



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA**

**Motivación Laboral y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Área
de Producción de una Empresa Cementera, VMT año 2021**

TESIS

**Para Optar el Título Profesional de Licenciada en
Administración y Gerencia**

AUTOR

**Seminario Rojas, Julissa Kiabeth
ORCID: 0000-0002-4027-2591**

ASESOR

**Iraola Real, William Hugo
(ORCID: 0000-0001-6458-4285)**

Lima, Perú

2022

METADATOS COMPLEMENTARIOS

Datos de autor

Seminario Rojas, Julissa Kiabeth

Tipo de documento de identidad del AUTOR: DNI

Número de documento de identidad del AUTOR: 73692711

Datos de asesor

Iraola Real, William Hugo

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: 10168776

Datos del jurado

JURADO 1: Guzmán Wilcox, Alberto Ricardo, 07271547, 0000-0001-5466-4871

JURADO 2: Gálvez Castillo, José Wilhelm, 07813680, 0000-0003-0526-2934

JURADO 3: Estela Estela, Adán Humberto, 06141876, 0000-0002-5350-9914

JURADO 4: Velarde López, Leonidas Martín, 07349038, 0000-0001-9269-2726

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 5.02.04

Código del programa: 413256

DEDICATORIA

A Dios y a mi Virgen de la Puerta por nunca soltar mi mano y bendecirme grandemente, a mis padres Rubén y Janneth por la confianza que depositan en mí, por guiar mis pasos durante todos estos años y acompañarme a seguir luchando por mis sueños, cada uno de mis logros son dedicados para ustedes.

AGRADECIMIENTOS

En especial a mis queridos Padres, a mis compañeros de curso, al Lic. William Hugo Iraola Real por su tiempo para poder culminar la presente investigación, a mi alma mater Universidad Ricardo Palma y profesores que fueron de gran apoyo para concluir mi carrera y ser la profesional que soy hoy en día.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis denominada “Motivación laboral y Desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021” tiene el propósito de ver la motivación laboral y desempeño laboral, ya que la variable motivación tiene un papel importante en el desempeño de los trabajadores. Por lo que se trata de investigar a los colaboradores y cuál es su desempeño en su área de trabajo.

La presente investigación consta de seis capítulos, los cuales se dividen de la siguiente manera:

En el primer capítulo, se describe la realidad problemática

En el segundo capítulo, se desarrolla el marco teórico conceptual, donde se puntualizan tesis relacionadas a la presente investigación; tanto nacionales como internacionales, bases teóricas-científicas y las definiciones de los términos básicos.

En el tercer capítulo, se realiza la formulación de las hipótesis tanto principal como específicas, identificamos las variables independiente y dependiente y la matriz lógica de consistencia.

En el cuarto capítulo, se da a conocer el aspecto metodológico que comprende en el tipo y método, diseño específico de la investigación, población, muestra, instrumentos de recogida de datos, análisis de datos y procedimiento de ejecución de estudio.

En el quinto capítulo, se analizan los resultados obtenidos de la investigación y se elaboró la discusión de los resultados.

En el sexto capítulo, se expone las conclusiones y recomendaciones provenientes de las hipótesis planteadas.

Por último, se presentan las referencias bibliográficas y el apéndice.

ÍNDICE

METADATOS COMPLEMENTARIOS	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
INTRODUCCIÓN	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
1 PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	1
1.1 Descripción de la Realidad Problemática	1
1.2. Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la Investigación	3
1.3.1 Objetivo General	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4. Justificación o importancia del estudio	3
• Justificación Teórica	3
• Justificación Práctica	4
• Justificación Metodológica	4
• Importancia del estudio	4
1.5 Alcance y delimitaciones	5
1.5.1 Alcance del estudio	5
1.5.2 Delimitaciones del estudio	5
CAPÍTULO II	7
2 MARCO TEÓRICO – CONCEPTUAL	7
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.1.1 Antecedentes nacionales	7
2.1.2 Antecedentes internacionales	9
2.2 Bases teórico- científicas	12
2.3 Definición de términos básicos	27
CAPITULO III	30
3 HIPÓTESIS Y VARIABLES	30

3.1 Hipótesis y/o supuestos básicos	30
3.1.1 Hipótesis Principal	30
3.1.2 Hipótesis Específicas	30
3.3 Matriz de operacionalización de variables	35
3.4 Matriz lógica de consistencia	36
CAPÍTULO IV	37
4 MÉTODO	37
4.1 Tipo y método de investigación	37
4.1.1 Tipo de investigación	37
4.1.2 Método de investigación	38
4.2 Diseño específico de investigación	38
4.3 Población, Muestra o Participantes	39
4.4 Instrumentos de recogida de datos	40
4.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	42
4.6 Procedimiento de ejecución del estudio	42
CAPÍTULO V	43
5 RESULTADOS Y DISCUSIÓN	43
5.1 Datos cuantitativos	43
5.2 Análisis de Resultados	58
5.3 Discusión de resultados	65
CAPÍTULO IV	69
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	69
6.1. Conclusiones	69
6.2 Recomendaciones	70
REFERENCIAS	71
APÉNDICE	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de Operacionalización de Variables	31
Tabla 2 Matriz Lógica de Consistencia	32
Tabla 3 Estadística de Fiabilidad del Instrumento Motivación Laboral	37
Tabla 4 Estadística de Fiabilidad del Instrumento Desempeño Laboral	38
Tabla 5 Sexo de los participantes	39
Tabla 6 Edad de los participantes	40
Tabla 7 Nivel de estudios de los participantes	41
Tabla 8 Dimensión Factores Intrínsecos	42
Tabla 9 Dimensión: Factores Extrínsecos	43
Tabla 10 Dimensión: Motivación Laboral	45
Tabla 11 Dimensión: Eficacia	47
Tabla 12 Dimensión: Capacitaciones	48
Tabla 13 Dimensión: Trabajo en Equipo	50
Tabla 14 Dimensión: Calidad en el Trabajo	51
Tabla 15 Variable: Desempeño Laboral	53
Tabla 16 Variable: Motivación Laboral y Variable: Desempeño Laboral	55
Tabla 17 Dimensión: Factores Intrínsecos y Variable: Desempeño Laboral	57
Tabla 18 Dimensión: Factores Extrínsecos y Variable: Desempeño Laboral	60

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Sexo de los participantes	39
Gráfico 2 Edad de los participantes	40
Gráfico 3 Nivel de estudios de los participantes	41
Gráfico 4 Dimensión: Factores Intrínsecos	43
Gráfico 5 Dimensión Factores Extrínsecos	45
Gráfico 6 Dimensión Motivación Laboral	46
Gráfico 7 Dimensión Eficacia	48
Gráfico 8 Dimensión Capacitaciones	49
Gráfico 9 Dimensión Trabajo en Equipo	51
Gráfico 10 Dimensión Calidad en el Servicio	52
Gráfico 11 Variable Desempeño Laboral	54
Gráfico 12 Variable Desempeño Laboral / Motivación Laboral	56
Gráfico 13 Desempeño Laboral / Factores Intrínsecos	59
Gráfico 14 Variable Desempeño Laboral / Dimensión Factores Extrínsecos	¡Error!

Marcador no definido.

RESUMEN

El objetivo general fue determinar la relación de la Motivación laboral con el Desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una Empresa Cementera, VMT año 2021. Se utilizó la siguiente metodología: El tipo de investigación es aplicada con un método hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo, el cual se usará por medio de encuestas a los trabajadores, con un diseño descriptivo correlacional y el instrumento es el cuestionario para ambas variables. La población es finita y se constituye por 112 trabajadores de la empresa y la muestra está conformada por 68 trabajadores. La conclusión principal fue que la Motivación Laboral se relaciona de manera adecuada con el Desempeño Laboral, donde se aumentan los niveles de Motivación Laboral, mediante las encuestas, los colaboradores se sienten satisfechos con la Empresa ya que les brindan capacitaciones que logran enriquecer sus conocimientos, las capacitaciones que les brinda la empresa los ayudan a potenciar aún más sus habilidades al momento de trabajar logrando así aprender de manera rápida los cambios que se generen en el centro de labor, en circunstancias como esas suelen desarrollarse convenientemente con los aprendidos en sus capacitaciones. De esta forma, es que existe un adecuado grado de motivación, el cual influiría positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021.

Palabras Clave: Motivación Laboral, Desempeño Laboral, producción, empresa.

ABSTRACT

The general objective was to determine the relationship between work motivation with the work performance of workers in the production area of a Cement Company, VMT year 2021. The following methodology was used: The type of research is applied with a hypothetical deductive method, with a quantitative approach, which will be used through surveys of workers, with a descriptive correlational design and the instrument is the questionnaire for both variables. The population is finite and is made up of 112 workers of the company and the sample is made up of 68 workers. The main conclusion was that Labor Motivation is adequately related to Labor Performance, where the levels of Labor Motivation are increased, through the surveys, the collaborators feel satisfied with the Company since they provide them with training that manages to enrich their knowledge, The training provided by the company helps them to further enhance their skills at the time of work, thus quickly learning the changes that are generated in the workplace, in circumstances like these they are usually conveniently developed with what they learned in their training. In this way, there is an adequate degree of motivation, which would positively influence the work performance of the workers in the production area of a Cement Company VMT year 2021.

Keywords: Labor Motivation, Labor Performance, production, company

CAPÍTULO I

1 PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

En la actualidad, según encuestas realizadas presentado por la revista Hays España, se sabe que la desmotivación en el trabajo ha ido en aumento, desde el año 2021 hasta el 2022, la cifra aumentó en un 7%, puesto que, el año pasado un 47 % de trabajadores se hallaba desmotivado, en comparación con el año actual que hay un 54%. Por otro lado, existen diferentes factores para ayudar a que esta cifra descienda, por ejemplo, 6 de cada 10 trabajadores se sentirían motivados si su salario fuera mejorado, otro 37% prefiere recibir un mayor reconocimiento, el 20% refleja que necesitaría un cambio de superior, constar con un mejor horario (20%) y finalmente el 16 % desea disponer de mayores beneficios. (Estévez, 2022)

La tasa de satisfacción laboral es mejor en algunos países y peor en otros, por ejemplo, en Estados Unidos, el 70% de trabajadores odia su empleo, pero en China y Japón las cifras cambian drásticamente mostrando a un 94% de trabajadores desmotivados, los cuales además sufren estrés o síndrome de burnout, lo cual impulsó que las tasas de suicidio incrementaran y los gobiernos tuvieron que intervenir, de la misma forma los niveles más altos de trabajadores que odian sus empleos están ubicados en el Medio Oriente y el norte de África (Cepymenews, 2018).

En la encuesta de satisfacción y clima laboral 2021, elaborada por Ronald, Career Services Group, se reveló que el 43% de trabajadores siente que su jefe no lo controla de manera constate o le limita su autonomía, de la misma manera el 45% indicó que nunca se siente mecanizado, frente al 55 % que afirma lo contrario, la mayor parte de los encuestados pertenecen a las áreas de logística, comercio, ventas y operativas, por otro lado el 53% de los empleados siente que el ambiente laboral no es malo, sin embargo este

podría ser mejor y el 25% opina que su jefe es autoritario y busca resultados a corto plazo.(Romero, 2022)

Asimismo, a nivel nacional, según la última encuesta realizada sobre la satisfacción laboral, solo un 24% de trabajadores es feliz con su empleo. Por ende, es de total importancia la motivación en el trabajo, ya que la encuesta global del trabajador feliz nos dice que un empleado motivado muestra un 40% más de productividad y un 80% más de creatividad e innovación. (La República, 2020)

Una Empresa Cementera dedicada al servicio de producción y comercialización para venta local de todo tipo de cemento y Clinker, viene contribuyendo al desarrollo de la infraestructura del país. Asimismo, suministra cementos de gran calidad, respetando el medio ambiente y retribuyendo a la comunidad, también apoyan el desarrollo de la infraestructura local a través de donaciones de cemento, principalmente en las zonas de influencia (comunidades aledañas). Por ello fabrican los cementos gestionando y minimizando el impacto que pueda generar en el medio ambiente.

Se ha descubierto que existe una problemática en el área de producción de la entidad investigada, donde se han observado bajos niveles de productividad como consecuencia de la baja motivación de los colaboradores, lo que ha venido perjudicando su desempeño en la organización. Esta presunción lleva a que el presente estudio se realice a nivel descriptivo correlacional, el cual mide las variables Motivación y Desempeño Laboral en el área de producción de una Empresa Cementera, VMT 2021.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo la Motivación laboral se relaciona con el Desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una Empresa Cementera, VMT 2021?

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿Cómo los factores intrínsecos de la Motivación se relacionan con el Desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una Empresa Cementera, VMT 2021?

2. ¿Cómo los factores extrínsecos de la Motivación se relacionan con el Desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una Empresa Cementera, VMT 2021?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar como la Motivación laboral se relaciona con el Desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una Empresa Cementera, VMT año 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Establecer la relación de los Factores intrínsecos de la Motivación laboral y el Desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una Empresa Cementera, VMT año 2021.

2. Establecer la relación de los factores extrínsecos de la Motivación laboral y el Desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una Empresa Cementera, VMT año 2021.

1.4. Justificación o importancia del estudio

- **Justificación Teórica**

La justificación teórica de esta investigación se encuentre en la aplicación de los conocimientos existentes en el campo del comportamiento organizacional, así como dentro del campo de las ciencias administrativas, debido a que las teorías serán confrontadas de una u otra manera; en este caso, la Motivación y el

Desempeño Laboral del personal, lo que inevitablemente llevará a la obtención de resultados concretos. El trabajo de estudio se sustenta así desde el punto de vista teórico en base a las teorías que hacen referencia al impacto que existe entre ambas ideas, así como las teorías que destacan que la motivación es altamente dependiente del desempeño de los individuos en sus puestos de trabajo.

- **Justificación Práctica**

Los hallazgos de este estudio fueron beneficiosos para la empresa Cementera, ya que se estableció un diagnóstico de la posición en que se encontraban los empleados en relación con ambas variables de estudio. Para resolver esta cuestión, es necesario adoptar medidas tanto preventivas como correctivas. Como consecuencia, los resultados tendrán un impacto en los empleados y en los usuarios. Por otra parte, la información recopilada puede servir de punto de partida para futuras investigaciones.

- **Justificación Metodológica**

Los instrumentos empleados en el estudio tienen validez, avalada por su utilización en estudios anteriores, y fiabilidad, demostrada por el alfa de Cronbach. Este es el fundamento metodológico del estudio. Los instrumentos utilizados para evaluar la Motivación Laboral y el Desempeño Laboral fueron contextualizados en el lugar de trabajo y fueron diseñados específicamente para este fin. Los hallazgos y sugerencias permitieron la implementación de acciones que resultaron en una mejora del ambiente de trabajo dentro de la organización.

- **Importancia del estudio**

La importancia de la investigación es encontrar la existencia de una relación entre la Motivación y el Desempeño laboral, debido a que es un problema muy común en todas las organizaciones. Cuando se trata de Motivación laboral y Desempeño laboral es importante saber que tan satisfechos se siente el personal de la empresa productora de cemento, así podemos saber el grado de Motivación y Desempeño laboral que se tiene en la Empresa según la percepción de los mismos trabajadores.

1.5 Alcance y delimitaciones

1.5.1 Alcance del estudio

El alcance del estudio es la búsqueda de una relación entre la Motivación y Desempeño en una Empresa Cementera. llegando solo a establecer si esta relación es directa o inversa.

1.5.2 Delimitaciones del estudio

✓ Académicas

La investigadora encontró tesis relacionadas con el objeto de estudio, en las diferentes bibliotecas virtuales y/o investigaciones.

✓ Espacial

La investigadora tiene como investigación el área de producción de una Empresa Cementera, VMT año 2021.

✓ Temporal

La investigadora tiene que compartir sus obligaciones laborales, con la búsqueda de data en bibliotecas virtuales.

Línea de Investigación: Gestión de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional.

✓ **Limitaciones**

La investigadora tuvo algunos inconvenientes con adquirir información por parte de la empresa, ya que estamos atravesando por los protocolos que tiene dicha empresa para poder adquirir información.

Sin embargo, estas delimitaciones no han sido de impedimento para conseguir los objetivos de dicha investigación.

CAPÍTULO II

2 MARCO TEÓRICO – CONCEPTUAL

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes nacionales

(Arizaga, 2019) realizó una investigación titulada “El plan de desarrollo de las personas y su relación con el desempeño laboral de la unidad de gestión de recursos humanos del organismo de evaluación y fiscalización ambiental,2018” para optar el Título profesional de Licenciada en Administración y Gerencia en la Universidad Ricardo Palma, tuvo como objetivo determinar el nivel de relación de la formación académica y complementación profesional con el desempeño laboral de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Organismo de evaluación y fiscalización ambiental – OEFA,2018, con una investigación de tipo aplicada, de diseño prospectivo de grupo único (conocido también como diseño correlacional) con una muestra de 21 servidores públicos y se usó como técnica las encuestas, la cual sus conclusiones fueron que existe una relación entre el desarrollo y capacitación laboral con el desempeño laboral y existe una relación más directa entre la dimensión Desarrollo y capacitación laboral y la variable Desempeño laboral.

(Cueva, 2018) realizó una investigación titulada “Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda bombos de Javier Prado,2018” para optar el grado académico de Maestría en Gestión de empresas turísticas y hoteleras en la Universidad San Martín de Porres, teniendo como objetivo principal el determinar la relación entre el estudio de la teoría motivacional de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de Bombos en la tienda de Javier Prado, 2018, con una investigación de tipo observacional, de diseño descriptivo el cuál respeta el fenómeno

tal y como se produce, considerando una muestra de 40 colaboradores para la presente investigación, se usó como técnica de recopilación de datos las encuestas, teniendo como conclusión que la teoría motivacional de McClelland tiene una relación bastante significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bambos Javier Prado, 2018, la cual el resultado arrojó niveles de significancia menores a 0.05, afirmando así que existe una nivel alto en correlación entre la teoría de McClelland y su desempeño laboral.

(Mendoza, 2016) realizó una investigación titulada “Motivación laboral y Clima organizacional de los asesores de servicio del Banco Continental territorio Lima Centro, 2016” para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Cesar Vallejo, teniendo como propósito el determinar la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional de los asesores de servicio del Banco Continental territorio Lima Centro, 2016, investigación de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental como enfoque cuantitativo, con una muestra de 85 asesores, usando como técnica una encuesta guiándose de un cuestionario, cuya conclusión fue que mediante el análisis estadístico de la prueba Rho Spearman y con la hipótesis entre las variables se logró una correlación moderada en un 0.0385, demostrando así que existe una inadecuada motivación laboral en el banco, por ello sus asesores se sienten inestables.

(Navarro & Urrea, 2021) realizó una investigación titulada “Desempeño y rendimiento laboral en el área de gestión administrativa en la superintendencia nacional de migraciones, Breña 2021” para obtener el título profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Cesar Vallejo, teniendo como objetivo el analizar la

relación entre el Desempeño y rendimiento laboral de los trabajadores del área de Gestión administrativa en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Breña 2021, con una investigación de tipo observacional, prospectiva y transversal, tiene como diseño no experimental ya que no habrá necesidad de manipular las variables y una muestra censal, dando que se trabajó con el 100% de la población, como conclusión se tiene que el objetivo principal era el analizar las 2 variables y con ello se determinó que sí existe una correlación positiva media entre el desempeño y rendimiento laboral en el área de Gestión Administrativa en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Breña 2021.

(Simbala, 2019) realizó una investigación titulada “Plan de motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área de emisión de seguros de la positiva vida” para optar el Título profesional de Administración y gerencia en la Universidad Ricardo Palma, tuvo como finalidad el determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el área de emisión de seguros en el año 2018, una investigación de tipo aplicada, de diseño no experimental con una muestra de 60 profesionales del rango de 21 a 35 años y se usó como técnica una encuesta y como instrumento el cuestionario, cuyas conclusiones fueron que los incentivos y las condiciones de trabajo influyen en el desempeño laboral de los profesionales en el área de emisión de seguros, por ello el buen manejo por parte de la dirección y una buena comunicación con los comerciales mejora el aumento de la cartera.

2.1.2 Antecedentes internacionales

(Atehortua & Ceferino, 2021) en su investigación titulada “La satisfacción laboral y su efecto en el desempeño en una empresa mediana del sector textil en Bogotá” para obtener el título de Magister en Administración de Empresas en la Universidad EAFIT-Colombia, tuvo objetivo determinar el grado de satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa en el área textil en Bogotá. Investigación de tipo cualitativa descriptiva. Se

empleó la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario. Se obtuvo como resultados, que el nivel de satisfacción de los trabajadores es del 76%. Se concluye que el nivel de satisfacción en la empresa textil es alto, debido a que los trabajadores tienen más de 14 años trabajado para dicha empresa y el otro porcentaje con los trabajadores que tienen poco tiempo en la empresa y tienen pensado cambiar de trabajo.

(Enríquez, 2014) realizó una investigación titulada “Motivación y Desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México” para optar el grado de maestría en Administración en la Universidad de Montemorelos – México, tuvo como objetivo principal el adaptar un instrumentos de evaluación del Desempeño laboral y Motivación para los empleados del Instituto de la Visión en México, con una investigación de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, con una muestra de 164 sujetos equivalente al 100% de la población y como instrumentos tuvo a los cuestionarios, cuya conclusión fue que se afirma que entre mayor sea el grado de Motivación, mejor será el Desempeño laboral de los empleados.

(Delgado & Antonio, 2010) realizó una investigación titulada “ La Motivación laboral y su incidencia en el Desempeño Organizacional” para optar el grado de Licenciada en Educación en la Universidad Central de Venezuela, teniendo como objetivo el analizar la incidencia de la Motivación laboral en el Desempeño organizacional que poseen los empleados de la Empresa de Bienes – Raíces “Multiviviendas C.A.” con una investigación de tipo descriptiva, correlacional, teniendo como muestra de 12 colaboradores y como instrumentos las encuestas, concluyendo así que este estudio es importante para el desarrollo del marco teórico de las variables Motivación y Desempeño laboral, cuentan con un bajo nivel de motivación, logrando así que se genere una dependencia de la variable desempeño.

(Gordón, 2018) realizó una investigación titulada “ La motivación laboral y su relación en el desempeño de los empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en la Ciudad de Ambato” para obtener el grado Académico de Magíster en Gestión del talento Humano, en la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador, teniendo como objetivo determinar de qué manera influye la motivación laboral en el desempeño de los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena “SAC”, con una investigación de tipo descriptiva y correlacional donde se logrará examinar la relación entre las variables, con una muestra de 81 colaboradores utilizando la técnica de encuestas, cuya conclusión fue que la motivación se da a partir de circunstancias o comportamiento que tienen objetivos claros y precisos, luego de analizar el desempeño de los trabajadores se llegó a la conclusión de que éste se incrementa a partir de incentivos para que el desempeño se dé de manera efectiva y con los resultados esperados.

(Torrealba Y. , 2015) realizó una investigación titulada “ La Motivación y su alcance en el Desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe Estado Yaracuy, para optar al título de Magister en Administración del trabajo y relaciones laborales, en la Universidad de Carabobo – Venezuela, teniendo como objetivo el analizar el alcance que tiene la Motivación en el Desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas, con una metodología de tipo descriptiva, con una muestra y población de 15 docentes y como instrumentos tienen a los cuestionarios, se puede concluir que el personal directivo, no está ejerciendo las funciones generales de manera efectiva, en cuanto a mantener motivado, satisfechos a su personal, con condiciones de trabajo mínimas para un mejor desarrollo de las actividades diarias.

(Veliz, 2020) realizó una investigación titulada “Factores Intrínsecos y extrínsecos de la Motivación y su relación en el nivel de Desempeño Laboral del personal de la gerencia de Salud COSSMIL de la ciudad de La Paz” para optar el Grado de Master Psicología Organizacional para el Desarrollo de Recursos Humanos, de la Universidad Mayor de San Andrés- Bolivia, teniendo como objetivos analizar qué factores intrínsecos o extrínsecos de la motivación tienen mayor relación en el nivel de desempeño laboral del personal de la Gerencia de Salud de COSSMIL de la ciudad de La Paz, una investigación de tipo descriptivo-correlacional, de diseño no experimental, con una muestra de 65 personas que trabajan en la Gerencia de Salud, teniendo como instrumento los cuestionarios, cuyas conclusiones fueron que los factores de la motivación intrínseca tienen poca relación con el nivel de desempeño alcanzado, sin embargo la motivación extrínseca corroboran una mayor relación con el nivel de desempeño laboral, es decir la motivación es percibida de manera positiva por el personal siendo la misma beneficiosa para el cumplimiento de las tareas.

2.2 Bases teórico- científicas

2.2.1 Definición de la motivación

La motivación no solo se centra en el esfuerzo, sino en realizar actividades que satisfacen al ser humano, con el fin de lograr en un futuro las metas propuestas, mediante sacrificios que se realizan a lo largo del tiempo, en distintas ocasiones la motivación varía por lo que se crea el pensamiento de flaquear, no obstante, solo se redirige la meta.

Según la Real Academia Española, define a la palabra “motivación”, como la causa o el porqué de realizar una actividad determinada, sin embargo, en otro

ámbito se define como la agrupación de distintos factores internos y externos dentro de una organización.

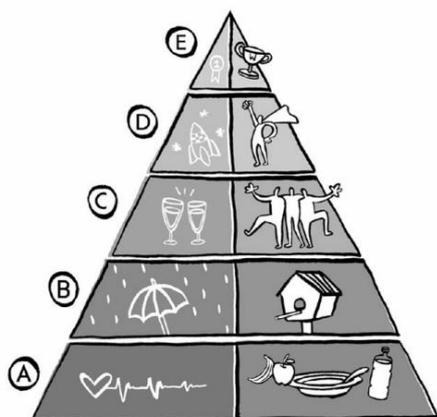
Es así como, se define a la motivación, un conjunto de factores intrínsecos o extrínsecos con potestad para generar o extinguir cambios en una conducta, con el fin de lograr una meta u objetivo determinado.

-Teoría de la Motivación según Maslow:

Maslow describió la jerarquía de las necesidades humanas como una pirámide, en la que cada necesidad se satisface en una secuencia desde la base hasta la cima de la pirámide. Según Maslow, el hecho de no completar alguno de los distintos niveles impediría avanzar al siguiente, y que ninguna posición es permanente y el movimiento ascendente o descendente es constante debido a las fuerzas o cambios del entorno, y que ninguna posición es permanente. En general, la jerarquía sigue un recorrido que debe completarse para alcanzar el placer, y la búsqueda de los componentes deseados servirá como fuente de motivación para el individuo.

Nuestro primer objetivo sería satisfacer las necesidades fisiológicas, que son las que surgen en respuesta a la supervivencia, y una vez logrado esto, dirigiríamos nuestra atención a la seguridad o a la huida de las demandas relacionadas con el miedo. A continuación, pasaríamos a la fase de integración, o sentimiento de pertenencia, que se derivaría de la socialización, el tacto y el amor. Pasaríamos a las necesidades de autoestima, donde nos centraríamos en ganar respeto, satisfacción o reputación. Por último, alcanzaríamos el nivel más alto de realización personal, que no sólo se refiere a alcanzar todo nuestro potencial, sino

también al impacto de nuestras acciones en nuestra sensación de bienestar y en el entorno que nos rodea (Turienzo, pág. 25 y 26).



- (A) NECESIDADES FISIOLÓGICAS O BÁSICAS**
Alimentación, mantenimiento de salud, respiración, descanso, sexo.
- (B) NECESIDAD DE SEGURIDAD**
Necesidad de sentirse seguro y protegido: vivienda, empleo.
- (C) NECESIDADES SOCIALES**
Desarrollo afectivo, asociación, aceptación, afecto, intimidad sexual.
- (D) NECESIDAD DE AUTOESTIMA**
Reconocimiento, confianza, respeto, éxito.
- (E) NECESIDAD DE AUTORREALIZACIÓN**
Desarrollo potencial.

- **Teoría de la Motivación según Herzberg:**

Frederick Herzberg publicó “Una vez más cómo: Cómo motivar a los trabajadores, Deusto, 1977”, a finales de la década de 1960, que ha seguido siendo uno de los libros más difundidos sobre la motivación hasta la fecha. La teoría de la motivación-higiene, a menudo conocida como la hipótesis de los dos factores, propone que las cualidades que contribuyen al descontento en los equipos son diametralmente opuestas a los elementos que promueven el contento. Herzberg piensa que cada individuo tiene un sistema dual de necesidades: la necesidad de evitar el sufrimiento o los acontecimientos difíciles, y el deseo de avanzar en el desarrollo emocional e intelectual. Como son fundamentalmente distintas, cada tipo de demanda en el mundo del trabajo requiere el uso de una forma diferente de incentivo. En consecuencia, podemos distinguir entre dos tipos de elementos que influyen en la motivación en el trabajo. Para comprender mejor la conducta de las personas en el trabajo, desarrolló la idea de los dos factores, que propone la presencia de dos elementos que impulsan su comportamiento (Turienzo, pág. 63).

- **Teoría de la Motivación según McGregor:**

Teoría X: Enfoque de gestión riguroso, rígido y autoritario que considera a las personas como meros recursos o medios de producción y se limita a obligarlas a trabajar dentro de unos planes y normas particulares previamente planificados y ordenados está representado por el método de gestión de la Teoría X. Se cree que las personas están motivadas principalmente por el dinero, y que los empleados no están dispuestos a cooperar y muestran malos hábitos de trabajo bajo este estilo de liderazgo. Los superiores dicen a los subordinados lo que se espera de ellos, les instruyen en el desempeño de sus funciones, insisten en el cumplimiento de ciertas normas y se aseguran de que todos sepan quién manda. La Teoría X sostiene que las personas son perezosas e indolentes, que evitan el trabajo para sentirse más cómodas, que necesitan ser gestionadas y dirigidas, y que son ingenuas y carecen de iniciativa, entre otras cosas. La Teoría Y plantea que ésta se basa en las premisas y concepciones existentes, y no hace ninguna suposición sobre el carácter del empleado. En consecuencia, el Protocolo de Gestión generado por la Teoría Y es muy comunicativo, dinámico y cooperativo. La gestión se define como el acto de generar posibilidades, liberar potenciales, eliminar barreras, estimular el progreso intelectual y ofrecer orientación sobre los objetivos (Turienzo, pág. 41).

2.2.2 Dimensiones de la motivación

Las dimensiones de la motivación son:

2.2.2.1. Dimensión 1: La motivación extrínseca

La motivación extrínseca se basa en factores externos propio de la organización donde se estudia o labora y que sirve como incentivo para incrementar su rendimiento, entre ellas se considera al dinero, al

reconocimiento en la organización, la valoración del trabajo, oportunidades laborales, etc.

En resumen, la motivación es influenciado por las consecuencias en “otros” sobre nuestras conductas.

- Motivación extrínseca en el aprendizaje: Por lo que general es implementada dentro de las aulas, los docentes se basan en retribuir el esfuerzo mediante premios a los alumnos, este tipo de motivación afecta el desempeño de los educandos debido a que el esfuerzo que ellos realizan únicamente lo hacen con la finalidad de recibir incentivos mas no por aprender, por lo que su rendimiento está determinado por el interés compensatorio que ellos tengan.
- Motivación extrínseca en el trabajo, este tipo de motivación es el que mayormente prevalece en los centros de trabajo, se vincula con todos los beneficios que el colaborador puede o no conseguir, entre ellos se considera lo incentivos económicos, las oportunidades de ascenso laboral, la valorización dentro de la organización, el reconocimiento de los éxitos y logros, etc.

Indicadores:

- Necesidades de estima

Estas necesidades guardan relación con la forma en la autoestima y autovaloración de cada individuo, dentro de todo ello está la confianza en uno mismo, reconocimiento social, la búsqueda de aprobación, la reputación, prestigio, estatus y orgullo individual (Dolores et al., 2021).

- Necesidades de autorrealización

Estas necesidades son consideradas como las más importantes de la jerarquía, estas buscan que las personas empleen su potencial y se desarrollen de manera continua durante toda su existencia. Se expresa como el impulso que siente cada persona de querer superarse y llegar a su punto máximo a través del uso de sus talentos, independencia, control de sí mismo, competencia, y autonomía (Dolores et al., 2021).

2.2.2.2 Dimensión 2: La motivación intrínseca

La motivación intrínseca se basa en las recompensas que las persona puede conseguir internamente, por ejemplo, la satisfacción personal que la persona experimenta por realizar dicha actividad o función de una forma adecuada, la consideración que logra generar en los demás basado en su habilidades y cualidades, el aumento de autoestima, en otras palabras, la motivación intrínseca es provocada por las consecuencias internas de nuestra propia conducta.

Para clarificar estas diferencias, voy a utilizar los mismos ejemplos de la Motivación extrínseca, aplicándolos ahora a la Motivación intrínseca:

- **Motivación intrínseca en el aprendizaje:** Enmarcado en el proceso de aprendizaje dentro de las aulas, la motivación intrínseca no es utilizado comúnmente, por lo que este factor es determinado básicamente por el interés innato que el niño tenga de aprender, sin estar sujeto a una recompensa material que lo motive.
- **Motivación intrínseca en el trabajo:** En el entorno laboral, se presencia cuando el profesional realiza sus funciones por vocación, porque le gusta y se siente bien haciéndolas, por lo que, el

colaborador se motiva diariamente a conseguir mejoras, con la finalidad de aprender y crecer.

Indicadores:

- Necesidades fisiológicas:

Estas abarcan la necesidad de sed, alimento, respiración, descanso, refugio y necesidades corporales, las personas buscan centrar toda su energía en la satisfacción de todas ellas al no tenerlas (Vilca, 2022).

- Necesidades de seguridad:

Estas necesidades son consideradas como parte del segundo nivel en la jerarquía, puesto que aparecen cuando las necesidades fisiológicas han sido resueltas. Asimismo, es la búsqueda de refugio y protección frente a una amenaza o peligro real y físico o imaginario y abstracto llegando a obtener un mundo previsible y ordenado (Dolores et al., 2021).

- Necesidades de pertenencia

Los seres humanos como tal, siempre están en la búsqueda de la aceptación, el amor, lo que conlleva a que quiera ser parte de un grupo social (Vilca, 2022). Las consecuencias de no cumplir con estas necesidades son que el individuo muestra antagonismo, hostilidad, resistencia frente a los demás convirtiéndolo en una persona individualista (Dolores et al., 2021).

2.2.3. Comparación entre la motivación extrínseca y la motivación intrínseca

Lo idóneo al momento de realizar una actividad o una determinada función es que el individuo lo realice con la finalidad de crecer, estimulado por la motivación de aprender, o experimentar nuevos conocimientos independientemente del fin que se persiga.

Asimismo, se determina que la motivación extrínseca y la intrínseca son análogas, puesto que ambas utilizan mecanismos distintos para motivar a la

persona, pese a ello se puede complementar, es decir si ambas se emplean de la manera adecuada, influye al cumplimiento de los objetivos de la forma más productiva posible.

La motivación intrínseca se basa en nosotros mismos, en las acciones que empleamos respecto a un determinado propósito, aquellos que nos motiva e incentiva a ser felices, por lo cual influye en nuestra validación como persona y el concepto de auto eficacia que tenemos, por lo que, sirve como demostración a que somos capaces de lograr todo lo que nos proponemos, retornos para conseguir aquello que queremos, sorprendernos, estar orgullosos de nosotros mismos como seres.

Sin embargo, con todo lo expuesto, no se quiere decir que la motivación extrínseca no debe ser empleada, pero si poco utilizada, las personas no deben basar sus acciones en los beneficios que pueda obtener. Pero tampoco se debe considerar como mala debido a que nos permite crecer y lograr las metas trazadas de forma positiva.

Es así como se considera que ambos tipos de motivación son complementarias y funcionales, enfocadas de distintas perspectivas pero que buscan la misma finalidad, motivar a la persona en la realización de sus actividades.

2.2.4. Desempeño laboral

Desempeño laboral

El Desempeño laboral hace referencia a los resultados obtenidos en una determinada actividad o el desenvolvimiento en el desarrollo de esta, los cuales

puedes ser medidos tomando instrumentos de medición de desempeño o por efectos del control que se utilice en la Empresa.

El desempeño se considera como la manera adecuada de como el colaborador realiza sus funciones dentro de la organización, siendo un factor importante y determinante dentro de la entidad, por lo que se define al desempeño como la combinación del comportamiento y los resultados obtenidos, siendo así que el desempeño es el encargado de definir al rendimiento laboral, capacidad de una persona en producir, realizar, elaborar y culminar, una determinada actividad en un rango de tiempo menor, empleando menores esfuerzos y mejorando la calidad, dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento (Chiavenato, 2009).

Asimismo, el desempeño laboral es la apreciación, más objetiva en función de estándares e indicadores, respecto de cuál es el nivel de ajuste entre el esfuerzo del trabajador, los logros alcanzados y la calidad de su trabajo en un contexto organizacional y de industria. La forma de cómo trabajamos puede ser analizada desde distintos puntos de vista con el fin de comprender esta dinámica y poder reorientar las acciones que permitan aumentar el desempeño (Goldman, 2014).

Es de suma importancia tener establecidas las metas, debido a que permite modificar las conductas del empleado y por consiguiente un incremento en su rendimiento, asimismo se considera que mientras las metas sean más difíciles o complicadas de cumplir el desempeño global incrementará, se considera que, si el trabajador se desenvuelvan de una forma adecuada y coherente a los objetivos de la empresa, los resultados que se obtengan serán satisfactorios (Robbins, Comportamiento Organizacional, 2004).

Por lo general, la mayoría de las entidades solo evalúa la forma de cómo se realiza las actividades que incluye un puesto de trabajo, por lo que, se sugiere que se estudien otros aspectos que influyan en el desempeño laboral, con la finalidad de obtener más información (Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional, 2009).

También, se considera al desempeño laboral la forma en la que los miembros de la organización realizan sus funciones eficazmente con la finalidad de lograr metas en común, mediante el pre-establecimiento de reglas, es decir, se establece la relación del trabajo adecuado y eficiente con el logro de la organización (Stoner, 1994).

2.2.5 Factores que intervienen en el desempeño laboral

Para lograr aumentar la competitividad en la organización, se deben realizar acciones constantes con el fin de convertir al recurso humano en profesionales con buen desempeño. Según el artículo mejorando el desempeño laboral de los trabajadores.

- a) **La motivación:** La motivación es la manera de incitar un comportamiento, imbuirle energía, mantenerlo y saber dirigirlo. Está íntimamente relacionado con el comportamiento y depende de ello el desempeño de los trabajadores, la cual involucra objetivos y metas a lograr. La clave para poder comprender el proceso clave para una buena motivación reside en la relación que hay entre las necesidades e incentivos. (Chiavenato, Comportamiento Organizacional, 2009, pág. 236 y 237)

- b) **Ambiente de trabajo:** Es muy importante sentirse cómodo en el lugar de trabajo ya que esto nos da mayores posibilidades de desempeñar nuestra labor correctamente. Es un conjunto de factores físicos y climáticos que están presentes y participan en el trabajo del individuo. (Grott, 2003)
- c) **Establecimientos de objetivos:** Establecer objetivos dentro de la organización permite motivar a los colaboradores, asimismo permite delimitar el tiempo de realización, tras el cual el trabajador cuando lo culmine se sentirá satisfecho de haber cumplido estos objetivos y retos.
- d) **Reconocimientos del trabajo:**
Reconocer el trabajo realizado dentro de la organización es una de las técnicas más importantes y utilizadas, con el fin de evitar que los trabajadores piensen que su trabajo está siendo desmerecido o poco valorizado, situación que puede generar la desmotivación en los trabajadores por el poco reconocimiento obtenido, es así como, valorar y reconocer las funciones realizadas por un colaborador contribuye a lograr su satisfacción laboral. (Robbins & Coulter, Desempeño Laboral, 2013)
- e) **La participación del empleado:** La participación de los empleados en el control y planificación de sus actividades permite aumentar la confianza y la valoración dentro de la organización, asimismo se obtiene mejoras debido a que, al ser partícipe de la planificación de sus actividades lograran detectar anomalías en el proceso, por lo tanto, se podrá realizar modificaciones que sean eficaces.

- f) **La formación y desarrollo profesional:** Los colaboradores se sienten motivados a causa de su crecimiento personal y profesional, lo que permite mejorar su rendimiento, asimismo, permite prevenir enfermedades psicosociales a causa del estrés del trabajo.

2.2.6 Dimensiones del desempeño laboral

El desempeño laboral presenta las siguientes dimensiones:

✓ **Eficacia**

La capacidad de una organización para cumplir sus objetivos, teniendo en cuenta elementos como la eficiencia y las condiciones del entorno (Fernández-Rios & Sánchez, 1997)

Indicadores:

- **Capacidad:**

Se define como la habilidad para reconocer un problema y buscar soluciones lógicas, supervisarlas y evaluarlas para poder desaparecer la dificultad. Asimismo, dentro de esta se encuentra la habilidad flexible, cognitiva y adaptativa teniendo en cuenta la observación del alrededor. Todo ello conduce al ser humano a ser auto eficiente y empoderado (UNICEF, 2022)

- **Cumplimiento:**

El cumplimiento está relacionado con la finalización de una tarea de manera satisfactoria en un cierto periodo de tiempo, se mide a través de las razones que un nivel de consecución de trabajos (Asociación Española para la Calidad, 2010).

- **Logro:**

El logro es todo lo relacionado con los resultados obtenidos, los cuales están dados de manera puntual, positiva y concreta generando beneficio y éxito para la empresa donde la persona llegue a desempeñar su labor (Inaem, 2013).

✓ **Capacitaciones**

Los individuos aprenden información, desarrollan habilidades y adquieren competencias de acuerdo con los objetivos fijados mediante la participación en un proceso educativo a corto plazo que se aplica de forma sistemática y planificada (Chiavenato, I Administración Proceso Administrativo 3era.Edición, 2001).

Indicadores:

- **Conocimientos:**

Son un grupo de sensaciones, experiencias y reflexiones las cuales conducen a la obtención del aprendizaje y razonamiento. Mediante este conjunto, las personas son capaces de identificar su lugar donde se desenvuelven teniendo en cuenta una serie de interpretaciones sobre todo lo que experimentan y sienten (Martínez, 2022).

- **Habilidades:**

Las habilidades son capacidades que tiene el ser humano para desarrollar competentemente actividades de manera fácil y precisa. Todas ellas se pueden aprender en un periodo corto de tiempo para el cumplimiento de un objetivo a través del desempeño físico y motor (Grau y Agut, 2017).

- **Aprendizaje:**

El aprendizaje es considerado como la asimilación de nuevos conocimientos y habilidades para poder aplicar y explicar lo aprendido en las diferentes áreas de trabajo (González, 2017).

✓ **Trabajo en equipo**

Se define como un equipo de trabajo al conjunto de personas que realizan una determinada actividad o función con la finalidad de lograr un objetivo en común, mediante la sinergia de toda la organización, donde interfiere la responsabilidad individual y colectiva, como sus destrezas complementarias, asimismo, los esfuerzo que se realizan entre los distintos miembros traen consigo un incremento en el desempeño, por lo que se considera importante las contribuciones individuales, es así como los equipos se pueden asociar, distribuirse, volver a centrarse en algo y desintegrarse rápidamente (Robbins & Coulter, Desempeño Laboral, 2013).

Indicadores:

- **Participación:**

La participación es el inicio de caminos que tienen como fin lograr relaciones entre los trabajadores, esto ayuda además al funcionamiento de la economía, política y social de en el mundo de la industria junto con el arbitraje de las organizaciones de los empleados, la participación real en los mecanismos de producción (Rodríguez, 2018).

- **Empatía:**

La empatía es saber percibir los pensamientos, sentimientos, emociones, necesidades y problemas, de manera de la persona pueda entender el origen de sus reacciones. Esta ayuda al fortalecimiento de los vínculos entre la sociedad, familiares y amigos (Rivero, 2019).

- Creatividad:

La creatividad es la capacidad del ser humano para solucionar problemas teniendo en cuenta su realidad. Asimismo, se define como el conjunto de competitividades relacionadas con la personalidad de cada uno lo que permite que mediante la obtención de una previa información y procesos cognitivos se llegue a obtener la solución de problemas de manera eficiente y original (UNAM, 2018).

- ✓ **Calidad en el trabajo**

Basado en los constantes cambios que se realizan actualmente, la exigencia es mayor, por lo que el desempeño y la calidad de servicio que se presta debe ser el más óptimo, los colaboradores que conforma la organización tienen asignadas responsabilidades específicas con un propósito determinado, se recomienda que las funciones realizadas por cada integrante de la empresa deben ir relacionadas según los objetivos y metas planteadas.

Para alcanzar un determinado propósito o meta, el ser humano no actúa de forma aislada, sino que interactúa con otros en su entorno laboral, lo que hace necesario que se adapte a su entorno de trabajo. Las empresas pueden influir en el rendimiento diario de sus empleados, así como en la calidad y el sistema de vida de un individuo, adoptando valores y prácticas que les permitan satisfacer sus demandas sociales, psicológicas, laborales y económicas (Robbins & Coulter, Desempeño Laboral, 2013)

Indicadores:

- Mejoras:

Las mejoras se dan en una empresa para optimizar su productividad en pequeña escala de manera continua, teniendo en cuenta además la calidad de producto, servicios y procesos en un periodo largo de tiempo (IONOS, 2021).

- **Erróneas:**

Las erróneas pueden ser clasificadas en 2 tipos, personal y sistemático. Lo primero está basado en los errores que se comenten de manera individual, esto implica el olvido de tareas, debilidad moral y falta de atención, y el último está centrado en la variabilidad humana; asimismo para evitarlos siempre es necesario una retroalimentación y análisis de todos ellos (Salas et al., 2018).

- **Exigencias:**

Las exigencias son todas aquellas competencias o habilidades que son necesarias para mantener u obtener un empleo, las más importantes son la comunicación asertiva, conciencia sobre el sector de negocio, el autocontrol, la motivación y confianza en uno mismo y la autoafirmación (Rentería y Sigmar, 2017).

2.3 Definición de términos básicos

- ✓ **Apoyo organizacional:**

Es la medida en que los trabajadores piensan que sus contribuciones son valoradas y que la empresa se preocupa por su bienestar.

- ✓ **Capital Humano:**

Es el crecimiento de la capacidad de producción de trabajo que se logra mediante el aumento de la capacidad de los empleados para realizar su trabajo. Los conocimientos, habilidades, destrezas y talentos de una persona son un conjunto de rasgos que le permiten destacar en diversas tareas.

- ✓ **Conductas laborales:**

Tiene un impacto en nuestra conducta en el día a día dentro de las empresas.

✓ **Desempeño laboral:**

Para demostrar su idoneidad para el puesto de trabajo, son factores decisivos el rendimiento laboral del empleado y el desempeño demostrado por él en el desempeño de las principales responsabilidades y tareas que requiere su puesto en el entorno laboral concreto.

✓ **Dificultades interpersonales:**

Las razones por la que las personas puede tener limitaciones en sus habilidades sociales pueden atribuirse a diversas situaciones.

✓ **Estrés laboral:**

El estrés laboral es un tipo de estrés habitual en las sociedades industrializadas en las que el aumento de la presión en el lugar de trabajo puede provocar una saturación física o mental en el trabajador, lo que provoca diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de las personas de su entorno más cercano.

✓ **Fuentes intrínsecas de insatisfacción:**

Está relacionado con las circunstancias exteriores que causan una satisfacción.

✓ **Productividad:**

Capacidad de la naturaleza o la industria para producir.

✓ **Recursos Humanos:**

Los recursos humanos de una organización son las personas que emplea (con o sin ánimo de lucro, y de cualquier forma de asociación) para planificar y llevar a cabo adecuadamente las actividades, tareas y responsabilidades que debe realizar y que han sido delegadas en estos individuos por otros.

✓ **Sobrecarga laboral:**

Cuando una persona se ve obligada a efectuar una serie de actividades o resolver más problemas de los que está acostumbrada.

CAPITULO III

3 HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis y/o supuestos básicos

3.1.1 Hipótesis Principal

La motivación laboral se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021.

3.1.2 Hipótesis Específicas

1. Los factores intrínsecos de la motivación laboral se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021.

2. Los factores extrínsecos de la motivación laboral se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021.

3.2 Identificación de variables y unidades de análisis

Variable Independiente (X)

X: Motivación Laboral

Definición

(Maslow, 1992, pág. 22) define la motivación como “un aspecto intrínseco del ser, el cual está basado en el interés del individuo, quien solo se motiva cuando recibe un

beneficio. Así mismo menciona que las acciones del bien común están basadas en el propio interés de la persona”

(Herzberg, 1962) postula que todos los individuos que trabajan en organizaciones tienen dos conjuntos de necesidades básicas: necesidades motivadoras y necesidad higiénicas. A estas necesidades se les ha llamado también satisfactoras e insatisfactoras, saciables o insaciables, o también factores intrínsecos y extrínsecos.

(Santrock, 2002, pág. 432) señala que la motivación es “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido”

(Toro, 1998, pág. 18) define la motivación laboral como la “motivación dentro del ámbito laboral definida actualmente como el proceso que activa orienta dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia los objetivos esperados”

Dimensiones:

X1: Factores intrínsecos

Es tener la suficiente confianza para asumir el liderazgo en la empresa, ya que esta misma brinda la confianza necesaria para que puedan tomar decisiones en su puesto de trabajo, así logran incentivos por realizar bien sus tareas laborales, brinda la oportunidad de realizar trabajos desafiantes en la empresa, para así poder ir creciendo en el ámbito profesional, midiendo la capacidad de los trabajadores.

Indicadores:

- Necesidades de estima
- Necesidades de autorrealización

X2: Factores extrínsecos

La empresa brinda sueldos y beneficios de acuerdo con la producción que realizan, la relación interpersonal entre los compañeros de trabajo es la adecuada para que puedan

desenvolverse bien en su jornada laboral, respetando así los días de descansos que son solicitados por los trabajadores, la empresa brinda un sueldo atractivo acorde a la competencia.

Indicadores:

- Necesidades fisiológicas:
- Necesidades de seguridad:
- Necesidades de pertenencia

Variable Dependiente (Y)

Y: Desempeño Laboral

Definición

(Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2000) define el desempeño laboral como “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes al logro de los objetivos de la organización. En efecto, un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización” (p.222).

(García, 2002, pág. 34) sostiene que el desempeño laboral es “el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas. Es una piedra angular para el desarrollo de la productividad y debe contribuir al logro de los objetivos organizacionales”.

(Palaci, 2005, pág. 155) plantea que el Desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo. Estas conductas de un mismo o varios individuos se tornan en diferentes momentos a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.

(Robbins, Comportamiento Organizacional, 2004) determina que el Desempeño Laboral como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora del desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles.

(Stoner, Administración de Empresas Públicas, 1996) afirma que el desempeño laboral “es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. (p.433).

Dimensiones:

Y1: Eficacia

Es tener la capacidad para resolver problemas que se presenten en el trabajo, cumpliendo con las actividades que le asignen en su centro de trabajo, y cumpliendo con las metas que se le programen en un cierto periodo, logrando así desarrollar el trabajo con calidad.

Indicadores:

- Capacidad:
- Cumplimiento:
- Logro:

Y2: Capacitaciones

Se brindan capacitaciones en la empresa para así enriquecer los conocimientos para un mejor desempeño laboral, brindando en las charlas un alto nivel de conocimientos para un mejor desenvolvimiento en su puesto de trabajo, con estas capacitaciones se permite potencializar las habilidades y desarrollar convenientemente lo aprendido.

Indicadores:

- Conocimientos:
- Habilidades:
- Aprendizaje:

Y3: Trabajo en equipo

Con ello existe una buena relación entre los compañeros, adaptándose rápidamente a los nuevos compañeros, ayudándose entre ellos, promoviendo así las ideas creativas o innovadoras para un mejor desarrollo en el ámbito laboral.

Indicadores:

- Participación:
- Empatía:
- Creatividad:

Y4: Calidad en el trabajo

Se reconoce el desempeño de los colaboradores cuando se ve el progreso en cuanto a la calidad de trabajo, así el rendimiento laboral irá en crecimiento, evitando así tener errores en las tareas que se realizan, ya que ello puede perjudicar el desempeño laboral.

Indicadores:

- Mejoras:
- Erróneas:
- Exigencias:

3.3 Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1 Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Independiente	X1: Factores intrínsecos	Necesidades de estima Necesidades de autorrealización
<p><u>Motivación Laboral</u></p> <p>Definición Conceptual “La motivación dentro del ámbito laboral definida actualmente como el proceso que activa orienta dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia los objetivos esperados” (Toro, 1998, pág. 18)</p>	X2: Factores extrínsecos	Necesidades fisiológicas Necesidades de seguridad Necesidades de pertenencia
Variable Dependiente	Y1: Eficacia	Capacidad Cumplimiento Logro
<p><u>Desempeño Laboral</u></p> <p>Definición Conceptual “El rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas. Es una piedra angular para el desarrollo de la productividad y debe contribuir al logro de los objetivos organizacionales” (García, 2002, pág. 34).</p>	Y2: Capacitaciones	Conocimientos Habilidades Aprendizaje
	Y3: Trabajo en Equipo	Participación Empatía Creatividad
	Y4: Calidad en el trabajo	Mejoras Erróneas Exigencias

Fuente: Datos de la propia investigación

3.4 Matriz lógica de consistencia

TITULO: Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa - UNACEM S.A.A.

Tabla 2 Matriz Lógica de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Problema General	Objetivo Principal	Hipótesis Principal	Variable Independiente	X1: Factores intrínsecos X2: Factores extrínsecos	Necesidades de estima Necesidades de autorrealización Necesidades fisiológicas Necesidades de seguridad Necesidades de pertenencia
Determinar la relación de la motivación laboral con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021.	Determinar la relación de la motivación laboral con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021.	La motivación laboral se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021.	Motivación Laboral Definición Conceptual “la motivación dentro del ámbito laboral definida actualmente como el proceso que activa orienta dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia los objetivos esperados “(Toro, 1998 p.18).		
Problema Secundarios	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable Dependiente	Y1: Eficacia Y2: Capacitaciones Y3: Trabajo en Equipo Y4: Calidad en el Trabajo	Capacidad Cumplimiento Logro Conocimientos Habilidades Aprendizaje Participación Empatía Creatividad Mejoras Erróneas Exigencias
1. ¿Cómo los factores intrínsecos de la Motivación se relacionan con el Desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una Empresa Cementera, VMT año 2021?	1.Establecer la relación de los Factores intrínsecos de la Motivación laboral y el Desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una Empresa Cementera, VMT año 2021.	1.Las necesidades de estima de la motivación laboral se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021.	Desempeño Laboral Definición Conceptual “El rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas. Es una piedra angular para el desarrollo de la productividad y debe contribuir al logro de los objetivos organizacionales”. (García, 2002, p.34).		
2. ¿Cómo los factores extrínsecos de la Motivación se relacionan con el Desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una Empresa Cementera, VMT año 2021?	2.Establecer la relación de los factores extrínsecos de la Motivación laboral y el Desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una Empresa Cementera, VMT año 2021.	2.Los factores extrínsecos de la motivación laboral se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021.			

Fuente: Datos de la propia investigación

CAPÍTULO IV

4 MÉTODO

4.1 Tipo y método de investigación

4.1.1 Tipo de investigación

Esta investigación por su propósito es de tipo aplicada, debido a que, tiene como objetivo la solución de un determinado problema o enfoque, centrándose en la investigación y consolidación del conocimiento para su aplicación y así enriquecer el desarrollo cultural y científico (Hernández et al., 2014).

Asimismo, presenta un enfoque cuantitativo pues se utilizará la recopilación de datos para validar una hipótesis basada en estadísticas para así llegar a ciertas conclusiones (Hernández et al., 2014).

Por otro lado, según el nivel de esta investigación, es descriptiva correlacional:

Es descriptiva porque se detallada de cada una de las variables de estudio con la característica principal de dar a conocer la realidad del problema. Además, las investigaciones de tipo descriptivo, miden de forma independiente las variables y aun cuando no se formulen hipótesis, tales variables aparecen enunciadas en los objetivos de investigación” (Arias, 2012, pág. 25).

Y, es correlacional porque busca determinar la relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados. Cuando se trata de una muestra de sujetos, el investigador observa la presencia de las variables que desea relacionar y luego las relaciones por medio de la técnica estadística de análisis de correlación (Hernández et al., 2014).

4.1.2 Método de investigación

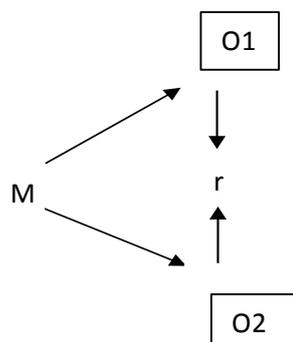
La presente investigación obedece al método hipotético deductivo, debido a que, este método implica formular hipótesis para comprobarlas o refutarlas. Este proceso es una parte importante de la metodología científica, su aplicación está asociada a diversas actividades metodológicas: comparación de hechos, modificación de conceptos existentes, formación de nuevos, comparación de hipótesis con otros supuestos teóricos (Hernández et al., 2014).

El enfoque que se aplicará en la investigación es cuantitativo, porque la investigación se basa en datos numéricos para investigar, analizar y comprobar información y datos. El método cuantitativo se usará por medio de encuestas a los trabajadores donde se medirá la Motivación laboral y su influencia en el Desempeño laboral de una empresa Cementera, VMT año 2021.

4.2 Diseño específico de investigación

Diseño no experimental de corte transversal, porque los datos obtenidos han sido descritos e interpretados sin manipular en forma deliberada las variables en estudio, y de corte transversal porque fueron recolectados en un determinado periodo de tiempo.

Se trata de estudios en los que se hace variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 152)



Dónde:

M= Muestra de una Cementera, VMT año 2021

O1= Variable 1: Motivación Laboral

O2= Variable 2: Desempeño Laboral

r= Relación entre las Variables

4.3 Población, Muestra o Participantes

4.3.1 Población

La población de estudio está constituida por todos los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021, la cual está constituida por 112 trabajadores.

4.3.2 Muestra

En la presente investigación se empleó un “muestreo probabilístico”, según (Galmés, 2012, pág. 16), señalan que la muestra probabilística es:

Se caracterizan porque la elección de los elementos muestrales depende de la probabilidad, de causas relacionadas con las características consideradas por el investigador. La elección entre una muestra probabilística y una no probabilística se deberá basar en los objetivos de la investigación, el diseño (de acuerdo a las variables y/o categorías de la investigación) y el alcance de los aportes a ofrecer.

Para el tamaño de muestra probabilística se usará el tamaño de muestra finita:

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

Dónde:

N= Tamaño de la población= 112 trabajadores

P= Probabilidad de éxito (si no se conoce se asume igual a 0.50) = 0.50

Z= Parámetro de la distribución normal con Nivel de confianza del 95%=1.96 (De tablas de distribución normal)

e= Error del muestreo= 0.075

Reemplazando en la fórmula tenemos:

$$n = \frac{112 \times 0.50 \times (1-0.50) \times 1.96^2}{(112-1) \times 0.075^2 + 1.96^2 \times 0.50 \times (1-0.50)} = 68$$

n= 68

Con lo cual la muestra de estudio quedó conformada por 68 trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VTM año 2021.

4.4 Instrumentos de recogida de datos

La técnica utilizada en la investigación será la encuesta la que se aplicará a los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021, la cual consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con el fin de recabar información de

los trabajadores que ayudará a conocer la situación actual y medidas a tomar en lo relacionado a la motivación laboral y el nivel de desempeño laboral.

Los instrumentos utilizados serán los cuestionarios para los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021, formando así un conjunto de preguntas que deberán estar bien redactadas y organizadas, con el fin de que las respuestas nos puedan dar toda la información necesaria y precisa para que se presente en la investigación.

El cuestionario referente a la variable 1: Motivación Laboral, cuenta con 2 dimensiones, la primera es factores intrínsecos, con 12 ítems, y la segunda es factores extrínsecos con 17 ítems. Sumando un total de 29 ítems, con cinco opciones de respuesta tipo Likert, siendo (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

Por otro lado, el cuestionario referente a la variable 2: Desempeño Laboral, está estructurado en 4 dimensiones, siendo la primera, eficacia con 6 ítems, la segunda es capacitaciones con 6 ítems, la tercera dimensión es trabajo en equipo con 6 ítems, finalmente, la cuarta dimensión es calidad en el trabajo con 6 ítems. Haciendo un total de 24 ítems, los cuales tienen cinco opciones de respuesta tipo Likert, siendo (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

Fiabilidad

Escala 1 Motivación laboral

Tabla 3 Estadística de Fiabilidad del Instrumento Motivación Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	30

Fuente: Datos de la propia investigación

De acuerdo con la Tabla N°3 sobre la estadística de fiabilidad del instrumento que mide la Motivación Laboral, podemos observar que en su versión de 30 ítems el Alfa de Cronbach es de 0.920, lo cual indica que presenta alta fiabilidad

Fiabilidad

Escala 2 Desempeño laboral

Tabla 4 Estadística de Fiabilidad del Instrumento Desempeño Laboral
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	24

Fuente: Datos de la propia investigación

De acuerdo a la Tabla N°4 sobre la estadística de fiabilidad del instrumento que mide el Desempeño Laboral, podemos observar que en su versión de 24 ítems el Alfa de Cronbach es de 0.904, lo cual indica que presenta alta fiabilidad

4.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Las técnicas de procesamiento y análisis de datos se realizaron con técnicas estadísticas, tablas de distribución, y gráficos.

4.6 Procedimiento de ejecución del estudio

En la presente investigación, para evaluar la investigación laboral y el desempeño laboral en una empresa Cementera, se realizará un análisis de correlación sobre la incidencia de la Motivación Laboral y el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021.

CAPÍTULO V

5 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Datos cuantitativos

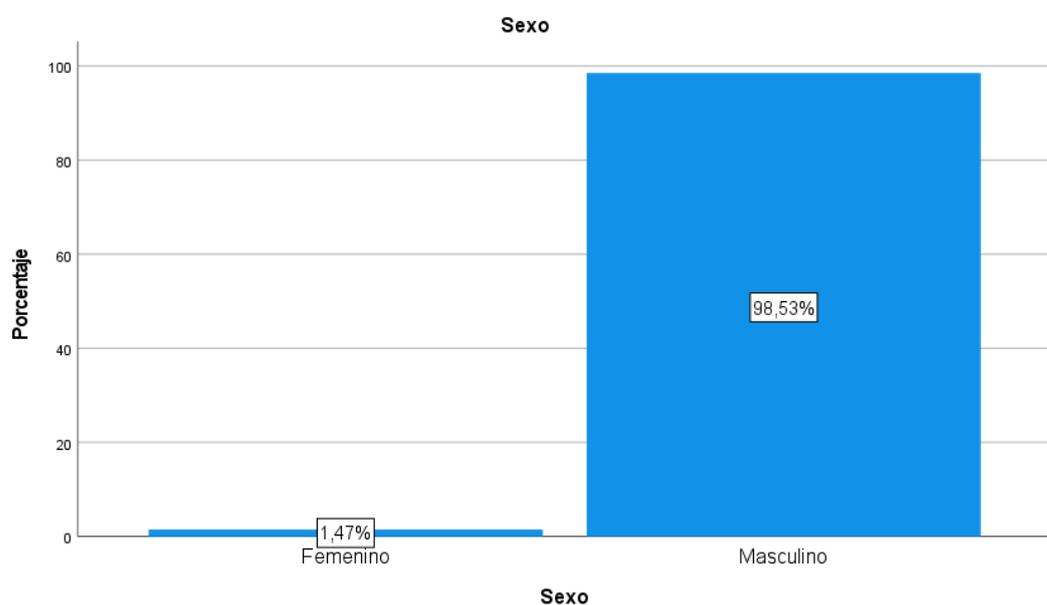
Tabla 5 Sexo de los participantes

Sexo		
	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	1	1,5%
Masculino	67	98,5%

Fuente: Datos de la propia investigación.

Descripción: De la tabla N° 5 y gráfico N°1, podemos observar que el 1.5% de los trabajadores son de sexo Femenino y el 98.5% son de sexo Masculino, en el área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021.

Gráfico SEQ Gráfico * ARABIC 1 Sexo de los participantes



Fuente:
Datos de la propia investigación

Tabla 6
Edad

de los participantes

Edad		
	Frecuencia	Porcentaje
18 a 32	9	13,2%

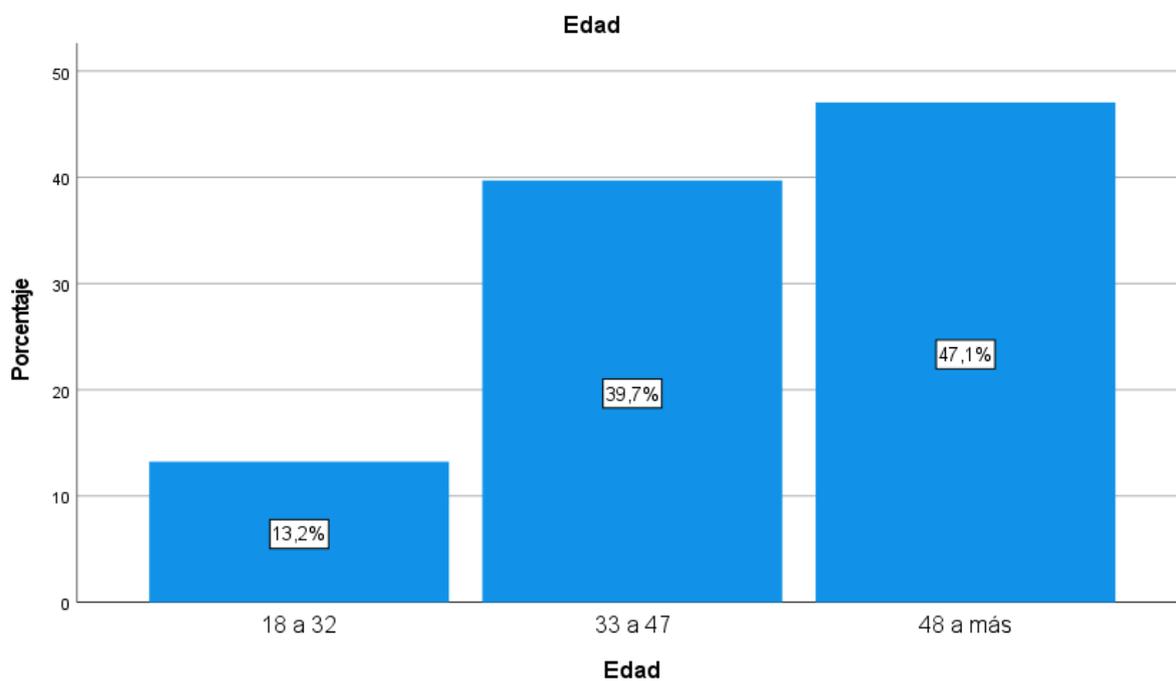
33 a 47	27	39,7%
48 a más	32	47,1%

Fuente: Datos de la propia investigación.

Descripción: De la tabla N° 6 y gráfico N° 2, podemos observar que el 13.2% de los trabajadores son de 18 a 32 años de edad, el 39.7% son de 33 a 47 años de edad, y el 47.1% son de 48 años a más, en el área de producción de una empresa Cementera, VMT

Gráfico SEQ Gráfico * ARABIC 2 Edad de los participantes

año 2021.



Fuente: Datos de la propia investigación

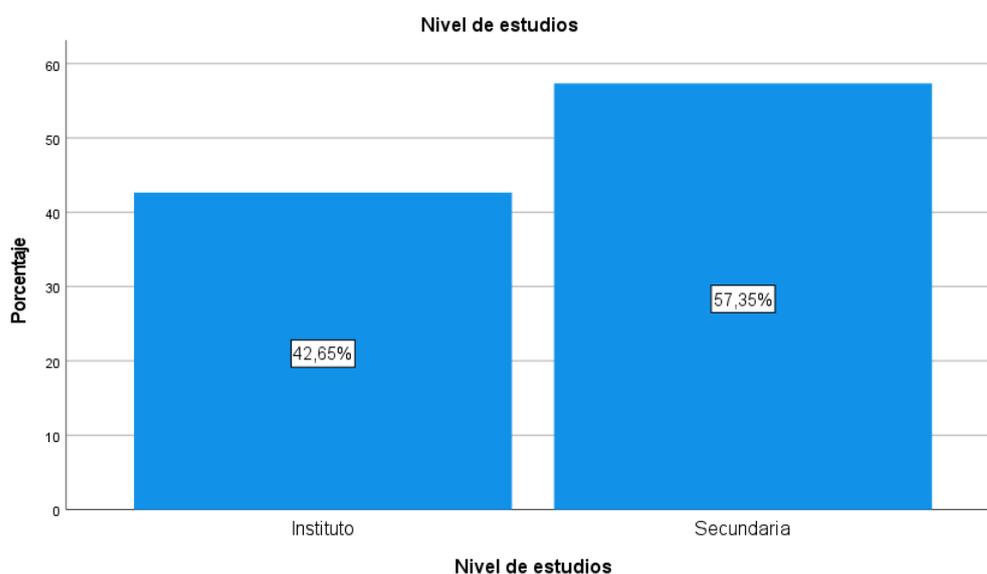
Tabla 7 Nivel de estudios de los participantes

Nivel de estudios			
	Frecuencia	Porcentaje	
Instituto	29	42,6%	
Secundaria	39	57,4%	

Fuente: Datos de la propia investigación.

Descripción: Descripción: De la tabla N° 7 y gráfico N° 3, podemos observar que el 42.6% de los trabajadores tienen estudios en Instituto y el 57.4% tienen estudios hasta la Secundaria, en el área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021.

Gráfico SEQ Gráfico * ARABIC 3 Nivel de estudios de los participantes



Fuente: Datos de la propia investigación

Tabla 8 Dimensión Factores Intrínsecos

Dimensión: Factores Intrínsecos

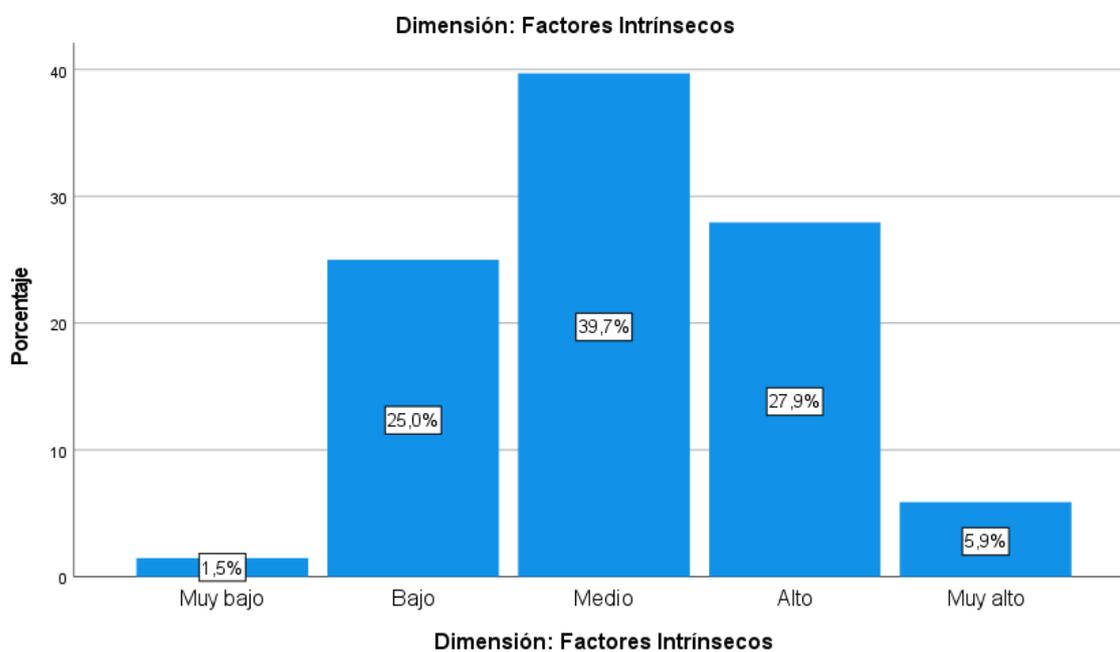
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	1,5%
Bajo	17	25,0%
Medio	27	39,7%
Alto	19	27,9%
Muy alto	4	5,9%

Fuente: Datos de la propia investigación

Descripción: De la tabla N° 8 y gráfico N° 4, podemos observar que el 1.5% de los trabajadores tiene un nivel muy bajo en los Factores Intrínsecos de la Motivación Laboral, el 25.0% tiene un nivel bajo, el 39.7% tiene un nivel medio, el 27.9% tiene un nivel alto y el 5.9% tiene un nivel muy alto, en el área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021.

Interpretación: Los Factores Intrínsecos no son fuertes motivadores en los colaboradores porque no hay la suficiente confianza para asumir el liderazgo en la empresa, la empresa no da la confianza para que puedan tomar decisiones en sus puestos de trabajo, casi nunca reciben incentivos por parte de la empresa a pesar de realizar bien sus trabajos, no suelen recompensar por realizar bien un trabajo, casi nunca reconocen el esfuerzo y dedicación que le brindan a la empresa, la empresa no reconoce las actividades sobresalientes de los trabajadores y no los promueve para que puedan llegar a puestos más altos, se trabaja en esta empresa pero no es un medio en el que trabajen para realizar sus proyectos personales, no les dan la oportunidad para que crezcan de manera personal ni profesional, por lo tanto no se les permite efectuar trabajos desafiantes en la empresa, a veces se les suele dar trabajos en situaciones difíciles y desafiantes, casi siempre a los colaboradores les gusta ser programados en tareas complejas , no siempre les gusta fijar y alcanzar nuevos retos en la empresa.

Gráfico SEQ Gráfico * ARABIC 4 Dimensión: Factores Intrínsecos



Fuente: Datos de la propia investigación

Tabla 9 Dimensión: Factores Extrínsecos

Dimensión: Factores Extrínsecos			
	Frecuencia		Porcentaje
Bajo	17		25,0%
Medio	27		39,7%
Alto	24		35,3%

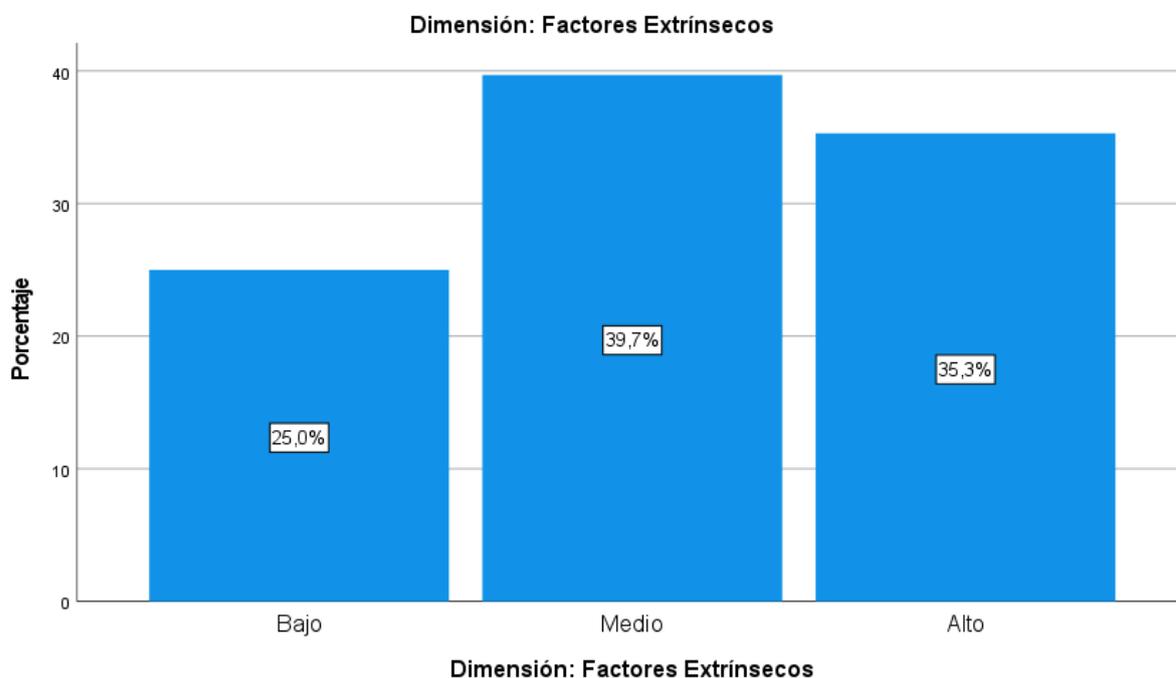
Fuente: Datos de la propia investigación

Descripción: De la tabla N° 9 y gráfico N° 5, podemos observar que el 25.0% de los trabajadores tiene un nivel bajo en los Factores Extrínsecos de la Motivación Laboral, el

39.7% tiene un nivel medio y el 35.3% tiene un nivel alto, en el área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021.

Interpretación: Los Factores Extrínsecos en los colaboradores tienen un bajo factor de influencia en su motivación, significa que el sueldo no es atractivo en comparación con la de otras empresas, en su mayoría la empresa suele percibir los sueldos y beneficios de acuerdo a la producción que se realice, casi siempre las relaciones interpersonales entre tus compañeros de trabajo son buenas en la empresa, casi nunca los trabajadores se adecuan con facilidad al entorno laboral en la empresa, los trabajadores casi siempre usan su tiempo de vacaciones para descansar del arduo trabajo que realizan, es por ello que la empresa respeta los días de descanso que les corresponden, no suelen sentirse seguros en sus puestos de trabajo, por ello les preocupa su estabilidad en la empresa, sin embargo les preocupa a los trabajadores que los implementos de seguridad no sean los adecuados para el trabajo que ellos realizan, a pesar de que si cuentan con herramientas de seguridad, por ello la empresa les brinda un seguro de riesgo, aunque los trabajadores sienten que no son tan adecuados los beneficios de salud, en general no se sienten satisfechos con los beneficios que brinda la empresa, aunque ellos consideran que son buenos las relaciones interpersonales entre los compañeros, llegando así a integrarse con rapidez a los cambios que se generan en el mismo entorno laboral, muchos con tantos años de trabajo han llegado a sentirse identificados con la empresa.

Gráfico SEQ Gráfico * ARABIC 5 Dimensión Factores Extrínsecos



Fuente: Datos de la propia investigación

Tabla 10 Dimensión: Motivación Laboral

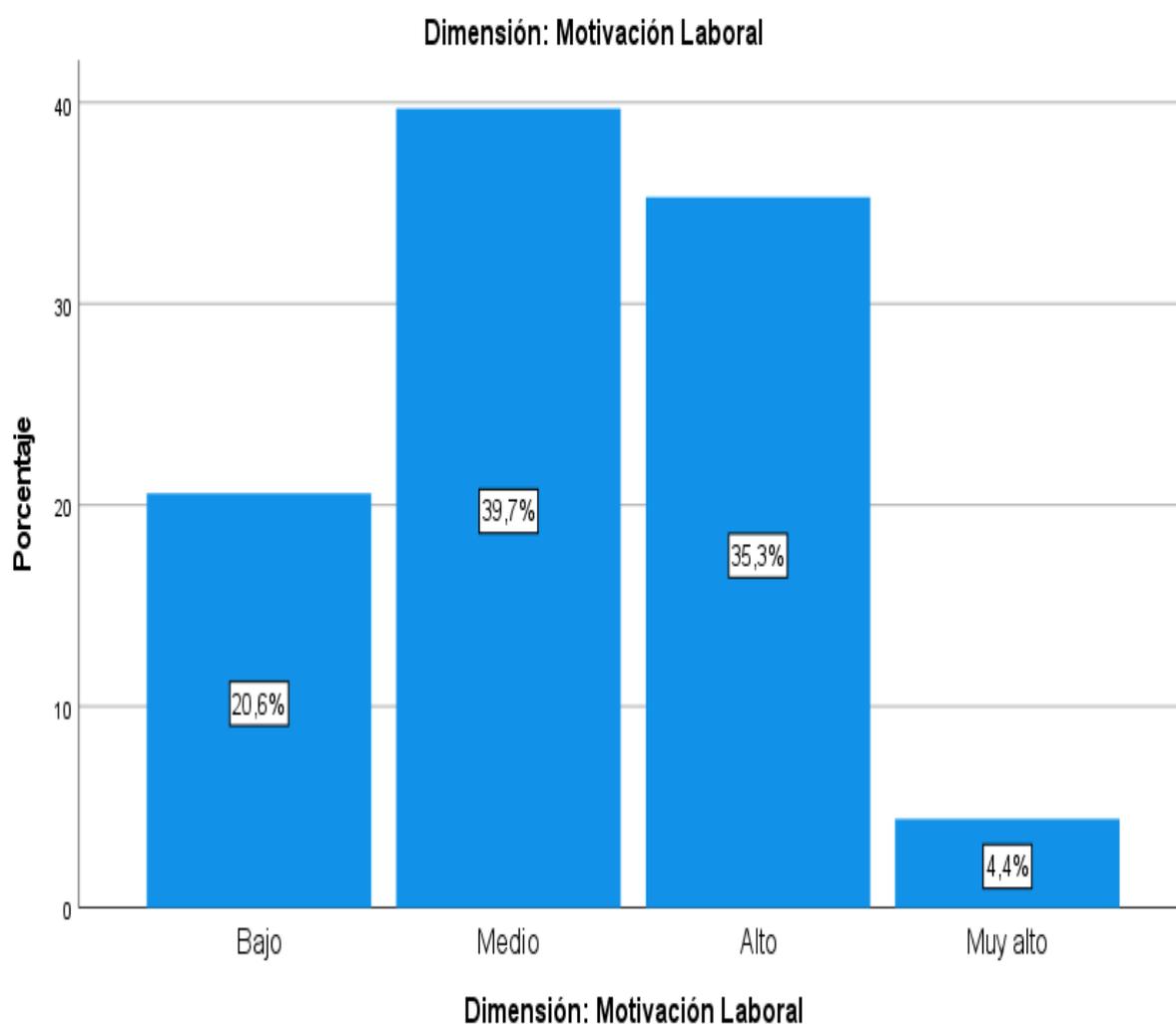
Dimensión: Motivación Laboral			
	Frecuencia	Porcentaje	
Bajo	14	20,6%	
Medio	27	39,7%	
Alto	24	35,3%	
Muy alto	3	4,4%	

Fuente: Datos de la propia investigación

Descripción: De la tabla N° 10 y gráfico N° 6, podemos observar que el 20.6% de los trabajadores tiene un nivel bajo en la Dimensión: Motivación Laboral, el 25.0%, el 39.7% tiene un nivel medio, el 35.3% tiene un alto y el 4.4% tiene un nivel muy alto, en el área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021.

Interpretación: Los trabajadores de una empresa Cementera, VMT año 2021, sienten que no son motivados en su área de trabajo, pese a que ellos si se sienten identificados con la empresa y comprometidos con el trabajo que realizan.

Gráfico SEQ Gráfico * ARABIC 6 Dimensión Motivación Laboral



Fuente: Datos de la propia investigación

Tabla 11 Dimensión: Eficacia

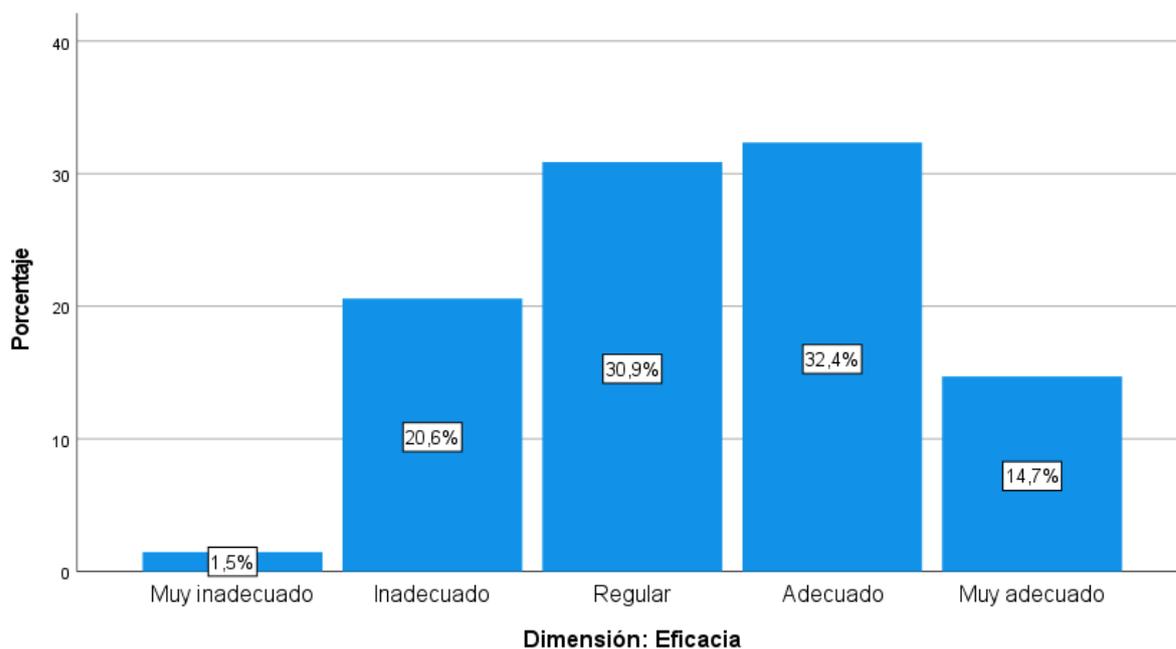
Dimensión: Eficacia			
	Frecuencia	Porcentaje	
Muy inadecuado	1	1,5%	
Inadecuado	14	20,6%	
Regular	21	30,9%	
Adecuado	22	32,4%	
Muy adecuado	10	14,7%	

Fuente: Datos de la propia investigación

Descripción: De la tabla N° 11 y gráfico N° 7, podemos observar que el 1.5% de los trabajadores tiene un nivel muy inadecuado en la Dimensión: Eficacia, el 20.6% tiene un nivel inadecuado, el 30.9% tiene un nivel regular, el 32.4% tiene un nivel adecuado y el 14.7% tiene un nivel muy adecuado, en el área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021.

Interpretación: En la dimensión Eficacia no suelen tener la capacidad para resolver problemas en el trabajo, ya que no son consideradas sus capacidades, pero ellos como trabajadores si cumplen con las actividades que les asignan, cumpliendo así las metas que se les programan, logrando que desarrollen su trabajo con calidad y realizando las actividades que les asigna la empresa.

Gráfico SEQ Gráfico * ARABIC 7 Dimensión Eficacia



Fuente: Datos de la propia investigación

Tabla 12 Dimensión: Capacitaciones

Dimensión: Capacitaciones			
	Frecuencia	Porcentaje	
Inadecuado	13	19,1%	
Regular	26	38,2%	
Adecuado	21	30,9%	
Muy adecuado	8	11,8%	

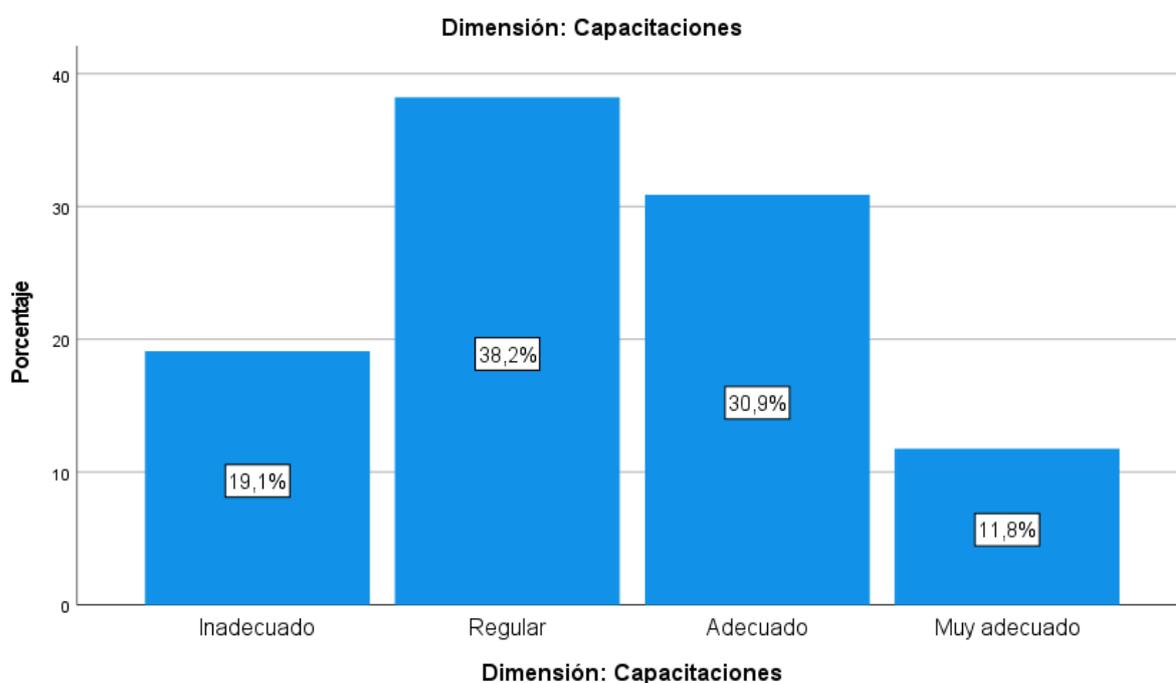
Fuente: Datos de la propia investigación

Descripción: De la tabla N° 12 y gráfico N° 8, podemos observar que el 19.1% de los trabajadores tiene un nivel inadecuado en la Dimensión: Capacitaciones, el 38.2% tiene

un nivel regular, el 30.9% tiene un nivel adecuado y el 11.8% tiene un nivel muy adecuado, en el área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021.

Interpretación: En la dimensión Capacitaciones, casi siempre la empresa brinda capacitaciones que enriquecen los conocimientos para un mejor desempeño laboral, hay un buen nivel de conocimiento técnico gracias a las charlas que les brinda la empresa, logrando así que sus habilidades personales les permitan realizar su labor adecuadamente, las capacitaciones que les brinda la empresa los ayudan a potencializar más sus habilidades al momento de trabajar, logrando aprender con rapidez ante los nuevos cambios que se generen en el centro de labor, eso les permite desarrollar convenientemente lo aprendido en las capacitaciones.

Gráfico SEQ Gráfico * ARABIC 8 Dimensión Capacitaciones



Fuente: Datos de la propia investigación

Tabla 13 Dimensión: Trabajo en Equipo

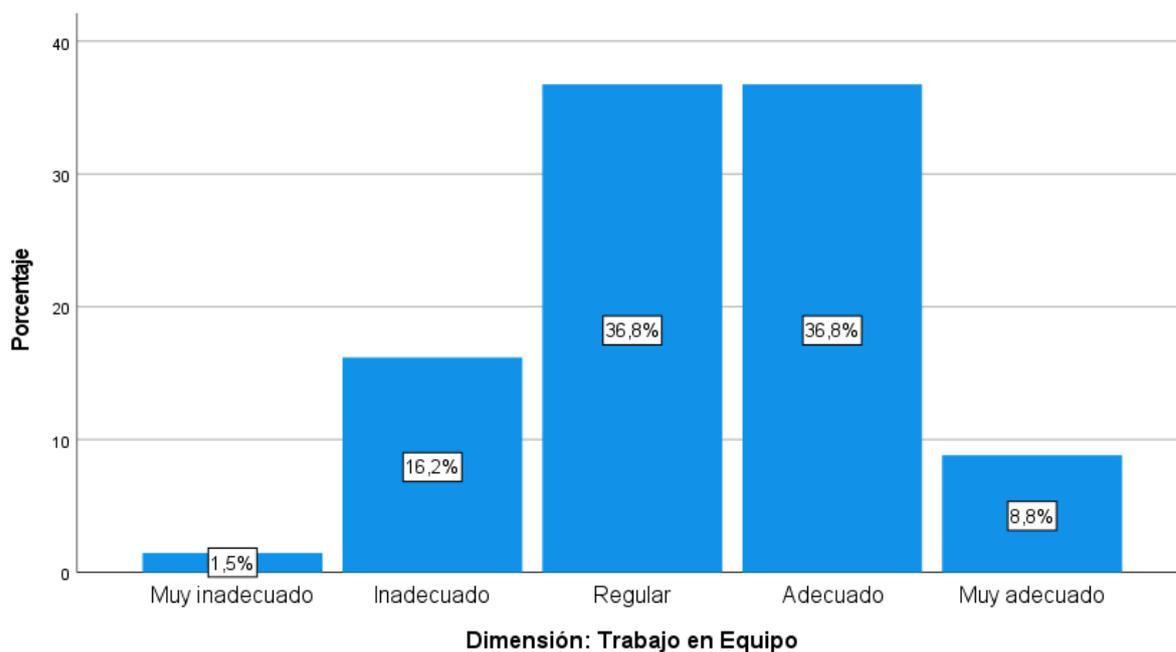
Dimensión: Trabajo en Equipo		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy inadecuado	1	1,5%
Inadecuado	11	16,2%
Regular	25	36,8%
Adecuado	25	36,8%
Muy adecuado	6	8,8%

Fuente: Datos de la propia investigación

Descripción: De la tabla N°13 y gráfico N° 9, podemos observar que el 1.5% de los trabajadores tiene un nivel muy inadecuado en la Dimensión: Trabajo en equipo, el 16.2% tiene un nivel inadecuado, el 36.8% tiene un nivel regular, el 36.8% tiene un nivel adecuado y el 8.8% tiene un nivel muy adecuado, en el área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021.

Interpretación: En la dimensión Trabajo en Equipo, existe una buena relación en la participación del trabajo en equipo entre los compañeros, se suelen adaptar rápidamente con los nuevos compañeros, no siempre se ayudan entre sí, ya que consideran que todos se comprenden adecuadamente en el trabajo, en el puesto de trabajo se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras, permitiendo así que se realicen ideas creativas para la mejora del trabajo en equipo.

Gráfico SEQ Gráfico * ARABIC 9 Dimensión Trabajo en Equipo



Fuente: Datos de la propia investigación

Tabla 14 Dimensión: Calidad en el Trabajo

Dimensión: Calidad en el Trabajo			
	Frecuencia	Porcentaje	
Muy inadecuado	1	1,5%	
Inadecuado	16	23,5%	
Regular	25	36,8%	
Adecuado	17	25,0%	
Muy adecuado	9	13,2%	

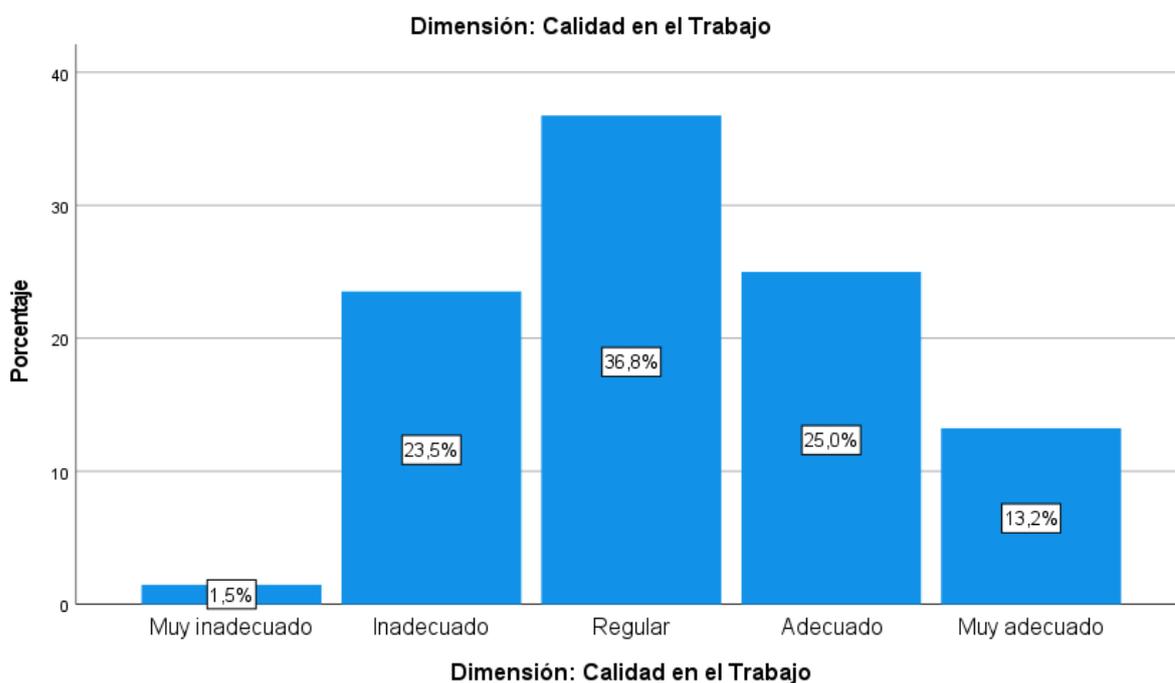
Fuente: Datos de la propia investigación

Descripción: De la tabla N° 14 y gráfico N° 10, podemos observar que el 1.5% de los trabajadores tiene un nivel muy inadecuado en la Dimensión: Calidad en el trabajo, el 23.5% tiene un nivel inadecuado, el 36.8% tiene un nivel regular, el 25.0% tiene un nivel

adecuado y el 13.2% tiene un nivel muy adecuado, en el área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021.

Interpretación: En la dimensión Calidad en el Trabajo, se reconoce el desempeño cuando ven el progreso en cuanto a la calidad de trabajo, no siempre sienten que su rendimiento en el trabajo mejora, ya que consideran que los superiores no prestan atención al desempeño que ellos realizan, los trabajadores a veces sienten que los errores en las tareas que realizan bajan la calidad de su trabajo y desempeño, conocen las exigencias que se requieren en el puesto de trabajo, ya que estas tiene muchas exigencias para el desempeño laboral.

Gráfico SEQ Gráfico * ARABIC 10 Dimensión Calidad en el Servicio



Fuente: Datos de la propia investigación

Tabla 15 Variable: Desempeño Laboral

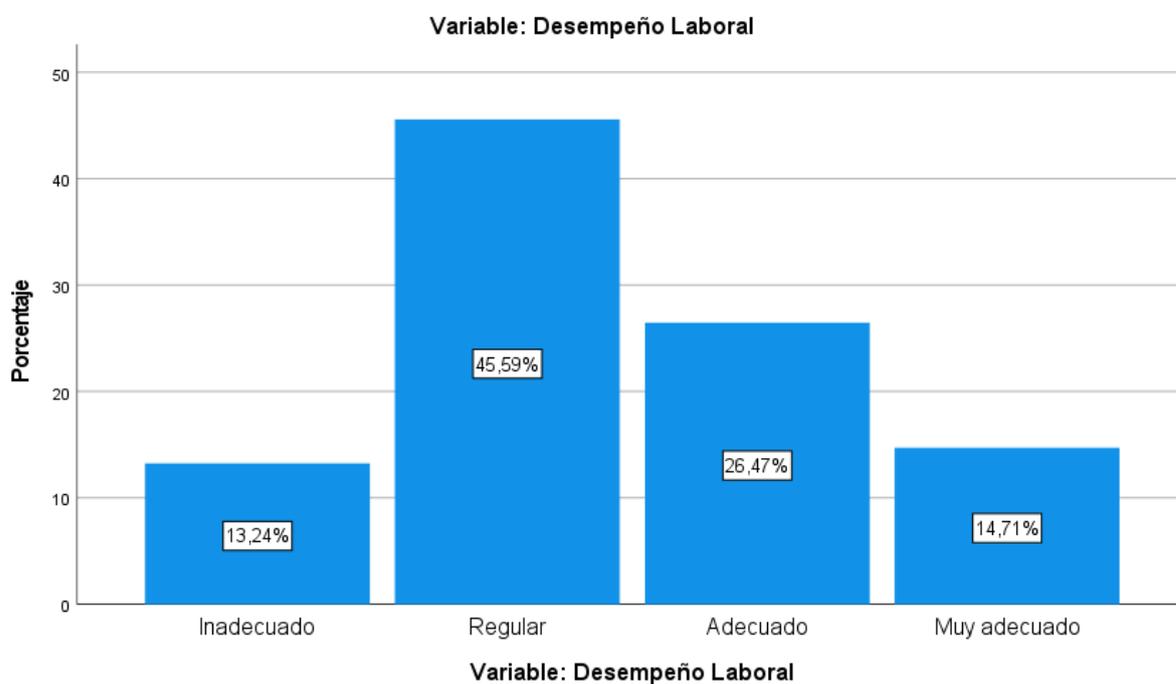
Variable: Desempeño Laboral			
	Frecuencia	Porcentaje	
Inadecuado	9	13,2%	
Regular	31	45,6%	
Adecuado	18	26,5%	
Muy adecuado	10	14,7%	

Fuente: Datos de la propia investigación

Descripción: De la tabla N°15 y gráfico 11, podemos observar que el 13.2% de los trabajadores tiene un nivel inadecuado en la Variable Desempeño Laboral, el 45.6% tiene un nivel regular, el 26.5% tiene un nivel adecuado y el 14.7% tiene un nivel muy adecuado, en el área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021.

Interpretación: Los trabajadores de la empresa Cementera, sienten que su desempeño laboral está siendo de manera regular, ya que ellos consideran que necesitan más atención del personal superior, pese a ello consideran que las capacitaciones y el buen trabajo en equipo hace que se desenvuelvan de manera adecuada generando así que puedan desarrollar su trabajo de manera satisfactoria.

Gráfico SEQ Gráfico * ARABIC 11 Variable Desempeño Laboral



Fuente: Datos de la propia investigación

5.2 Análisis de Resultados

Prueba de Hipótesis Principal

Hipótesis Planteada: La motivación laboral se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021.

Hipótesis Nula: La motivación laboral no se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021.

Resultados:

Tabla 16 Variable: Motivación Laboral y Variable: Desempeño Laboral

		Variable: Desempeño Laboral									
		Inadecuado		Regular		Adecuado		Muy adecuado		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Variable: Motivación Laboral	Bajo	6	8,8%	4	5,9%	3	4,4%	1	1,5%	1	20,6%
	Medio	1	1,5%	1	23,5%	7	10,3%	3	4,4%	2	39,7%
	Alto	2	2,9%	1	14,7%	8	11,8%	4	5,9%	2	35,3%
	Muy alto	0	0,0%	1	1,5%	0	0,0%	2	2,9%	3	4,4%
Total		9	13,2%	3	45,6%	1	26,5%	1	14,7%	6	100,0%

Chi-cuadrado de Pearson: 21.855 gl: 9 Sig.: 0.009

Fuente: Datos de la propia investigación

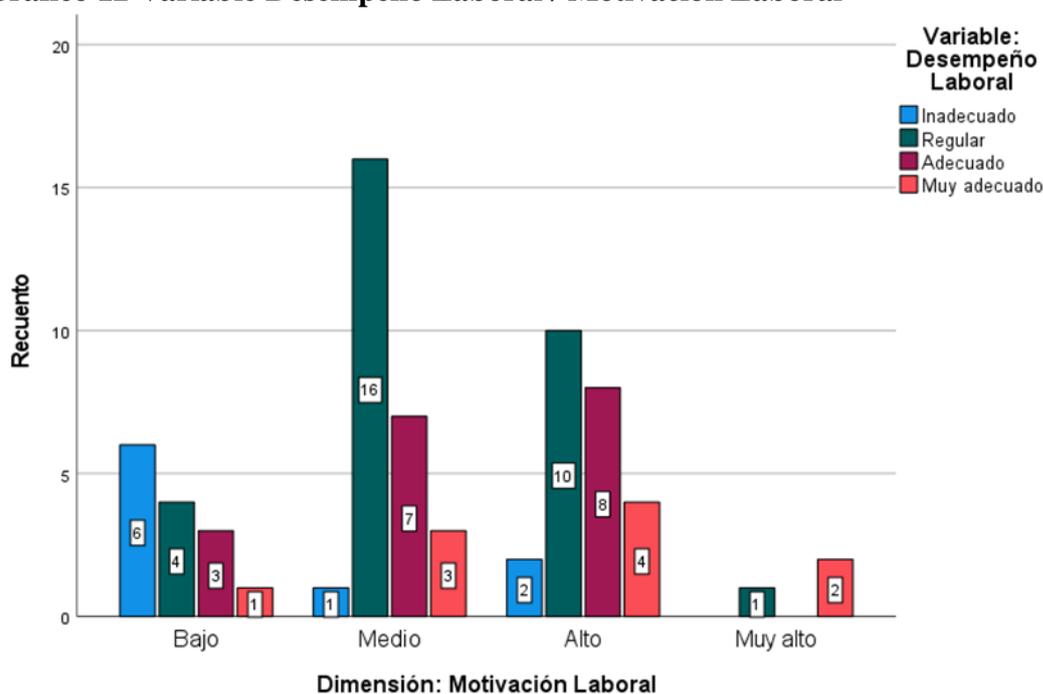
Descripción: De acuerdo a la tabla N°16 sobre la motivación laboral y el desempeño laboral observamos que el 20.6% de los encuestados afirman que el nivel de motivación es bajo, de estos el 8.8% afirma que su desempeño es inadecuado, para el 5.9% es regular, para el 4.4% es adecuado y para el 1.5% es muy adecuado. Además, el 39.7% nos dice que su nivel de motivación es medio, de ellos el 1.5% afirma que su desempeño es inadecuado, para el 23.5% su desempeño es regular, para el 10.3% es adecuado y para el 4.4% es muy adecuado.

Por otro lado, el 35.3% de los encuestados afirma que su nivel de motivación es alto, de estos el 2.9% afirma que su desempeño es inadecuado, para el 14.7% es regular, el 11.8% nos dice que es adecuado y para el 5.9% es muy adecuado.

Finalmente, el 4.4% de los participantes afirman que el nivel de motivación es muy alto, de estos el 1.5% nos dice que su desempeño es regular y para el 2.9% es muy adecuado.

Inferencia: De acuerdo a la prueba de hipótesis principal observamos que el valor chi-cuadrado es de 21.855 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0.009, como este valor de significancia es menor a 0.05, podemos afirmar que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y afirmamos que: la motivación laboral se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021.

Gráfico 12 Variable Desempeño Laboral / Motivación Laboral



Fuente: Datos de la propia investigación

Prueba de Hipótesis Específica 1

Hipótesis Planteada: Los factores intrínsecos de la motivación laboral se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021.

Hipótesis Nula: Los factores intrínsecos de la motivación laboral no se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021.

Tabla 17 Dimensión: Factores Intrínsecos y Variable: Desempeño Laboral

		Variable: Desempeño Laboral									
		Inadecuado		Regular		Adecuado		Muy adecuado		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Dimensión: Factores Intrínsecos	Muy bajo	0	0,0%	1	1,5%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%
	Bajo	6	8,8%	5	7,4%	5	7,4%	1	1,5%	17	25,0%
	Medio	1	1,5%	16	23,5%	6	8,8%	4	5,9%	27	39,7%
	Alto	1	1,5%	8	11,8%	7	10,3%	3	4,4%	19	27,9%
	Muy alto	1	1,5%	1	1,5%	0	0,0%	2	2,9%	4	5,9%
Total		9	13,2%	31	45,6%	18	26,5%	10	14,7%	68	100,0%
Chi-cuadrado de Pearson: 19.507 gl: 12 Sig.: 0.077											

Fuente: Datos de la propia investigación

Descripción: De acuerdo a la tabla N°17 sobre los Factores Intrínsecos y el Desempeño Laboral observamos que el 1.5% de los encuestados afirman que el nivel de Factores Intrínsecos es muy bajo, de estos el 1.5% consideran que su nivel de desempeño es regular. Además, el 25.0% nos indica que su nivel de Factores Intrínsecos es bajo, de ellos el 8.8% afirman que su desempeño es inadecuado, para el 7.4% su desempeño es regular, para el 7.4% es adecuado y para el 1.5% es muy adecuado. Por lo tanto, el 39.7% nos dice que su nivel de Factores Intrínsecos es medio, de ellos el 1.5% consideran que su desempeño es inadecuado, para el 23.5% su desempeño es regular, para el 8.8% es adecuado y para el 5.9% es muy adecuado.

Por otro lado, el 27.9% de los encuestados afirman que su nivel de Factores Intrínsecos es alto, de estos el 1.5% afirman que su desempeño es inadecuado, para el 11.8% es regular, el 10.3% es adecuado y para el 4.4% es muy adecuado.

Finalmente, el 5.9% de los participantes afirman que el nivel de Factores Intrínsecos es muy alto, de estos el 1.5 nos indica que su desempeño es inadecuado, para el 1.5% es regular, y para el 2.9% lo consideran muy adecuado.

Inferencia: De acuerdo a la prueba de Hipótesis Específica 1 observamos que el valor chi-cuadrado es de 19.507 con 12 grados de libertad y un valor de significancia de 0.077, como este valor de significancia es mayor a 0.05, podemos afirmar que existen razones suficientes para aprobar la hipótesis nula y afirmamos que: Los factores intrínsecos de la motivación laboral no se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021.

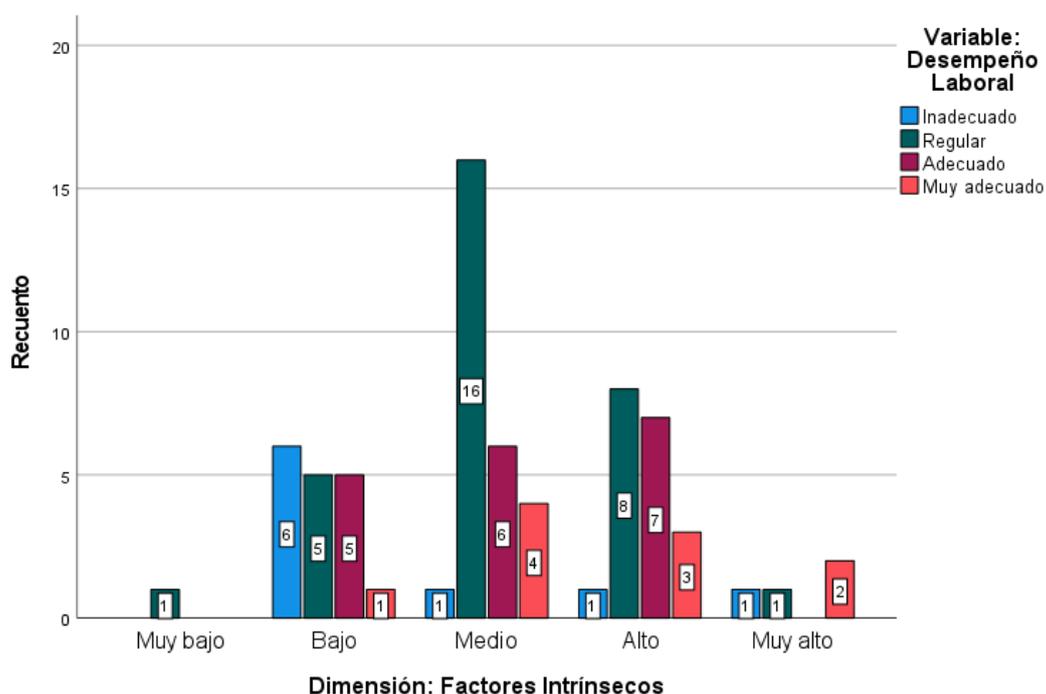


Gráfico SEQ Gráfico * ARABIC 13 Desempeño Laboral / Factores Intrínsecos

Fuente: Datos de la propia investigación

Prueba de Hipótesis Específica 2

Hipótesis Planteada: Los factores extrínsecos de la motivación laboral se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021.

Hipótesis Nula: Los factores extrínsecos de la motivación laboral no se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021.

Tabla 18 Dimensión: Factores Extrínsecos y Variable: Desempeño Laboral

		Variable: Desempeño Laboral									
		Inadecuado		Regular		Adecuado		Muy adecuado		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Dimensión: Factores Extrínsecos	Ba jo	6	8,8 %	5	7,4 %	5	7,4 %	1	1,5 %	17	25,0 %
	M edi o	2	2,9 %	17	25,0 %	5	7,4 %	3	4,4 %	27	39,7 %
	Al to	1	1,5 %	9	13,2 %	8	11,8 %	6	8,8 %	24	35,3 %
Total		9	13,2 %	31	45,6 %	18	26,5 %	10	14,7 %	68	100, 0%
Chi-cuadrado de Pearson: 15.537 gl: 6 Sig.: 0.016											

Fuente: Datos de la propia investigación

Descripción: De acuerdo a la tabla N°18 sobre los Factores Extrínsecos y el Desempeño Laboral observamos que el 25% de los encuestados afirman que el nivel de Factores Extrínsecos es bajo, de estos el 8.8% afirman que su desempeño es inadecuado

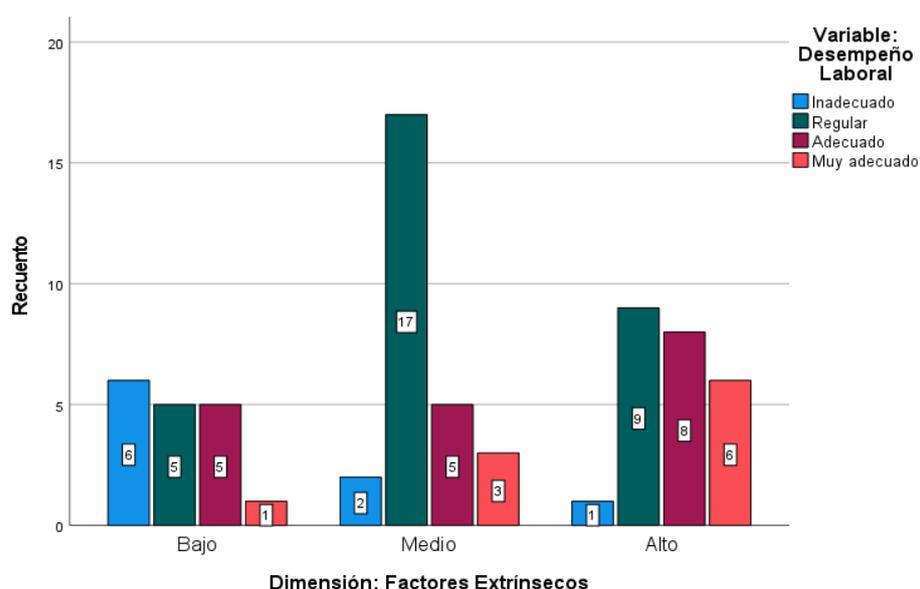
para el 7.4% es regular, para el 7.4% lo consideran adecuado y para el 1.5% es muy adecuado.

Por otro lado, el 39.7% de los encuestados afirman que su nivel de Factores Extrínsecos es medio, de estos el 2.9% consideran que su desempeño es inadecuado, para el 25% es regular, el 7.4% no dice que es adecuado y para el 8.8% es muy adecuado, para el 13.2% es regular, el 11.8% lo consideran adecuado y para el 8.8% muy adecuado.

Finalmente, el 35.3% de los participantes afirman que el nivel de Factores Extrínsecos es alto, de estos el 1.5% nos dice que su desempeño es inadecuado.

Inferencia: De acuerdo a la prueba de Hipótesis Específica 2 observamos que el valor chi-cuadrado es de 15.537 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0.016, como este valor de significancia es menor a 0.05, podemos afirmar que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y afirmamos que: Los factores extrínsecos de la motivación laboral se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021.

Gráfico SEQ Gráfico * ARABIC 14 Variable Desempeño Laboral / Dimensión Factores Extrínsecos



Fuente:
e:
Datos de la propia investigación

5.3 Discusión de resultados

De acuerdo al Objetivo General determinar la relación de la motivación laboral con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021, observamos en la prueba de Hipótesis Principal que el valor chi-cuadrado es de 21.855 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0.009, como este valor de significancia es menor a 0.05, podemos afirmar que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y afirmamos que: la motivación laboral se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021. Por lo que podemos decir es que, a mayor Motivación, mejorará el desempeño de los colaboradores para con la Empresa. Ya que ellos se sienten identificados con la empresa, generando un mejor desenvolvimiento y desarrollan su trabajo de una manera más satisfactoria. El desempeño laboral cuenta con 4 Dimensiones Eficacia, Capacitaciones, Trabajo en equipo y Calidad en trabajo, cada una de ellas cuenta con sus indicadores y en conjunto logran un mejor desenvolvimiento de los colaboradores ya que la Empresa las capacitaciones correspondientes para que puedan enriquecer sus conocimientos, logran realizar una labor adecuada gracias a las charlas y capacitaciones que les brinda la empresa para que potencien sus habilidades al momento de trabajar, esto se llega a lograr de manera adecuada porque existe una buena relación entre los compañeros, promoviendo a que ellos pueden dar ideas innovadoras para la mejora del trabajo.

Estas variables se relacionan entre sí ya que los colaboradores están prestos a que son bien remunerados por el buen trabajo que realizan y tienen conocimiento que a mayor participación será reconocido su labor. Contrastando con lo hallado por Simbala, Carolina (2019), con la investigación “Plan de motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área de emisión de seguros de la positiva vida” donde Chi

Cuadrado de Pearson son 17.888 y 3.055 con 8 y 9 grados de libertad y con un valor de significancia asintótica de 0.023 y 0.0000 respectivamente; estos valores indicados son menores a 0.05, se concluyó que la motivación laboral es muy importante e influye en el desempeño laboral de manera recurrente ya que las condiciones de trabajo influyen en el desempeño laboral del área de emisión de seguros, por ello podemos concluir que, los incentivos influyen en el desempeño laboral de los profesionales ya que ellos indicaron en sus encuestas que un bono económico por superar la meta de trámites trabajados (cada emisor debe cumplir con 45 o 50 tramites diarios) y una buena calidad en sus pólizas beneficiara al área en cuanto a reclamos por errores y su desempeño será más elevado.

De acuerdo al Objetivo Específico 1 de Establecer la relación de los factores intrínsecos de la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021, observamos en la prueba de Hipótesis Específica 1 que el valor chi-cuadrado es de 19.507 con 12 grados de libertad y un valor de significancia de 0.077, como este valor de significancia es mayor a 0.05, podemos afirmar que existen razones suficientes para aprobar la hipótesis nula y afirmamos que: Los factores intrínsecos de la motivación laboral no se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021.

Los factores intrínsecos tienen como indicadores las necesidades de estima y necesidades de autorrealización, Por lo que podemos decir que los colaboradores no sienten la confianza suficiente para asumir el liderazgo en la empresa, ya que esta misma les debe brindar la confianza necesario para que puedan tomar buenas decisiones en su puesto de trabajo, de esta manera se sienten limitados en poder crecer en el ámbito profesional, midiendo sus capacidades como trabajadores, casi nunca son reconocidos por el esfuerzo y dedicación que le brindan a la empresa, ya que ésta misma no reconoce las

actividades sobresalientes de los trabajadores, ellos trabajan para ésta empresa pero no es un medio en el que trabajen para realizar proyectos personales porque no se les da la oportunidad para que crezcan de manera personal ni profesional. Asimismo se indica que la investigación “ Factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación y su relación en el nivel de desempeño laboral de personal de la gerencia de Salud COSSMIL de la ciudad de La Paz” realizada por Veliz (2020) obtuvo que los factores de la motivación intrínseca tiene poca relación con el nivel de desempeño alcanzado, en vista que el personal cumple metas, valoran la experiencia profesional adquirida y conocimientos del área, sin embargo el personal no demuestra al 100% su compromiso con la Gerencia de salud. Finalmente comparando los resultados por la presente investigación y la investigación realizada por Veliz (2020) se puede afirmar que los Factores Intrínsecos de la motivación Laboral no se relacionan de la mejor manera con el desempeño laboral.

De acuerdo al Objetivo Específico 2 de Establecer la relación de los factores extrínsecos de la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021, observamos en la prueba de Hipótesis Específica 2 que el valor chi-cuadrado es de 15.537 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0.016, como este valor de significancia es menor a 0.05, podemos afirmar que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y afirmamos que: Los factores extrínsecos de la motivación laboral se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021. Los factores extrínsecos tienen como indicadores las necesidades Fisiológicas, necesidades de seguridad y necesidades de pertenencia, éstas aparecen cuando se recibe recompensas externas como el dinero, un ascenso, etc.

La empresa les brinda sueldos y beneficios de acuerdo a la producción que realizan, la relación entre los compañeros es la adecuada para que así puedan desenvolverse bien en

su jornada laboral, brindándoles un sueldo atractivo en comparación a otras empresas, se sienten seguros con los implementos de seguridad y herramientas de trabajo, esto contribuye a que el desempeño que realizan sea el más favorable para el Empresa en cuanto a metas diarias, por lo general se sienten tranquilos y seguros con los beneficios que les brinda la Empresa.

Asimismo se indica que la investigación “ Factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación y su relación en el nivel de desempeño laboral de personal de la gerencia de Salud COSSMIL de la ciudad de La Paz” realizada por Veliz (2020) obtuvo que los factores de la motivación Extrínseca corroboran una mayor relación con el nivel de desempeño laboral, alcanzando un alto nivel de productividad, competencias y relaciones interpersonales, concluyendo así que este Factor extrínseco es considerada de manera positiva por el personal siendo la misma beneficiosa para el cumplimiento de tareas. Finalmente comparando los resultados por la presente investigación y la investigación realizada por Veliz (2020) se puede afirmar que los Factores Extrínsecos de la motivación Laboral se relaciona directamente con el desempeño laboral.

CAPÍTULO IV

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

1. La motivación laboral, conforme a los resultados, tienen una significancia menor a la establecida, por lo tanto, esta variable tiene una relación significativa positiva con respecto al desempeño laboral, a su vez se encontró evidencia de que los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021, se encuentran adecuadamente capacitados, se desempeñan mejor laboralmente. Se concluye que la hipótesis planteada se acepta.

2. Los factores intrínsecos de la motivación laboral conforme a los resultados tienen una significancia mayor a lo establecida, no relacionándose directamente con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021, ya que las necesidades de estima y autorrealización no aparecen en un ambiente de trabajo bajo presión, sino con las aspiraciones profesionales personales que cada empleado desea lograr en un camino independiente a un vínculo laboral dependiente. Se concluye que la hipótesis planteada se rechaza.

3. Los factores extrínsecos de la motivación laboral conforme a los resultados tienen una significancia menor a lo establecida, relacionándose directamente con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa Cementera, VMT año 2021, ya que las necesidades de seguridad y de pertenencia aparecen en el ambiente de trabajo. El ambiente laboral, los ascensos y beneficios monetarios mejora el cumplimiento de tareas. Se concluye que la hipótesis planteada se acepta.

6.2 Recomendaciones

1. Como la motivación tiene una relación con el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa Cementera, VMT año 2021, se recomienda la constante aplicación de beneficios y actividades extralaborales para mantener a los colaboradores en ritmo con los objetivos empresariales; asimismo, se recomienda premiar la constancia de trabajo de manera regular para generar un ambiente competitivo sano en el lugar de trabajo.

2. Como no existe una relación entre los factores intrínsecos de la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa Cementera, VMT año 2021, se recomienda brindar pequeñas pausas de relajación en la jornada de trabajo, respetando las horas de entrada y de salida, evitando sobre cargas de trabajo para los colaboradores, así como la realización de talleres opcionales pagados por la empresa para la búsqueda de automotivación en relación con los objetivos corporativos, con la finalidad permitir moldear sus aspiraciones personales dentro de la empresa. creando un sentido de pertenencia del colaborador.

3. Como existe una relación entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa Cementera, VMT año 2021, se recomienda la constante puesta de objetivos o metas en los indicadores de productividad de los trabajadores para lograr recompensas económicas en sus puestos o mejores beneficios para sus áreas, con el afán de crear un ambiente competitivo y proactivo en las actividades. Asimismo, el ambiente seguro en el trabajo es un punto que no debe ser olvidado, evaluando los puestos de trabajo y capacitando en riesgos laborales, para que el colaborador sienta que es un activo importante y que la preservación de su integridad física y mental no están exentas de ello.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas: EPISTEME C.A.
- Arizaga, R. d. (2019). *El plan de desarrollo de las personas y su relación con el desempeño laboral de la unidad de gestión de recursos humanos del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, 2018*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Asociación Española para la Calidad. (2010). *Indicadores*. <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/indicadores>
- Atehortua, J., & Ceferino, R. (2021). *La satisfacción laboral y su efecto en el desempeño en una empresa mediana del sector textil en Bogotá*. Bogotá: Universidad EAFIT-Colombia.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *I Administración Proceso Administrativo 3era. Edición*. México: Mcgraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: 2da. Edición.
- Cueva, S. (2018). *Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda bombos de Javier Prado*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Delgado, M., & Antonio, A. D. (2010). *La Motivación laboral y su incidencia en el Desempeño Organizacional*. Venezuela: Universidad Central de Venezuela.
- Enríquez, P. (2014). *motivación y Desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*. México: Universidad de Montemorelos.
- Farrath, C. N. (2021). *Desempeño y rendimiento laboral en el área de gestión administrativa en la superintendencia nacional de migraciones, Breña*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Fernández-Rios, M., & Sánchez, J. (1997). *Eficacia Organizacional*. España.
- Galmés, M. (2012). *Métodos de muestreo*. Montevideo: Food and Agriculture Organization United Nations-FAO.

- García. (2002). Formación para el desempeño de la dirección en centros escolares. España: ANPE-Cantabria.
- Goldman, K. (2014). Variables que afectan el desempeño laboral. Obtenido de Recuperado de : <https://www.gestiopolis.com/variables-que-afectan-el-desempeno-laboral/>
- González, R. (2017). *Concepciones y enfoques de aprendizaje*. 5–39. <https://www.redalyc.org/pdf/175/17517797002.pdf>
- Gordón, P. (2018). La motivación laboral y su relación en el desempeño de los empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito. Ambato: Universidad Técnica de Ambato- Ecuador.
- Grau, R., & Agut, S. (2017). *Una aproximación psicosocial al estudio de las competencias*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=209924>
- Grott, M. (2003). Medio Ambiente de Trabajo.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación 5ta.Edición. México DF: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. Sexta edición. Interamericana editores. México DF.
- Herzberg, F. (1962). New Approaches in Management Organization and Job Design. Journal of Industrial Medicine.
- Inaem. (2013). *EXPERIENCIA PROFESIONAL: LOGROS Y COMPETENCIAS / EL BLOG DEL INAEM*. <https://elblogdelinaem.wordpress.com/2013/08/26/experiencia-profesional-logros-y-competencias/>
- Martínez, S. (2022). *Tipos de conocimiento*. <https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/19701/tipos-conocimiento.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Maslow, A. (1992). Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas. New York: Prentice Hall.
- Mendoza, K. (2016). Motivación laboral y Clima organizacional de los asesores de servicio del Banco Continental territorio Lima Centro. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Navarro, C., & Urrea, F. (2021). Desempeño y rendimiento laboral en el área de gestión administrativa en la superintendencia nacional de migraciones, Breña. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Palaci, F. (2005). Psicología de la Organización. Madrid: Pearson Prentice Hall.

- Rentería, E., & Sigmar, M. (2017). *Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo*. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64770202.pdf>
- Rivero, M. (2019). *Empatía, el arte de entender a los demás*. https://www.researchgate.net/publication/333701266_Empatia_el_arte_de_entender_a_los_demas
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: 7ma. edición Prentice Hall.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2013). *Desempeño Laboral*.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Rodríguez, F. (2018). *LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2494859.pdf>
- Salas, K., Madriz, C., Sánchez, O., Sánchez, M., & Hernández Juan. (2018). *Factores que influyen en errores humanos en procesos de manufactura moderna*. <https://doi.org/10.18845/tm.v31i1.3494>
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: McGraw-Hill.
- Simbala, C. (2019). *Plan de motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área de emisión de seguros de la positiva vida*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Stoner, J. (1994). *Administración 5ta.edición*. Prentice Hall Hispanoamericano S.A.
- Stoner, J. (1996). *Administración de Empresas Públicas*. México: McGraw-Hill.
- Toro, F. (1998). *Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT)*. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*.
- Torrealba. (2015). *La motivación y su alcance en el desempeño laboral de los docentes de la escuela de artes plásticas y artes aplicadas "Carmelo Fernández del municipio San Felipe estado Yarucuy"*. Carabobo: Universidad de Carabobo-Venezuela.
- Torrealba, Y. (2015). *La Motivación y su alcance en el Desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas "Carmelo Fernández" del Municipio San Felipe Estado Yaracuy*. Carabobo: Universidad de Carabobo - Venezuela.
- Turienzo, R. (s.f.). *El pequeño libro de la motivación*.
- UNAM. (2018). *La creatividad: concepto, técnicas y aplicaciones*. https://programas.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/166/mod_resource/content/1/la-creatividad/index.html
- UNICEF. (2022). *Misión #4 - Resolución de problemas | UNICEF*. <https://www.unicef.org/lac/misi%C3%B3n-4-resoluci%C3%B3n-de-problemas>

- Veliz, F. (2020). Factores Intrínsecos y extrínsecos de la Motivación y su relación en el nivel de Desempeño laboral del personal de la gerencia de Salud COSSMIL de la ciudad de La Paz. de La Paz: Universidad Mayor de San Andrés.
- Vilca, Y. (2022). *Motivación laboral y su relación en el desempeño de los colaboradores de la dirección ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Cajamarca – 2020*.
<http://190.116.36.86/bitstream/handle/20.500.14074/4657/Tesis%20Y%c3%a9ssica%20Vilca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

APÉNDICE

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Este cuestionario como objetivo reconoce su opinión sobre el desempeño laboral que se mide en su centro de trabajo. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda a todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

I. DATOS GENERALES: Por favor marque con X su respuesta:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: 18 a 32 () 33 a 47 () 48 a más ()

Nivel de estudios: Secundaria () Instituto () Universitario ()

II. INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con (x) la respuesta que considere correcta:

(1) Nunca

(2) Casi nunca

(3) A veces

(4) Casi siempre

(5) Siempre

EFICACIA	1	2	3	4	5
Tienes la capacidad para resolver problemas en tu trabajo.					
Tus capacidades son consideradas en tu trabajo					
Cumples con las actividades que se te asignan en el trabajo.					
Cumples con las metas que se te programan en la empresa.					
Logras desarrollar tu trabajo con calidad.					
Logras realizar las actividades que te ha asignado en empresa.					

CAPACITACIONES	1	2	3	4	5
Las capacitaciones que brinda la empresa enriquecen tus conocimientos para un mejor desempeño laboral.					
El nivel de conocimiento técnico que te brindan en las charlas te permite un buen desenvolvimiento en tu puesto de trabajo					
Tus habilidades personales permiten realizar tu labor adecuadamente					
Las capacitaciones que te brinda la empresa te ayudan a potencializar más tus habilidades al momento de trabajar.					
Logras aprender con rapidez ante los nuevos cambios que se generan en tu centro de labor.					
Desarrollar convenientemente lo aprendido en las capacitaciones.					
TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3	4	5
Existe una buena relación en la participación del trabajo en equipo con tus compañeros.					
Cuando trabajas en la empresa te adaptas rápidamente con los nuevos compañeros.					
Ayudas a tus compañeros en el trabajo.					
Creer que tus compañeros se comprenden adecuadamente contigo en el trabajo.					

En tu puesto de trabajo se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
La empresa permite que realices tus ideas creativas adecuadamente para la mejora del trabajo en equipo.					
CALIDAD EN EL TRABAJO	1	2	3	4	5
Reconocen tu desempeño cuando ven tu progreso en cuanto a la calidad de trabajo.					
Tu rendimiento en el trabajo mejora.					
Consideras que tus superiores no prestan atención a tu desempeño en el trabajo.					
Tus errores en las tareas que realizas bajan la calidad de tu trabajo y desempeño.					
Conoces las exigencias que se requieren en tu puesto de trabajo.					
El trabajo que realizas en la empresa tiene muchas exigencias para tu desempeño laboral.					

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN

Este cuestionario como objetivo reconoce su opinión sobre la motivación que se mide en su centro de trabajo. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda a todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

I. DATOS GENERALES: Por favor marque con X su respuesta:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: 18 a 32 () 33 a 47 () 48 a más ()

Nivel de estudios: Secundaria () Instituto () Universitario ()

II. INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con (x) la respuesta que considere correcta:

(1) Nunca

(2) Casi nunca

(3) A veces

(4) Casi siempre

(5) Siempre

FACTORES INTRÍNSECOS	1	2	3	4	5
Tienes la confianza suficiente para asumir liderazgo en la empresa.					
La empresa te da confianza para que puedas tomar decisiones en tu puesto de trabajo.					
Recibes algún incentivo por parte de la empresa, cuando realizas bien tu trabajo.					
Cuando te recompensan por realizar un buen trabajo te sientes entusiasmado.					
Se reconoce tu esfuerzo y dedicación en la empresa.					
La empresa reconoce las actividades sobresalientes de los trabajadores y los promueve para cargos más altos.					
Estas trabajando en esta empresa porque es un medio para realizar tus proyectos personales.					
Tu trabajo te da oportunidades de un crecimiento personal y profesional.					
Tienes la oportunidad de efectuar trabajos desafiantes en la empresa.					
Has efectuado trabajos en situaciones difíciles y desafiantes.					
Te gusta ser programado(a) en tareas complejas en el trabajo.					
Te gusta fijar y alcanzar nuevos retos en la empresa.					
FACTORES EXTRINSECOS	1	2	3	4	5
El sueldo es atractivo en comparación con la de otras empresas.					
En la empresa se percibe los sueldos y beneficios de acuerdo a la producción que realizas.					
Las relaciones interpersonales entre tus compañeros de trabajo son buenas en la empresa.					
Te adecuas con facilidad al entorno laboral en la empresa.					
El tiempo de vacaciones lo utilizas para descansar					
La empresa respeta los días de descanso que te corresponde.					
Te sientes seguro en tu puesto de trabajo					
Te preocupa tu estabilidad laboral en la empresa					
Cuentas con las herramientas de seguridad en tu trabajo.					
La empresa te brinda un seguro de riesgo en tu centro de trabajo					
Los beneficios de salud que brinda la empresa son adecuados.					
Los beneficios que te brinda la empresa son adecuados.					
Te sientes satisfecho con los beneficios que te brinda la empresa.					
Las relaciones interpersonales entre tus compañeros de trabajo son buenos					

Te integras con rapidez a los cambios que se generan en tu entorno laboral.					
Tus compañeros de trabajo están identificados con la empresa.					
Te sientes identificado con la empresa.					