

**“UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO”**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MOTIVACION LABORAL Y SU RELACION CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE MOTO  
REPUESTOS MARIN CAJAMARCA 2021**

**PRESENTADO POR:**

**Br. GARCIA BLANCO, Oscar.**

**Br. PEÑA CONTRERAS, Tibusay del Rocío.**

**ASESOR:**

**Mg. RABANAL SORIANO, Anthony.**

**CAJAMARCA – PERÚ**

**SEPTIEMBRE – 2021**

**“UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO”**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS  
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MOTIVACION LABORAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE MOTO REPUESTOS  
MARIN CAJAMARCA 2021**

**Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para  
optar el Título de Licenciado en Administración de Empresas**

**Br. GARCIA BLANCO, Oscar.**

**Br. PEÑA CONTRERAS, Tibusay Rocío.**

**ASESOR: RABANAL SORIANO, Anthony**

**CAJAMARCA – PERÚ**

**SEPTIEMBRE - 2021**

COPYRIGHT © 2021 by

GARCIA BLANCO, Oscar

PEÑA CONTRERAS, TIBISAY ROCÍO

Todos los derechos reservados

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y  
ADMINISTRATIVAS**

**APROBACIÓN DE LICENCIATURA**

**MOTIVACION LABORAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE MOTO REPUESTOS**

**MARIN CAJAMARCA 2021**

Presidente:	Dr. Víctor, Montenegro Díaz.
Secretario:	Mg. Luis Felipe, Velazco Luza.
Vocal:	Mg. Anthony, Rabanal Soriano.
Asesor:	Mg. Anthony, Rabanal Soriano.

## **DEDICATORIA**

Dedicamos este trabajo a nuestros padres quienes fueron mayor fortaleza e inspiración durante mi vida académica para ser personas de bien y excelentes profesionales.

**GARCÍA BLANCO, Oscar.**

**PEÑA CONTRERAS, Tibusay del Rocío.**

## **AGRADECIMIENTOS**

Dar infinitamente las gracias a DIOS por habernos bendecido y guiado a lo largo de nuestra vida académica, también agradecer a nuestros padres quienes fueron nuestra fuerza y motivación y a los docentes por haber compartido sus conocimientos y experiencias durante la formación de la carrera profesional.

**GARCIA BLANCO, Oscar**

**PEÑA CONTRERAS, Tibusay del Rocío.**

## TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTOS.....	vi
TABLA DE CONTENIDOS.....	vii
LISTA DE TABLAS.....	ix
LISTA DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRAC.....	xii
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>13</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	14
1.2. Formulación del problema.....	15
1.3. Justificación de la investigación.....	16
1.3.1. Justificación teórica:.....	16
1.3.2. Justificación práctica:.....	16
1.3.3. Justificación metodológica:.....	16
1.4. Objetivos.....	17
1.4.1. General.....	17
1.4.2. Específicos.....	17
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>19</b>
2.1. Antecedentes de la investigación.....	20
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	20
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	26
2.1.3. Antecedentes locales.....	30
2.2. Marco legal.....	59
2.3. Definición de términos básicos.....	59
2.4. Hipótesis de la investigación.....	60
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>64</b>
3.1. unidad de análisis, muestra y universo.....	64
3.2. Tipo, nivel y diseño de investigación.....	65
3.3. Métodos de investigación.....	65
3.4. Técnicas e instrumentos de investigación.....	65
3.5. Validez y confiabilidad.....	65
3.6. Técnicas de análisis de datos.....	68

<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> .....	70
4.1. Resultados .....	70
4.1.1. análisis de regresión .....	83
4.2. Discusión.....	83
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	90
CONCLUSIONES .....	91
RECOMENDACIONES .....	94

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

### **ANEXOS:**

1. Matriz de consistencia.
2. Encuesta motivación laboral y desempeño laboral.

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Comparación de la teoría de Maslow con la de Alderfer .....	39
Tabla 2: Pruebas de normalidad de Inteligencia Emocional y Desempeño laboral. ....	67
Tabla 3: Valoración y formula de aplicación .....	68
Tabla 4: Relación de la motivación laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. ....	71
Tabla 5: Niveles de motivación laboral de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.....	73
Tabla 6: Desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.....	75
Tabla 7: Relación entre la Eficacia laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. ....	77
Tabla 8: Relación entre la calidad laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. ....	79
Tabla 9: Relación entre la economía laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.....	80
Tabla 10: Relación entre la capacidad laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.....	81
Tabla 11: Relación entre la mejora salarial con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. ....	82
Tabla 12: Relación entre la responsabilidad con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.....	84
Tabla 13: Pruebas de normalidad de Inteligencia Emocional y Desempeño laboral. ....	85

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Pirámide de Maslow.....	37
Figura 2: Pirámide de Maslow Necesidades Secundarias Necesidades Primarias.....	38
Figura 3: Teoría del camino - meta .....	42
Figura 4: Dirección del coeficiente de correlación.....	70

## RESUMEN

Dentro de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de empresas toma cada vez más importancia. En este estudio se busca determinar la relación de la motivación laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

El trabajo se enmarca dentro de la investigación cualitativa y obedece a un estudio correlacional, no experimental transversal, para determinar la relación de la motivación laboral con el desempeño laboral, situación que fue comprobada vía la contrastación de la hipótesis mediante el estadístico no paramétrico Correlación de Spearman. La muestra comprende 35 colaboradores de Moto Repuestos Marín. En el estudio se utilizaron validados y confiables a través del Alfa de Cronbach, consistentes las encuestas motivación y desempeño laboral validados por expertos. En lo referente a los datos, fueron procesados utilizando el programa estadístico SPSS versión 26, para su análisis e interpretación respectiva.

Como resultados relevantes de la investigación, se considera que el 55.6% de los colaboradores están motivados con la mejora salarial y tienen un desempeño laboral del 70.4%; También observo que  $r = 0.0464$  presento una correlación positiva baja que existe relación significativa entre motivación laboral con el desempeño laboral en los colaboradores.

**Palabras claves:** motivación laboral, desempeño laboral, eficacia, motivación, salario.

## ABSTRACT

Within the motivation and work performance of company employees it takes on more and more importance. This study seeks to determine the relationship of work motivation with work performance in the employees of the Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021 Company.

The work is marked within the qualitative research and obeys a correlational, non-experimental cross-sectional study, to determine the relationship of work motivation with work performance, a situation that was verified via the contrast of the hypothesis using the non-parametric statistic Correlation by Spearman. The sample includes 35 employees of Moto Repuestos Marín. Validated and reliable through Cronbach's Alpha were used in the study, consistent with surveys of motivation and work performance validated by experts. Regarding the data, they were processed using the SPSS version 26 statistical program 1, for their respective analysis and interpretation.

As relevant results of the research, it is considered that 55.6% of the collaborators are motivated with the salary improvement and have a work performance of 70.4%; I also observe that  $r = 0.0464$  presented a low positive correlation that there is a significant relationship between work motivation and work performance in employees.

Keywords: work motivation, work performance, efficiency, motivation, salary.

## **CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.**

### **1.1. Planteamiento del problema.**

A nivel internacional los países desarrollados predominan la excelencia, la meritocracia, el desarrollo de la cultura organizacional, la hegemonía de los mejores, liderando a través de las empresas en los rankings a nivel mundial; ejemplo de ello tenemos a empresas transnacionales como Toyota, General Motors, Coca Cola, etc. Cabe hacer la pregunta: ¿De quién depende esos logros?, ¿Quiénes son los encargados de que la empresa este en la cúspide? Frente a esas interrogantes precisamos que todo inicia con la filosofía o modo de ver de los socios o dueños; resumido en la visión y misión empresarial.

Así mismo nos realizamos las siguientes preguntas ¿Pero que es la inteligencia emocional? Conceptuamos y decimos que es la capacidad interior del ser humano de manejar sus pensamientos y emociones, alineados por el equilibrio interno que se trasluce en un comportamiento adecuado con quienes le rodean. La otra interrogante que nos hacemos es: ¿Para qué se necesitaría en las empresas?; la respuesta es obvia en el sentido que las empresas en la rutina del día a día en la producción de sus procesos se presentan inconvenientes, problemas, o situaciones que demandan una decisión adecuada; es allí donde se requiere personal con esa cualidad, los propietarios o dueños valoran mucho la inteligencia emocional, porque saben que esa cualidad interior se trasluce en buenas decisiones para la empresa, buen clima organizacional, bienestar y crecimiento del talento humano; así como un índice de productividad adecuado. Las empresas de Asia, Europa y Estados Unidos buscan y valoran esa cualidad en la selección de su personal; porque saben que coadyuva en el logro de sus objetivos.

Por lo tanto, la antítesis de todo lo anterior está contenido en las personas y por ende en los trabajadores en los cuales predomina el conocimiento o experticia pero que no cultivan cualidades propias de la inteligencia emocional, tales como: empatía, dominio

propio, capacidad de trabajo en equipo, capacidad de manejo de conflictos personales y laborales; aporte a soluciones, etc. Todo ello es proclive a conflictos laborales, clima organizacional inadecuado, pugnas o contiendas entre las áreas o departamentos de las empresas; que al final trae como consecuencia la baja de ingresos, disminución de la productividad, etc. Entonces las empresas competitivas, para buscar ese personal, deben tener una política de talento humano definida, procedimientos establecidos que promuevan dicha cualidad y a la vez incentivos que se ofrecen al personal que maneja inteligencia emocional.

Para (Ministerio de la Producción, 2018, p. 137) el Perú, debemos de precisar una realidad por encima de todo: la naturaleza de las empresas, el 82% del total de las empresas son MYPES. Y este tipo de empresas un promedio del 86.3%, sus procesos son informales; es decir no incentivan y/o promueven los procedimientos de manera óptima o en búsqueda de la excelencia; sino más bien el de lucrar explotando al trabajador ; ya con ello decimos que para muchos inversionistas o dueños de empresas no les interesa la cualidad de la inteligencia emocional, ni tampoco la buscan; sino que el mensaje es que el trabajador haga sus tareas y logre las metas de la empresa como sea posible; los factores intrínsecos quedan a un lado, no interesan. En las grandes empresas de nuestro país si hay un interés por buscar e incentivar dicha cualidad, pero como ya vemos es mínima la cantidad.

Del mismo modo la región de Cajamarca no es ajena a esto último, las micro y pequeñas empresas, la motivación laboral son muchas se condiciona con la producción.

## **1.2. Formulación de problema.**

¿Cómo se relaciona la motivación laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021?

### **1.2.1. Específicos.**

¿Cuáles son los niveles de motivación laboral de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021?

¿Cómo es el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021?

¿Cómo se relaciona la eficacia laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021?

¿Cómo se relaciona la calidad laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021?

¿Cómo se relaciona la economía laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021?

¿Cómo se relaciona la capacidad laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021?

¿Cómo se relaciona la mejora salarial con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021?

¿Cómo se relaciona la responsabilidad con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021?

### **1.3. Justificación de la investigación.**

**1.3.1. Justificación teórica:** El estudio permitirá conocer la relación que existe entre la motivación laboral utilizando la teoría de Maslow y el desempeño laboral utilizando teoría de la equidad, teoría de expectativas colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

**1.3.2. Justificación práctica:** Esta herramienta traerá múltiples beneficios a la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. Entre ellos. Dará una mejora en la motivación laboral, que por consecuencia implicará un buen

desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa. El estudio servirá como base de investigación para otras empresas del mismo rubro.

**1.3.3. Justificación metodológica:** En la investigación se han elaborado y aplicado encuestas para conocer la motivación y el desempeño laboral indagando mediante métodos científicos, situaciones que puedan ser investigadas.

#### **1.4. Objetivos.**

##### **1.4.1. General.**

Determinar la relación de la motivación laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

##### **1.4.2. Específicos.**

Determinar los niveles de motivación laboral de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

Determinar el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

Determinar la relación entre la eficacia laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

Determinar la relación entre la calidad laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

Determinar la relación entre la economía laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

Determinar la relación entre la capacidad laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

Determinar la relación entre la mejora salarial con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

Determinar la relación entre la responsabilidad con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

## **CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.**

## **2.1. Antecedentes de la Investigación.**

### **2.1.1. Antecedentes Internacionales.**

#### Motivación Laboral

López (2016) En la ciudad de Ecuador , en una tesis para pregrado de administración sustento: “Las remuneraciones y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de ministerio de transporte y obras públicas de Tungurahua”, el objetivo investigar como las remuneraciones son percibidas y cómo influyen en la Motivación Laboral de los funcionarios en el Ministerio de Transporte y obras plúbicas de Tungurahua, el diseño de investigación fue de tipo exploratoria y tambien de tipo descriptiva, identificado con una población de 90 funcionarios dentro del Ministerio administrativos con un total de 52 personas haciendo un (58%), operativo con 38 haciendo un 42% haciendo un total de 90 personas (100%). Las concluisones a). El 84% que corresponde a 77 de los 90 funcionarios encuestados respondió que su remuneraación si es su principal fuente de motivación y el 16% corresponde a 13 funcionarios respondió que su remuneración no es su principal fuente de motivación, b). Se puede concluir que la mayoria de los funcionarios del ministerio consideran que la principal fuente de motivación laboral es de carácter económico lo que resulta lógico pues los funcionarios aportan con sus competencias al ministerio de una retribución económica y tan solo una mínima parte no esta deacuerdo.

Arcadio (2020) En la ciudad de Guayaquil, en una tesis de Posgrado de administración sustento: “Liderazgo y su incidencia en la motivación laboral de una

empresa familiar”, el objetivo determinar la relación entre liderazgo en la motivación de los empleados de una empresa familiar de consumo, el diseño de investigación fue de tipo exploratoria y también de tipo descriptiva, identificado con una población de 82 empleados, bajo un modelo no probabilístico debido a que se realizó la investigación con todo el personal, es decir no se escogió la muestra aleatoria, en conclusión a). Dentro de los resultados podemos evidenciar que los trabajadores en la sub variable de protección y seguridad siempre van a buscar estar en un estado de Confort y de estabilidad que le brinda la organización sin arriesgar a cambios que alteren su objetivo. b). Mientras que en la necesidad social y de pertenencia, los empleados indicaron que les gusta realizar el trabajo en equipo, aunque su motivación baja en comparación a las otras subvariables, el pertenecer a un grupo donde les permite desarrollar habilidades sociales. c). En la necesidad de autoestima a los trabajadores indicaron que su trabajo es reconocido elogiando los logros del empleado por lo que resulta positivo en el comportamiento del trabajador, aunque aquí es importante trabajar aún más para mejorar esta subvariable. d). En la subvariable de autorrealización los trabajadores indicaron que tienen definido cuál es su objetivo personal y en el trabajo siempre aceptan retos para descubrir nuevas destrezas en él como recomendación se sugiere trabajar en la subvariable de necesidades sociales y de pertenencia para mejorar aún más la variable de motivación.

Gutierrez (2015) En la ciudad de Bogotá, en una tesis de posgrado en administración sustentó: “La cultura organizacional como factor que influye en la motivación laboral de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo” , el objetivo de la investigación es determinar la relación entre cultura organizacional en la motivación laboral en los trabajadores del área

operativa en una empresa de transporte aéreo, el diseño de investigación fue de tipo exploratoria y también de tipo descriptiva, de acuerdo con los resultados obtenidos, se puede observar que no existe una relación estadísticamente significativa entre las dimensiones de cultura organizacional y el factor de motivación laboral ( $r=0.081$ ;  $P>0,05$ ), en conclusión al analizar los resultados entre las dimensiones de responsabilidad y el desempeño laboral, se encuentra una relación estadísticamente significativa ( $r=0.075$ ;  $p>0,05$ ).

Sanchez (2020) En la ciudad de Quito, en una tesis de pregrado en administración sustentó: “Estudio de la motivación como elemento fundamental para garantizar la retención de personal en la empresa automotriz CASABACA S.A. De la Ciudad de Quito”, el objetivo es disminuir el índice de rotación del personal del Talento Humanos en la organización al máximo posible hasta alcanzar valores inferiores al límite establecido como aceptable para este tipo de compañías, la investigación se caracteriza por no ser experimental, en conclusión a). Disminuir el índice de rotación del personal del talento humano en la organización al máximo posible hasta alcanzar valores inferiores al límite establecido como aceptables para este tipo de compañías, b). Al analizar las respuestas de los trabajadores se pudo constatar que la mayor parte de los trabajadores se encuentra de acuerdo con las condiciones físicas de las instalaciones de la organización (78,4%), mientras que solo el 21,6% está totalmente de acuerdo con el mismo aspecto.

Gudiño (2019) En la ciudad de Guayaquil, en una tesis de pregrado en administración sustentó: El diagnóstico de satisfacción y motivación laboral en una empresa pública de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, desde octubre 2018 hasta marzo 2019, el objetivo identificar las competencias y habilidades que por medio de la práctica organizacional van formando estrategias que permitan

mejorar la formación correcta de los procesos, la metodología que se usó fue de tipo cualitativa, descriptiva en la que se evidencio la existencia de una relación positiva entre las dimensiones motivación y satisfacción. Todos estos resultados avalan lo ya explicado en los antecedentes de investigaciones previas que dicen que una empresa exitosa requiere incentivar estas esferas de sus empleados. Finalmente es importante mencionar que la recuperación del proceso vivido durante la práctica nos lleva a analizar y reflexionar críticamente sobre condiciones que incidieron al momento de ejecutar el levantamiento de información durante un diagnóstico organizacional, para así poder declarar algunas lecciones aprendidas con la finalidad de que sea un aporte a las futuras prácticas con intensión organizacional.

#### Desempeño Laboral

Molina (2018) En la ciudad de Ambato, en una tesis de pregrado en administración sustento: “Modelo de gestión de talento humano para la empresa produloc S.A de la provincia de Tungurahua, y el desempeño laboral”, el objetivo es diseñar un modelo de gestión de talento humano para la empresa “Produloc S.A” de la provincia de Tungurahua que contribuya a mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores , metodo de investigación utilizado es analitico- sintético, con una población de 61 personas en coclusión el 90% de los encuestados manifiestan que no han recibido ningún reconocimiento por parte de la empresa mientras que un 10% menciona que si los han reconocido por su trabajo. Se puede observar que la mayoría de trabajadores no ha recibido reconocimiento por la labor realizada esto ocasiona que el personal no se encuentre motivado y el desempeño al desarrollar sus actividades no sea óptimo.

Moreno & Lobato (2018) En la ciudad de Chimborazo, en una tesis de pregrado de administración sustento: “Estrategias Gerenciales para mejorar el desempeño

laboral en el hotel casa real de la ciudad de riobamba, provincia de chimborazo”, el objetivo de la investigación es proponer estrategias gerenciales para mejorar el desempeño laboral en el hotel Casa Real de la ciudad de Riobamba, el tipo de investigación fue inductivo con una población de 10 colaboradores entre ellos 1 chef, 3 meseros, 2 recepcionistas, 3 camareras y 1 administrador, para la población han tomado como referencia el número de personas que visitan el Hotel Casa Real que son un total de 250 mensuales aproximadamente, en conclusión a). Se puede observar que las personas que más han visitado el hotel se encuentran en el rango de 20 a 45 años ya que son aquellas personas que más salen del país o ciudad mientras que más personas que menos lo visitan están en el rango de 15 a 20 con un 27% ya que se supone que la mayoría aún son estudiantes, b). La gran mayoría de personas que visitan el hotel son profesionales en un 61% porque este tipo de personas tienen un ingreso económico permanente y con menos porcentaje los estudiantes con el 9%.

Moranch (2019) En la ciudad de la libertad, en una tesis de pregrado de Administración de Empresas sustento: “Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de la Comercializadora Ecuatoriana de Calzado Comecsa S.A. del Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, año 2018.”, con el objetivo diseñar un plan de mejora para el clima organizacional mediante el uso de herramientas organizacionales para fortalecer el desempeño de los colaboradores y a su vez la calidad del servicio de la Comercializadora Ecuatoriana de Calzado, el metodo de investigación es mixta: método inductivo y método deductivo con una población de 51 trabajadores , en conclusion de acuerdo al estudio aplicado, el desempeño de los trabajadores se encuentra en un promedio del 94%; esto quiere decir que la comercializadora ecuatoriana de calzado Comecsa posee un clima

positivo, además de una buena interacción entre jefes-colaboradores y entre los grupos de trabajo, en este sentido el 80% indicó que la empresa también se preocupa por sus trabajadores, procurando que los mismos exploten sus capacidades al máximo para responder de manera positiva a la empresa. También se observó que el estadístico Chi cuadrado de Pearson = 0.014 es mayor que el nivel de significancia = 0.05 se infiere que el clima organizacional incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la comercializadora Ecuatoriana de Clazado COMECSA S.A.

Suarez (2018) En la ciudad de la Libertad, en una tesis de pregrado de Administración de empresas sustentó: “La Motivación y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Empresa Municipal Emasa-EP, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, 2017”, con el objetivo de esta investigación es determinar la relación existente entre los incentivos laborales percibidos y el nivel de desempeño laboral de los colaboradores. La metodología de este estudio es no experimental y descriptiva correlacional, con enfoques cuantitativos, utilizando el método deductivo con aplicación de encuesta, dirigida a 27 trabajadores del área de créditos de esta empresa. Como resultados de esta investigación se encontró que, un 70,37% de los encuestados indicó que los incentivos que brinda esta empresa inciden significativamente y de manera positiva en el desempeño laboral, mientras que el 75% de los trabajadores se mostró satisfecho con el desarrollo de programas de incentivo no dinerario. Concluyendo que, existe relación ( $r = 0.249$ ) entre los incentivos y el nivel de desempeño laboral en los trabajadores. Indicando que es importante motivar a los colaboradores para comprometerlos a alcanzar los objetivos de la empresa. También se mostró la relación ( $r = 0.027$ ) en sus dimensiones de eficacia y el desempeño laboral de los

colaboradores de la Empresa Municipal Emasa-EP, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, 2017

Díaz & Elao (2019) En la ciudad de Guayaquil, en una tesis de posgrado de administración “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en el área de operaciones de la empresa TIA S.A.”, el objetivo de la investigación analizar el clima organizacional a través de técnicas e instrumentos modernos de evaluación que permita el planteamiento de un modelo de evaluación del clima organizacional para mejorar el desempeño laboral en el área de operaciones de la empresa TIA S.A. el método de investigación es no experimental, La población para el análisis de esta investigación es de 156 colaboradores, correspondiente a las 6 sucursales ubicadas en el cantón Durán de la empresa TIA S.A, conclusiones: a). entre las diferentes respuestas se pone en evidencia que el 50% de los locales tienen colaboradores que medianamente cumplen sus objetivos (pregunta 8), se muestra en la pregunta 10 que existe un alto nivel para conseguir estándares de productividad con un 50%, b). por otra parte se puede ver que el 47% de colaboradores en las diferentes sucursales pueden realizar varias tareas.c) En su dimensión de la calidad laboral se relaciona ( $r = 0.548$ ) con el desempeño de los colaboradores del área de operaciones de la empresa TIA S.A.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales.**

Motivación Laboral

Díaz & Choque (2019) En la ciudad de Arequipa, en una tesis para pregrado en administración sustentó: “Motivación y satisfacción laboral en conductores de transporte de carga pesada”, el objetivo determinar la relación que existe entre la Motivación y Satisfacción Laboral de los Conductores en la Empresa de Transportes de Carga Pesada Hagemsa S.A.C”. El diseño de investigación se

caracteriza por ser no experimental, transaccional, descriptivo y correlacional, la población estuvo conformada por 80 conductores de semitrailer de la organización Transportes Hagemsa, cuyas edades oscilaban entre los 25 y 60 años de edad todos con grado de instrucción secundaria completa, no tomados en cuenta conductores con menos de 1 año de contrato. Las conclusiones de esta investigación nos indica que se puede apreciar la variable motivación laboral que la mayoría de evaluados ni está satisfecho ni está insatisfecho con su centro laboral (60%); mientras que un (37.5%) de evaluados tiene una parcial satisfacción. Es decir que los sentimientos y emociones que experimenta la mayoría de los conductores ni están satisfechos ni están insatisfechos en relación a cómo ven su trabajo. Así mismo podemos observar que la Motivación Laboral tiene un porcentaje 37.5%, solo estos conductores experimentan parcial satisfacción en sentimiento de agrado y una actitud afectiva hacia su trabajo.

Durand & Romero (2019) en la ciudad de Huancayo, en una tesis para pregrado en administración sustentó: “Plan de Motivación Laboral para el incremento de la productividad de los trabajadores de la tienda Topi Top – Huancayo, el objetivo de la tesis fue analizar y determinar cómo influyen los motivadores como: Salario, capacitaciones, desarrollo laboral y rotación en la productividad de los trabajadores de Topi Top- Huancayo, El diseño de la investigación es no experimental con una población identificada para la presente investigación son los once trabajadores de Topi Top- Huancayo, las conclusiones de esta investigación nos indica que: a). Los elementos motivadores como: Salario, capacitaciones, desarrollo laboral y rotación son factores más influyentes en el desempeño de los trabajadores de estos factores depende el incremento de la productividad. b). Como se menciona la relación ( $r = 0.387$ ) de la capacidad laboral con el desempeño laboral en la empresa el cual

demuestra en el cumplimiento de sus objetivos. c). Las herramientas utilizadas para levantar la información requerida ayudaran a realizar el diagnostico situacional y seguidamente esquematizar el plan propuesto. d). No existe registro alguno de que haya implementado o realizado un plan de motivación o algo similar en la tienda Topi Top- Huancayo. e). Se puede visualizar que para un (28%) de trabajadores la rotación de personal afecta su trabajo, un (27%) afirma que casi siempre afecta su trabajo, un (27%) opina que solo a veces afecta su trabajo y u (18%) opina que la rotación de personal no influye en su desenvolvimiento.

Matalinares (2019) En la ciudad de Lima, en una tesis para pregrado en Administración sustentó “La Motivación Laboral en los trabajadores de una empresa del rubro industrial en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2018”, el objetivo de la tesis fue determinar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la empresa del rubro industrial del distrito de San Juan de Lurigancho, el diseño de investigación es de tipo no experimental, la población del presente estudio está conformado por 55 trabajadores de ambos sexos entre 34 mujeres y 21 varones del cual son 51 obreros y 4 personas administrativos de una empresa del rubro industrial de plástico en el distrito de San Juan de Lurigancho. Las conclusiones de esta investigación nos indica a). El nivel de motivación laboral de los trabajadores de la empresa del rubro industrial en el distrito de San Juan de Lurigancho se considera “muy baja” obteniendo la puntuación más baja en la necesidad de afiliación con 36,4%, seguido de 30.9% obtenido en la capacidad de poder y el menor puntaje de motivación muy baja fue de la necesidad de logro con 18,2%. Una motivación laboral muy baja, con la estadística de 98.3% la necesidad de logro 93.3% la necesidad de afiliación y menor porcentaje la necesidad de poder con 90 % en dicha

investigación se planteo un programa de intervención para lograr mejorar y por consecuente incrementar la motivación laboral de sus trabajadores.

Mendoza (2019) En la ciudad de lima, en una tesis para pregrado en Administración sustento: “Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de empresas de telecomunicaciones de Lima”, el objetivo de la tesis fue relacionar motivación laboral y compromiso en los colaboradores de empresas de telecomunicaciones de Lima. El diseño de investigación corresponde a un estudio de tipo no experimental y de diseño descriptivo correlacional, la muestra esta compuesta por 203 colaboradores de empresas de comunicaciones de Lima, de 18 a 50 años de edad que han laborado mas de 3 meses en dicha organización. Con grado de instrucción como minimo secundaria completa. El constructo R-Maws de motivación laboral obtuvo una confiabilidad buena de 0.71 superando el criterio de  $\alpha=0.60$ , lo que indica que es un instrumento confiable, por lo tanto su aplicación repetida producirá los mismos resultados. Respecto a las sub escalas se obtuvieron puntajes satisfactorios y otros aceptables siendo, las dimensiones Amo(0.84) y MI (0.82) los que obtuvieron alto nivel de confiabilidad, superando el criterio. Mientras que las sub escalas RE(0,76) y RID (0,65) alcanzaron un puntaje aceptable. Finalmente en las dimensiones RI(0,44) estimó un puntaje moderado. Sin embargo, en líneas generales el instrumento es satisfactorio para ser aplicado, la conclusión de la investigación indica existe una correlación significativa, positiva y baja entre las variables de estudio Motivación Laboral y Compromiso Organizacional lo que indica que a mayor motivación laboral, mayor compromiso organizacional.

Rivera (2019) En la Ciudad de lima una tesis de pregrado de Administración sustento: “Relación entre motivación laboral y retención de empleados del área de operaciones de una empresa aseguradora de Lima 2018”, el objetivo de la tesis

determinar si existe relación de los empleados del área de operaciones de una empresa aseguradora de lima en el año 2018. El diseño de investigación que se utiliza es no experimental es el transversal con el objetivo de recopilar datos en un momento único. La muestra esta compuesta por 198 colaboradores del área de operaciones de una empresa aseguradora de lima, la conclusión de la investigación a). De acuerdo a los resultados obtenidos de esta investigación los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo llegan a ser importantes para que se pueda retener a los empleados del área de operaciones de una empresa aseguradora de Lima, b). De esta manera es que se concluye que existe una relación positiva ( $r = 0372$ ) entre la dimensión de la motivación laboral, los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en le trabajo y la retención de los empleados de la misma empresa (Mejora salarial), c). El análisis factorial es utilizado para verificar las dimensiones definidas para cada variable y para cada corroboración del conjunto de preguntas. Los métodos que son utilizados para el análisis factorial, se logró obtener fue de 0.779 con un Chi- cuadrado de aproximadamente 8165,639 y una significancia de 0,000. Es por esto que la capacidad de la aplicación del estadístico KMO (0.779) llega a mostrar un buen ajuste factorial. Por ende, desarrollando el análisis pertinente, se llegó a obtener las 3 dimensiones que llegan a explicar el 56,523 % de la varianza total y de la matriz de componente.

### **2.1.3. Antecedentes Locales.**

#### Motivación Laboral

Arribasplata (2020) En la ciudad de Cajamarca una tesis de pregrado sustento: “Relación de gestión empresarial con motivación laboral en la empresa productos lácteos los Alpes

EIRL, de la Ciudad de Cajamarca, 2019”, el objetivo de la tesis determinar la relación que existe entre gestión empresarial y motivación laboral en la empresa de productos lácteos los Alpes EIRL, el diseño de investigación es no experimental, con una población de 30 trabajadores de la empresa de productos lácteos los Alpes EIRL, en conclusión la gestión empresarial y motivación del personal, se tiene un coeficiente de correlación de 0,911, lo que indica una correlación positiva perfecta; es decir que los colaboradores motivados logran contribuir al crecimiento y fortalecimientos de la empresa puesto que las personas constituyen la unidad básica para la estructura y funcionamiento de la misma y la adecuada administración de tales recursos humanos se vincula estrechamente con el éxito empresarial.

Ventura (2019) En la ciudad de Cajamarca una tesis de pregrado” “Motivación y su Relación con los Incentivos laborales de los colaboradores de la empresa Atila S.R.L. Cajamarca- 2019. En el presente trabajo de investigación se planteó como objetivo determinar la relación entre la motivación y los incentivos laborales de los colaboradores de la Empresa ATILA S.R.L. Cajamarca- 2019. Se diseñó una investigación no experimental, correlacional y transversal, y se aplicó como técnica la encuesta, usando como instrumento un cuestionario con escala de Likert, validada por juicio de expertos y se trabajó con una muestra de 47 colaboradores de la empresa en estudio. Así mismo los datos obtenidos fueron procesados en el programa Microsoft Excel 2016 a fin de obtener las tablas de frecuencia y luego vaciados al software IBM-SPSS versión 24 con el fin de obtener los valores estadísticos necesarios para establecer la correlación entre las variables de estudio, usando para ese fin el coeficiente de Rho de Spearman, que presentó una correlación positiva débil ( $r=0,33$ ) con significación bilateral (Sig. = 0,022) que es menor al nivel de significancia ( $\alpha = 0,05$ ); por lo tanto se comprobó que existe relación entre la motivación y los incentivos laborales; así mismo los resultados obtenidos muestran que los

colaboradores están motivados con los incentivos económicos que les brindan y que se deberían implementar un plan de compensaciones enfatizando a los incentivos extraeconómicos.

Martinez, (2019) En la ciudad de Cajamarca en cajamarca “Motivacion Laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Cajamarca , 2019, el objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019, investigación es correlacional la muestra de 121 trabajadores administrativos de la institución antes mencionada, llegando a las siguientes conclusiones obtuvieron que el mayor porcentaje de los colaboradores (75,6%) presenta un nivel bajo de motivación, seguido de un nivel medio (24,4%) y que los subfactores más relevantes son beneficios y servicios sociales (Factor Higiénico) y progreso profesional (Factor Motivacional), ambos con una puntuación promedio de 3.02. En cuanto al compromiso organizacional, se halló que el mayor porcentaje se ubica en el nivel medio (52,7%), seguido por el nivel bajo (37.6%). Lo que indica que existe una diferencia de resultados entre ambas investigaciones, deduciéndose que existe mayor motivación laboral y compromiso organizacional en la entidad estatal que en la privada.

#### Desempeño Laboral

Salazar (2019) En la ciudad de Cajamarca “Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA- Cajamarca” cuyo objetivo Determinar el nivel de desempeño laboral y la calidad de atención del profesional de Enfermería en el Hospital del MINSA en Cajamarca, la investigación es descriptivo transversal con una población La población estuvo conformado por 139 profesionales de enfermería del MINSA en Cajamarca. quienes pertenecen al Departamento de Enfermería

entre nombrados y contratados, con la conclusión. Al analizar el nivel de desempeño laboral, en el Hospital de MINSA en Cajamarca, 2018. Se encontro El 35% de estos profesionales se le considera como una categoria “Bajo”, seguido de un 30% que tienen una categoria “Medio Alto”, solo el 18% de profesionales alcanzó una categoria “Alto” y por ultimo el 17% cuenta un grado “Bajo” respecto a su desempeño laboral. Debido al horario de trabajo con un 65% de profesionales y la puntualidad de salario y un 35% de profesionales.

Guevara (2019) En la Ciudad de Cajamarca “Selección de personal laboral en la empresa tiendas exclusivas S.R.L en la Ciudad de Cajamarca . 2019, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre las siguientes variables, proceso de selección del personal y desempeño laboral. Esta investigación es de tipo básica- aplicada, en la cual participaron 57 trabajadores de dicha empresa. Por otro lado, la técnica es la encuesta y el instrumento es el cuestionario de encuesta. Un cuestionario para cada variable con enunciados que fueron evaluados con categorías de escala de Likert (1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = no opina, 4 = casi siempre, 5 = siempre). La hipótesis planteada, el proceso de selección del personal no se relaciona significativamente en el desempeño laboral en la empresa Tiendas Exclusiva S.R.L en la ciudad de Cajamarca, 2019. En el análisis de Pearson para esta relación arrojó un coeficiente de correlación de 0,047 entre las variables Selección del personal. V1 y Desempeño laboral V2, la significación bilateral (P - valor:  $P < 0,001$ ), en este caso  $p > 0,726$ , indica que la relación es positiva muy baja. Por lo tanto, no existe relación significativa entre las variables asociadas. Lo cual implica que, el proceso de selección de personal subjetiva que realiza esta empresa no determina el buen desempeño laboral que existe en la misma. Por lo que se recomienda evitar relaciones verticales entre

jefes y empleados, ayudando así a mejorar el desempeño laboral ocasionado por un buen clima laboral y no por presión laboral.

## **2.2. Bases teóricas.**

### **2.2.3. Motivación Laboral.**

Gonzales (2006) Afirma que un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable. La motivación es una medición, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades, es por ello que requiere también esclarecer el de eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxitos en su desempeño (p.83).

Gonzales (2006) Nos dice que la motivación puede ser algo externo cuando se produce desde afuera de la persona, o algo interno cuando el individuo se motiva así mismo. Si observamos cualquier empresa, se puede comprobar que hay personas que en el mismo puesto y con las mismas condiciones de trabajo, tiene una mayor condición de rendimiento laboral que otras. La empresa se debe plantear por qué ocurre esto. Para comprender el comportamiento de los individuos, las organizaciones empresariales bien gestionadas deberían utilizar la motivación para que todos sus miembros colaboren y cooperen en la obtención de las metas, animándolos a compartir ideas y entusiasmo en el trabajo (p.86).

La mayoría de teorías que pretenden explicar el fenómeno de la motivación laboral pueden agruparse en dos grandes corrientes: Las de contenido y las de proceso.

**Las centradas en el contenido:** Analizan todos aquellos factores que intervienen en la motivación del individuo a la hora de realizar sus tareas. Dentro de los factores podemos encontrar, las necesidades a satisfacer, las condiciones de trabajo a las remuneraciones que se pueden obtener entre estas teorías encontramos:

- Jerarquía de las necesidades de “Maslow”.
- “Modelo jerárquico ERC” de Alderfer.
- “Necesidades aprendidas “McClelland”
- Los dos factores de Herzberg.

**Las concentradas en el Proceso:** El desarrollo de estas teorías comienza a partir de los años setenta. Están basadas en el análisis de todos aquellos procesos que existen en el trabajo del individuo, y que hacen que éste actúe de una forma o de otra.

Entre las teorías más representativas tenemos: “La teoría del Camino – Meta” de Georopoulos. Mahonet & Jones, “Metas de profesionales” de Locke, “Teoría de VIE” de Vroom, “Teoría de la Equidad” de Adams (p. 83). Y Teorías Centradas en el contenido:

**a) Jerarquía de las necesidades de “Maslow”**

Establece cinco tipos de necesidades.

**Necesidades Fisiológicas:** Son las más básicas que posee el individuo. Aparecen en la parte más baja de la pirámide: Dentro de ellas tenemos:

De movimiento, aire puro, alimentación, evaluación, temperatura adecuada, descanso y sexo.

**Necesidades de Seguridad:** Aparecen una vez cubiertas parcialmente las anteriores. No se satisfacen de forma inmediata, si no en el futuro, y hace referencia

a las necesidades de protección que desea tener el individuo. Cuanto más seguro sea su ambiente laboral, más motivado estará.

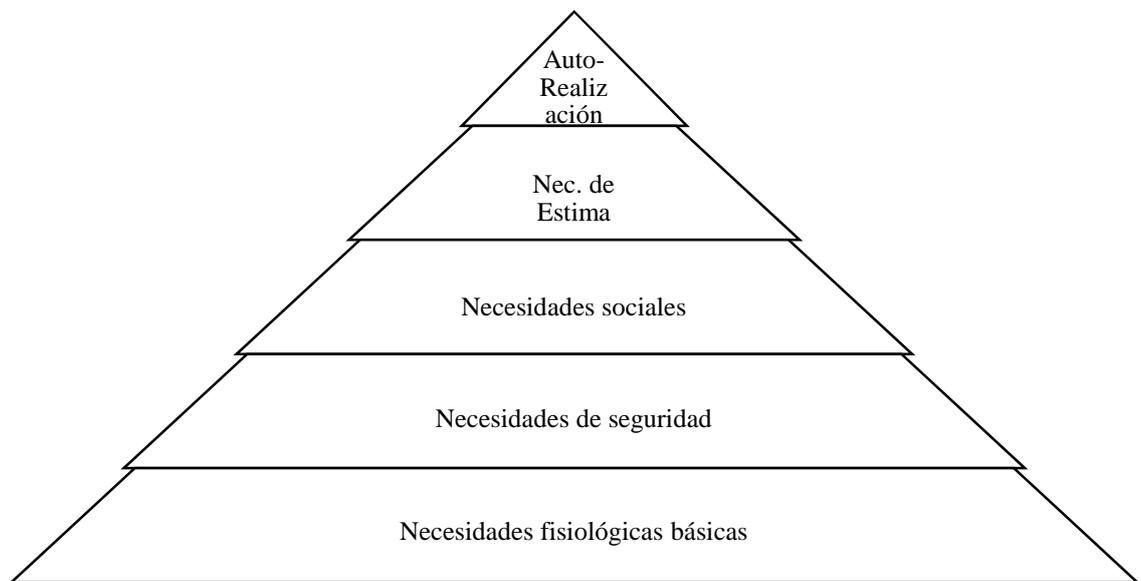
**Necesidades Sociales:** La satisfacción de esta necesidad se encamina a que el individuo se relaciona con otros, para encontrar afecto y pertenecer a un a un grupo. Estas aparecen una vez cubiertas las anteriores.

**Necesidad de Consideración y Estima:** Todo individuo necesita sentirse útil y necesario, no sólo consigo mismo, sino también con los demás, de ahí que la satisfacción de esta necesidad sea importante para el equilibrio emocional del individuo.

**Necesidad de Auto desarrollo de la propia potencia (Autorrealización).** Está necesidad se basa en la superación, no sólo a nivel físico y psíquico sino también social, que el individuo necesita para poder desarrollar todo su potencial

Estas necesidades se esquematizan por el orden de importancia y prioridad en la que se denomina “Pirámide de Maslow”, como podemos comprobar, las necesidades fisiológicas son las primeras que aparecen en la base de la pirámide, y, por último, en la cima aparecen las necesidades de auto desarrollo del propio potencial.

Figura 1: Pirámide de Maslow

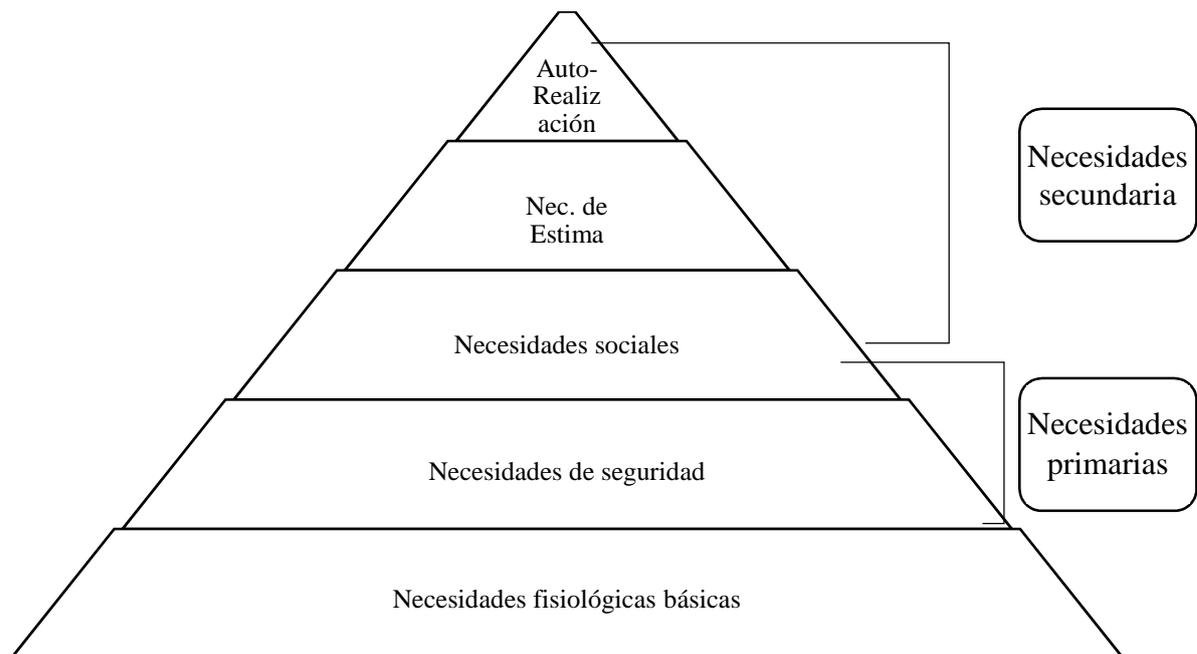


Nota: Figura de la pirámide de Maslow, tomado Maslow, A. (1975), Motivación y personalidad, Sagitario Barcelona.

Según Maslow, las necesidades se van cubriendo conforme se van satisfaciendo las de nivel inmediato inferior.

Por lo tanto, la conducta laboral de una persona puede estar guiada, en principio, por la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de protección. De ahí que el individuo ahí sentirse satisfecho con sus remuneraciones, y tener unas condiciones mínimas de equilibrio laboral, pasara a intentar a cubrir las necesidades del siguiente nivel.

Figura 2: Pirámide de Maslow Necesidades Secundarias, Necesidades Primarias.



Nota: Figura de la pirámide de Maslow, tomado Maslow, A. (1975), Motivación y personalidad, Sagitario Barcelona.

#### a). Modelo Jerárquico ERC de Alderfer:

Clayton Alderfer se basó en la teoría de las necesidades de Maslow, para establecer tres niveles de necesidades principales:

- **Necesidades de Existencia (Necesidades E):** Abarcan las necesidades fisiológicas y de seguridad de Maslow, y hacen referencia a las necesidades principales del individuo.

- **Necesidades de Relación (Necesidades R):** Abarca tanto las necesidades sociales, como la de estima y consideración, de Maslow. En este caso estas, están basada en la necesidad de la amistad del individuo con otras personas.
- **Necesidades de Crecimiento Personal (Necesidades C):** Abarca las necesidades de autorrealización de Maslow, es decir, auto desarrollo del propio potencial del individuo.

**Gonzales (2006)**, En autor, ademas de establecer otras clasificaciones distintas a la formulación por Maslow, ha considerado otros niveles de jerarquización. Si se compara la teoria de Maslow con la de Alderfer, se puede encontrar algunas disconformidades. En el siguiente cuadro se indican algunas de ellas:

Tabla 1: Comparación de la teoría de Maslow con la de Alderfer

<b>Teoría de “Jerarquización de las necesidades” de Maslow</b>	<b>“Modelo jerárquico ERC” de Alderfer</b>
El individuo satisface primero a las necesidades de orden inferior, y después a los niveles superiores.	El orden de satisfacción de las necesidades es indiferente, es decir, no hace falta cubrir una necesidad inferior para poder satisfacer una inmediata superior.
El individuo solo satisface una necesidad.	El individuo puede satisfacer más de una necesidad a la vez.
No se tienen en cuenta la hipótesis de la “Frustración – regresión”	Si es vinculante en esta teoría la hipótesis de la tesis de la” frustración – regresión”

Nota: Gonzales, J. (2006). *Habilidades Directivas Motivación Laboral*. España: Innova

**Hipótesis de la Frustración de Regresión:** Esta hipótesis postula el hecho de que cuando el individuo o puede satisfacer sus necesidades de orden superior, bajo escalones en la jerarquía para intentar satisfacer sus necesidades de orden superior, bajo escalones en la jerarquía para intentar satisfacer otras de orden más inferior por lo tanto cuando existe frustración en la satisfacción de una necesidad, se produce un proceso de regresión en la jerarquía de las necesidades.

**a. Teoría de las Necesidades de McClelland:** David McClelland estableció la existencia de tres tipos de necesidades, dependiendo del perfil del individuo y de su ambiente cultural. Estas son:

**Las Necesidades de Logro o realización:** Se basan en el afán que tiene el individuo para realizar sus tareas de la mejor forma posible. El sujeto buscara situaciones donde le sea fácil la solución del problema, y una respuesta buscara situaciones donde le sea fácil la solución del problema, y una respuesta rápida conforme a las tareas realizadas. Además, intentara establecer objetivos fáciles de conseguir.

**Las Necesidades de Poder:** Se basan en el interés que tiene el individuo por ejercer autoridad sobre los demás. El perfil de este sujeto sería el de una persona interesada por su propio prestigio (autoridad, forma, respeto, etc.), y no en la correcta realización de sus tareas.

**Las Necesidades de Afiliación:** Están basadas en el deseo que posee el individuo de ser aceptado y de agradar. Estos sujetos prefieren involucrarse en situaciones de colaboración y no de competitividad.

**b. La Teoría de “los Factores de Herzberg.**

Frederick Herzberg estableció la existencia de dos factores que influían en la motivación laboral estas son:

**Factores de Higiene o Extrínsecos:** Con este tipo de factores se satisfacen las necesidades biológicas primarias los trabajadores se sienten insatisfechos porque estos factores no les motivan para la ejecución de sus tareas, aunque si pueden ayudar en la alimentación de algunas preocupaciones de los sujetos entre ellos podemos encontrar las remuneraciones, la planificación organizacional, el ambiente laboral, la seguridad, estatus, etc.

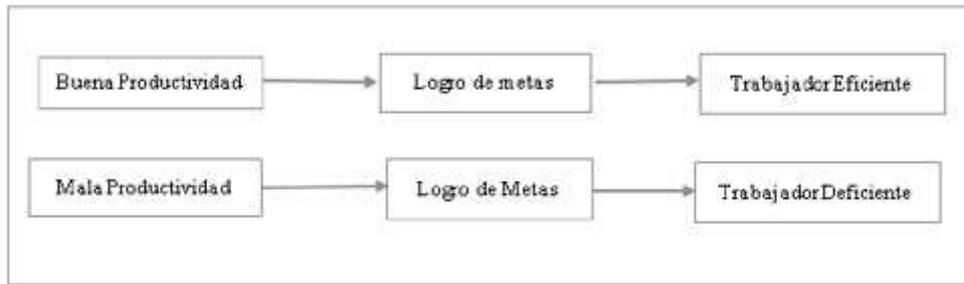
**Factores Motivadores o Intrínsecos:** Son aquellos que influyen en el individuo haciendo que su labor sea ejecutada eficazmente, por lo tanto, el trabajador estará contento con su trabajo. Dentro de ellos podemos encontrar logro, responsabilidades, promoción, etc. Con estos factores se satisfacen las necesidades de Auto correlación.

**c. Teorías Centradas en el Proceso.**

**Teoría del Camino- meta de Georgopoulos, Mahoney y Jones:** Estos autores fueron los pioneros en el desarrollo de una primera interpretación de la teoría instrumental, llegando a calificarla como Teoría Path-Goal. Según estos, la conducta de un individuo depende de sus necesidades, sus expectativas y de las limitaciones que existen en las diversas situaciones en las que se ve involucrado.

Además, establecen que el valor que el sujeto le dé al resultado de su rendimiento laboral es condicionante para su conducta personal y en el trabajo. Por lo tanto, si un buen rendimiento laboral lleva al individuo a lograr sus metas, éste será un buen trabajador. Pero si, por el contrario, un mal rendimiento hace que el sujeto consiga sus metas, el trabajador será deficiente.

Figura 3 Teoría del camino - meta



Nota: Georgopoulos, Mahoney y Jones (1957). A path – goal approach to productivity  
Journal of Applied Psychology 41(6), pp. 345

En la relación con lo anterior, se puede decir que existen dos factores de los que depende una buena conducta o mala productividad (rendimiento laboral).

Capacitación por parte del individuo, de que el comportamiento productivo está relacionado con la satisfacción de sus necesidades.

#### 2.2.3.1. Características.

**Wether & W, (2008)**

**Procesos Psicológico Interno:** La motivación es un fenómeno psicológico que puede medirse u observarse directamente, solo se puede evaluar a través de los comportamientos que desencadenan y de los resultados que logra.

**Fenómeno Invididual:** Aunque muchas personas pueden ser motivadas aplicando los mismos estímulos, muchas otras podrían reaccionar de un modo diferente, al esperado, por eso es importante conocer a quién va dirigida la motivación.

**Compleja:** La motivación reviste bastante complejidad de análisis, ya que integra aspectos cognitivos, así como consientes e inconsciente.

**Extrínseca o Intrínseca:** Se habla de motivación extrínseca cuando este viene desde afuera, en general asocia a una recompensa (material no). Por el contrario, la motivación intrínseca cumple a factores o impulsos internos del sujeto intrínseca respeta a factores o impulsos internos del sujeto. (interesante el trabajo en equipo).

**Intencional o Propositiva:** Al estar orientada en una meta u objetivo claramente planteado, (que puede vender más, producir más, aprender un idioma, dominar un deporte, etc.). La motivación logro una actitud positiva y hace que la tarea se encare con energía. A menudo la persona logra una reconfortante sensación de control sobre la actividad que realiza y los resultados que logra.

**Genera Conductas activas y persistente:** Es lógico pensar que cuando más fuerte sea es estímulo o la necesidad que dispara la conducta, mayor será la energía puesta en esta dirección, así como la persistencia en la consecuencia del logro.

**Genera Autoestima:** La motivación saca al individuo de la inercia natural a hacer siempre lo mismo, del mismo modo, al plantear nuevos desafíos. La posibilidad de esforzarse en el logro de nuevas metas renueva la confianza en uno mismo y contribuye a la autoestima.

**Se Retroalimenta:** En el proceso de motivación disparado por determinantes internos o externos mueve la conducta en determinada dirección, y al interactuar con el medio, va creando un sistema de retroalimentación, donde los demás se suman a una actitud de superación.

**Motivación no es presión:** En el ámbito del trabajo, sobre todo, existe una diferencia muy grande motivación y depresión; de hecho, un buen líder de

grupo sabrá transformar los factores habituales de presión en instrumento de motivación, lo que excederá en un claro beneficio.

#### **2.2.3.2. Tipos.**

##### **Wether & W (2008)**

**Motivación Extrínseca:** Este tipo de motivación refiere a lo que el trabajador puede obtener de los demás con su trabajo. Lo que sucede con este tipo de motivación es que el trabajador parece algo ajeno a la historia personal del trabajador, por lo que, en lugar de aumentar la productividad, podría incluso perjudicarla.

**Motivación Intrínseca:** En esta clase de motivación interesa lo que obtiene en sí del trabajo, considerándolo como el escenario para desplegar las propias capacidades. Se destacan los valores positivos del trabajo en sí mismo, no para alcanzar otra cosa. La productividad tiende a ser más alta en estos casos.

**Motivación Transitiva:** En este caso, se habla de lo que se puede aportar al resto a través del trabajo. En este sentido, si bien es esencial la motivación intrínseca, que el propio trabajo resulte en beneficio de otros le otorga una cuota de valor y aumenta el interés del empleado.

**Motivación Trascendente:** Cuando se actúa por medio de una motivación transitiva no responde específicamente a las necesidades de los otros, esta resulta intrascendente. La motivación del líder trascendente; se puede satisfacer necesidades no demandadas, aumentar la potencialidad de los clientes, pasando por encima de sí mismo

#### **2.2.3.3. Clasificación.**

### **Robbins (2010)**

En el ser humano está sujeto a diferentes disparadores de conductas, que, por tanto, se consideran mecanismos de motivación. Se dividen en dos tipos principales:

**Biológicos:** Se incluyen aquí los de base orgánica, que simplemente buscan satisfacer necesidades fisiológicas, innatas (hambre, sed, impulso sexual, necesidad de descanso, etc.) por lo que se consideran universales, más allá de leves variaciones Inter sujeto.

**Sociales:** Se vinculan con necesidades internas de las personas en tanto sujetos sociales. Los factores pueden ser:

**Logro:** Es lo que impulsa al individuo a crecer, a lograr la excelencia dentro de lo que hace.

**Afiliación:** Es lo que impulsa al individuo a buscar mejores relaciones interpersonales.

**Poder:** Es lo que impulsa al ser humano a lograr influencia sobre las demás personas o sobre las situaciones que lo rodean. Este tipo de motivación puede resultar nociva.

**Autorrealización:** Se vincula con el perfeccionamiento de destreza y capacidades.

**Reconocimiento:** Se relaciona con la búsqueda de reconocimiento de admiración.

#### **2.2.3.4. Importancia.**

### **Uriarte (2020)**

La importancia de la motivación laboral reside en sus beneficios recíprocos, aumenta las ganancias un trabajo más productivo que tiene la cualidad de significar de manera positiva para sus empleados.

Las empresas deben otorgar reconocimiento aquellos que se destaquen y a la vez mejora las condiciones. Herramientas, por ejemplo- de trabajo, de manera que se articulen perfectamente el objetivo de lograr ganancias de la empresa y el deseo de superación individual.

#### **2.2.3.5. Ventajas y desventajas.**

**Gonzales (2006)**, Motivas a los empleados es un factor importante en éxito y la productividad de cualquier empresa. Pero también conlleva a desventajas como desmoralización y el cinismo de una fuerza de trabajo desmotivada, lo que genera una disminución de la eficiencia y la pérdida de beneficios de la. Los empleados y jefes deben seguir siendo concientes de las ventajas que se acumulan para toda la empresa.

#### **Ventajas.**

**Mayor Producción:** Si bien la admiración puede controlar la dirección del negocio, las acciones de los empleados son las que determina la tasa de producción. El efecto acumulativo de sus niveles de motivación tendrá un gran efecto en la productividad de una empresa.

Si los empleados están perdiendo el tiempo, trabajando despacio, tomando descansos amplios, llegando tarde o saliendo temprano, esto afectará el resultado final.

**Un buen Ambiente:** Un lugar de trabajo poblado por personas comprometidas con su trabajo, entusiasmadas con las potencialidades de la empresa y agradecidas por su posición, será un lugar más feliz para

trabajar que una que esté llena de gente que solo esté allí para pagar el sueldo.

**Retener Empleados:** Contratar y capacitar es un proceso costoso en un negocio. Una empresa que es capaz de retener personal calificado, y minimizar la rotación reducida, ese gasto y aumentara sus ganancias. La mejor manera de hacerlo es crear una cultura corporativa que nutra a los empleados motivados y comprometidos, las empresas desarrollan reputaciones como buenos o malos lugares de trabajo.

**Calidad del Trabajador:** Encontrar buenos empleados puede ser un desafío para muchas empresas. Nutrir la motivación de los empleados hará que los empleados compartan sus experiencias positivas con las personas que conocen. Esto motivará a una mayor calidad de los trabajadores a postularse para trabajar en su negocio, y eventualmente acumular un conjunto de currículos y referencias para recurrir cuando sea necesario de ser contratado.

#### **Desventajas.**

**Disputas Individuales y de equipo:** Un desafío con la motivación de logro es que los diferentes trabajadores hacia diferentes tipos de éxito. Algunos trabajadores sienten más gratificación por las actividades y logros individuales. Mientras que otro pueda tener más inclinación al éxito del equipo.

**Exigencia de Control:** Las personas con una gran motivación del logro generalmente se ven impulsadas por el deseo de sentirse exitosas, el deseo de verse bien con los supervisores, compañeros de trabajo o clientes, el miedo al fracaso o una combinación de estos factores

**Causa Estrés:** Estrechamente ligado al deseo de controlar las situaciones de trabajo y el resultado, hay una mayor propensión al estrés. Las personas desesperadamente conducidas al logro pueden sentirse frustración, desesperación o estrés cuando ocurre un problema o retroceso.

**Liderazgo Excesivo:** El nivel de énfasis de un gerente en su nivel de orientación de tareas ayuda a formar su estilo de liderazgo. Equilibrar estos factores es fundamental para motivar a los empleados mientras se realizan las tareas de manera eficiente.

**Insuficiencia Servicio al Cliente:** Los incentivos basados en las metas puede motivar a los empleados a vender producto a los clientes y servicios que no necesitan.

**Restricciones Incorporadas:** Los incentivos funcionan con tareas repetitivas y pierden eficacia rápidamente cuando aumentan las habilidades cognitivas requeridas. Los incentivos pueden alentar a los trabajadores de la línea de producción aumentar el rendimiento.

**Incentivos Injustos:** Pueden generar resentimiento y socavar el trabajo en equipo. Los incentivos también pueden motivar a los empleados a socavar los esfuerzos de los demás en lugar de trabajar en grupo para alcanzar los objetivos de la empresa.

**Falsificación:** Hay muchas métricas diferentes que las empresas pueden usar para medir el éxito: ventas, ingresos, margen de beneficios, rol, etc. La métrica que tiene el mayor impacto en el pago de incentivos será la métrica que obtenga la mayor atención, y que puede o puede no ser lo mejor para la compañía.

#### 2.2.3.6. Beneficios.

**Wether & W, (2008)** La motivación laboral constituye el éxito de toda empresa, logrando que los colaboradores se sientan alineados con los objetivos de la empresa, al mismo tiempo que cumplen sus objetivos de la empresa, y al mismo tiempo que cumplen sus objetivos personales, a través de la satisfacción de sus necesidades y expectativas.

**Mayor Productividad:** No cabe duda que una empresa con colaboradores motivados es una maquina de producción, con los consiguiente beneficios para la compañía por la motivación laboral de sus trabajadores.

**Compromisos de los Colaboradores:** Los colaboradores motivados, con frecuencia, creen en el proyecto y se involucran de una manera especial aportando con objetivos en común.

**Innovación:** Consecuencia de los anteriores, la motivación laboral produce una atmósfera de innovación en los colaboradores. Se respira innovación y eso se contagia.

**Educción de problemas:** Los colaboradores motivados tiene menos problemas en la empresa, se quejan menos y ven de otra forma las cosas. Son menos revolucionarias y más pacíficos.

**Mayor Copetividad en la Empresa:** La motivación laboral genera mayor productividad, más compromiso e innovación, por lo que da como resultado una empresa más competitiva.

**Mejor Imagen de la Empresa:** Los colaboradores motivados están contentos en la empresa, hablan maravillas de su lugar de trabajo y transmiten lo bueno que es trabajar en esa empresa.

**Retención de Talento:** No hace falta decir que un colaborador motivado pocas veces abandona su puesto de trabajo, Al contrario, se pone la camiseta de la empresa y se compromete con el proyecto.

#### **2.2.3.7. Dimensiones.**

(Chiavenato, 2019) Nos indica que la motivación laboral es representada por las siguientes dimensiones.

**Eficacia Laboral:** Consiste en obtener resultados y lograr los objetivos. Convocar a los talentos más destacados para la empresa.

**Calidad Laboral:** Aspecto como la relación de nuevos puestos de trabajo, la disminución de la productividad en la economía, el aumento de la desigualdad en la distribución del ingreso, la desregulación del mercado laboral en muchos países y la presencia de formas de empleo contingente y temporal, entre otros factores, han generado la percepción de que la calidad de los puestos de trabajo se está deteriorando.

**Economía Laboral** La economía laboral es la rama de la economía especializada en el estudio del mundo del trabajo. Se encuentra el desempleo, el nivel de salario, la productividad del trabajo, la calidad y estabilidad de los empleos.

**Capacidad Laboral:** Se basa en habilidades, métodos de trabajo y herramientas orientadas a fomentar el desarrollo del empleado, para contribuir a su crecimiento con el objetivo de mejorar su productividad a través de tareas conocidas o nuevas funciones dentro de la organización.

**Mejora Salarial:** El aumento de salario por mérito implica hacer una alimentación entre lo que consigue el negocio y el desenvolvimiento personal. Este incremento aplicado bajo la lógica. Si a la organización le va bien, al empleado le puede ir mucho mejor. Por ello los colaboradores deben mejorar su actuar para que la organización cumpla con los resultados establecidos.

**Responsabilidad:** Es el cumplimiento de la obligación, o el cuidado al tomar decisiones o realizar algo. La responsabilidad es también el hecho de llegar a las metas establecidas para el logro efectivo de objetivo trazados por la empresa.

#### **2.2.4. Desempeño Laboral.**

**Cuesta (2016)** Define al Desempeño Laboral como nivel de ejecución alcanzando por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. Así mismo, la otra definición es la que **Chiavenato, (2007)** ya que expone el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos. Por otro lado, es importante la conceptualización que fue dada por que expone el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos. En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a

depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos (p. 84).

Tomar decisiones de promoción y remuneración.

Reunir y revisar las evaluaciones de los jefes y subordinados sobre el comportamiento del empleado en relación con el trabajo.

**Juarez (2008)** Este autor nos habla de las siguientes teorías del desempeño:

**Teoría de la Equidad:** Está relacionada a la percepción del trabajador con respecto al trato que recibe: Justo o injusto. Esto se refleja en la lealtad, en expresiones de buena voluntad y con mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización, la buena comunicación entre el directivo y los subordinados. Esta equidad está constituida por dos aspectos: El rendimiento y La equiparación.

**Teoría de las Expectativas:** Se centra en los sentimientos de satisfacción de los empleados, de este modo irradia un mejor desempeño laboral con respecto a otros.

El alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado.

La importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones, esta teoría nos permite comprender muchas de las reacciones positivas o negativas en el desempeño del trabajador.

**Teoría de la Motivación:** Es una de las teorías más conocidas y establecidas, la necesidad de orden inferior es aquella que satisfacen

externamente; las necesidades de orden superior son aquellas que se satisfacen de manera interna, necesidades sociales, de estima o de autorrealización.

#### **2.2.4.1. Características.**

**Arias, Galicia & Heredia (2009)** Considera que el análisis del desempeño o de la gestión de una persona es un instrumento para dirigir y supervisar al personal. Entre los principales objetivos podemos señalar el desarrollo personal y profesional de colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos. Por otra parte, tiende un puente entre el responsable y sus colaboradores de mutua comprensión y adecuado dialogo, en cuanto a lo que se espera de cada uno y la forma en que se satisfacen las expectativas y cómo hacer para mejorar los resultados. Así mismo, las evaluaciones de desempeño son útiles y necesarias para: (p. 44).

Tomar decisiones de promociones y remuneración.

Reunir y revisar las evaluaciones de los jefes y subordinados sobre el comportamiento del empleado en relación con el trabajo.

Mejora el rendimiento del empleado.

Mejora de los resultados de la organización.

#### **2.2.4.2. Clasificación.**

**Chavenato (2007)** Son multiples las clasificaciones para el desempeño laboral:

**Competencia de Desempeño y Operativas:** Orientar resultados, atención al orden y calidad, iniciativa y búsqueda de información.

**Competencia de ayuda y Servicio:** Sensibilidad interpersonal y orientación al cliente.

**Competencia de Influencia:** Persuasión, organización, formalización de lazos.

**Competencias Cognitivas:** pensamiento conceptual, analítico y habilidades técnicas y directivas.

**Competencia de Eficacia Laboral:** Autocontrol, confianza, flexibilidad.

#### **2.2.4.3. Importancia.**

**Chavenato (2007)** Nos habla que la importancia del desempeño laboral, radica en que permite que el empleado y el supervisor identifiquen y discutan las áreas en las que se puede mejorar el desempeño. También puede ser una oportunidad importante para reforzar o aclarar las expectativas. La evaluación de desempeño de los colaboradores es necesaria, ya que permite medir el logro de los objetivos propuestos al trabajador sobre su comportamiento y desempeño, porque ayuda a implementar estrategias y afinar la eficacia. El proceso abarca la definición de: misión, visión, cultura organizacional y las competencias laborales de los cargos. Algunos de los puntos que se tiene en cuenta en la evaluación del desempeño son: La conducta, solución de conflictos, la efectividad, los objetivos, el desarrollo personal, la capacidad de trabajo en equipo, las habilidades de comunicación y relacionamiento, etc. (p. 54).

#### **2.2.4.4. Ventajas de desventajas.**

##### **Métodos De Evaluación De Desempeño**

###### **Arias, Galicia & Heredia ( 2009)**

Plantea que los métodos de desempeño se clasifican de acuerdo con ellos que miden. Características, conductas o resultados. Basados en características son los más usados, si bien no son los más objetivos. Los basados en conducta (competencias) brindan a los empleados información más orientada a la acción, por lo cual son los mejores para el desarrollo de las personas. Mientras que el enfoque con base en resultados es también muy popular, ya que se focaliza en las contribuciones mensurables que los empleados realizan en la organización (p.55).

###### **Método Basado en Características**

Su diseño está pensado para medir hasta qué punto un empleado posee ciertas características, como confiabilidad, creatividad, iniciativa o liderazgo, que la compañía considera importantes para el presente o para el futuro.

Son populares porque son sencillos o fáciles de administrar. Si el listado de características no está diseñado en relación con el puesto, el resultado estará alejado de la realidad y puede dar una opinión subjetiva.

Escala Graficas de Calificación. Cada característica por evaluar se representa mediante una escala en que el evaluador indica hasta qué grado el empleado posee esas características.

###### **Método de Escalas Mixtas**

El método de escalas mixtas es una modificación del método de escala básica. En lugar de evaluar las características con una escala, se le dan a los evaluadores tres descripciones específicas de cada característica: Superior, promedio e inferior.

#### **Método de Distribución Forzada**

El método de distribución forzada exige que el evaluador elija entre varias declaraciones, a menudo puesta en forma de pares, que parecen igualmente favorables y desfavorables.

#### **Método de Formas Narrativas**

Requiere que el evaluador prepare un ensayo que describa al empleado que evalúa con la mayor precisión posible. Presenta una excelencia oportunidad para que el jefe exprese su opinión sobre un empleado. Tiene sin embargo muchos problemas, es subjetivo y no siempre los evaluadores cuentan con un buen estilo de escritura; en otras palabras, los buenos escritores brindan evaluaciones más favorables de sus empleados que aquellos con menor capacidad literaria.

#### **Método Basados en el Comportamiento:**

Permiten al evaluador identificar de inmediato el punto en que cierto empleado se aleja de la escala.

#### **2.2.4.5. Beneficios.**

Cuesta (2016) Es importante que el programa de evaluación de desempeño esté planeado a detalle, que se le dé seguimiento y se mejore continuamente, ya que de ser así, trae múltiples beneficios a corto, mediano y largo para el colaborador, el jefe y la organización.

Para el empleado: Tener presente de manera clara las expectativas del jefe y la organización respecto a su puesto de trabajo.

Sus objetivos y desempeño.

Conocer las características y competencias que la empresa valora más en las personas que conforman el equipo de trabajo.

Contar con la oportunidad de hacer una autoevaluación para su crecimiento profesional, estar motivado y comprometido para ofrecer su mejor esfuerzo a la empresa.

Para el jefe: Poder evaluar mejor y de manera objetiva el desempeño y comportamiento de sus colaboradores al contar con una base de medición y un sistema de planificación y estandarizado.

Contar con indicadores para evaluar y mejorar el estándar de desempeño de sus colaboradores.

Tener el poder de fomentar una mejor comunicación con sus colaboradores para que comprendan la dinámica de evaluación como un sistema objetivo y concreto mediante el cual pueden conocer cómo ha sido su desempeño en la compañía.

Poder planificar y organizar mejor su área en conjunto con todo el talento humano que la conforma para hacer sinergia y que funcione más eficientemente.

#### **2.2.4.6. Dimensiones.**

Chiavenato (2019) Nos muestra las dimensiones de desempeño laboral:

**Ambiente de trabajo:** Se refiere a las condiciones que se ofrecen al empleado dentro de un ambiente afable, caracterizado por buenas

condiciones, disposición de los elementos acordes con el desempeño y desenvolvimiento en la empresa durante la jornada laboral, de modo que se logre la armonía en el individuo que trabaja y el lugar de trabajo, es decir, que el personal cuente con las condiciones mínimas necesarias.

**El salario:** En la medida en que el trabajador se le ofrece una remuneración acorde, justa con su labor y desempeño, que satisfaga las necesidades individuales y colectivas, se esfuerza para su rendimiento, se crea un valor por el trabajo, porque sabe que está recibiendo lo justo por el cumplimiento de sus funciones dentro de la empresa.

**Relaciones interpersonales:** Éste es un factor fundamental dentro de la empresa, porque en la medida que el individuo se relaciona con los demás, logra actuar con mayor armonía y equilibrio; es decir, mientras que el colaborador sienta que se desempeña con un grupo armónico, se muestre respeto, colaboración, corresponsabilidad entre los distintos miembros del personal, él mismo actúa con más esmero y satisfacción por el trabajo que desempeña, como una forma de corresponder al grupo.

**Jornada laboral:** Se refiere al número de horas trabajadas y al tipo de funciones que cumple dentro de la empresa; es así como se puede mencionar que el patrono adopta medidas que satisfaga a los colaboradores en su jornada laboral en cuanto a las diferentes actividades que debe desarrollar durante la misma, en búsqueda de una mayor eficiencia y eficacia por parte de los colaboradores, de tal modo que cumplan, en forma correspondiente, su horario normal de trabajo.

**Horario de trabajo:** Está en función de la cantidad de horas que el colaborador cumple con su jornada laboral, así como un horario en el cual él se sienta cómodo, ya que las labores de limpieza se realizan con mayor efectividad y eficacia durante las primeras horas de la mañana, porque son menos afectados por altas temperaturas, pero no ocurre igual con las labores de oficina, que se realizan mejor en horario diurno. De esta manera, se puede señalar que el horario de trabajo debe estar establecido de acuerdo con el tipo de función y desempeño que desarrolla y cumple el colaborador.

**Cancelación puntual del salario:** La mejor forma de mantener la satisfacción del colaborador es cancelando su remuneración puntualmente, ya que de esta manera logra satisfacer sus necesidades individuales y familiares, por lo que se muestra eficiente en su desempeño, porque sabe que va a recibir la recompensa de su esfuerzo.

**Incentivos y motivación dentro de la organización:** En este grupo de factores se incluyen los incentivos que se ofrecen a los colaboradores para que se sienta estimulado a trabajar en forma más eficiente, eficaz y efectiva, ya que sabe que en la medida que realice un esfuerzo, igualmente recibirá un estímulo que retribuya ese esfuerzo.

### **2.3. Marco legal.**

#### **Servir (2019)**

El Poder Ejecutivo culminó el marco legal que permitirá la implementación a Nivel Nacional de la Ley del Servicio Civil en la Administración Pública con la publicación de tres reglamentos de esta norma en el diario Oficial el Peruano.

Evaluación del Desempeño Laboral y Capacitaciones: En cuanto a la evaluación, el reglamento ratifica que los servidores serán evaluados para su desempeño en un cargo específico, descartándose los exámenes escritos de conocimientos. También se introducen las garantías necesarias para que los trabajadores públicos cuenten con información oportuna sobre la evaluación, criterios y metodologías a emplearse.

#### **2.4. Definición de términos básicos.**

**Correlacional:** (Bernal, 2016, 113) tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variable motivación y desempeño laborales.

**Cuestionario:** (Bourke, Kirby, & Doran, 2016, p. 250) Se define en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir.

**Población:** (Hernández & Mendoza, 2018, p. 195) la población es el conjunto de todos los casos que concuerden con una serie de especificaciones.

**Muestra:** (Hernández & Mendoza, 2018, p. 196) la muestra es subgrupo de la población del cual se recolectan datos y debe ser representativo de esta, si se desean generalizar los resultados.

#### **2.5. Hipótesis de la investigación.**

##### **2.5.1. Hipótesis General.**

La motivación laboral se relaciona significativa y positivamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

##### **2.5.2. Hipótesis Específica.**

La Motivación laboral de los colaboradores está totalmente de acuerdo con

los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

El desempeño laboral de los colaboradores está totalmente de acuerdo con los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

La eficacia laboral se relaciona significativamente y positivamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

La calidad laboral se relaciona significativamente y positivamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

La economía laboral se relaciona significativamente y positivamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

La relación entre la capacidad laboral se relaciona significativamente y positivamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

La mejora laboral se relaciona significativamente y positivamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

La responsabilidad se relaciona significativamente y positivamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

### 2.5.3. **Variables.**

Variable X = Motivación laboral.

Variable Y = Desempeño laboral.



## 2.6. Operacionalización de las variables.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
Motivación Laboral	Gonzales (2006) Afirma que un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable. La motivación es una medición, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades, es por ello por lo que requiere también esclarecer el de eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxitos en su desempeño	La motivación es un proceso es propio de la persona que considera la eficacia, calidad, economía, capacidad, mejora salarial y la responsabilidad en el desempeño	Eficacia Laboral	Obtener Resultados		Cuestionario	Según Naturaleza: Cualitativa Según su escala medición Ordinal
				Lograr Los Objetivos			
			Calidad Laboral	Puestos De Trabajo			
				Jornada Laboral			
				Relaciones Interpersonales			
			Economía Laboral	Nivel De Salario			
				Estabilidad			
			Capacidad Laboral	Habilidades			
				Métodos De Trabajo			
			Mejora Salarial	Aumento De Salario			
Desenvolvimiento Del Personal							
Responsabilidad	Cumplimiento De La Obligación						
	Tomar Decisiones						

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
Desempeño Laboral	Chiavenato, (2007) ya que expone el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos. Por otro lado, es importante la conceptualización que fue dada por ya que expone el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos. En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos (p. 84).	El desempeño laboral del trabajador depende del ambiente de trabajo, salario, relaciones interpersonales, la jornada laboral, horario de trabajo, cancelación puntual del salario, incentivos y motivación dentro de la organización	Ambiente de trabajo	Condiciones de trabajo		Cuestionario	Según Naturaleza: Cualitativa
				Armonía con quien trabaja			
				Lugar de trabajo			
			Salario	Remuneración acorde			
				Remuneración justa con su labor y desempeño			
			Relaciones interpersonales	satisfaga las necesidades individuales y colectivas			
				grupo armónico			
			Jornada laboral	Respeto			
				Colaboración			
			Horario de trabajo	número de horas trabajadas			
funciones que desarrolla							
Cancelación puntual del salario	cantidad de horas						
	horario adecuado						
Incentivos y motivación dentro de la organización	cumple con el horario						
	remuneración puntual						
	eficiente en su desempeño						
	recompensa de su esfuerzo						
	Eficiente						
	Eficaz						
	Efectiva						

## **CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN.**

### **3.1.Unidad de análisis, muestra y universo.**

#### **3.1.1. Unidad de análisis.**

(Batista de Carrasco & Hernandez Sampieri, 2010) señalan que la unidad de análisis está constituida por personas, documentos, archivos, organizaciones entre otros, que brindan información para validar o contrastar las variables de estudio.

Para la presente investigación nuestra unidad de análisis sería la empresa Moto Repuestos Marín y la unidad de observación son los colaboradores de la empresa antes mencionada.

#### **3.1.2. Muestra.**

Según (Hernández & Mendoza, 2018) la muestra es subgrupo de la población del cual se recolectan datos y debe ser representativo de esta, si se desean generalizar los resultados (p. 196).

Se utilizará un muestreo no probabilístico por conveniencia se refiere (Hernández & Mendoza, 2018) subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación (p. 200).

#### **3.1.3. Universo.**

Según (Hernández & Mendoza, 2018) la muestra es subgrupo de la población del cual se recolectan datos y debe ser representativo de esta, si se desean generalizar los resultados (p. 196).

Además, para la investigación los colaboradores de Moto Repuestos Marín 2021, son un total de 35 colaboradores.

### **3.2. Tipo, nivel y diseño de investigación.**

Según su propósito de la investigación se considera de carácter básica. Descriptivo correlacional, (Bernal, 2016) tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variable motivación y desempeño laborales (p. 113).

Señala (Hernández & Mendoza, 2018) en la investigación considera un diseño No experimental de tipo transversal, Investigaciones que recopilan datos en un momento único (p. 177).

### **3.3. Métodos de investigación.**

Se considera el Método hipotético deductivo: Según (Bernal, 2016) consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos (p. 60).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de investigación.**

La técnica que se utilizara es la encuesta considera (Tamayo, 2003) es aquella que dar respuesta a problemas en términos descriptivos como relación de variables, la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida (p. 24).

El instrumento que se utilizara es el cuestionario (Hernández & Mendoza, 2018) consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (p. 250).

### **3.5. Validez y confiabilidad.**

#### **Formulación de hipótesis**

$H_0$ : La distribución de los datos se ajustan a una distribución normal  $\sim N(\mu, \sigma)$

$H_1$ : La distribución de los datos no se ajustan a una distribución normal  $\sim N(\mu, \sigma)$

**Nivel de significancia**

$\alpha = 0.05$

**Estadígrafo de prueba**

Se utilizó la prueba estadística de Shapiro-Wilk, como el tamaño de la muestra es menor de 30

Tabla 2: Pruebas de normalidad de Inteligencia Emocional y Desempeño laboral.

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,428	25	,000	,866	25	,001
Desempeño laboral	,367	25	,000	,878	25	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Toma de decisión**

Se observó que Sig. (bitateral) = 0.001 es mayor a nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  en las variables de Inteligencia Emocional y Desempeño laboral.

Por lo tanto, la distribución de los datos no se ajustan a una distribución normal  $\sim N(\mu, \sigma)$ , trabajo con una prueba no paramétrica para comprobar la correlación la prueba de Rho de Spearman por tener las respuestas en escala ordinal (1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Ni de en acuerdo, ni en desacuerdo 4= De acuerdo, 5= Totalmente de acuerdo).

## Confiabilidad del instrumento.

### Cálculo del coeficiente del Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_{iS}^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

- K : Es el número de ítems.  
 $\sum S_{iS}^2$  : Sumatoria de varianzas de los ítems.  
 $S_T^2$  : Varianza de la suma de los ítems.  
 $\alpha$  : Coeficiente de Alfa de cronbach.

Tabla 3: Valoración y formula de aplicación

Valor del CCI	Fuerza de la concordancia
>0,90	Excelente
0,81 – 0,90	Bueno
0,71-0,80	Aceptable
0,61 – 0,70	Moderado
0,51 – 0,60	Cuestionable
0,30 – 0,50	Poble
<0,30	Inaceptable

*Nota Valoración del Coeficiente del Alfa de Cronbach ( ) (Landis y Koch, 1977)*

### Aplicación de resultados

A partir de la aplicación del instrumento de medición de las variables de motivación laboral (27 ítems) y desempeño laboral (25 ítems), se analizaron y procesaron los resultados mediante el programa estadístico IBM SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versión 26, obteniéndose una Alfa de Cronbach ( ) que indica una confiabilidad de las variables de motivación

laboral ( $\alpha = 0.933$ ) y desempeño laboral ( $\alpha = 0.924$ ) que supera el Alfa de Cronbach de 0,90 lo que denota una excelente de precisión de las variables de inteligencia emocional y desempeño laboral.

### **3.6. Técnicas de análisis de datos.**

La técnica que se utilizó es la encuesta considera Tamayo y Tamayo (2008) es aquella que dar respuesta a problemas en términos descriptivos como relación de variables, la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida (p. 24).

#### **3.6.1. Análisis descriptivo.**

Aplicara los instrumentos de recolección se ingresó los datos al programa estadístico SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versión 26, respuestas se encontraron en una escala de Likert [Totalmente en desacuerdo (1), Desacuerdo (2), Ni de en acuerdo, ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

#### **3.6.2. Análisis inferencial.**

Para comprobar la hipótesis de investigación se realizó con una:

Según Lind, Marchal, y Wathen (2012) prueba no paramétrica estas (p. 681):

Prueba no paramétrica: No necesita hacer ninguna suposición acerca de la distribución de la población. En ocasiones, se usa el termino pruebas libres de distribución. además, no requieren que las respuestas estén clasificadas u ordenadas, así que deben ser medidas con una escala ordinal, de intervalo o de razón.

Correlación de Spearman: Para Lind, Marchal, y Wathen (2012), mide la asociación entre variables ordinal, con la siguiente formula (p. 704):

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

$r_s$  : Coeficiente de correlación de Spearman.

$d$  : Diferencia entre los rangos.

$n$  : Número de datos.

Teniendo en cuenta la siguiente figura de dirección de correlación

Figura 4 Dirección del coeficiente de correlación

Correlación negativa perfecta		No hay Correlación			Correlación positiva perfecta	
Correlación negativa fuerte	Correlación negativa moderada	Correlación negativa débil	Correlación positiva débil	Correlación positiva moderada	Correlación positiva fuerte	
-1.00	- 0.50	0	0.50	1.00		
Correlación negativa			Correlación positiva			

Nota: (Lind, Marchal, & Wathen, 2012, p. 465)

## CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

### 4.1. Resultados.

**Objetivo general:** Determinar la relación de la motivación laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

Tabla 4: Relación de la motivación laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

Correlaciones		Motivación	Desempeño
	Coeficiente de correlación	1.000	,0464*
	Motivación Sig. (bilateral)		0.015
Rho de	N	27	27
Spearman	Coeficiente de correlación	,0464*	1.000
	Desempeño Sig. (bilateral)	0.015	
	N	27	27

\*. *La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

Para comprobar la hipótesis se realizó una prueba de normalidad donde se determinó que los datos no siguen una distribución por lo tanto se utilizó una prueba no paramétrica (Según Anexo) Para comprobar la correlación la prueba de Rho de Spearman por tener las respuestas en escala ordinal.

Interpretación descriptiva: Se observó que  $r = 0.0464$  presento una correlación positiva baja entre la motivación laboral con el desempeño laboral.

Interpretación inferencial: Se observó que Sig. (bilateral) = 0.0015 es menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  por lo tanto existe relación significativa entre motivación laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

**Objetivos específicos 1:** Determinar los niveles de motivación laboral de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

Tabla 5: Niveles de motivación laboral de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021

Motivación laboral	Nº	%	
Eficacia	Totalmente en desacuerdo	0	0.0%
	En desacuerdo	0	0.0%
	Ni de en acuerdo, ni en desacuerdo	3	11.1%
	De acuerdo	10	37.0%
	Totalmente de acuerdo	14	51.9%
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100.0%</b>
Calidad	Totalmente en desacuerdo	0	0.0%
	En desacuerdo	0	0.0%
	Ni de en acuerdo, ni en desacuerdo	8	29.6%
	De acuerdo	10	37.0%
	Totalmente de acuerdo	9	33.3%
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100.0%</b>
Economía	Totalmente en desacuerdo	0	0.0%
	En desacuerdo	0	0.0%
	Ni de en acuerdo, ni en desacuerdo	0	0.0%
	De acuerdo	11	40.7%
	Totalmente de acuerdo	16	59.3%
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100.0%</b>
Capacidad	Totalmente en desacuerdo	0	0.0%
	En desacuerdo	0	0.0%
	Ni de en acuerdo, ni en desacuerdo	1	3.7%

	De acuerdo	13	48.1%
	Totalmente de acuerdo	13	48.1%
	Total	27	100.0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0.0%
	En desacuerdo	0	0.0%
	Ni de en acuerdo, ni en desacuerdo	3	11.1%
Mejora salarial	De acuerdo	9	33.3%
	Totalmente de acuerdo	15	55.6%
	Total	27	100.0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0.0%
	En desacuerdo	0	0.0%
	Ni de en acuerdo, ni en desacuerdo	3	11.1%
Responsabilidad	De acuerdo	11	40.7%
	Totalmente de acuerdo	13	48.1%
	Total	27	100.0%

El nivel de motivación laboral con mayor frecuencia es la mejora salarial con 55.6% de los colaboradores y el nivel más bajo es la capacidad con un 3.7% de los colaboradores

**Objetivos específicos 2:** Determinar el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

Tabla 6: Desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

Desempeño laboral		N°	%
Totalmente en desacuerdo		0	0.0%
En desacuerdo		0	0.0%
Ambiente de trabajo	Ni de en acuerdo, ni en desacuerdo	3	11.1%
	De acuerdo	10	37.0%
	Totalmente de acuerdo	14	48.1%
Total		27	100.0%
Totalmente en desacuerdo		0	0.0%
En desacuerdo		0	0.0%
Salario	Ni de en acuerdo, ni en desacuerdo	14	51.9%
	De acuerdo	13	48.1%
	Totalmente de acuerdo	0	0.0%
Total		27	100.0%
Totalmente en desacuerdo		0	0.0%
En desacuerdo		0	0.0%
Relaciones interpersonales	Ni de en acuerdo, ni en desacuerdo	3	11.1%
	De acuerdo	5	18.5%
	Totalmente de acuerdo	19	70.4%
Total		27	100.0%
Totalmente en desacuerdo		0	0.0%
En desacuerdo		0	0.0%
Jornada laboral	Ni de en acuerdo, ni en desacuerdo	8	29.6%
	De acuerdo	12	44.4%
	Totalmente de acuerdo	7	25.9%

	Total	27	100.0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0.0%
	En desacuerdo	0	0.0%
Horario de trabajo	Ni de en acuerdo, ni en desacuerdo	1	3.7%
	De acuerdo	7	25.9%
	Totalmente de acuerdo	19	70.4%
	Total	27	100.0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0.0%
	En desacuerdo	0	0.0%
Cancelación puntual del salario	Ni de en acuerdo, ni en desacuerdo	8	29.6%
	De acuerdo	18	66.7%
	Totalmente de acuerdo	1	3.7%
	Total	27	100.0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0.0%
Incentivos y motivación dentro de la organización	En desacuerdo	0	0.0%
	Ni de en acuerdo, ni en desacuerdo	13	48.1%
	De acuerdo	12	44.4%
	Totalmente de acuerdo	2	7.4%
	Total	27	100.0%

Dimensión más alta es el horario de trabajo y las relaciones interpersonales con un 70.4% de los colaboradores y 3.7% de los colaboradores opinaron sobre la cancelación puntual del salario.

**Objetivos específicos 3:** Determinar la relación entre la eficacia laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021

Tabla 7: Relación entre la Eficacia laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

Correlaciones		Eficacia	Desempeño
Coeficiente de correlación		1.000	,417*
Eficacia	Sig. (bilateral)		0.031
	N	27	27
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,417*	1.000
	Desempeño	Sig. (bilateral)	0.031
	N	27	27

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Para comprobar la hipótesis se realizó una prueba de normalidad donde se determinó que los datos no siguen una distribución por lo tanto se utilizó una prueba no paramétrica (Según Anexo) Para comprobar la correlación la prueba de Rho de Spearman por tener las respuestas en escala ordinal.

**Interpretación descriptiva:** Se observó que  $r = 0.417$  presento una correlación positiva moderada entre la eficacia con el desempeño laboral.

**Interpretación inferencial:** Se observó que Sig. (bitateral) = 0.031 es menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  por lo tanto existe relación significativa entre eficacia con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.



**Objetivos específicos 4:** Determinar la relación entre la calidad laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

Tabla 8: Relación entre la calidad laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

Correlaciones		Calidad	Desempeño
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	,431*
	Sig. (bilateral)		0.025
	N	27	27
	Coeficiente de correlación	,431*	1.000
Desempeño	Sig. (bilateral)	0.025	
	N	27	27

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Para comprobar la hipótesis se realizó una prueba de normalidad donde se determinó que los datos no siguen una distribución por lo tanto se utilizó una prueba no paramétrica (Según Anexo) Para comprobar la correlación la prueba de Rho de Spearman por tener las respuestas en escala ordinal.

**Interpretación descriptiva:** Se observó que  $r = 0.431$  presento una correlación positiva moderada entre la calidad con el desempeño laboral.

**Interpretación inferencial:** Se observó que Sig. (bitateral) = 0.031 es menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  por lo tanto existe relación significativa entre eficacia con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

**Objetivos específicos 5:** Determinar la relación entre la economía laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

Tabla 9: Relación entre la economía laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

Correlaciones		Economía	Desempeño
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	,464*
	Economía	Sig. (bilateral)	0.015
		N	27
	Coeficiente de correlación	,464*	1.000
	Desempeño	Sig. (bilateral)	0.015
	N	27	

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Para comprobar la hipótesis se realizó una prueba de normalidad donde se determinó que los datos no siguen una distribución por lo tanto se utilizó una prueba no paramétrica (Según Anexo) Para comprobar la correlación la prueba de Rho de Spearman por tener las respuestas en escala ordinal.

**Interpretación descriptiva:** Se observó que  $r = 0.464$  presento una correlación positiva moderada entre la economía laboral con el desempeño laboral.

**Interpretación inferencial:** Se observó que Sig. (bitateral) = 0.015 es menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  por lo tanto existe relación significativa entre la economía laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

**Objetivos específicos 6:** Determinar la relación entre la capacidad laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

Tabla 10: Relación entre la capacidad laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

Correlaciones		Capacidad	Desempeño
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	,606**
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	27	27
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,606**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	27	27

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

Para comprobar la hipótesis se realizó una prueba de normalidad donde se determinó que los datos no siguen una distribución por lo tanto se utilizó una prueba no paramétrica (Según Anexo) Para comprobar la correlación la prueba de Rho de Spearman por tener las respuestas en escala ordinal.

**Interpretación descriptiva:** Se observó que  $r = 0.606$  presento una correlación positiva moderada entre la capacidad laboral con el desempeño laboral.

**Interpretación inferencial:** Se observó que Sig. (bitateral) = 0.001 es menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0.01$  por lo tanto existe relación significativa entre capacidad

laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

**Objetivos específicos 7:** Determinar la relación entre la mejora salarial con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

Tabla 11: Relación entre la mejora salarial con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

Correlaciones		Mejora salarial	Desempeño
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	,531**
	Sig. (bilateral)		0.004
	N	27	27
	Coeficiente de correlación	,531**	1.000
Desempeño	Sig. (bilateral)	0.004	
	N	27	27

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

Para comprobar la hipótesis se realizó una prueba de normalidad donde se determinó que los datos no siguen una distribución por lo tanto se utilizó una prueba no paramétrica (Según Anexo) Para comprobar la correlación la prueba de Rho de Spearman por tener las respuestas en escala ordinal.

**Interpretación descriptiva:** Se observó que  $r = 0.531$  presento una correlación positiva moderada entre la mejora salarial con el desempeño laboral.

**Interpretación inferencial:** Se observó que Sig. (bitateral) = 0.004 es menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0.01$  por lo tanto existe relación significativa entre la mejora salarial con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

**Objetivos específicos 8:** Determinar la relación entre la responsabilidad con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

Tabla 12: Relación entre la responsabilidad con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

Correlaciones		Responsabilidad	Desempeño
Rho de	Coefficiente de	1.000	,644**
	correlación		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	27	27
Spearman	Coefficiente de	,644**	1.000
	correlación		
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	27	27

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

Para comprobar la hipótesis se realizó una prueba de normalidad donde se determinó que los datos no siguen una distribución por lo tanto se utilizó una prueba no paramétrica (Según Anexo) Para comprobar la correlación la prueba de Rho de Spearman por tener las respuestas en escala ordinal.

**Interpretación descriptiva:** Se observó que  $r = 0.644$  presento una correlación positiva moderada entre la responsabilidad con el desempeño laboral.

**Interpretación inferencial:** Se observó que Sig. (bitateral) = 0.000 es menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0.01$  por lo tanto existe relación significativa entre la

responsabilidad con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

#### 4.1.1. Análisis de regresión.

Tabla 13: Pruebas de normalidad de Inteligencia Emocional y Desempeño laboral.

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,428	25	,000	,866	25	,001
Desempeño laboral	,367	25	,000	,878	25	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### Toma de decisión

Se observó que Sig. (bitateral) = 0.001 es mayor a nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  en las variables de Inteligencia Emocional y Desempeño laboral.

Por lo tanto, la distribución de los datos no se ajustan a una distribución normal  $\sim N(\mu, \sigma)$ , trabajo con una prueba no paramétrica para comprobar la correlación la prueba de Rho de Spearman por tener las respuestas en escala ordinal (1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Ni de en acuerdo, ni en desacuerdo 4= De acuerdo, 5= Totalmente de acuerdo).

#### 4.2. Discusión.

El propósito de esta investigación fue determinar la relación de la motivación laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa

Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. A continuación, se acompaña los principales hallazgos, destacando la compatibilidad o diferencias con los antecedentes del estudio.

Con respecto al objetivo general determinar la relación de la motivación laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. Mediante la aplicación de la prueba no paramétrica de Rho Spearman ( $r = 0.0464$ ); determinando una correlación positiva considerable entre las variables motivación y el desempeño laboral, además la relación es significativa dado que la Sig. (bilateral) = 0.015 es menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ). Estos resultados guardan similitud con lo expresado por Moranch (2019) En la ciudad de la libertad, en una tesis de pregrado de Administración de Empresas sustento: “Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de la Comercializadora Ecuatoriana de Calzado Comecsa S.A. del Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, año 2018.”

En relación con el objetivo específico 1: Determinar los niveles de motivación laboral de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. Como se muestra el nivel de motivación laboral con mayor frecuencia es la mejora salarial con 55.6% de los colaboradores y el nivel más bajo es la capacidad con un 3.7% de los colaboradores. Estos resultados concuerdan con Arribasplata (2020) En su tesis: “Relación de gestión empresarial con motivación laboral en la empresa productos lácteos los Alpes EIRL, de la Ciudad de Cajamarca, 2019” que los colaboradores motivados logran contribuir al crecimiento y fortalecimientos de la empresa puesto que las personas constituyen la unidad básica para la estructura y funcionamiento de la misma y la adecuada

administración de tales recursos humanos se vincula estrechamente con el éxito empresarial.

En relación con el objetivo específico 2: Determinar el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. Como se muestra los resultados Dimensión más alta es el horario de trabajo y las relaciones interpersonales con un 70.4% de los colaboradores y 3.7% de los colaboradores opinaron sobre la cancelación puntual del salario. Estos resultados concuerdan con Salazar (2019) en su tesis “Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA- Cajamarca”. Debido al horario de trabajo con un 65% de profesionales y la puntualidad de salario y un 35% de profesionaes.

En relación con el objetivo específico 3: Determinar la relación entre la eficacia laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. Mediante la aplicación. Mediante la aplicación de la prueba no paramétrica de Rho Spearman ( $r = 0.417$ ) presento una correlación positiva moderada entre la eficacia con el desempeño laboral, además la relación es significativa dado que Sig. (bitateral) = 0.031 es menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  por lo tanto existe relación significativa entre eficacia con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. Estos resultados concuerdan Diaz & Elao (2019) En la ciudad de Guayaquil, en una tesis de posgrado de Suarez (2018) En la ciudad de la Libertad, en una tesis de pregrado de Administración de empresas sustentó: “La Motivación y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Empresa Municipal Emasa-EP, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena,

2017". Mediante la aplicación de la prueba no paramétrica de Rho Spearman ( $r = 0.027$ ) entre la dimensión de dimensiones de eficacia y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Municipal Emasa-EP, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, 2017

En relación con el objetivo específico 4: Determinar la relación entre la calidad laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. Mediante la aplicación. Mediante la aplicación de la prueba no paramétrica de Rho Spearman ( $r = 0.431$ ) presento una correlación positiva moderada entre la calidad con el desempeño laboral, además la relación es significativa dado que Sig. (bitateral) = 0.031 es menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  por lo tanto existe relación significativa entre eficacia con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. Estos resultados concuerdan Diaz & Elao (2019) En la ciudad de Guayaquil "El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en el area de operaciones de la empresa TIA S.A." En su dimension de la calidad laboral se relaciona ( $r = 0.548$ ) con el desempeño de los colaboradores del area de operaciones de la empresa TIA S.A.

En relación con el objetivo específico 5: Determinar la relación entre la economía laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. Mediante la aplicación. Mediante la aplicación de la prueba no paramétrica de Rho Spearman ( $r = 0.464$ ) presento una correlación positiva moderada entre la economía laboral con el desempeño laboral, además la relación es significativa dado que Sig. (bitateral) = 0.015 es menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  por lo tanto existe relación

significativa entre la economía laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. Estos resultados concuerdan Suarez (2018) en una tesis “La Motivación y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los empleados de la Empresa Municipal Emasa-EP, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, 2017”. Como se demuestra en el objetivo específico donde se determinó la relación ( $r = 0.249$ ) de la economía laboral (Incentivos) con el desempeño laboral en los trabajadores. Indicando que es importante motivar a los colaboradores para comprometerlos a alcanzar los objetivos de la empresa.

En relación con el objetivo específico 6: Determinar la relación entre la capacidad laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. Mediante la aplicación. Mediante la aplicación de la prueba no paramétrica de Rho Spearman ( $r = 0.606$ ) presentó una correlación positiva moderada entre la capacidad laboral con el desempeño laboral, además la relación es significativa dado que Sig. (bitateral) = 0.001 es menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0.01$  por lo tanto existe relación significativa entre capacidad laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. Estos resultados concuerdan en sus dimensiones Durand & Romero (2019) en la ciudad de Huancayo, en una tesis para pregrado en administración sustentó: “Plan de Motivación Laboral para el incremento de la productividad de los trabajadores de la tienda Topi Top – Huancayo. Como se demuestra en el objetivo específico la relación ( $r = 0.387$ ) de la capacidad laboral con el desempeño laboral en la empresa el cual demuestra en el cumplimiento de sus objetivos

En relación con el objetivo específico 7: Determinar la relación entre la mejora salarial con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. Mediante la aplicación de la prueba no paramétrica de Rho Spearman ( $r = 0.531$ ) presento una correlación positiva moderada entre la mejora salarial con el desempeño laboral, además la relación es significativa dado que Sig. (bitateral) = 0.004 es menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0.01$  por lo tanto existe relación significativa entre la mejora salarial con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. Estos resultados concuerdan en sus dimensiones Rivera (2019) En la Ciudad de lima una tesis de pregrado de Administración sustento: “Relación entre motivación laboral y retención de empleados del área de operaciones de una empresa aseguradora de Lima 2018” Mediante la aplicación de la prueba no paramétrica de Rho Spearman ( $r = 0.372$ ) entre la dimensión de la motivación laboral, los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo y la retención de los empleados de la misma empresa (Mejora salarial).

En relación con el objetivo específico 8: Determinar la relación entre la responsabilidad con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. Mediante la aplicación de la prueba no paramétrica de Rho Spearman ( $r = 0.644$ ) presento una correlación positiva moderada entre la responsabilidad con el desempeño laboral, además la relación es significativa dado que Sig. (bitateral) = 0.000 es menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0.01$  por lo tanto existe relación significativa entre la responsabilidad con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa

Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. Estos resultados concuerdan en sus dimensiones Gutierrez (2015) en su tesis: “La cultura organizacional como factor que influye en la motivación laboral de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo”. Mediante la aplicación de la prueba no paramétrica de Rho Spearman ( $r = 0,372$ ) entre la dimensión de dimensiones de responsabilidad y el desempeño laboral, se encuentra una relación estadísticamente significativa ( $r=0,075$ ;  $p>0,05$ ).

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

## CONCLUSIONES.

El objetivo general de esta presente investigación era determinar la relación de la motivación laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. Donde se presentó una correlación positiva baja ( $r = 0.0464$ ) entre la motivación laboral con el desempeño laboral. También la Sig. (bitateral) = 0.015 es menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0.01$ , mostrando que existe relación significativa entre motivación laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

Siguiendo con el objetivo primer específico Determinar los niveles de motivación laboral de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. El nivel de motivación laboral con mayor frecuencia es la mejora salarial con 55.6% de los colaboradores y el nivel más bajo es la capacidad con un 3.7% de los colaboradores.

Mientras el segundo objetivo específico: Determinar el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. Se observó que la dimensión con mayor frecuencia es el horario de trabajo y las relaciones interpersonales con un 70.4% de los colaboradores y 3.7% de los colaboradores opinaron sobre la cancelación puntual del salario.

En tanto el tercer objetivo específico: Determinar la relación entre la eficacia laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. Presentó una correlación positiva moderada ( $r = 0.417$ ) entre la eficacia con el desempeño laboral. También la Sig. (bitateral) = 0.031 es menor que el

nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ), mostrando que existe relación significativa entre eficacia con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

Mientras en el cuarto objetivo específico: Determinar la relación entre la calidad laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. Mostró una correlación positiva moderada ( $r = 0.431$ ). También se observó que Sig. (bitateral) = 0.031 es menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ); presentó una relación significativa entre eficacia con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

Para el cuarto objetivo específico: Determinar la relación entre la economía laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. Se observó presento una correlación positiva moderada ( $r = 0.464$ ) entre la economía laboral con el desempeño laboral. También se observó que Sig. (bitateral) = 0.015 es menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ) presentó una relación economía laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

En el quinto objetivo específico: Determinar la relación entre la capacidad laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. Se observó una correlación positiva moderada ( $r = 0.606$ ) entre la capacidad laboral con el desempeño laboral. También la Sig. (bitateral) = 0.001 es menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.01$ ) presentó una relación significativa entre capacidad laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

Para el sexto objetivo específico: Determinar la relación entre la mejora salarial con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. Se observó una correlación positiva moderada ( $r = 0.531$ ) entre la mejora salarial con el desempeño laboral. También se observó que Sig. (bitateral) = 0.004 es menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.01$ ) presentó una relación significativa entre la mejora salarial con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

Por último, objetivo específico: Determinar la relación entre la responsabilidad con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021. Se observó una correlación positiva moderada ( $r = 0.644$ ) entre la responsabilidad con el desempeño laboral. La Sig. (bitateral) = 0.000 es menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.01$ ) presentó una relación significativa entre la responsabilidad con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

## **RECOMENDACIONES.**

1. Se sugiere al administrador de Moto Repuestos Marín Cajamarca implementar políticas de motivación laboral en la empresa, orientadas al desempeño laboral orientadas a la eficacia, calidad laboral
2. Se sugiere al administrador de Moto Repuestos Marín Cajamarca implementar un conjunto de medidas para elevar la motivación como la mejora salarial, responsabilidad.
3. Se sugiere al administrador de Moto Repuestos Marín Cajamarca implementar políticas para elevar el desempeño laboral desde el ambiente de trabajo, salario, jornada laboral y horario de trabajo.
4. Se recomienda al administrador de Moto Repuestos Marín Cajamarca mejorar la motivación laboral en la dimensión eficacia laboral con el desempeño laboral de los colaboradores a fin de obtener mejores resultados y lograr los objetivos.
5. Se recomienda al administrador de Moto Repuestos Marín Cajamarca mejorar la motivación laboral en la dimensión calidad laboral con el desempeño laboral de los colaboradores a fin de obtener mejores puestos de trabajo, jornadas laborales y relaciones interpersonales.
6. Se recomienda al administrador de Moto Repuestos Marín Cajamarca mejorar la motivación laboral en la dimensión economía laboral con el

desempeño laboral de los colaboradores a fin de obtener mejores niveles de salario, estabilidad.

7. Se recomienda al administrador de Moto Repuestos Marín Cajamarca mejorar la motivación laboral en la dimensión capacidad laboral con el desempeño laboral de los colaboradores en forma a fin de obtener mejores habilidades y métodos de trabajo.
8. Se recomienda al administrador de Moto Repuestos Marín Cajamarca mejorar la motivación laboral en la dimensión mejora salarial con el desempeño laboral de los colaboradores a fin de obtener mejores aumentos de salario y desenvolvimiento del personal.
9. Se recomienda al administrador de Moto Repuestos Marín Cajamarca mejorar la motivación laboral en la dimensión responsabilidad con el desempeño laboral a fin de obtener mejores cumplimientos de las obligaciones y toma de decisiones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Arcadio, G. (20 de Junio de 2020). Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil. Liderazgo y su incidencia en la motivación laboral de una empresa familiar. Guayaquil, Guayaquil, Ecuador: Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil.
- Arias, F., Galicia, L., & Heredia, V. (2004). *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño*. Mexico: Trillas.
- Arribasplata, E. (08 de Agosto de 2020). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. *Relación gestión empresarial con motivación laboral en la empresa de productos lácteos los Alpes EIRL, de la ciudad de Cajamarca, 2019*. Cajamarca, Cajamarca, Perú: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Bernal, A. (2016). *Metodología de la investigación*. Mexico, Mexico: Pearson Prentice Hall. Recuperado el Ocrubre de 2019
- Cabrera. (24 de Setiembre de 2019). Estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa contratista minera en Cajamarca 2019. *Universidad Privada del Norte*. Cajamarca, Cajamarca, Perú: Universidad Privada del Norte.
- Carrera, A. (10 de Marzo de 2019). Universidad de Huánuco. *Estilos de Liderazgo y Desempeño Laboral en Automotores Mopal S.A. Huánuco – 2019*. Huánuco, Huánuco, Perú: Universidad de Huánuco.

- Chavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos el Capital Humano*. Mexico: McGraw- Hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. Monterrey, Monterrey, Mexico: Mc Graw Hill.
- Cuesta, A. (2016). *Evaluación del Desempeño laboral* . Mexico: San Cristobal Libros S.A.
- Diaz, G., & Choque, E. (31 de Octubre de 2019). Universidad Nacional San Agustín de Arequipa . *Motivación y Satisfacción laboral en Conductores de transporte de carga pesada*. Arequipa, Arequipa, Perú: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa .
- Diaz, M., & Elao, D. (12 de Mayo de 2019). el Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral en el Área de Operaciones de la Empresa tia S.A. *Universidad Laica Vicente Rocafuerte De Guayaquil*. Guayaquil, Guayaquil, Ecuador: Universidad Laica Vicente Rocafuerte De Guayaquil.
- Durand, E., & Romero, R. (5 de Diciembre de 2019). Universidad Continental . *Plan de motivación laboral para el incremento de la productividad de los trabajadores de la tienda Topi Top-Huancayo*. Huancayo, Huancayo, Perú: Universidad Continental.
- Gonzalez, J. (2006). *Habilidades Directivas Motivación Laboral* . España: Innova.
- Gudiño, C. (20 de Marzo de 2019). Universidad de Guayaquil. *El Diagnóstico de la satisfacción y motivación laboral en una empresa pública de la ciudad de Guayaquil, provincia de Guayas, desde octubre 2018 hasta marzo 2019*. Guayaquil, Guayas, Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Guevara, R. (12 de Diciembre de 2019). Universidad Privada del Norte. *Selección del personal y desempeño laboral en la empresa Tiendas Exclusiva S.R.L. en la*

- ciudad de Cajamarca, 2019*. Cajamarca, Cajamarca, Cajamarca: Universidad Privada del Norte.
- Gutierrez, E. (15 de Marzo de 2015). Universidad Nacional de Colombia. *La cultura Organizacional como factor que influye en la motivación laboral de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo*. Bogota, Bogota, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México, México: Mc Graw Hill Education.
- Juarez, J. (2008). *Administración y Evaluación del Desempeño Laboral* . México: trillas.
- López, G. (10 de Enero de 2016). Las remuneraciones y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de ministerio de transporte y obras públicas de tungurahua. *Universidad Técnica de Ambato*. Ecuador, Ecuador, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Martinez, F. (16 de junio de 2019). Universidad Privada Guillermo Urrelo. *Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019*. Cajamarca, Cajamarca, Perú: Universidad Privada Guillermo Urrelo.
- Matalinares, L. (04 de Febrero de 2019). La Motivacion Laboral en los trabajadores de una empresa del rubro industrial en el distrito San Juan de Lurigancho, 2018. *Universidad Inca Garcilaso de la Vega* . Lima, Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega .
- Mendoza, A. (12 de octubre de 2019). Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en colaboradores de empresas de telecomunicaciones de Lima.

- Universidad San Ignacio de Loyola*. Lima, Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Molina, X. (20 de Diciembre de 2018). Modelo de la gestión del talento humano para la empresa "Producto S.A" de la Provincia de Tungurahua, y el desempeño laboral. *Universidad Regional Autónoma de los Andes*. Tungurahua, Ambato, Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Moranch, C. (15 de Febrero de 2019). Clima Organizacional Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral De La Comercializadora Ecuatoriana De Calzado Comecsa S.A. del Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, año 2018. *Universidad Estatal Península de Santa Elena* . La Libertad, La Libertad, Ecuador : Universidad Estatal Península de Santa Elena .
- Moreno, P., & Lobato, P. (15 de octubre de 2018). Estrategias gerenciales para mejorar el desempeño laboral en el hotel casa real de la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo. *Universidad Nacional de Chimborazo* . Chimborazo, Riobamba, Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo .
- Rivera, N. (15 de Octubre de 2019). Relación entre motivación laboral y retención de empleados del área de operaciones de una empresa aseguradora de lima 2018. *Universidad San Ignacio de Loyola*. Lima, Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Robbins, C. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson.
- Salazar, & R. (19 de Enero de 2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA- Cajamarca. *Universidad Cesar Vallejos*. Chiclayo, Chiclayo, Perú: Universidad Cesar Vallejos.
- Sanchez, D. (12 de Febrero de 2020). Universidad Andina Simón Bolívar. *Estudio de la motivación como elemento fundamental para garantizar la retención del*

*personal en la empresa automotriz CASABACA SA. de la Ciudad de Quito.*  
Quito, Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.

Servir, N. L. (2019). Normas Legales de la Ley del Servir. *Diario el Peruano*, 5.

Suarez, V. (12 de Marzo de 2018). La Motivación y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Empleados de la Empresa Municipal Emasa-EP, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, 2017. *Universidad Estatal Península De Santa Elena*. La Libertad, Ecuador, Ecuador: Universidad Estatal Península De Santa Elena.

Tamayo, M., & Tamayo, J. (2008). *El proceso de la Investigación científica*. Lima: Limusa S.A. Obtenido de [http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2629/1/Rodrigo\\_Tesis\\_bachiller\\_2018.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2629/1/Rodrigo_Tesis_bachiller_2018.pdf). Cusco: Universidad Andina del Cusco

Uriarte, J. (2020). *Motivación Laboral*. España: Innova.

Ventura, S. (Marzo de Marzo de 2019). Universidad Privada del Norte. *Motivación Y Su Relación Con Los Incentivos Laborales De Los Colaboradores De La Empresa ATILA S.R.L. Cajamarca-2019*. Cajamarca, Cajamarca, Perú: Universidad Privada del Norte.

Werther, W. (2008). *Administración de Recursos Humanos el Capital Humano de las Empresas*. Mexico: McGrawHill.

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

$r_s$  : Coeficiente de correlación de Spearman.

$d$  : Diferencia entre los rangos.

$n$  : Número de datos

$\alpha$  : Nivel de significancia

Sig. (bilateral): Significación bilateral (p valor)

$H_0$  : Hipótesis Nula

$H_1$  : Hipótesis Alternativa

**ANEXOS:**

Formulación de problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Metodología	Población y muestra
¿Cómo se relaciona la motivación laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa moto repuestos Marín Cajamarca, 2021?.	<p><b>OG:</b> Determinar la relación de la motivación laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.</p> <p><b>OE1:</b> Determinar los niveles de motivación laboral de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.</p> <p><b>OE2:</b> Determinar el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.</p> <p><b>OE3:</b> Determinar la relación entre la eficacia laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.</p> <p><b>OE4:</b> Determinar la relación entre la calidad laboral con el desempeño laboral de</p>	<p>La motivación laboral se relaciona significativa y positivamente con el desempeño laboral de los colaboradores de Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.</p>	Motivación Laboral	Eficacia Laboral	Obtener Resultados	Cuestionario	Básica, correlacional de tipos trasversal	<p><b>POBLACION:</b></p> <p>Constituida por 45 colaboradores de la Empresa Moto Repuestos Marín.</p> <p><b>MUESTRA:</b></p> <p>Por ser una publicación pequeña se trabaja con una muestra de 35 colaboradores, muestreo no probabilístico por conveniencia.</p>
					Lograr Los Objetivos			
					Puestos De Trabajo			
				Calidad Laboral	Jornada Laboral			
					Relaciones Interpersonales			
				Economía Laboral	Nivel De Salario			
					Estabilidad			
					Habilidades			
				Capacidad Laboral	Métodos De Trabajo			
					Aumento de Salario			
					Desenvolvimiento del Personal			
					Cumplimiento De La Obligación			
	Responsabilidad	Tomar decisiones						
		Armonía con quien trabaja						
		Lugar de trabajo						
	Salario	Remuneración acorde						
		Remuneración justa con su labor y desempeño						
		satisfaga las necesidades individuales y colectivas						
		Grupo armónico						

los colaboradores de Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

**OE5:** Determinar la relación entre la economía laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

**OE6:** Determinar la relación entre la capacidad laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

**OE7:** Determinar la relación entre la mejora salarial con el desempeño laboral de los colaboradores de Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

**OE8:** Determinar la relación entre la responsabilidad con el desempeño laboral de los colaboradores de Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021.

Relaciones interpersonales	Respeto
	Colaboración
Jornada laboral	Número de horas trabajadas
	Funciones que desarrolla
Horario de trabajo	Cantidad de horas
	Horario adecuado
	Cumple con el horario
Cancelación puntual del salario	Remuneración puntual
	Eficiente en su desempeño
	Recompensa de su esfuerzo
Incentivos y motivación dentro de la organización	Eficiente
	Eficaz

Efectiva

## ENCUESTA DE MOTIVACIÓN LABORAL

**Objetivo:** Conocer la opinión de los colaboradores sobre motivación laboral

**Instrucciones:** Estimado colaborador le agradecemos nos responda con total sinceridad la alternativa que considere pertinente y adecuada. Marque con una X

### I. Datos generales

1.1. Sexo: a) Masculino  b) Femenino

1.2. Edad: ..... Años

1.3.

1.4. Tiempo de servicio: .....

### II. Motivación Laboral

1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Ni de en acuerdo, ni en desacuerdo 4= De acuerdo, 5= Totalmente de acuerdo

<b>2.1. Eficacia Laboral</b>	1	2	3	4	5
1. Se trabaja para obtener resultados					
2. cuenta con los suficientes recursos para obtener los resultados					
3. Se cumplen los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
4. Se trabaja con armonía con el compañero de trabajo para lograr los objetivos					
<b>2.2. Calidad Laboral</b>					

5. El puesto que realiza esta acorde con su especialización					
6. Fue seleccionado en este puesto de trabajo					
7. El número de horas destinadas son adecuadas para realizar su trabajo					
8. Realiza sus actividades fuera del horario de trabajo					
9. Se trabaja con armonía con el compañero de trabajo					
10. Se puede trabajar independientemente.					
<b>2.3. Economía Laboral</b>					
11. El salario que recibe es justo con su desempeño					
12. El salario que recibe satisface las necesidades individuales y colectivas					
13. Se siente estable para lo que le han contratado					
14. Se le brinda confianza para continuar trabajando					
<b>2.4. Capacidad Laboral</b>					
15. Su lugar de trabajo cuenta con iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme					
16. Sus habilidades son puestas a prueba, para resolver problemas					
17. Se adapta a los métodos de trabajo de la empresa					
18. La empresa cuenta con modelo de trabajo					
19. El salario que recibe es justo con su labor					

20. El salario que recibe es justo con su desempeño					
21. Se presenta respeto en las actividades que se desarrolla					
22. Se colabora con los compañeros de trabajos de las demás áreas					
<b>2.5. Responsabilidad</b>					
23. El trabajo es culminado según horarios y fechas					
24. Se cumple las obligaciones asignadas					
25. Tomar decisiones					
26. Propone alternativas de solución					
27. Se asigna responsabilidades para tomar decisiones					

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

**Objetivo:** Conocer la opinión de los colaboradores sobre desempeño laboral

**Instrucciones:** Estimado colaborador le agradecemos nos responda con total sinceridad la alternativa que considere pertinente y adecuada. Marque con una X

### I. Datos generales

1.5. Sexo: a) Masculino  b) Femenino

1.6. Edad: ..... Años

1.7. Tiempo de servicio: .....

### II. Desempeño Laboral

1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Ni de en acuerdo, ni en desacuerdo 4= De acuerdo, 5= Totalmente de acuerdo

	1	2	3	4	5
<b>2.1. Dimensión ambiente de trabajo</b>					
1. Su lugar de trabajo cuenta con iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme					
2. Su lugar de trabajo no existe contaminación					
3. Se trabaja con armonía con el compañero de trabajo					
4. Se puede trabajar independientemente.					
5. Se cumplen los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
<b>2.2. Dimensión Salario</b>					
6. El salario que recibe está acorde					

7. El salario que recibe es justo con su labor					
8. El salario que recibe es justo con su desempeño					
9. El salario que recibe satisface las necesidades individuales y colectivas					
<b>2.3. Dimensión Relaciones interpersonales</b>					
10. Se trabaja con armonía con los compañeros de trabajos de las demás áreas					
11. Se presenta respeto en las actividades que se desarrolla					
12. Se colabora con los compañeros de trabajos de las demás áreas					
13. Se asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
<b>2.4. Dimensión Jornada laboral</b>					
14. El número de horas destinadas son adecuadas para realizar su trabajo					
15. Realiza sus actividades fuera del horario de trabajo					
<b>2.5. Dimensión Horario de trabajo</b>					
16. El número de horas destinadas se cumplen para realizar su trabajo					
17. El horario de trabajo es adecuado					
18. El turno es adecuado para desarrollar sus actividades					
19. Es Puntual en el horario de entrada y salida del trabajo					

<b>2.6. Dimensión Cancelación puntual del salario</b>					
20. Se le cancela puntualmente el salario					
21. Se le cancela puntualmente el salario y se refleja en la eficiencia de su desempeño					
22. Realiza su trabajo esperando recompensa por su esfuerzo					
<b>2.7. Dimensión Incentivos y motivación dentro de la organización</b>					
23. El trabajo se realiza en forma eficientemente					
24. El trabajo se realiza en forma eficaz					
25. El trabajo se realiza en forma efectiva					