentan sin r...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	M16	Numérico	8	0	16. Siempre está pendiente en comprender las necesidades que tie...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	M17	Numérico	8	0	17. Se siente feliz cuando sus compañeros llegan a cumplir sus obj...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	M18	Numérico	8	0	18. Considera primordial que el cliente se retire satisfecho por la ate...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	M19	Numérico	8	0	19. Considero los objetivos empresariales por encima de lo personal.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	DL1	Numérico	8	0	1. Realiza sus actividades sin cometer error alguno.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	DL2	Numérico	8	0	2. Se esfuerza para realizar una buena labor en la empresa.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	DL3	Numérico	8	0	3. Se siente participe en el desarrollo y crecimiento de la empresa.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	DL4	Numérico	8	0	4. Realizan retroalimentaciones sobre temas que se deben mejorar ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	DL5	Numérico	8	0	5. Considera que las actividades que lleva a cabo le facultan a lograr...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	DL6	Numérico	8	0	6. La empresa se compromete a las mejores prácticas de la empresa.	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C, Chiclayo 2023.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

24 : D1A Visible: 53 de 53 variables

	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15
1	3	5	4	2	2	2	4	2	3	2	4	3	2	4	3
2	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5
3	3	4	4	3	4	4	3	1	1	3	1	2	1	3	3
4	4	5	5	5	2	1	5	4	4	5	4	4	4	5	5
5	3	3	4	5	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3
6	1	4	5	3	5	1	1	1	2	3	3	1	1	5	5
7	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	4	4
8	4	4	4	1	1	1	2	1	1	2	4	1	1	4	4
9	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	1	3	4	5
10	2	3	3	1	3	2	1	1	1	3	3	1	1	4	4
11	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5
12	5	5	4	5	1	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
13	3	4	4	2	3	2	3	1	2	2	3	1	1	1	4
14	5	4	5	3	2	4	3	3	2	4	5	3	2	5	4
15	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4
16	5	5	5	4	1	5	4	3	3	5	5	4	4	5	5
17	3	5	4	2	2	2	4	2	3	2	4	3	2	4	3
18	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5
19	3	4	4	3	4	4	3	1	1	3	1	2	1	3	3
20	4	5	5	5	2	1	5	4	4	5	4	4	4	5	5
21	3	3	4	5	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3
22	1	4	5	3	5	1	1	1	2	3	3	1	1	5	5
23	2	3	3	1	3	2	1	1	1	3	3	1	1	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON