



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y
RECURSOS HUMANOS

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES
DE UNA EMPRESA INDUSTRIAL DEL DISTRITO DE ATE AÑO
2020

TESIS

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y RECURSOS
HUMANOS

AUTORA

HUMAREDA DOMINGUEZ, PAMELA VICTORIA

ORCID: 0000-0002-1531-8893

ASESOR

VICUÑA PERI, LUIS ALBERTO

ORCID: 0000-0002-23309583

LIMA, PERÚ

2023

Metadatos Complementarios

Datos de autora

Humareda Dominguez, Pamela Victoria

Tipo de documento de identidad de la AUTORA: DNI

Número de documento de identidad del AUTOR: 41502043

Datos de asesor

Vicuña Peri, Luis Alberto

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: 06243223

Datos del jurado

JURADO 1: Bancayán Oré, Carlos Armando, DNI N° 09600178, Orcid 0000-0003-1970-0288

JURADO 2: Aguirre Bello, Isabel, DNI N° 07860757, Orcid 0000-0002-7161-9439

JURADO 3: Aurich Cornejo, Jorge Luis, DNI N° 16719801, Orcid 0000-0001-8890-9750

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 418147

Código del Programa: 5.06.03

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Pamela Victoria, Humareda Domínguez con código de estudiante N° 201821343, con DNI N° 41502043, con domicilio en Av. La victoria N° 385, Urbanización Santa Inés, distrito Chaclacayo, provincia y departamento de Lima, en mi condición de bachiller en la Escuela de Posgrado de Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos, declaro bajo juramento que:

La presente tesis titulado "Motivación y desempeño en laboral en trabajadores de una empresa industrial del distrito de Ate, año 2020" es de mi única autoría, bajo el asesoramiento del Dr. Luis Alberto Vicuña Peri, y no existe plagio y/o copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación presentado por cualquier persona natural o jurídica ante cualquier institución académica o de investigación, universidad, etc; (El/la) cual ha sido sometido (a) al antiplagio Turnitin y tiene el 18% de similitud final.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el (tesis/ trabajo de suficiencia profesional/ proyector de investigación) el contenido de estas corresponde a las opiniones de ellos, y por los cuales no asumo responsabilidad, ya sean de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o de internet.

Asimismo, ratifico plenamente que el contenido íntegro del (tesis/ trabajo de suficiencia profesional/ proyector de investigación) es de mi conocimiento y autoría. Por tal motivo, asumo toda la responsabilidad de cualquier error u omisión en el (tesis/ trabajo de suficiencia profesional/ proyector de investigación) y soy consciente de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de falsa declaración. Me someto a lo dispuesto en las normas de la Universidad Ricardo Palma y a los dispositivos legales nacionales vigentes.

Surco, 16 de octubre de 2023



Nombre completo: Pamela Victoria Humareda Dominguez

DNI N°: 41502043

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA INDUSTRIAL DEL DISTRITO DE ATE AÑO 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
10	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	RJ SEGURIDAD SALUD Y AMBIENTE E.I.R.L.. "DAA del Almacén para Mercancías Varías- IGA0012068", R.D. N° 103-2018- PRODUCE/DVMYPE-I/DGAAMI, 2020 Publicación	<1 %
18	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

19	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
20	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	Miryam Gabriela Pacheco Rodriguez. "Modelo de comunicación interna para instituciones públicas de educación superior. Caso Universidad de Guayaquil.", Universitat Politecnica de Valencia, 2022 Publicación	<1 %
23	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	Jorge Vergara-Morales, Montserrat Rodríguez-Vera, Milenko Del Valle. "Evaluación de las propiedades psicométricas del Cuestionario de Autorregulación Académica (SRQ-A) en estudiantes universitarios chilenos", Ciencias Psicológicas, 2022 Publicación	<1 %
25	"Perspectives and Trends in Education and Technology", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Publicación	<1 %

26	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
27	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1 %
28	Submitted to Submitted on 1691376197488 Trabajo del estudiante	<1 %
29	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
30	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
31	Jorge Vergara-Morales, Milenko Del Valle Tapia, Alejandro Díaz Mujica, Lennia Matos Fernández et al. "Efecto mediador de la motivación autónoma en el aprendizaje", Revista Electrónica de Investigación Educativa, 2019 Publicación	<1 %
32	Submitted to Universidad Nacional de Piura Trabajo del estudiante	<1 %
33	biblioteca.uteg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

DEDICATORIA

A mis amados padres Victoria y Teodosio.

A mis hermanos Johanna e Ivan; a mis sobrinos Dayana, Enzo, Luana y a Sergio Urbay Paz. Gracias por todo el apoyo brindado en esta etapa, sin el mismo no hubiese podido cumplir este objetivo.

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme lograr mi objetivo, a Alfredo Cilloniz Blondet y Karin Cueva Correa, a mi jurado conformado por la Dra. Isabel Aguirre Belloi, Dr. Carlos Armando Bancayán Oré y el Mg. Jorge Aurich Cornejo y de la misma manera a mi asesor el Dr. Luis Alberto Vicuña Peri por todo el apoyo incondicional brindado durante la elaboración de mi tesis.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	vii
AGRADECIMIENTO.....	viii
Tablas	xii
Figuras	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN.....	xv
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción del Problema	1
1.2 Formulación del Problema de investigación	4
1.2.1 Problema general.....	5
1.2.2 Problemas específicos:	5
1.3 Importancia y Justificación del Estudio	5
1.3.1 Importancia Teórica y científica.....	6
1.3.2 Importancia Metodológica	7
1.3.3 Importancia Práctica.....	7
1.4 Delimitación del Estudio	8
1.4.1 Delimitación teórica	8
1.4.2 Delimitación Espacial.....	8
1.4.3 Delimitación Temporal.....	8
1.5 Objetivo de la investigación:	9
1.5.1 Objetivo general	9
1.5.2 Objetivos específicos.....	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	10
2.1 Marco histórico.....	10

2.1.1 Motivación.....	10
2.1.2 Evolución Histórica	11
2.1.3 Desempeño Laboral.....	18
2.2 Investigaciones relacionadas con el tema.....	22
2.2.1 Investigación nacional.....	22
2.2.2 Investigación internacional.....	26
2.3 Estructura teórica y científica que sustenta el estudio.....	29
2.3.1 Motivación.....	29
2.3.2 Desempeño laboral	33
2.4 Definición de términos básicos	37
2.5 Fundamentos teóricos y mapa conceptual.....	40
2.5.1 Mapa conceptual Motivación y desempeño Laboral.....	40
2.6 Hipótesis.....	40
2.6.1 Hipótesis general	40
2.6.2 Hipótesis específicas	40
2.7 Variables (definición y operacionalización: dimensiones e indicadores) ...	41
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	44
3.1 Tipo, Método y Diseño de la Investigación	44
3.2 Población y muestra	44
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
3.3 Descripción de procedimientos de análisis	47
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y RESULTADOS.....	49
4.1 Análisis descriptivo de las variables	49
4.2 Pruebas de normalidad de las variables y dimensiones.....	49
4.3 Resultado de la encuesta – (SPSS Statistics 25).....	52
4.4 Correlaciones no paramétricas	52

4.4.1 Prueba de hipótesis general	52
4.4.2 Prueba de hipótesis específica	53
4.4.3 Prueba de hipótesis específica	54
4.4.4 Prueba de hipótesis específica	55
4.4.5 Prueba de hipótesis específica	56
4.4.6 Prueba de hipótesis específica	57
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	59
5 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
ANEXOS	67
Anexo 1: Declaración de autenticidad	67
Anexo 2.- Matriz de Consistencia	68
Anexo 3.- Operacionalización de las variables	70
Anexo 4.- Instrumentos	72
Anexo 5: Ficha Técnica de la investigación (Desempeño).....	73
Anexo 6: Autorización para realizar la investigación.....	74
Anexo 7: Análisis estadístico de variable Motivación Desempeño Laboral ...	75

Tablas

<i>Tabla 1 Pruebas de Normalidad - Desempeño laboral.</i>	49
<i>Tabla 2 Pruebas de Normalidad A- motivación - Desempeño Laboral.</i>	50
<i>Tabla 3 Prueba de normalidad Regulación Externa - Desempeño Laboral.</i>	50
<i>Tabla 4 Pruebas de normalidad Regulación Introyectada - Desempeño Laboral.</i>	50
<i>Tabla 5 Pruebas de normalidad Regulación Identificada - Desempeño Laboral.</i>	51
<i>Tabla 6 Prueba de normalidad Motivación Intrínseca - Desempeño Laboral.</i>	51
<i>Tabla 7 Resumen de procesamiento de casos.</i>	52
<i>Tabla 8 Correlaciones: Motivación * Desempeño Laboral.</i>	53
<i>Tabla 9 Correlaciones: A- motivación * Desempeño Laboral.</i>	54
<i>Tabla 10 Correlaciones: Regulación Externa * Desempeño Laboral.</i>	55
<i>Tabla 11 Correlaciones: Regulación Introyectada * Desempeño Laboral.</i>	56
<i>Tabla 12 Correlaciones: Regulación Identificada * Desempeño Laboral.</i>	57
<i>Tabla 13 Correlaciones: Motivación intrínseca * Desempeño Laboral.</i>	58

Figuras

<i>Figura 1 Mapa conceptual de Motivación y Desempeño.</i>	40
<i>Figura 2 Cuadro de variable Motivación, dimensiones e indicadores.</i>	41
<i>Figura 3 Cuadro de variable de Desempeño Laboral, dimensiones e indicadores.</i>	42

RESUMEN

En la actualidad y debido a los últimos cambios tecnológicos y globales es importante mantener al Talento humano motivado, para fortalecer su productividad y que estén alineados con los objetivos estratégicos de la empresa.

El presente estudio analiza el papel que cumple la Motivación sobre el desempeño de los trabajadores de una empresa del sector Gráfico ubicado en el distrito de Ate. El objetivo General fue determinar la relación que existe entre la Motivación y el Desempeño Laboral.

El método fue hipotético deductivo, con enfoque cuantitativo y nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal; los datos fueron recogidos en un solo evento y mediante la aplicación de dos cuestionarios que permiten la cuantificación de la respuesta para el análisis pertinente, que a su vez hace posible caracterizar a la muestra en base a cada una de las variables y conocer la intensidad y dirección de la forma como se relacionan las variables, para luego realizar el análisis de hipótesis mediante la relación bivareada.

Del análisis de resultados se concluye: que en términos generales sí existe relación entre la motivación y el desempeño laboral y recomendamos continuar con el plan de desarrollo de personal (línea de carrera), las capacitaciones para el desarrollo de habilidades blandas y duras entre otras, así como también reforzar el tema de la comunicación interna y cultura organizacional, reformular la estructura de reconocimiento y recompensas (remuneraciones monetarias y no monetarias). Con ello se espera contar con un personal motivado, capacitado y con un buen desempeño.

Palabras clave: Motivación, desempeño Laboral, A- motivación, Regulación externa, Regulación Introyectada, Regulación Identificada, motivación intrínseca, Calidad del trabajo, Responsabilidad, Trabajo en equipo y compromiso Institucional.

ABSTRACT

At present and due to the latest technological and global changes it is important to keep Human Talent motivated, to strengthen their productivity and that they are aligned with the strategic objectives of the company.

The present study analyzes the role that Motivation fulfills on the performance of the workers of a company in the Graphic sector located in the district of Ate. The General objective was to determine the relationship between Motivation and Job Performance.

The method was hypothetical-deductive, with a quantitative approach and a descriptive correlational level, with a non-experimental and cross-sectional design; The data was collected in a single event and through the application of two questionnaires that allow the quantification of the response for the pertinent analysis, which in turn makes it possible to characterize the sample based on each of the variables and to know the intensity and direction of the way in which the variables are related, to later carry out the analysis of hypotheses through the bivariate relationship.

From the analysis of results, it is concluded that, in general terms, there is a relationship between motivation and work performance and we recommend continuing with the personal development plan (career line), training for the development of soft and hard skills, among others. As well as reinforce the issue of internal communication and organizational culture, reformulate the structure of recognition and rewards (monetary and non-monetary remuneration). With this, it is expected to have a motivated, trained and good-performing staff.

Keywords: Motivation, Labor performance, A- motivation, External Regulation, Introjected Regulation, Identified Regulation, intrinsic motivation, Work quality, Responsibility, Teamwork and Institutional commitment.

INTRODUCCIÓN

Con la globalización, el desarrollo de nuevas tecnologías, cambios culturales y la incorporación de la tecnología digital en la vida cotidiana social y laboral, es importante para las organizaciones adecuarse a los nuevos escenarios que se están presentando y que impactan de manera directa en diversos aspectos como financieros, productivos, culturales, comerciales, humanos, etc. En esta línea de ideas respecto al trabajador, en las organizaciones, especialmente el área de recursos humanos tiene nuevos retos que afrontar (cambios tecnológicos, nuevas tendencias, teletrabajo, hacer más flexible y dinámico las actividades, etc.); por esto es que indicamos que uno de esos retos a los que se enfrenta es mantener al Talento humano motivado y alineado con los objetivos estratégicos de la empresa.

El presente estudio se realizó en una empresa industrial, ubicada en el distrito de Ate – Región Lima. La tesis tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la Motivación y el Desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial del distrito de Ate.

La Metodología empleada utilizó el enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental y de corte transversal. Se consideró la aplicación de encuestas a los trabajadores de la empresa; con la información obtenida se procedió al análisis de los resultados y a plantear las recomendaciones y conclusiones de la investigación.

Con la interpretación de resultados podemos concluir que la motivación influye sobre el desempeño; por ello recomendamos enfocarnos en los siguientes puntos para tener un talento humano motivado: Bienestar Laboral, Plan de desarrollo de personal (línea de carrera), plantear un esquema de reconocimiento y recompensas y continuar con los programas de capacitación del personal.

Este trabajo está estructurado en cuatro capítulos, en los cuales se encuentran desarrollados los puntos considerados para esta investigación. En cuanto a los capítulos desarrollados podemos mencionar lo siguiente:

Capítulo I; desarrolla todo lo concerniente al planteamiento del problema, la importancia del estudio, la delimitación del estudio y los objetivos.

Capítulo II; en este capítulo se aprecia el marco teórico e histórico, los tipos de investigación, la estructura teórica y científica del estudio, las definiciones de los términos básicos, el fundamento teórico al igual que el mapa conceptual, las hipótesis y variables.

Capítulo III; podemos encontrar en este capítulo el marco metodológico, el tipo, método y diseño de la investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos al igual que la descripción de procedimientos de análisis de datos.

Capítulo IV; se establecen los resultados en base a la información obtenida de la aplicación de encuestas, se realizan las pruebas estadísticas correspondiente con el software SPSS Statistics 25 para probar las hipótesis planteadas, las conclusiones y recomendaciones, las referencias bibliográficas y anexos.

Finalmente, se puede observar en los Anexos, el consentimiento informado, la matriz de consistencia y los instrumentos que se aplicaron durante la investigación.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del Problema

La presente investigación estudia la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa del sector gráfico y mensajería ubicada en el distrito de Ate, entre el km 0 y 1 de la Carretera Central.

En los últimos años los conceptos de Motivación y Desempeño Laboral han cobrado mucha más importancia, ya que reúnen dimensiones que tienen impacto en diversos temas vinculados con recursos humanos. Por esto se requiere conocer el nivel de motivación del personal debido a su relación con el desempeño de sus funciones y/o tareas dentro de la organización. La motivación en las organizaciones es una preocupación constante en la gestión de las organizaciones y en todo lo que involucra al personal.

La motivación humana; se define como la situación de tensión energizando al individuo para la acción selectiva en dependencia al factor o situación que la inicia o producen, las causas pueden ser provocadas en su propia conducta o por estímulos externos. Según Koenes (1996, citado por Chaparro, 2006). Entonces podemos indicar que la motivación es un estado comportamental con componentes emocionales de las personas que desencadena en conductas que son influenciadas a su vez por diversos factores del entorno.

El éxito de una organización depende del desempeño de sus trabajadores, ya que sin este factor no se podría desarrollar la productividad ni lograr los objetivos estratégicos definidos por cada organización. Dejando entrever la existencia de motivos secundarios tales como el deseo de ser bien evaluados y sobre todo si estos resultados conducen a mejoras integrales de los colaboradores.

El desempeño es una medida del éxito de una empresa, susceptible de conseguirse mediante una gestión eficiente de los recursos disponibles y de planificación de estrategias, dando forma a oferta de productos que resulten significativamente atractivas al mercado, alcanzando una posición competitiva favorable, conseguir mantenerse e incrementar su presencia en el mercado consiguiendo superiores estados financieros con crecimiento satisfactorio de las rentas es posible si consideramos los motivos que impulsan a los colaboradores. Según Camison (1997, citado por Camisón & Cruz, 2008).

En conclusión, Camisón (1997) nos detalla que la combinación de recursos entre ellos el recurso humano gestionado de forma eficiente y con una estrategia establecida, permite alcanzar el logro de los objetivos corporativos y aumentar la participación en el mercado; por ello, se hace indispensable evaluar el desempeño del personal a fin de tenerlo motivado.

Existe, además una preocupación de parte del área de recursos humanos para mejorar la manera de motivar al personal. Esta motivación ya no va solo por el lado de otorgar alguna compensación monetaria, sino que en los últimos años este tipo de motivaciones extrínsecas no dan mucho resultado, ante esto hay un nuevo reto para esta área, por ello, se debe diseñar nuevas formas de motivar al personal en la organización.

El análisis del caso se sitúa en el año 2020 en una empresa del giro gráfico y mensajería, en la que se ha observado que hay desmotivación en el personal, descenso de productividad y rotación de personal. Este año, fue año particularmente especial dado que nos encontramos con la pandemia del Covid-19; por eso, a nivel mundial muchas empresas se han visto afectadas económica y socialmente por la pandemia, muchas organizaciones han tenido que cerrar operaciones. Además, en nuestro país se ha tenido que modificar leyes Laborales y, sobre todo, de Salud y Seguridad en el Trabajo en este nuevo contexto. Esta investigación se inició en el año 2020, ahora en el año 2023 aun vemos los estragos dejados por la pandemia.

Este escenario plantea un nuevo reto que es el de adecuarse a los cambios en legislación laboral y en temas de salud y Seguridad en el trabajo como se indicó anteriormente; entre otras, ya que se tiene que afrontar como área de recursos humanos nuevas situaciones, protocolos y formas de trabajo (trabajo presencial, trabajo remoto o teletrabajo, trabajo semipresencial) que no se estimaba utilizar sino hasta en un futuro lejano. Entonces, se hace un poco más complicado el tener el acercamiento con los trabajadores y poder realizar acciones para motivarlos. Por ello, durante el comienzo de la pandemia se ha observado que el personal se ha desmotivado, y se muestra más preocupado por la pandemia, el miedo al contagio (las cifras de contagios y fallecimientos por día es alta) y por conservar el trabajo en sí (se producen cierres de empresas por quiebra, se manda a suspensión perfecta a los trabajadores, cuarentena, etc.).

Así, en el 2020 la población ocupada sufre una contracción importante, Gamero y Pérez (2020): reflexionan e indican que luego del análisis efectuado por el INEI, podemos concluir que aumentó el desempleo, motivado por diferentes factores comparados con similar periodo de tiempo respecto del 2019, resaltando en mayor cantidad el trabajo informal realizado por mujeres y menores de edad, los cuales laboran en su mayoría en pymes dedicados a distintos rubros.

Además, a nivel de empresa, así como de muchas otras organizaciones (sean pequeñas, medianas o grandes) no se ha sido ajeno a este panorama, la población activa económicamente disminuyó ante la pandemia. Muchas empresas han tenido que hacer uso de las figuras de suspensión perfecta como medida legal, para tratar de mantenerse a flote. Esta situación vinculada a otros factores también provoca en las personas desmotivación ante la incertidumbre de lo que pasará en el futuro.

Asimismo, con el paso de los días y luego del transcurso de los primeros meses de iniciada la pandemia en el 2020, se observó que hubo un movimiento importante a nivel de la rotación del personal, cuyo índice iba subiendo debido a la coyuntura de la pandemia y también se veía impactada por los factores económicos, políticos de este tiempo.

Entonces, haciendo un análisis de este tiempo, se observó que el índice de rotación más alto lo tenemos en el mes de mayo 2020 con un rango del 6% mensual.

Así, se ha observado que hubo un aumento de casos de descanso médicos por enfermedades comunes y por covid-19, así como licencias de diversos tipos. El absentismo se refleja en la productividad y, por ende, en disminución del desempeño de los trabajadores. A la par de esta situación también existe un nuevo desafío en las organizaciones, puesto que se ha implementado el trabajo remoto, siendo este un nuevo desafío para las empresas y los trabajadores. Así, para el área de recursos humanos resulta un reto mantener al personal motivado (sea que realicen trabajo presencial o remoto); puesto que se han presentado nuevas tareas como mantener la relación trabajo-casa, los horarios, el logro de metas, las reuniones virtuales, uso de nuevas herramientas de comunicación y sistemas, aumento de estrés por al acoplarse a este nuevo escenario (trabajo y pandemia), etc.

De continuarse con esta situación, la productividad continuará en descenso, se producirán más fallas en la producción lo que acarreará un aumento en los costos y baja productividad. También se puede dar un incremento en los accidentes de

trabajo o incidencias por desconcentración o negligencia en las funciones. Los costos laborales, de captación de talentos y capacitación se incrementarán por la alta rotación y por la curva de aprendizaje del nuevo personal. Además de pérdida del conocimiento del negocio por el personal que se retira y va a otras empresas de la competencia. Asimismo, la retención de los mejores trabajadores es una de las prioridades fundamentales para las organizaciones, pues si perdemos al talento crítico, seguramente esta figura se extenderá al resto del talento; por ello, resulta importante tener un equipo humano capacitado, altamente motivado y comprometido con los objetivos y estrategias de la empresa, a fin de lograr como resultado mayor competitividad y eficiencia dentro de la organización.

1.2 Formulación del Problema de investigación

Para poder explicar el papel que cumple la motivación en relación con el trabajo y como expresión con el desempeño es necesario recordar que en las primeras épocas de industrialización las personas trabajaban largas horas, muchas veces sin ninguna contraprestación adicional y en condiciones inadecuadas, lo hacían con la finalidad de asegurar un pago en el fin de mes que pudiera satisfacer necesidades propias y familiares. Por consiguiente, los trabajadores no se encontraban conforme con las actividades desarrolladas o las herramientas brindadas, lo que hacía que su desempeño no fuera siempre el esperado por la organización.

Las empresas en esos momentos no se percataban de la importancia de tener motivado al talento humano y en establecer un sistema de medición del desempeño, puesto que no se analizaba la importancia de la motivación relacionada al desempeño. Si los trabajadores se encuentran motivados mejora el desempeño y por ende mejora la productividad de las empresas. Por ello conviene detectar en primera instancia los factores relacionados con el problema y establecer la relación de la motivación y el desempeño laboral; entonces para la presente investigación se establecieron las hipótesis que probarán el efecto de una sobre otra y, en caso de existir una relación significativa, se recomendarán las tácticas o estrategias a implementarse para revertir la problemática actual y hacer un cambio que agregue valor al talento humano y a las organizaciones.

Por todo esto, en la presente investigación en la descripción del problema general se planteó probar la relación que existe entre ambas variables y para los

problemas específicos se planteó establecer la relación que hay entre las dimensiones de la motivación según la teoría de Deci y Ryan (1985) relacionadas al desempeño laboral. Por lo expuesto, se pretende despejar las siguientes interrogantes:

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa industrial del distrito de Ate en la actualidad?

1.2.2 Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre la dimensión (a-motivación) con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa industrial del distrito de Ate en la actualidad?

¿Qué correspondencia existe entre la dimensión regulación externa con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa industrial del distrito de Ate en la actualidad?

¿Qué correlación existe entre la dimensión regulación introyectada con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa industrial del distrito de Ate en la actualidad?

¿Qué correspondencia existe entre la dimensión regulación identificada con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa industrial del distrito de Ate en la actualidad?

¿Qué correlación existe entre la dimensión motivación intrínseca con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa del distrito de Ate en la actualidad?

1.3 Importancia y Justificación del Estudio

La presente investigación busca analizar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa del giro gráfico ubicada en la ciudad de Lima, en el distrito de Ate. Puesto que la motivación cumple un aspecto fundamental para conseguir un buen desempeño laboral de los trabajadores y, por ende, también mejorar la productividad y eficiencia en las organizaciones. Por eso, se debe considerar también que las personas son distintas y que desempeñan su trabajo motivado por diferentes estímulos que analizaremos en esta investigación. Por lo tanto, es necesario determinar qué es lo que motiva a un trabajador y ver cómo

podemos establecer planes que contribuyan al desarrollo de las personas en la organización y a conseguir mediante un buen desempeño el logro de sus objetivos personales y los objetivos organizacionales.

El estudio planteado tiene relevancia porque permite obtener información confiable y validada sobre las necesidades de los trabajadores, también permitirá conocer qué impulsa a un trabajador a permanecer en una organización. Así, la problemática indicada refleja aspectos importantes a ser considerados por el área de Recursos humanos de las organizaciones, ya que la información que se recopile en el presente estudio también ayudará a determinar con precisión qué acciones se pueden implementar para mejorar la motivación y por ende el desempeño laboral en las organizaciones. Las conclusiones y recomendaciones permitirán tomar medidas sobre la Motivación actual y el desempeño laboral. Adicional a que se mejore el ambiente laboral y se refuerce la cultura en cualquier empresa o institución en la que se aplique.

1.3.1 Justificación Teórica y científica

La presente investigación aporta conocimientos sobre la importancia de la relación de la motivación y el desempeño en base al análisis efectuado y en base a la aplicación del método científico. Teóricamente se analizó y profundizó en el estudio de las mismas, lo que nos llevó a analizar las dimensiones de la Motivación y del desempeño, profundizando así en los conocimientos y diversas teorías que se pudieron encontrar, adicionalmente se aplicaron herramientas que nos ayudaron a probar nuestros planeamientos sobre ambas variables cuantitativas, buscando plantear soluciones a los problemas detectados en la actividad diaria de los trabajadores y su relación con el cumplimiento de metas organizacionales. Como lo indica Cortés e Iglesias (2004): piensan que la Investigación Científica busca resolver las incertidumbres que emergen en las diferentes actividades porque de una u otra manera han sido los suficientemente indagados. De tal modo que la existencia de un problema llevará a profundizar en los conocimientos y en la investigación científica en busca de una solución o a profundizar más en alguna otra dirección.

En esa misma línea de ideas, Iguartua y Humanes (2011): comentan que es uno de los requisitos del conocimiento científico la difusión de una investigación. Es necesario establecer un orden para determinar en qué línea de investigación y

conocimiento empezar a investigar, así como el procedimiento que aplicará a la investigación y principalmente su difusión finalizada el proceso. Luego de todo este proceso se evaluarán los resultados y una vez difundidos los mismos, podrán replicar el estudio con otros investigadores y se podrá corroborar o rebatir los resultados obtenidos.

1.3.2 Justificación Metodológica

La presente investigación tiene importancia metodológica porque emplea conocimientos generales, sigue una metodología que plantea una solución con rigor científico, recopila información de diversas fuentes como teorías, informaciones estadísticas, revistas de investigación, etc.; aplicación de instrumentos, encuestas, cuestionarios, etc. Por eso, se utilizarán instrumentos y herramientas, que se han verificado y poseen validez y confiabilidad y que están contextualizados en el sector laboral para medir la motivación laboral y el desempeño laboral. Su posterior análisis y los resultados obtenidos permitirán obtener una línea base y comparación para futuras investigaciones.

Para Arias (2008, citado por Pastora et al., 2020), el procedimiento metodológico guía al alumno a examinar, comprender, valorar y opinar sobre apreciaciones otorgadas y paradigmas de manera efectiva; guía al investigador en la ejecución del estudio-análisis con la finalidad de priorizar y determinar soluciones que ayuden a solucionar los conflictos sociales. Además, en toda investigación es necesario plantear una metodología que permita construir una verdad con rigor científico y con la mayor objetividad posible que permitan solucionar el problema planteado

En reflexiones de (Pastora et. al., 2020) podemos concluir que es necesario establecer un proceso metodológico para toda investigación para que el resultado de la misma tenga el mayor grado de confiabilidad y rigor científico de los conocimientos investigados.

1.3.3 Justificación Práctica

La presente investigación tiene importancia práctica puesto que luego del análisis de los resultados obtenidos utilizando las herramientas y software estadísticos correspondientes, se podrá plantear y establecer un plan y una estrategia por parte del área de Recursos Humanos y refrendado por la Gerencia que dinamice

y mejore la motivación y el desempeño Laboral del personal y que a su vez el plan esté enlazado a la estrategia corporativa, de tal manera que se consiga los objetivos estratégicos de la organización, reforzar la cultura organizacional para mantener un buen clima en la organización.

1.4 Delimitación del Estudio

1.4.1 Delimitación teórica

Para el presente estudio se revisaron diversas teorías para ambas variables, encontrando más información para la primera variable (Motivación), resultó complicado hallar teorías sobre desempeño en sí (coincidentalmente las teorías que hablan de motivación también desarrollan dimensiones de Desempeño). Como producto de esta revisión, se determina que para la variable Motivación utilizaremos la teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (1985), y para la variable Desempeño emplearemos la Teoría propuesta por Vroom (1964) denominada Teoría de las Expectativas.

1.4.2 Delimitación Espacial

La población de estudio se encuentra situada en los trabajadores de una empresa industrial del sector gráfico (impresiones y mensajería) ubicada en el distrito de Ate, entre el Km 0 y 1 de la Carretera Central, en la ciudad de Lima en el año 2020.

La empresa está ubicada en el distrito de Ate y tiene como límites distritales:

- Al Norte con los distritos de Lurigancho – Chosica, Santa Anita y el Agustino.
- Al Sur con los distritos de La Molina, Cieneguilla, Santiago de Surco.
- Al Este con el distrito de Chaclacayo.
- Al Oeste con los distritos de San Luis y San Borja.

1.4.3 Delimitación Temporal

La delimitación de la presente investigación es de tipo temporal transversal puesto que los resultados que se obtengan en la presente investigación se podrán generalizar y servir como línea base de futuras investigaciones para empresas con similares características a la del presente estudio. La investigación inicia en el año 2020 y se proyectó culminar en el año 2021.

1.5 Objetivo de la investigación:

1.5.1 Objetivo general

- Determinar la relación de la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa industrial.

1.5.2 Objetivos específicos

- Analizar la relación de la dimensión A – motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa industrial.
- Establecer la correspondencia de la dimensión regulación externa con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa industrial.
- Fijar la correlación de la dimensión regulación introyectada con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa industrial.
- Determinar la correspondencia de la dimensión regulación identificada con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa industrial.
- Determinar la correlación de la dimensión motivación intrínseca con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa industrial.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Marco histórico

2.1.1 Motivación

La motivación es un concepto estudiado hace muchos años, para esta investigación iniciaremos con las definiciones de la motivación para luego profundizar en la evolución histórica y analizaremos las diversas teorías que existen sobre este concepto.

Entre las definiciones que se le atribuye a la motivación, encontramos las siguientes:

A decir de Santrock (2001, citado en Farias y Pérez, 2010), la Motivación es el conjunto de causas, por el cual los individuos tienen conductas y comportamientos diferentes. Así también, Santrock (2002, como se citó en (Vaca, 2017), señala que se debe entender la motivación como el conjunto de razones que hacen que las personas se comporten de una determinada manera; ya sea decidida y/o sostenida.

Para Hellriegel (2004, citado en Farias y Pérez, 2010), motivación es el ímpetu que se da en un individuo o dentro de él, provocando en éste, conductas determinadas o distintas que tienen una sola finalidad. En conclusión, las personas siempre se encuentran motivadas por algún motivo o razón que hace que se comporten de determinada manera, en forma sostenida en el tiempo y direccionada a una meta.

En expresión de (Herrera et al., 2004): La motivación representa lo que desde un primer momento determina que la persona inicie o no una acción, se dirija hacia un objetivo determinado y no se rinda hasta alcanzarlo. La motivación puede lograr en la persona un mejor desenvolvimiento y desarrollo al momento de trabajar, llevando a este el poder lograr realizar su trabajo con mayor rapidez y eficacia.

Posteriormente Trechera (2005, citado en Castro y Morales, 2015), indica que el término “motus” en latín que significa motivación, fomenta e impulsa a las personas a llevar a cabo una labor. Asimismo, podemos definirlo como el motivo innato que posee la persona que lo impulsa a realizar una tarea o actividad. Del mismo modo, Trechera (2005, citado en Vaca (2017) indica que; la motivación es la razón por la cual una persona se siente predispuesta a realizar o ejecutar un trabajo o actividad. Por ello, se puede concluir que la motivación es el proceso por el cual una

persona se plantea un objetivo y utiliza los recursos adecuados para mantener una determinada conducta con el propósito de lograr una meta.

Además, la motivación según Bardales y Borrego (2018); es la fuerza que impulsa la conducta de la persona para la ejecución o creación de una tarea o trabajo el cual podrá realizar sin inconvenientes. Entonces, se puede decir que la motivación se expresa como el motor que dirige y mantiene la conducta y depende de la disposición para hacer determinadas actividades.

2.1.2 Evolución Histórica

Los inicios del estudio de la motivación se remontan a la época de los griegos, siendo Aristóteles uno de sus precursores, él indicaba que la mente de un recién nacido está desprovista de todo tipo de experiencias, en base a esto formula tres leyes básicas del aprendizaje, las mismas que son: Contigüidad espacio temporal, semejanza y contraste. Aristóteles forma la base de la psicología del aprendizaje y empieza a hablar del concepto del Alma como principio biológico inseparable del cuerpo. (Palmero et al., (2008), p. 147)

Siguiendo con los precursores griegos, consideramos también a Platón, quien a diferencia de Aristóteles planteaba la idea del alma, pero desde un aspecto racional distinto al cuerpo. Aquí radica la diferencia. Descartes por su parte plantea el tema de mente – cuerpo; bajo este planteamiento se indicaba que el cuerpo es limitado en el espacio, observable en forma objetiva en tiempo y forma. Indicaba además que la mente se caracterizaba por cualidades opuestas, que son subjetivas y que solo es conocido por quien la posee.

Posteriormente, Descartes estudió la conducta humana, indicaba que la conducta se debe en parte al alma libre y racional y a procesos no racionales y automáticos del cuerpo. Él definía al cuerpo y la mente como categorías material e inmaterial. Luego de plantear estas categorías y luego de revisadas se estableció que presentaba un problema doble, por un lado, indica que el lugar de la unión de estas dos categorías se encuentra en la glándula Pineal, ubicada en la parte basal del tálamo y por otro se plantea cuan viable sería la unión de ambas categorías. Así, cuando se empieza a ahondar en estos planteamientos se revisa también la conducta animal. Se observa que dicha conducta se establece en base a reflejos mientras que

en la mente humana no solo tiene conducta en base a reflejos, sino que la mente hace que surjan otras conductas.

Según diversos autores que siguieron la corriente Hedonista se basan en las sensaciones como fuente de conocimiento, indican que pese a que las sensaciones son subjetivas son la única guía que tiene el ser humano. De acuerdo con Epicuro, existen tres deseos, el primero que es el deseo natural y necesario puesto que son fáciles de satisfacer, pero difíciles de suprimir; el segundo: deseos naturales, pero no necesarios, que son los que se caracterizan por ir más allá de la satisfacción de la necesidad en sí, convirtiéndose en superfluo o banal. Y por último los deseos que no son naturales a la especie humana ya que su satisfacción viene influenciada por lo social y cultural (aquí no se distingue lo necesario de lo importante).

Además, Hobbes nos propone que el ser humano es egoísta por naturaleza, además explica que este egoísmo impulsa o motiva el comportamiento del hombre y también que consigue placer con la satisfacción de sus necesidades.

Seguimos con las definiciones de la tendencia Hedonista, la misma que dice que el fin y motivo de cualquier conducta es la obtención de placer, evitando el dolor. En esta parte en relación a la corriente hedonista se busca el placer y la felicidad individual, más allá de la satisfacción de las necesidades básicas, otras necesidades o el análisis del alma, como se plantearon inicialmente con las primeras corrientes filosóficas y psicológicas.

2.1.2.1 Teorías de la Motivación

La motivación tiene diversas teorías que han aparecido desde tiempo atrás, según algunos autores se pueden clasificar en teorías de proceso y teorías de acuerdo a su contenido o satisfacción. Las teorías de proceso son las que estudian el proceso de pensamiento de las personas, tratan de describir los aspectos y factores específicos que motivan a las personas a trabajar mientras que las teorías de satisfacción estudian aspectos como las necesidades, aspiración y satisfacción de las mismas. Se han elegido a las siguientes teorías por ser las más consultadas y trabajadas:

2.1.2.2 Teoría de la Pirámide de las Necesidades de Abraham Maslow

Daft (2004, como se citó en Araya y Pedreros, (2009), menciona respecto de a la teoría de Abraham Maslow que las necesidades se satisfacen según el orden; inicialmente necesidades básicas (fisiológicas y de seguridad) y después las

complementarias (social, autoestima y de autorrealización), todos buscamos complacer nuestras exigencias fundamentales y después buscamos lograr cubrir las necesidades más complicadas.

Se puede concordar además con los autores, puesto que las personas buscamos primero satisfacer un grado de necesidades básicas y una vez suplidas las mismas, queremos satisfacer las necesidades secundarias.

2.1.2.3 Teoría “X” y Teoría “Y” (Douglas McGregor)

En el año 1966, aparece Douglas McGregor planteando dos estilos de comportamiento, en la primera define que las personas ven el trabajo como una obligación y, por tanto, tratarán de huir del cumplimiento de objetivos, en contraposición más bien nos habla de la creatividad, el poder de imaginación y del pensamiento de la mayoría de las personas. A la Teoría “X”, se le denominó hipótesis de la mediocridad de las masas, cuyos principios son:

- Aversión al trabajo y tratará de evitar.
- Para que las personas logren los objetivos tienen que ser obligadas y/o sancionadas.
- Las personas desean seguridad y por ello prefieren ser dirigidos y evitar responsabilidades.

McGregor (1996), en sentido contrario planteó la Teoría “Y”, indica como sus principios lo siguiente:

- Es natural el esfuerzo físico y mental que se realiza en el trabajo.
- Las personas pondrán esfuerzo en alcanzar las metas para obtener una recompensa o evitar un castigo.
- Las personas aceptan y buscan responsabilidades.
- Las personas tienen autodirección y autocontrol en su comportamiento.

2.1.2.5 Teoría de la Motivación – Higiene (Frederick Herzberg)

Bajo el enfoque de Robbins y Coulter (2005, como se citó en Araya & Pedreros, 2009), dice que la Teoría de Herzberg centra su atención en el trabajo en sí mismo como fuente principal de satisfacción. Esta hipótesis resalta las principales cualidades del cargo y habilidades en la asociación. Según esta teoría define como

muy importante las características del puesto y de las prácticas organizacionales, pues centra el trabajo como fuente de satisfacción.

Herzberg realizó sus investigaciones en empresas de Pittsburg, EE.UU., los resultados que halló lo hicieron agrupar en dos factores los elementos relacionados en su teoría: factores de higiene y los de motivación. Así, determinó aspectos que pueden crear satisfacción o insatisfacción en el trabajo.

Se puede concluir que las personas se sienten bien cuando satisfacen las necesidades producidas por los factores motivacionales o intrínsecos y los mismos se relacionan con la satisfacción laboral cuando están presentes, pero no con la insatisfacción cuando están ausentes. En sentido contrario cuando los trabajadores expresan su insatisfacción se refieren a factores extrínsecos.

2.1.2.6 Teoría ERG (Existence, Relatedness and Growth) (Clayton Alderfer)

En 1972 aparece Clayton Alderfer proponiendo que hay tres grupos de necesidades primarias: Existencia, relación y Crecimiento. Esta teoría debe su nombre a las palabras: Existence, Relatedness and Growth (ERG), las que traducidas significan: Existencia, Relación y Crecimiento (ERC).

Esta teoría fundamenta sus tres grupos de necesidades en la pirámide de necesidades de Maslow, cuya correspondencia es la siguiente:

- Existencia, el grupo de necesidades que satisface son las necesidades fisiológicas y de seguridad.
- Relación, satisfacen las necesidades de relaciones interpersonales y la pertenencia a algún grupo (necesidades sociales o de pertenencia).
- Crecimiento, representa el deseo de crecimiento interno, así como necesidades de reconocimiento, autoestima, autorrealización y desarrollo personal (necesidades de estima y autorrealización).

2.1.2.7 Teoría de las Necesidades de McClelland

McClelland (1961, citado por Araya & Pedreros, 2009), señala que; existen tres motivaciones en las personas, las cuales son las necesidades de logro, afiliación y poder. Algunos autores sostienen que; bajo esta teoría las exigencias son estimuladas por los habitantes de un lugar debido al enfrentamiento del entorno. Su influencia se origina cuando se predispone anticipadamente a la gente a tener una

conducta que influya de forma analítica sobre el desempeño de una actividad o trabajo

En esta teoría se menciona a las necesidades motivacionales sociales, que son una respuesta a la influencia del entorno sobre las personas, por ello que determina la importancia de la predisposición de las personas en su actuar en trabajos o en otras áreas. Esta teoría está basada en tres necesidades adquiridas:

- Necesidades de Realización: Se busca el desarrollo personal, uno es consciente de las responsabilidades que adquiere, intenta hacer bien las cosas, toma acciones concretas aceptando el triunfo o fracaso que derivan de ellas.
- Necesidades de Poder, se busca tener influencia y control sobre los demás.
- Necesidades de Filiación, es la necesidad de aceptación social e interpersonal.

2.1.2.8 Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan

En 1985, Edward L. Deci y Richard M. Ryan proponen la teoría de la Autodeterminación, buscan explicar el funcionamiento y desarrollo de la Motivación en los seres humanos en contextos sociales. Se explica a través de las siguientes fases:

- A Motivación. – La falta de motivación se da cuando la persona se considera inadecuada para alguna tarea, por tanto, no la inicia.
- Regulación externa. - La tarea o acción es realizada para obtener una recompensa o para evitar un castigo.
- Regulación introyectada. – en este tipo de motivación la persona tiene cierto control sobre sí mismo, por tanto, determina si desea una recompensa o prefiere evitar un castigo.
- Regulación identificada. - El sujeto es consciente del valor de la tarea realizada.
- Regulación Integrada. – La persona asocia su conducta al sentido del yo.
- Motivación Intrínseca. – Es la motivación que proviene de uno mismo, es aquello que te motiva a realizar algo que te gusta y que te satisface.

2.1.2.9 Teoría de las expectativas de Víctor Vroom

En el año 1964 se da a conocer la teoría de las expectativas de Víctor Vroom, quien basa su teoría en la relación esfuerzo – desempeño; desempeño – recompensa y

desempeño – metas personales. Esta teoría o modelo para la motivación fue elaborada por Víctor Vroom y fue enriquecida por Porter y por Lawler.

Menciona Vroom (1970, citado en Marulanda, Montoya, & Vélez, 2014) que un sistema social es atractivo o no para la persona que forma parte de él y está relacionada a las recompensas o privaciones que pueda encontrar en él. Enfocada en el ambiente laboral se puede decir que existen factores externos como el dinero, aceptación de parte de los compañeros y superiores que influyen de alguna manera en la motivación y desempeño de las personas.

Su teoría indica que la dificultad que existe para lograr un excelente desempeño, depende de diversos medios para lograrlo y una vez alcanzado se obtiene una recompensa. Se explica sobre la base, entonces es el resultado del producto de tres factores señalados a continuación:

- Valencia (V). Para cada recompensa existe un valor de valencia, es el grado de preferencia que se da para obtener una recompensa.
- Expectativa (E). Relación que se obtiene al desarrollar un buen desempeño por el esfuerzo realizado en una tarea.
- Medios (M). Es la valoración que atribuye una persona a la obtención de una recompensa.

2.1.2.10 Teoría de la Equidad de Stacy Adams

En el año 1965 se da a conocer la propuesta de Stacy Adams, su teoría explica que las personas tienden a comparar las recompensas que reciben cuando desempeñan labores similares que otras personas.

También se le llama teoría de la equidad, sostiene que la motivación, y satisfacción de un empleado depende de lo que hace la persona en situaciones parecidas. Así, las comparaciones pueden ser sobre distintos aspectos como salario u otros. Ahora el tema de discusión radica en que las personas somos diferentes y por tanto las percepciones de injusticia que se puedan tener incrementan la tensión y por ende el cambio en el comportamiento de las personas.

2.1.2.11 Teoría de la Modificación de conducta de B.F. Skinner

Skinner juntamente con otros psicólogos describió la Teoría del Reforzamiento la misma que se fundamenta en olvidar la motivación interior y observar cómo las consecuencias de una conducta anterior afectan a las acciones

futuras en un proceso de aprendizaje. Si se quiere modificar una conducta es importante cambiar las consecuencias. Por ello, la modificación de la conducta se pueden aplicar varios métodos: Reforzamiento positivo, aprendizaje de anulación, extinción y castigo.

Skinner para probar su teoría realizó experimentos en animales:

Sus primeros estudios fueron acerca de la adaptación de ratas a ruidos dentro de una caja insonorizada, [...] Luego registró el impulso de salto y las detenciones de las ratas al pasar por una pista; [...] Después simplificó su pista y enrolló un hilo al eje central del proveedor de comida, de manera que tal como la rata se alimentaba, después de completar su vuelta, el hilo se desenrollaba e iba desarrollando una curva acumulativa en el quimiógrafo.[...] de esta manera la tasa de respuesta se convertiría en el dato básico de su ciencia. (Plazas, (2006), p. 375)

Así, podemos concluir que, para observar los comportamientos operantes, introdujo una alteración en la jaula-problema que utilizaba Thorndike: la caja permitía estudiar de forma meticulosa los comportamientos de los animales (ratas, palomas) en un entorno controlado. Esta caja permite valorar cómo el refuerzo actúa sobre la respuesta operativa, investigando el aumento del ritmo con el que se evidencie el comportamiento. Su interés era conocer la posibilidad de cambiar la frecuencia de un comportamiento surgido espontáneamente, administrando un refuerzo.

2.1.2.12 Teoría de fijación de Metas

Edwin Locke (1968), desarrolló una teoría basada en la fijación de metas. Esta teoría enfatiza el papel motivador de las metas y realza que para lograr un alto desempeño las tareas han de tener un grado de dificultad, ser específicas y participar en su elaboración. Una meta es aquello que una persona se esfuerza por lograr.

Al respecto, Locke (1985 citado por Veytia & Contreras, 2019), afirma que; el deseo de lograr una meta es un fundamento esencial de la motivación. El tener un objetivo tiene mucha importancia en cualquier tarea, ya que esta estimula y fomenta a dar el mayor esfuerzo para un mejor beneficio. Como se indica en esta teoría la

mejor meta es aquella que presente un desafío alcanzable, distante al inmaterialismo y cercano a la verdad, es decir, realizable.

Sin embargo, Becker (1978, citado Veytia & Contreras, 2019), mencionan que; para tener claro el objetivo y estas sean beneficiosas deberán de ser concretas, desafiantes y reñidas, siendo estas factibles de realizar. Sobre esto el feedback juega un rol importante, ya que se requiere la retroalimentación entre las personas para obtener los mejores resultados.

En resumen, esta teoría propone que la persona se esforzará en cumplir una meta fija conscientemente por el reto que para ella signifique.

2.1.2.13 Teoría Antropológica de Juan Antonio Pérez López

En 1985 Juan Antonio Pérez López presenta su teoría en la que relaciona la motivación como los factores que llevan a una persona a la acción y se puede clasificar dependiendo de su origen y destino, dividiéndola en tres tipos:

- Motivación Extrínseca: Viene a ser cualquier razón ajena a la persona, estas razones actúan sobre la persona impactando su acción y pensamiento.
- Motivación Intrínseca: Excusa interior generada por la persona que realiza la acción. Los pensamientos se relacionan con sentimientos y emociones que conllevan a tomar una actitud que puede ser positiva o negativa, incide en ella las propias creencias, valores, etc. En estas acciones intervienen el conocimiento, capacidades y habilidades de cada individuo y el resultado dependerá de sus propias expectativas y de la de los demás.
- Motivación Trascendente: Estado provocado en otra persona debido a la acción de la persona motivada. En este tipo de motivación intervienen aspectos propios del individuo como sus creencias, valores y principios. Cuando la persona realiza una acción para beneficio de los demás y deja de lado el beneficio que le pudiera traer para sí, lo importante para él es trascender en beneficio de los demás.

2.1.3 Desempeño Laboral

El desempeño laboral se define como:

Según Stoner (1994, citado en Araujo & Guerra, 2007), lo define como; el trabajo eficaz que realizan todas las partes que conforman una organización, con la finalidad de lograr alcanzar las metas que tienen en común, los cuales cuentan con

reglas y principios ya establecidos con anterioridad. El desempeño viene a ser la forma en que los integrantes de una estructura laboral laboran de forma eficiente para lograr metas afines con el respeto de las reglas establecidas previamente por la organización.

Asu vez menciona Faria (1995, citado por Pedraza et ál., 2010), considera el desempeño laboral como la actitud que asumen los trabajadores cuando se les designa asumir responsabilidades, tareas o cargos de confianza que son otorgados por el empleador según su desempeño. Podemos entender que el desempeño siempre será medido en base a determinados factores que buscan evaluar a las personas en base a sus habilidades y competencias mostradas en su trabajo.

Mientras que Robbins (2001, como se citó en Quero et. al., 2014), manifiesta qué; el desempeño laboral, depende de las destrezas, ingenio, agilidad que el trabajador necesita, para llevar a cabo de manera eficiente el desempeño de sus funciones, por ello es necesario estudiar los perfiles de los mismos. Como manifiestan los autores, el desempeño laboral necesita de las destrezas físicas e intelectuales de los trabajadores para el correcto desempeño de las actividades a su cargo, las mismas que requieren contar con un perfil actualizado de sus funciones.

Del mismo modo Harrigton (2001, citado por Quero et al., 2014), propone que el desempeño laboral es definido como la suficiencia que demuestran los trabajadores en el desempeño de las labores encomendadas efectuadas de manera diligente. Este término se emplea mucho cuando se quiere hacer mención de la productividad o rendimiento de una persona en relación a su trabajo o estudio, refiriéndose en si al nivel que la persona u individuo pueda lograr obtener mediante sus habilidades y esfuerzos al realizar una actividad.

Mientras que Beazley (2003, citado por Garzón & Fisher, 2008), indica que cuando hablamos de desempeño también se vienen a la mente muchos conceptos enlazados entre sí, como por ejemplo los conocimientos, la productividad e innovación, cada uno en forma independiente o agrupados van a ser necesarios para lograr un buen desempeño. Respecto al conocimiento es necesario que sea conservado y transmitido a los futuros trabajadores en una organización.

Adicionalmente (Palaci (2005:237), citado por Pedraza et al., 2010), menciona que el desempeño tiene algunos elementos que lo afectan directamente y que determinan un alto o bajo desempeño laboral. Estos factores van desde las

retribuciones económicas en primer orden hasta las expectativas propias del empleado.

Adicionalmente Chiavenato (2007, citado por Chiang & San Martín, 2015), lo define como el trabajo eficiente de las personas que laboran en una entidad u organismo el cual se requiere en ellas, observándose un buen trabajo realizado con mucha complacencia. Entonces podemos indicar que la evaluación del desempeño es una herramienta que se utiliza para verificar el rango de culminación de los objetivos planteados de forma personal que según la adecuada evaluación del personal se puede valorar a las personas con la finalidad de que permanezcan laborando en el centro de trabajo.

También Farias y Pérez (2010 citado por Pedraza et al., (2010), consideran que el desempeño laboral se expresa como el resultado del comportamiento de los trabajadores y depende de cómo se desenvuelva en el cargo que ocupa teniendo en cuenta sus deberes y obligaciones.

Asimismo, Chiavenato (2014, como se citó en Araujo y Guerra, (2007)), señala que el desempeño desarrolla la eficacia del actuar de las personas en el trabajo, lo que es importante para el logro de los objetivos de las organizaciones y de las personas.

Según García et al, (2011, citado por Chávez, 2014), el desempeño se define como; al realizar un trabajo el cual ayuda en el crecimiento y desarrollo de la institución u organismo, los cuales pueden ser medidos mediante índices de producción u rendimiento en relación de la empresa o trabajador. En resumen, podemos definir el desempeño como el conjunto de acciones, competencias y comportamientos mostrados por los trabajadores que serán medidos y estarán alineados con los objetivos de la empresa

En cuanto a la variable desempeño laboral según Robbins y Judge (2017, como se citó en Pedraza et al., (2010), el desempeño es la conducta que muestran las personas en su ambiente de trabajo y que se relacionan con las competencias y habilidades que poseen y que demuestran en su quehacer diario en la organización.

El desempeño ha presentado la siguiente evolución en el tiempo:

En el siglo XIX con el desarrollo de la Revolución Industrial, los empresarios de la época medían el desempeño en función del rendimiento de las máquinas que

utilizaban, cuantificaban cuántas unidades eran capaces de producir en el día. Sin embargo, a la hora de medir la productividad de sus trabajadores no se contaban con mecanismos que les permitiesen evaluar su desempeño. El primer proceso de evaluación llevado a cabo y del que se tiene constancia tuvo lugar a principios del siglo XIX en una fábrica textil de New Lanark, Escocia, fue llevado a cabo por el empresario Robert Owen, uno de los principales impulsores del movimiento obrero británico. Este proceso consistía en medir el rendimiento diario de los obreros, para ello se le asignaba un libro en el que sus supervisores anotaban diariamente comentarios sobre el desempeño, en secciones clasificadas por colores que indicaban los niveles de rendimiento.

Posteriormente en 1842 el Gobierno de Estados Unidos a través del Congreso promulga una ley de carácter nacional, en la que instaura la obligatoriedad para las empresas de llevar a cabo procesos anuales de evaluación a sus trabajadores. Con estas iniciativas se empieza a plantear y a modificar las técnicas de evaluación del desempeño.

A partir de la segunda mitad del siglo XX, surgen nuevos desafíos y grandes cambios en el ámbito empresarial. El trabajo manual característico de la Revolución Industrial, va perdiendo fuerza y se da paso al trabajo del conocimiento y en consecuencia la medición del rendimiento de los trabajadores comienza a sufrir variaciones y a buscarse nuevas formas de medir el desempeño. Con este cambio empieza a surgir la evaluación basado en competencias y objetivos.

Por ello, el desempeño laboral es un término que ha sido analizado hace muchos años y se puede definir como la calidad del servicio o del trabajo que realiza un trabajador dentro de la organización. Así, para que se desarrolle el trabajo se consideran las competencias profesionales y habilidades interpersonales que ayudan a conseguir los resultados esperados.

2.1.3.1 Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño ha ido sufriendo muchos cambios, en la actualidad se comenta de procesos de evaluación más precisos y que toman conceptos como estilos de liderazgo, competencias, etc.

Podemos describir muchas formas de evaluar como las autoevaluaciones, comparaciones por pares, evaluaciones de 180 grados, 360 grados que buscan medir

no solo el desempeño auto medido sino también cómo es evaluado el personal por sus pares, superiores.

Para todo este proceso, podemos indicar que se deben de cumplir cuatro fases como mínimo:

- Primera Fase: Planificación de la evaluación del Desempeño.

En esta fase se identifica a quienes se va evaluar, qué criterios de evaluación se considerarán, cuál será la forma o prueba que se medirá o aplicará, los tiempos que abarcará la medición y las actividades de puesta en marcha, comunicación (todos deben conocer cómo, qué, cuándo se medirá el desempeño) que impliquen para su aplicación y medición.

- Segunda fase: diseño de la evaluación.

En esta etapa tiene que ver con la elaboración del instrumento que medirá el desempeño; para ello es necesario esquematizar adecuadamente qué criterios, dimensiones se quieren medir. Revisar la asignación de pesos y establecer objetivos y métricas para la evaluación que no permita ningún efecto subjetivo o efecto halo en la evaluación. Y también es importante la capacitación a los evaluadores en esta etapa.

- Tercera fase: Implementación

Es la aplicación de la evaluación en sí.

- Cuarta Fase: Retroalimentación

Una vez aplicada la evaluación y con los resultados obtenidos se brinda retroalimentación de la misma a los participantes. En esta etapa se puede revisar cuál ha sido el puntaje obtenido, competencias desarrolladas, puntos de mejora, etc.

2.2 Investigaciones relacionadas con el tema

2.2.1 Investigación nacional

Casas (2017), su investigación titulada “La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la escuela de Posgrado de la Universidad de Piura” tuvo como objetivo general analizar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Piura y dentro de sus objetivos específicos se encuentra: identificar el nivel de motivación de los trabajadores

administrativos y describir el desempeño laboral. Su investigación fue de tipo transaccional y correlacional.

De la aplicación de las pruebas el autor pudo corroborar que sí existe relación entre la motivación y el desempeño laboral. Adicionalmente pudo encontrar lo siguiente, observó que el 75% del total de trabajadores no se encuentra motivados totalmente, lo cual conlleva a que dicho personal no realice un óptimo desempeño laboral, lo que puede verse reflejado en el logro de metas de la institución, de las encuestas realizadas se aprecia que si bien el 100% de trabajadores asiste regularmente a su centro de labores, el 60% cumple con el horario establecido, asimismo solo el 50% de dicha población cumple con todas las actividades programadas según el cargo que desempeñan y el 75% de dichos trabajadores desean otro empleo en lugar del que vienen realizando.

Respecto a la segunda variable, referida al desempeño Laboral se observa que el 75% de los trabajadores administrativos Universidad califican su desempeño laboral de forma regular, de lo que el autor infiere que es cierto que la motivación influye en forma determinante en el desempeño laboral de los trabajadores, toda vez que esta ayuda a que ellos realicen con gusto sus actividades, y además proporcionan un alto rendimiento para la Institución por lo tanto se deben de tomar en cuenta que existen diferente formas de motivar al personal y es necesario que la Escuela de Posgrado de la Universidad nacional de Piura cuente con los recursos necesarios para la realización de esta.

En base a su investigación determina que la motivación es un factor de satisfacción de los individuos. Advirtió además que para mejorar el desempeño laboral se debe poner énfasis en la motivación del personal para mejorar la conducta de las personas en las diferentes áreas; por tanto, habrá mayor productividad en la Escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Piura si se aumenta y mejora la motivación brindada por la institución a su personal.

Esta investigación brinda aportes importantes para las instituciones educativas. Así, del análisis efectuado en su investigación se reafirma la importancia de la motivación y su relación con el desempeño de los trabajadores traducido en que a través de ambos se puede lograr los objetivos estratégicos de la organización y también el impacto que tiene en el clima organizacional, que, aunque no es base de esta ni de mi investigación se puede concluir su efecto.

Alcalde (2018), en su investigación titulada “Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes Turismo Días S.A. – filial Cajamarca 2016”; tuvo como objetivos conocer la relación de la motivación con el desempeño laboral y describir el nivel de motivación y desempeño que tienen los trabajadores. Utilizó el enfoque de investigación cuantitativa y su diseño de investigación fue de tipo no experimental y transversal; además, fue de tipo descriptivo - correlacional.

Entre los resultados se halló que el 54.9% de los encuestados informaron que siempre tuvieron desempeño laboral óptimo; el 47.1% siempre se sintieron motivados y solo un 7.8% manifestaron que la mayoría de las veces sí se sintieron motivación. Además, solamente el 3.9% opinaron que algunas veces sí, algunas veces no presentaron un desempeño laboral óptimo, y la mayoría de las veces se sintieron motivados. Por todo ello, se concluyó que existió relación entre ambas variables para la empresa analizada, siendo las necesidades predominantes la seguridad y las sociales; entonces, se pudo concluir que efectivamente existió relación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores de la empresa de transporte.

Esta investigación la consideré porque ha medido ambas variables en términos de satisfacción de necesidades para una empresa del rubro transportes, es interesante como hace el estudio considerando la teoría de Maslow; ha logrado hacer el cruce entre dimensiones y finalmente ha probado que existe relación entre las variables.

Sanchez, (2020) propone en su tesis titulada “La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Etral SAC en la ciudad de Trujillo – 2020”. Esta investigación tuvo como objetivo determinar si la motivación se relaciona con el desempeño laboral en dicho centro y como objetivos específicos identificar la dimensión tanto de la motivación como del desempeño que tienen mayor relevancia en los colaboradores de dicha empresa.

El estudio de esta tesis tuvo un enfoque cualitativo, de diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional ya que permitió presentar la información tal y como se obtuvo en un tiempo y espacio determinado. La población estuvo conformada por 21 trabajadores, a los cuales se les aplicó un cuestionario para cada una de las variables.

Los resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos le permiten concluir que la motivación tiene relación positiva y significativa con el desempeño laboral. Adicionalmente se determinó que la dimensión tarea del desempeño es la que tiene mayor relevancia en la empresa (presentó un nivel del 66.7%), debido a que como indica el autor nos da a conocer las tareas fundamentales del puesto, en pocas palabras las actividades que debe desarrollar el trabajador y cómo influye este en su vida. Así también se evidenció que la motivación intrínseca es la que tiene mayor importancia para los trabajadores de esta empresa (su presencia se tradujo en un 85.7%).

Así, se consideró esta investigación debido a los datos cuantitativos que asocian las dimensiones y variables del estudio en un contexto laboral.

Flores & Espilco (2020) en su investigación titulada “Factores motivacionales y el desempeño laboral del (a) enfermero (a) del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión – Callao – 2019”. Tuvo como objetivo principal determinar la relación de los factores motivacionales y el impacto de sus correspondientes dimensiones con el desempeño laboral y como objetivos específicos identificar la relación de los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos con el desempeño laboral.

La metodología del estudio fue de tipo cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal y correlacional. La población estuvo compuesta por 50 enfermeras, a las que se les aplicó un cuestionario que evaluaba los factores motivacionales y desempeño laboral.

Se pudo concluir con los datos obtenidos que existe relación entre los factores motivacionales con el desempeño laboral del enfermero(a) de dicho centro médico. Así como también se pudo comprobar que existe relación entre los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos con el desempeño laboral.

Los factores motivacionales que intervienen en el desempeño laboral son: intrínsecos y extrínsecos. En esta investigación se encontró que el nivel de motivación extrínseco en el personal de enfermería fue inadecuado (72%), medianamente inadecuado (24%) y adecuado (4%), mientras que la motivación intrínseca en el personal fue inadecuado (58%), medianamente inadecuado (34%) y adecuado (8%).

Esta investigación contribuyó con mucha información y la evaluación de la motivación y el desempeño, variables que se pretende estudiar en esta tesis.

Gonzales (2021) en su tesis doctoral titulada “Motivación intrínseca y extrínseca y su relación con la satisfacción laboral en el Consorcio Nefrológico del Norte de Chiclayo – 2019”. Su propósito principal fue verificar la relación entre motivación intrínseca y extrínseca con la satisfacción laboral en el personal del Consorcio Nefrológico del Norte – Chiclayo - 2019.

Su estudio fue de tipo cuantitativo, con diseño no experimental y correlacional. La población estudiada estuvo compuesta por 45 trabajadores del centro médico. Para la recolección de datos se aplicaron técnicas como la observación y cuestionarios.

Luego del análisis de datos efectuado se pudo concluir que existe relación significativa inversa entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral, además se determinó que la motivación que predomina en el centro médico es la motivación intrínseca en comparación con la extrínseca.

Esta investigación al ser del sector salud logró cuestionar la importancia de la motivación en dicho personal y la relación que hay con las dimensiones del desempeño; cómo influye la motivación no solo en su actuar o satisfacer sus necesidades propias sino también cómo influye en la atención a los pacientes. Fue interesante analizar el nivel de motivación y compromiso, su identificación con la carrera y la vocación de servicio, es un sector cuestionado mucho por su gestión más en esta época de pandemia, pero que pese a todo no solo se pudo comprobar la importancia de la motivación, sino que deja también un precedente para poder estudiar el desempeño de los trabajadores, pero desde la óptica de la motivación Transcendente.

2.2.2 Investigación internacional

Vergara (2018), realizó un estudio de investigación doctoral denominado “Influencia de factores motivacionales docentes en satisfacción y desempeño académico de estudiantes universitarios”; tuvo como objetivo determinar la influencia de factores motivacionales docentes en la satisfacción y el desempeño académico de estudiantes universitarios con la evaluación del rol mediador de los factores motivacionales de los estudiantes y como objetivos específicos identificar

entre los factores motivacionales de docentes y estudiantes con la satisfacción y desempeño académico percibido por los estudiantes; evaluar el efecto indirecto de los factores motivacionales docentes en la satisfacción y el desempeño académico percibido por los estudiantes universitarios medidos por la percepción de apoyo a la autonomía y motivación académica de los estudiantes.

Su investigación fue de tipo cuantitativo, transversal y no experimental, de carácter explicativo. La población estuvo conformada por 825 estudiantes y 35 docentes. Las conclusiones a las que arriba el autor luego del análisis estadístico fueron: los factores motivacionales de docentes y estudiantes facilitan el desarrollo de la autonomía para el aprendizaje, se observan niveles positivos de satisfacción y desempeño académico traducidos en mejor comprensión de la materia enseñadas, motivación regulada, intrínseca de los docentes, puesto que realizan su labor con un fin relacionado a sus creencias y valores.

Así también se distinguen dos procesos motivacionales basados en la satisfacción y frustración de la necesidad psicológica de autonomía para el aprendizaje. Luego de todo el análisis, el autor concluye que los factores motivacionales docentes influyen directa e indirectamente en el desarrollo de la satisfacción y el desempeño académico de los estudiantes.

Esta investigación la considero debido a las variables de estudios que están ligadas con el trabajo de investigación presente y también a todo el aporte que esta investigación brinda para el campo educativo.

Fadul (2021), en su trabajo de investigación titulado “Relación de la satisfacción profesional y el rendimiento laboral de los empleados del Departamento de Conciliaciones de una entidad financiera, en el año 2019”. Esta investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia de la satisfacción profesional en el rendimiento laboral de los empleados de una entidad financiera en Ecuador.

El tipo de investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva logrando evidenciar que existe relación entre las dos variables indicadas en su tesis. Así también se pudo concluir que un grupo considerable estaba insatisfecho y desmotivado en sus trabajos, producto de la mala gestión del liderazgo y la falta de identificación de los trabajadores con la empresa.

Se considera esta investigación por la base teórica que empleó el autor para poder medir ambas variables y cómo al final a través de sus instrumentos pudo comprobar la relación entre ambas variables.

Grijalva (2021), en su investigación titulada “La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato”. Su estudio tuvo como objetivo principal contrastar que la motivación influye en el Desempeño Laboral de los trabajadores.

Esta investigación utilizó un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional; se realizó la aplicación de los instrumentos a 174 colaboradores. Del análisis de todas las dimensiones de variables planteadas arrojaron que la motivación se encuentra en un nivel medio, y un desempeño laboral alto. Esto se refleja en los factores de motivación tales como incentivos, compañerismo, sentido de pertenencia, interrelaciones, ambiente laboral y trabajo en equipo son valorados por el personal y en el caso de factores de desempeño se tiene, responsabilidad, aporte de ideas, optimización de recursos, comunicación efectiva, resolución de problemas, planificación que han sido medidos y arrojaron la información que comprueba la relación entre ambas variable.

La presente investigación la consideré porque aporta material teórica y un enfoque de medición de desempeño similar al que se aplica en mi tesis.

Medina (2020), en su trabajo de investigación denominado “Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización ALITECNO S.A.” planteó como objetivo principal conocer el efecto de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa.

Su investigación fue de tipo cuantitativo, correlacional, de diseño de corte transversal, no experimental. La muestra considerada fue de 35 trabajadores y luego de aplicado los instrumentos y realizada las pruebas estadísticas se puede concluir que sí existe relación entre las variables indicadas.

Se eligió considerar esta investigación porque al analizar la estructura teórica se encontró bastante teoría de la motivación y desempeño que avala la hipótesis planteada y al ser un rubro diferente a mi objeto de estudio pude ver otros factores relacionados a ambas variables, pero influenciadas por el giro del sector.

Onofre (2021), en su investigación llamada “Influencia del estrés en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de

Especialidades Fuerzas Armadas N°1, Quito en el año 2019". Tuvo como finalidad determinar el grado de asociación del estrés con el desempeño laboral y si existe influencia entre ellas.

El diseño de esta investigación es: cuantitativa de corte correlacional, transversal y no experimental. Luego de la aplicación de los instrumentos se pudo determinar que no existe relación directa entre las variables planteadas para su estudio. Para el análisis se tomó a toda la población: 40 trabajadores. Como parte final del trabajo se pudo contrastar la información y concluir que hay ciertos factores que influyen en la aparición del estrés.

Decidí considerar esta investigación por ser de un rubro diferente al estudiado y por los resultados que encontró el investigador sobre las variables estudiadas.

2.3 Estructura teórica y científica que sustenta el estudio

2.3.1 Motivación

Para el estudio de la variable motivación se considerará la teoría de la Autodeterminación de Ryan & Deci (1985) que buscan explicar el funcionamiento y desarrollo de la motivación en los seres humanos en diferentes contextos sociales.

Los autores buscaron comprender el comportamiento de las personas en diversas áreas para buscar una generalidad en sus acciones. Es una macro-teoría de la motivación humana que estudia la personalidad y su desarrollo en personas de diferentes contextos sociales. Analizando el grado en las que la conducta de las personas es voluntario o autodeterminada, las personas realizan sus acciones con reflexión y compromiso sobre la elección de las mismas. Deci y Ryan (1985 citado por Moreno & Martínez, 2006).

Deci & Ryan (2008, citado por Orbegoso 2016), determinan que existe un compromiso predeterminado cuando se actúa con libertad al ejecutar una labor, esto solo puede ser limitada o beneficiada según el lugar o ambiente social donde se encuentren. Como indican los autores, todas las personas tienen la capacidad de comprometerse con una determinada labor o acción y que a su vez pueda verse influenciada por diversos factores, a esto lo llamó autodeterminación

Así, la autodeterminación implica pues la necesidad de elegir cómo iniciar y regular la propia conducta. A la inversa, toda restricción externa, ya sean situaciones

o personas, que limite nuestra conducta, nos genera desagrado. Para hacer posible la autodeterminación, se requiere poseer tres cualidades:

Lugar de causalidad percibido: Es, para el individuo, la fuente causal de sus acciones. Y oscila entre dos polos, uno interno y otro externo. [...] Elección percibida: Se trata de la capacidad de elegir entre una serie de opciones de acción. [...] Voluntad: Que es el grado de libertad para decidir iniciar y comprometerse en cierta actividad. A partir de estas cualidades algunos autores han dividido a la gente en dos grupos, en función de si posee un lugar de causalidad interno o externo; si percibe que puede elegir o no y si experimenta que puede ejercer su voluntad libremente o no. (Reeve (2010) citado por Orbegoso (2016), p. 82).

Podemos concluir que las personas van a tener un motivo y una causa para su actuar, también tienen la posibilidad de elegir entre diversas opciones; a esto lo llamaron capacidad de elección. Y por último tenemos a la voluntad, es decir aquello que nos impulsa a iniciar y comprometernos a una determinada acción.

“Una consecuencia del fracaso prolongado en el control del ambiente es el desarrollo de cierta pasividad o resignación llamada “desamparo aprendido” por Seligman (apud REEVE, 2010) citado por Orbegoso (2016), p. 83). De acuerdo a lo indicado por Deci & Ryan si actuamos con autodeterminación nuestras acciones están comprometidas al logro de la tarea o meta planteada.

La Teoría de la autodeterminación de Ryan y Deci tiene 04 sub teorías que se indican a continuación:

- Teoría de la evaluación cognitiva.

Busca especificar los factores de la variabilidad de la motivación intrínseca y se estudia la relación de los premios o recompensas con la motivación intrínseca. Esta teoría propone cuatro puntos que ayudan a explicar lo anteriormente descrito. Estos 04 puntos son según Mandigo y Holt (1999, citado en Moreno & Martínez, 2006), control, competencia, factores y orientación.

El control se refleja cuando las personas realizan una actividad que ellos mismos han elegido y que pueden controlar, en este punto la motivación intrínseca aumenta y si por el contrario hay presencia de otros factores externos, puede ser que disminuya la motivación intrínseca por la pérdida de control.

Cuando mencionamos competencia, los autores Deci, Ryan y Olson (1985) buscan estudiar cómo se sienten las personas en relación a determinados aspectos de su vida.

Respecto a los factores extrínsecos, pueden ser de dos tipos el que en relación a la competencia percibida y feedback positivo y el que se percibe como elemento de control y desmotivación traducida en incompetencia que disminuye la motivación intrínseca.

Por último, mientras más orientadas estén las personas a una tarea por lo que la misma significa y por libre elección mayor será la motivación intrínseca.

- Teoría de la integración orgánica.

Abarca la A motivación (desmotivación), motivación extrínseca y motivación intrínseca. Deci y Ryan (1985), introdujeron esta subteoría en donde buscaron describir la motivación desde su propia naturaleza.

La A motivación o desmotivación es la falta de motivación (intrínseca o extrínseca) en forma absoluta. La persona en este punto ha perdido todo interés, no se siente capaz de realizar la labor. Dentro de esta subteoría Deci y Ryan toman lo indicado por Pelletiers y Cools (1998, citado en Moreno & Martínez, 2006), que la desmotivación tiene cuatro tipos, que son desmotivación en base a capacidades y habilidades; creencias del individuo; creencias de esfuerzo y creencias de impotencia.

La motivación extrínseca se determina por agentes externos y recompensas. Y al igual de la A motivación para el estudio de la teoría se tiene 04 tipos, que son:

Regulación externa, las personas desarrollan una conducta por la existencia de un premio / castigo o para satisfacer una demanda externa.

Regulación introyectada, en este tipo de motivación cuenta mucho el reconocimiento social, los sentimientos de culpa y presiones internas que puedan tener o autoimponerse las personas.

Regulación identificada, la persona valora la actividad que está realizando y la realizará pese a que no sea de su agrado.

Regulación integrada, en este tipo de motivación la persona evalúa la conducta, la realiza y la misma tiene coherencia con sus valores y necesidades.

La Motivación intrínseca tiene que ver con sensaciones de competencia y autorrealización, aquí las personas exploran su entorno y sienten placer al realizar una actividad sin un incentivo externo.

- Teoría de las necesidades básicas.

Considera las necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y relación. Es algo innato en todas las personas, en la medida en que estas necesidades son satisfechas, las personas están bien y funcionan bien, por el contrario, si no son satisfechas el funcionamiento de la persona no es el apropiado, incluso pueden aparecer enfermedades. En esta teoría, las necesidades se convierten en mediadores psicológicos que influirán también en la personalidad; son las siguientes:

- La competencia tiene relación con sentirse eficaz de desenvolverse apropiadamente en un ambiente social y que éste le permita ejercer sus capacidades.
- Autonomía involucra valores e intereses de las personas.
- Relación, es el sentimiento de conexión y aceptación con las personas de su entorno.
- Teoría de las orientaciones de causalidad.

Tiene que ver con la regulación y la libre determinación en la conducta de las personas. Se divide en orientación de control, de autonomía e impersonal.

- Orientación de control: Existe control en el entorno o dentro de ellos mismos.
- Orientación de autonomía: las personas organizan sus acciones hacia la consecución de metas e intereses.
- Orientación impersonal: En esta parte las personas no se sienten incapaces de regular su conducta y conseguir sus objetivos, no manejan bien las situaciones que se les presentan.

En resumen, la teoría de la autodeterminación presenta finalmente 05 dimensiones de la motivación, que son:

- A motivación. – La falta de motivación se da cuando la persona se considera inadecuada para alguna tarea, por tanto, no la inicia.
- Regulación externa. - La tarea o acción es realizada para obtener una recompensa o para evitar un castigo.

- Regulación introyectada. – en este tipo de motivación la persona tiene cierto control sobre sí mismo, por tanto, determina si desea una recompensa o prefiere evitar un castigo.
- Regulación identificada. - El sujeto es consciente del valor de la tarea realizada.
- Regulación Integrada. – La persona asocia su conducta al sentido del yo.
- Motivación Intrínseca. – Es la motivación que proviene de uno mismo, es aquello que te motiva a realizar algo que te gusta y que te satisface.

2.3.2 Desempeño laboral

En el caso de la variable desempeño laboral dentro de todo el material investigado no se pudo encontrar una teoría propiamente para el desempeño, en su lugar se considera para la presente investigación, la teoría de las expectativas de Víctor Vroom, enriquecida por Porter y por Lawler en las que se puede aplicar también a desempeño porque analizan el desempeño en la realización de una tarea.

Menciona Vroom (1970, citado en Marulanda, Montoya, & Vélez, 2014) que un sistema social es atractivo o no para la persona que forma parte de él y está relacionada a las recompensas o privaciones que pueda encontrar en él. Enfocada en el ambiente laboral se puede decir que existen factores externos como el dinero, aceptación de parte de los compañeros y superiores que influyen de alguna manera en el desempeño de las personas.

Su teoría indica que la dificultad que existe para lograr un excelente desempeño, depende de diversos medios para lograrlo y una vez alcanzado se obtiene una recompensa. Se explica sobre la base, entonces es el resultado del producto de tres factores señalados a continuación:

- Valencia (V). Para cada recompensa existe un valor de valencia, es el grado de preferencia que se da para obtener una recompensa.
- Expectativa (E). Relación que se obtiene al desarrollar un buen desempeño por el esfuerzo realizado en una tarea.
- Medios (M). Es la valoración que atribuye una persona a la obtención de una recompensa.

Según Vroom (1964, citado por Vazquez, 2014), la Valencia viene a ser la intención de una persona por lograr una meta y que puede ser medido de forma

positiva o negativa. En sí podemos decir que realizarán una actividad y que la misma podrá ser medida y por ende medido el desempeño.

Otros autores también conceptualizan en la misma línea de ideas de Víctor Vroom al desempeño laboral:

De acuerdo a De Cenzo & Robbins (2006, citado por Vazquez, 2014), esfuerzo es: “La acción visible de los individuos que se enfoca hacia un fin en particular, ese fin es el desempeño, es decir, el esfuerzo es una reacción interna que puede observarse en forma de conductas como tareas, deberes y responsabilidades (desempeño)”. Es el empeño que tienen las personas cuando desean realizar algo que anhelan, el cual es motivado por la voluntad que ellas puedan tener en cumplir un objetivo.

Un aspecto importante a considerar respecto del desempeño son los Roles, definido por Podcamisky (2006) como; el grupo organizado de comportamientos y si toda conducta es una respuesta adaptativa del individuo, deducimos que el rol es una investidura sin la que las personas no podrían proyectarse. Por tanto, estos patrones de conducta los podremos observar en el trabajo diario y en el desempeño de su cargo. Así también podríamos decir que los roles se encuentran ligados al desempeño.

Chiavenato citado por Pedraza et ál., (2010), propone: La calidad del trabajo ayuda a las personas a alcanzar metas fijadas. Siendo esta una herramienta fundamental y necesaria para lograr los objetivos planteados. Por tanto, podemos concluir que el desempeño es un punto importante tanto para las organizaciones como para los trabajadores puesto que mediante el desempeño cada trabajador será evaluado en base a los objetivos que le sean fijados y que de ser cumplidos la organización también visualizará sus objetivos estratégicos realizados.

En base a la teoría de Vroom y el estudio de otros autores como Stoner et al, se puede establecer las siguientes dimensiones sobre el desempeño laboral:

Dimensiones del desempeño laboral

Según Toro (2010, citado por Samin & Salanova, 2014), sobre las dimensiones del desempeño laboral: cuando se desarrolla una labor, se encuentra en ella conductas desarrolladas por las personas que tienen por finalidad el

cumplimiento de funciones de su cargo. Está en el individuo el desarrollar y demostrar el buen trabajo que realiza a través de su desenvolvimiento y eficacia y además que estas conductas otorgarán un valor agregado que servirá en el desarrollo y crecimiento de la organización.

De acuerdo a Polivy & Herman (2002, citado por Samin & Salanova, 2014), en relación a este concepto: podemos indicar que las dimensiones del desempeño hacen que las personas actúen y hagan sus actividades de la mejor manera con la finalidad de cumplir con los objetivos planteados. El poder adaptarse a los cambios que pueda establecer la organización a sus trabajadores y el tener presente las disposiciones y objetivos que ésta establezca ayuda al crecimiento de la empresa.

De acuerdo a lo investigado en la teoría de Vroom, podemos indicar que el desempeño se puede medir en base a las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Calidad del trabajo.

La calidad de los trabajos puede ser entendida como las capacidades, competencias y habilidades complejas que deben ser desarrolladas por los trabajadores y que incluyen saberes y herramientas de diverso tipo, aprendidas o que se encuentren a su alcance para poder desempeñarse satisfactoriamente.

De acuerdo a Martínez (2005), define a la calidad de Trabajo como; la performance que logra obtener el trabajador durante un periodo realizando un trabajo, empleando en este sus conocimientos, destrezas y buen criterio para poder obtener buenos resultados. De esta afirmación podemos concluir que la calidad del trabajo de un trabajador se basa en sus conocimientos, habilidades y competencias asociadas a una actividad sobre la que tiene experiencia.

En el caso de Baitul (2012, citado por Cruz, 2018), hace referencia a que en el marco de la calidad del trabajo profesional de los empleados, existen una gama de interpretaciones y matices debido a lo dinámico de esta profesión en su acción cotidiana. Engloba también la percepción de los trabajadores sobre la satisfacción que tienen de su trabajo (condiciones labores, físicas, clima, etc.) y sus organizaciones.

En esa misma línea de pensamiento, Grote & Guest (2017, citado por Cruz, 2018), nos dice que la calidad del trabajo debe considerarse como parte importante del desarrollo de las personas, puesto que compromete el comportamiento propio mostrado diariamente (productividad) y por ende el desempeño laboral y el

cumplimiento de las normativas internas y también cumplir las metas organizacionales.

Dimensión 2: Responsabilidad laboral.

Se puede entender como la conducta de los empleadores destinada a garantizar de manera permanente un estado de bienestar laboral a favor de sus trabajadores y sus familias. El fundamento teórico de la Dimensión Responsabilidad, asumiendo la postura de Stoner et al., (2003), considera que es la forma de actuar y utilizar recursos y herramientas para la ejecución de un determinado trabajo con la finalidad que este salga bien. El concepto de responsabilidad también puede implicar actos positivos en cualquier circunstancia. Podemos concluir que la misma nace de la relación laboral o contrato de trabajo y que busca proteger al trabajador ante cualquier contingencia que pudiera existir durante el desarrollo de sus actividades laborales.

En ese mismo sentido, Pérez (2010) caracterizó a la responsabilidad como: virtud de cada persona la cual es mostrada a través de su conducta, intelecto y conocimiento, las cuales favorecen al individuo para poder establecer metas y objetivos que ayudarán en su crecimiento personal. En conclusión, los trabajadores mostrarán todas sus fortalezas, conocimientos y habilidades de forma efectiva durante el desempeño de sus funciones y siempre alineadas a un objetivo personal e institucional, aunque inicialmente un trabajador no esté preparado para una actividad la necesidad y la responsabilidad hará que de una u otra manera la desarrolle.

Dimensión 3: Trabajo en equipo.

Según Park et al. (2005, citado por Torrelles et al., 2011), menciona que es indispensable que los trabajadores y sus equipos puedan desarrollar el trabajo designado de forma ordenada, participativa, coordinada y planificada generando mejoras y productos de alta calidad.

Dimensión 4: Compromiso institucional.

Según Chiang et al., (2010): Son actitudes y comportamientos asumidas por personas en relación a una institución u organización los cuales logran cubrir las expectativas y necesidades de las personas que trabajan en ellas, originando con esto que su permanencia en ellas sea satisfactoria. Podemos concluir por tanto, que las personas crean lazos con la organización porque su labor le permite satisfacer necesidades, expectativas y disfrutan por ello de su permanencia en la misma.

Entonces, el compromiso de las personas con sus organizaciones es un activo importante y por tanto el área de recursos humanos es el encargado de analizar la lealtad de los trabajadores con la organización. Por tanto, podemos decir que el activo más importante sin duda en toda organización es el personal humano y es el área de recursos humanos la encargada de reclutar y orientar en el camino que la organización necesita.

2.4 Definición de términos básicos

- Ambiente de trabajo: Para Álvarez (1992, citado por Olaz, 2013), menciona que para crear un clima laboral con buenas relaciones entre los diferentes componentes de la organización aumenta la satisfacción y la comodidad de los empleados en sus puestos de trabajo. También ayuda a interiorizar los valores de la empresa y que los trabajadores se identifiquen con ellos.

- Autonomía: Álvarez (2015), menciona que la autonomía viene a ser la capacidad que tenemos las personas o instituciones de implantar sus propias reglas y regirse por ellas en el momento que determinen sus acciones.

- Calidad del trabajo: Según Alves et al., (2013), la calidad del trabajo es la forma correcta y planificada de realizar un trabajo que de una u otra manera tendrá efectos positivos en nuestro bienestar y el de la organización, logrando en nosotros la satisfacción de haber realizado un buen trabajo. En conclusión, podemos entender a la misma como la cualidad mostrada en el trabajo con el uso de todos sus conocimientos, habilidades y experiencia adquirida a lo largo de la vida laboral.

- Competencias: De acuerdo a Tobon (2010, citado por Ortiz et al., 2015), las competencias son el desarrollo de los conocimientos, habilidades, etc., que tienen las personas y que lo aplican en su desarrollo diario con idoneidad y en forma eficaz y eficiente en su puesto de trabajo.

- Comunicación Interna: Para Trelles Rodríguez (2001, citado por Oyarvide, Reyes, & Montaña, 2017), concluyen que la comunicación interna es una actividad principal de la organización, en la que se establecen procedimientos y acciones para la ejecución de tareas y se da orientación a las conductas interpersonales destinados a construir los valores de la cultura organizacional.

- Comunicación Interpersonal: Según Haroldsen y Blake (1988, citado por (Romeu, 2015) la define como la relación entre emisor y receptor en un espacio determinado en el que ambos interactúan cercanamente.
- Comunicación Institucional: Según Míguez (2006, citado en Rodrich, 2012), las organizaciones se consideran como sistemas que interactúan con otros sistemas de su entorno para mantener una situación de equilibrio. En ese mismo sentido Cornelissen (2008, citado por (Rodrich, 2012), dice que es la función de gestión que ofrece un marco para la coordinación efectiva de todas las comunicaciones internas y externas, con el propósito general de establecer y mantener una reputación favorable frente a grupos con los que tiene relación la organización.
- Compromiso Institucional: Para Cáceres (2000, citado por Chiang et al., 2010), el compromiso institucional es la actitud que demuestran los trabajadores, que los lleva a realizar esfuerzos para la consecución de las metas de la organización y que los identifica como parte de la misma.
- Eficiencia: Según Fontalvo & De la Hoz (2017), la eficiencia consiste en obtener el mejor rendimiento utilizando mínimos recursos y también existe una relación entre las metas que los individuos se puedan trazar y logren alcanzar en un tiempo mucho menor a lo establecido por ellos o por las empresas, logrando así una satisfacción personal en cada trabajador y mejorando la productividad del lugar donde se esté laborando.
- Motivación intrínseca: Para Wenger & Snyder (2000, citado por Martín et al., 2009), la motivación intrínseca favorece al desarrollo de habilidades profesionales puesto que comparte conocimientos y experiencias, en definitiva, contribuye a la trasmisión del conocimiento. Podemos también afirmar que este tipo de motivación nace en sí del interior de cada individuo el cual no necesita de ningún tipo de estímulo externo y por esta razón los resultados que se pueden obtener al realizarlo es la satisfacción personal.
- Motivación extrínseca: Según Bonner & Sprinkle (2002, citado por Martín et al., 2009), Para la motivación extrínseca se necesita de elementos como las recompensas monetarias para incentivar a los trabajadores a que realicen sus labores de una manera eficiente y comprometida, este método es una forma de motivación que en muchos casos ayuda a que aumente la productividad en los centros de trabajo, incrementando la productividad y aumentando el beneficio para las empresas.

- Motivación trascendente: Según Villanueva (2009), la base de la motivación trascendente está en las creencias, valores y principios del individuo. Valores como la amistad, la solidaridad o el servicio son los que generan esta actitud de beneficio a los demás. Estos valores dan sentido a la tarea que el grupo y los equipos de trabajo vayan a desempeñar. Está orientada a satisfacer necesidades no demandadas de los otros, pasando por encima de las necesidades propias, para la mejora del resto del grupo y favorecer que así se desarrolle todo su potencial.
- Participación: Según Sánchez (2009), participación es ofrecer responsabilidades y permitirles la participación y la aportación de ideas a los trabajadores para la mejora de los diferentes aspectos de la empresa, hará que el trabajador se sienta importante en sus labores.
- Prestaciones: De acuerdo a Casanueva & Rodríguez (2009), las prestaciones vienen a ser un complemento de las remuneraciones que provienen de aspectos legales y relacionados al contrato de trabajo.
- Productividad: Para Marvel et al., (2011), la productividad viene a ser una medida económica que calcula cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado durante un periodo determinado, para el caso de la definición hablamos de la productividad de los trabajadores cuando desempeñan de una forma eficiente sus funciones propias del puesto de trabajo.
- Puesto de trabajo: Según Carrasco (2009), el puesto de trabajo viene a ser el cargo que las personas desarrollan en la empresa, que está enlazada con la categoría profesional que tienen y que engloba los conocimientos y experiencia adquirida por los trabajadores, en algunos casos estos puestos son otorgados por los centros laborales según el rendimiento y desempeño del trabajador.
- Responsabilidad: Para Uslar (1936, citado por Sacco, 2009), establece que la responsabilidad es el empoderamiento que asume la persona para poder realizar acciones y afrontar consecuencia que estas podrían originar. La definiremos como el cumplimiento de obligaciones y la actitud de ser solícito al tomar decisiones o al hacer actividades que sean asignadas.
- Salarios: Casanueva & Rodríguez (2009), dicen que es la compensación monetaria por la ejecución de un trabajo o tarea el cual de manera directa o indirecta genera ganancias en un sistema productivo. El salario como se indica es la contraprestación que las personas reciben por su trabajo en un periodo.

- Trabajo en equipo: Según Kozlowski e Ilgen (2006, citado por Torrelles et al., 2011), en toda organización existen y se forman en el tiempo equipos de trabajo, los que necesitan desarrollar actividades en forma conjunta y coordinada; por ello se hace necesario plantear el concepto de trabajo en equipo, es necesario enfocarlo como un sistema y no como algo individual.

2.5 Fundamentos teóricos y mapa conceptual

2.5.1 Mapa conceptual Motivación y desempeño Laboral

Para la variable Motivación (variable independiente) escogimos la teoría de Deci y Ryan que desarrolla dentro de la misma 05 dimensiones de la motivación y la variable desempeño laboral (variable dependiente) basado en la teoría de Víctor Vroom que tiene 04 dimensiones que se pretenden estudiar.

Por tanto, se propone el siguiente mapa conceptual para cada variable:

Figura 1

Mapa conceptual de Motivación y Desempeño.

VARIABLES	DIMENSIONES
Motivación (Variable independiente X) Base teoría de la autodeterminación (Deci y Ryan)	A - Motivación Regulación Externa Regulación Introyectada Regulación Identificada Regulación Intrínseca
Desempeño (Variable dependiente Y) Base teoría de las expectativas y dimensiones del desempeño de Stoner et al.	Calidad de Trabajo Responsabilidad Trabajo en equipo Compromiso institucional

Nota. Fuente: Elaboración propia.

2.6 Hipótesis

2.6.1 Hipótesis general

Hi. Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate en la actualidad.

2.6.2 Hipótesis específicas

H₁: Existe relación entre la dimensión A - motivación y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate en la actualidad.

H₂: Existe correspondencia entre la dimensión regulación externa y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate en la actualidad.

H₃: Existe correlación entre la dimensión regulación introyectada y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate en la actualidad.

H₄: Existe correspondencia entre la dimensión regulación identificada y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate en la actualidad.

H₅: Existe correlación entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate en la actualidad.

2.7 Variables (definición y operacionalización: dimensiones e indicadores)

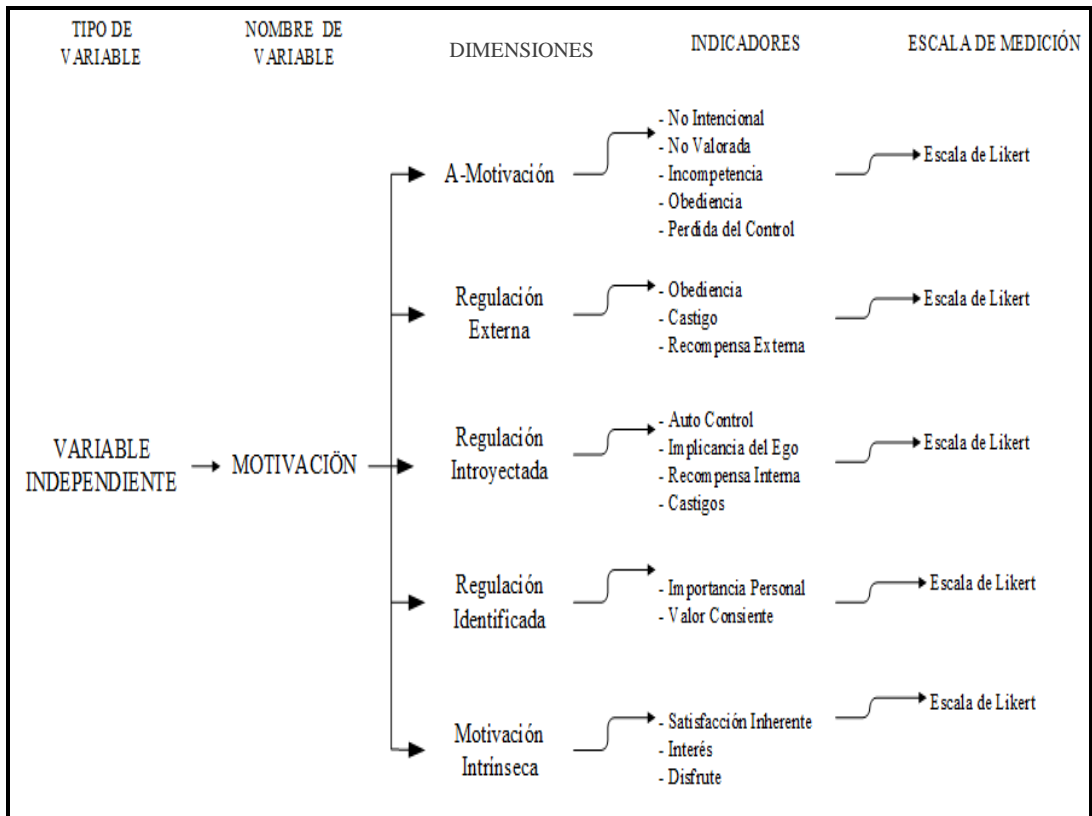
Variable X: Motivación.

La motivación refiere tanto a la energía como a la dirección, persistencia y finalidad de los comportamientos, incluyendo las intenciones implicadas y las acciones resultantes; ubicándose en el centro de la regulación biológica, cognitiva y social del individuo. Decy & Ryan (1985, citado en Stover et al., 2017).

La variable motivación para nuestro estudio posee 05 dimensiones, las que a su vez para poder ser analizadas se han subdividido 17 indicadores que proponemos medir a través de la escala de Likert. El resumen de los mismos, lo mostramos en la siguiente figura:

Figura 2

Cuadro de variable Motivación, dimensiones e indicadores.



Nota. Fuente: Elaboración propia.

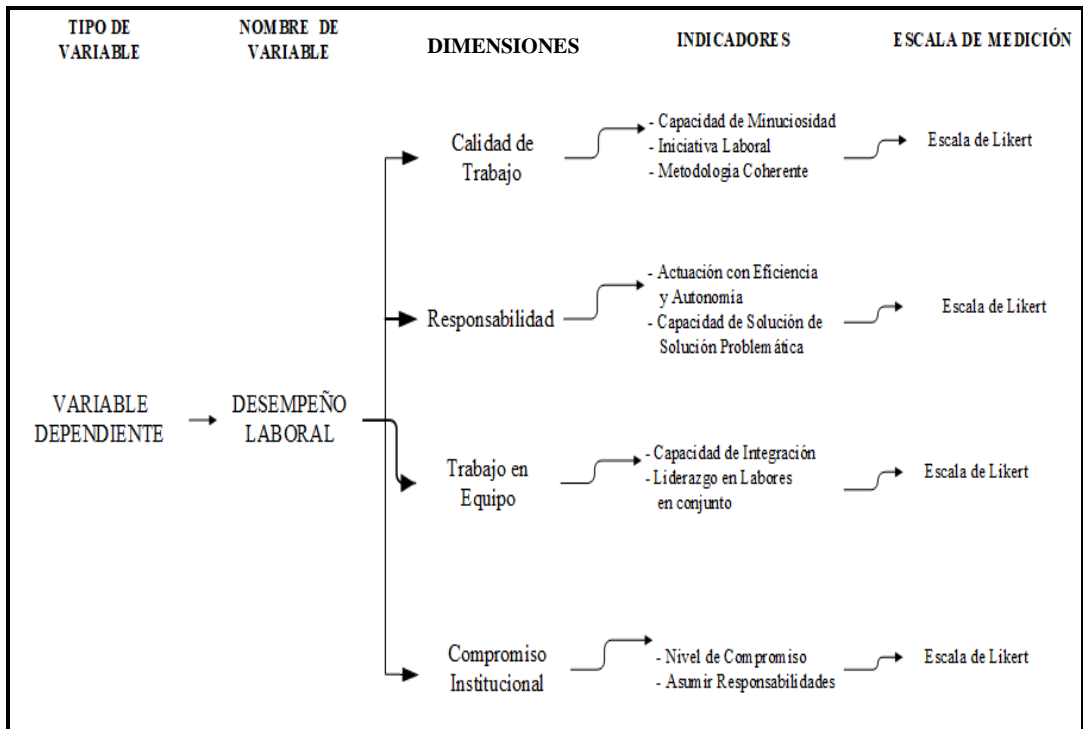
Variable Y: Desempeño laboral

Según Queipo & Uchese (2002, citado por Vazquez, 2014), menciona que el desempeño viene a ser la conducta desarrollada por las personas, en la cual prima el desarrollo de habilidades y aptitudes para el desarrollo de una actividad con un objetivo en mente. Este concepto va en la misma línea de ideas que Víctor Vroom desarrolla, en el cual la persona se esfuerza por desarrollar una actividad de una forma eficiente con el resultado de obtener una recompensa o aprendizaje.

A su vez, la variable Desempeño Laboral para nuestro estudio posee 04 dimensiones, las que a su vez para poder ser analizadas se han subdividido 09 indicadores que proponemos medir a través de la escala de Likert. El resumen de los mismos, lo mostramos en la siguiente figura:

Figura 3

Cuadro de variable de Desempeño Laboral, dimensiones e indicadores.



Nota. Fuente: Elaboración Propia.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo, Método y Diseño de la Investigación

Esta investigación por su enfoque es de tipo cuantitativo, puesto que la data analizada se expresará en un valor numérico que expresa la relación entre las variables; así también es de tipo descriptivo puesto que se recoge información de las variables a estudiar de forma individual o grupal; describiendo características de la población analizada y es correlacional puesto que busca comprender la relación entre dos o más variables en un determinado contexto (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Su diseño es de corte transversal, puesto que se aplicará en un determinado momento de la investigación y a un grupo determinado. Es importante decir que la finalidad de este estudio es que, mediante una muestra con características similares de diferentes lugares, podamos encontrar la relación o similitud que pueda existir entre ellas para llegar así a conclusiones que favorezcan al estudio; es de tipo hipotético deductivo, porque se establecen las hipótesis que puedan expresar con claridad y coherencia las interrogantes que se está encontrando ya que los resultados que se puedan obtener al realizar el estudio nos llevarán a conclusiones coherentes y reales, sean estos resultados a favor o en contra del estudio realizado Rodríguez & Pérez (2017).

3.2 Población y muestra

Para la presente investigación la población total de trabajadores de la Empresa del sector gráfico de la ciudad de Lima en estudio son 229 trabajadores que tienen diferentes características puesto que tienen diferentes jerarquías institucionales y grados de estudios.

De acuerdo con Arias et al., (2016) menciona que la población es el conjunto de personas, objetos, etc. que comparten determinadas características en un lugar y tiempo definido.

Mientras que López (2004), lo define como la parte o cantidad pequeña de una cosa, grupo o conjunto que se considera representativa del total y que se toma en forma total o parcial para someterla a investigación.

Para definir el tamaño de la muestra ya que en nuestro análisis la población es “Definida”, se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 \sigma^2 N}{(N - 1)E^2 + z^2 \sigma^2}$$

$$n = 140$$

donde; n = Tamaño de la muestra.

N = Población o universo.

Z= variación estándar.

La Muestra será de 140 personas.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El levantamiento de información fue mediante la aplicación de dos instrumentos de medición psicológica aplicada para cada variable, a continuación, el detalle de cada instrumento:

Ficha Técnica de instrumento A:

Título: Escala de Motivación en el Trabajo - R-MAWS

Autor: Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni (2010), adaptada al español por Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier-Braud, Van Den Broeck, Martin-Albo y Núñez (2012)

Procedencia: Adaptada del inglés al español y aplicada en el Perú por Karla Gastanaduy en el 2012.

Estructura: Presenta 19 preguntas distribuidas como sigue: 03 preguntas (A-motivación), 06 preguntas (regulación externa), 04 preguntas (regulación introyectada), 03 preguntas (regulación identificada), 03 preguntas (motivación intrínseca).

Aplicación: individual o grupal con una duración de 20 minutos.

Objetivo: Medir el grado de motivación del personal de la empresa industrial.

Validez: El instrumento ha sido transculturalmente validado por expertos en motivación en 10 diferentes idiomas, entre ellos se encuentran el inglés, francés, holandés y español. Partiendo de este modelo, se observó que los tipos de motivación autónoma (motivación intrínseca y regulación identificada), en contraste con los tipos de motivación controlada (regulación externa e introyectada), correlacionaban

de modo positivo con la satisfacción de necesidades de autonomía, competencia, y relación. (Gagné et al., 2012, citada por Gastañaduy, 2013).

Confiabilidad: Respecto a los análisis de confiabilidad, en cuanto a la versión en español del instrumento, se evidenció una confiabilidad de .78 para la regulación externa; .75 para la regulación introyectada; .73 para la regulación identificada; .80 para la motivación intrínseca, y .88 para la desmotivación (Gagné et al., 2012, citada por Gastañaduy, 2013).

Estadístico de fiabilidad del instrumento de motivación:

- Alfa de Cronbach: 0,940
- N° de elementos: 19

Baremos del instrumento de motivación:

- Nivel 1: Rango (9-43)
- Nivel 2: Rango (44-69)
- Nivel 3: Rango (70-95)

Normas: Basado en la teoría de Autodeterminación de Deci y Ryan.

Ficha Técnica de instrumento B:

Título: Ficha de observación Desempeño laboral

Autor: Ministerio de Salud (MINS) Perú, adaptado por María Graciela Llagas Chafloque (2015) y validado por el Dr. Daniel Córdova Sotomayor.

Procedencia: Perú

Estructura: El instrumento tiene 31 preguntas distribuidas de la siguiente manera: 11 preguntas (Calidad del trabajo), 06 preguntas (Responsabilidad), 09 preguntas (trabajo en equipo), 05 preguntas (compromiso institucional).

Aplicación: individual o grupal con duración de 60 minutos.

Objetivo: Recolectar información sobre el desempeño laboral del personal de la empresa industrial.

Validez: Para la variable desempeño laboral se realizó la evaluación de juicio de expertos. El Dr. Daniel Córdova Sotomayor, realizó su aprobación o validación del instrumento para ser aplicado. (Llagas, 2017)

Confiabilidad: Coeficiente de Confiabilidad: alpha de Cronbach. Información tomada de (Llagas, 2017):

Estadístico de fiabilidad del instrumento de desempeño laboral:

-Alfa de Cronbach: 0,936

-Nº de elementos: 31

Baremos del instrumento de Desempeño laboral:

-Nivel 1: Rango (31-72)

-Nivel 2: Rango (73-114)

-Nivel 3: Rango (115-155)

Normas: Basado en la teoría de Víctor Vroom.

3.3.2 Herramientas

Software estadístico SPSS 25

El análisis de datos cuantitativos requiere utilizar un software para la realización de diferentes tareas que genéricamente se engloba en la fase de análisis de datos.

Según Bausela (2005), el software SPSS es un paquete informático estadístico que permite interpretar data de manera sencilla y ordenada, esto permite a los investigadores el procesamiento de su data recolectada y su posterior interpretación estadística.

3.3 Descripción de procedimientos de análisis

Para realizar el procedimiento de análisis de datos se consideró los siguientes aspectos:

Para la aplicación de las encuestas se solicitó a Gerencia General en el mes de julio 2021 y al área de Recursos Humanos la autorización correspondiente, luego de obtenida la aprobación se coordinó con los jefes y supervisores de cada área de la empresa Gráfica para la aplicación de las encuestas y la ficha técnica proyectando aplicarse entre diciembre de 2021 y febrero de 2022.

En coordinación con los jefes y supervisores de las diferentes áreas se estableció los horarios para la aplicación de los instrumentos y así no se afecte el normal desempeño de funciones del personal.

Se elaboró también las encuestas y la ficha técnica de observación en formato Google form para poder enviarlas online y así cubrir la parte de personal a evaluar que se encontraba en trabajo remoto.

Se realizaron 140 encuestas y se aplicaron 140 fichas de observación, de las cuales 90 fueron enviadas de forma virtual a través del aplicativo WhatsApp y 50 se realizaron de manera presencial a los trabajadores de la empresa.

Se procedió a la aplicación de las técnicas e instrumentos mencionados con el fin de recopilar la información y registrar en la data de variables demográficas y cuantitativas procedentes de las respuestas obtenidas en los cuestionarios para iniciar con la depuración de resultados y luego el análisis descriptivo e inferencial para lo cual se utilizó la hoja de cálculo SPSS versión 25 y se analizó el resultado para verificar si las hipótesis planteadas son verdaderas.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo de las variables

De las 140 personas encuestadas para cada variable, la aceptación que proporcionó el estudio según el análisis fue la siguiente: Motivación 85.7%, Desempeño Laboral 73.6%, A – Motivación 77.1%; Regulación externa 82.9 %, Regulación introyectada 82.1%, Regulación identificada 78.6% y Motivación intrínseca 79.3% respectivamente, con los cuales podemos afirmar la aceptación de cada una de ellas en el estudio. Estos datos se encuentran en el anexo 6.

4.2 Pruebas de normalidad de las variables y dimensiones

Los datos analizados son 140 encuestas, por tal motivo se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov con el cual determinaremos el valor de la significancia de cada una de estas.

Donde *p-valor* es el valor de la probabilidad existente y α es el nivel de significancia:

Si $p\text{-valor} \leq \alpha$ (0.05) se rechaza la hipótesis nula

Si $p\text{-valor} > \alpha$ (0.05) no se rechaza la hipótesis nula

Tabla 1

Pruebas de Normalidad - Desempeño laboral.

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig. (p)
VI Motivación	,056	140	,200*
VD Desempeño Laboral	,124	140	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors. * Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Como $p > 0.05$ aceptamos la Hipótesis Nula (H_0) y rechazamos la Hipótesis Alternativa (H_1). En los datos analizados no existe una distribución con normalidad ya que todos los valores son mayores a 0.05, por tal motivo aplicamos estadísticas no paramétricas, utilizando la prueba Rho de Spearman.

Tabla 2*Pruebas de Normalidad A- motivación - Desempeño Laboral.*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig. (p)
D1 A – Motivación	,119	140	,000
VD Desempeño Laboral	,124	140	,000
a. Corrección de significación de Lilliefors.			

Fuente: Elaboración propia.

Como $p = 0.00$ rechazamos la Hipótesis Nula (H_0) y aceptamos la Hipótesis Alternativa (H_1). En los datos analizados no existe una distribución normalidad ya que todos son menores a 0.05, por tal motivo aplicamos estadísticas no paramétricas, utilizando la prueba Rho de Spearman.

Tabla 3*Prueba de normalidad Regulación Externa - Desempeño Laboral.*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig. (p)
D2 Regulación externa	,082	140	,023
VD Desempeño Laboral	,124	140	,000
a. Corrección de significación de Lilliefors.			

Fuente: Elaboración propia.

Como $p < 0.05$ rechazamos la Hipótesis Nula (H_0) y aceptamos la Hipótesis Alternativa (H_2). En los datos analizados no existe una distribución normalidad ya que todos son menores a 0.05, por tal motivo aplicamos estadísticas no paramétricas, utilizando la prueba Rho de Spearman.

Tabla 4*Pruebas de normalidad Regulación Introyectada - Desempeño Laboral.*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig. (p)
D3 Regulación introyectada	,084	140	,018
VD Desempeño Laboral	,124	140	,000
a. Corrección de significación de Lilliefors.			

Fuente: Elaboración propia.

Como $p < 0.05$ rechazamos la Hipótesis Nula (H_0) y aceptamos la Hipótesis Alternativa (H_3). En los datos analizados no existe una distribución normalidad ya que todos son menores a 0.05, por tal motivo aplicamos estadísticas no paramétricas, utilizando la prueba Rho de Spearman.

Tabla 5

Pruebas de normalidad Regulación Identificada - Desempeño Laboral.

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig. (p)
D4 Regulación identificada	,116	140	,000
VD Desempeño Laboral	,124	140	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Elaboración propia.

Como $p = 0.00$ rechazamos la Hipótesis Nula (H_0) y aceptamos la Hipótesis Alternativa (H_3). En los datos analizados no existe una distribución normalidad ya que todos son menores a 0.05, por tal motivo aplicamos estadísticas no paramétricas, utilizando la prueba Rho de Spearman.

Tabla 6

Prueba de normalidad Motivación Intrínseca - Desempeño Laboral

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig. (p)
D5 Motivación intrínseca	,148	140	,000
VD Desempeño Laboral	,124	140	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Elaboración propia.

Como $p = 0.00$ rechazamos la Hipótesis Nula (H_0) y aceptamos la Hipótesis Alternativa (H_4). En los datos analizados no existe una distribución normalidad ya que todos son menores a 0.05, por tal motivo aplicamos estadísticas no paramétricas, utilizando la prueba Rho de Spearman.

4.3 Resultado de la encuesta – (SPSS Statistics 25)

Verificación de la fiabilidad en la encuesta

Tabla 7

Resumen de procesamiento de casos.

Resumen de procesamiento			
		N	%
Casos	Válido	140	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	140	100,0
Estadísticas de fiabilidad	Alfa de Cronbach	,896	
	Alfa de Cronbach (elementos estandarizados)	,937	
	N de elementos	50	
Estadísticas de escala	Media	88,54	
	Varianza	202,020	
	Desv. Desviación	14,213	

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Nota. Fuente: Elaboración propia.

- Interpretación tabla 1

De las 50 preguntas realizadas a 140 encuestados se obtuvo una fiabilidad de 0.936 (Alfa de Cronbach).

4.4 Correlaciones no paramétricas

4.4.1 Prueba de hipótesis general

- Formulación estadística de hipótesis general.

- H_1 Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate en la actualidad.

- H_0 No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate en la actualidad.

Tabla 8*Correlaciones: Motivación * Desempeño Laboral.*

			VI Motivación (agrupada)	VD Desempeño Laboral (agrupada)
Rho de Spearman	VI Motivación (agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,145
		Sig. (bilateral)	.	,088
		N	140	140
	VD Desempeño Laboral (agrupada)	Coeficiente de correlación	,145	1,000
		Sig. (bilateral)	,088	.
		N	140	140

Nota. Fuente: Elaboración propia.

- Interpretación de la hipótesis general
- El coeficiente de Rho de Spearman su intensidad es 0.145 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman no es significativa, por lo tanto, ambos valores no se relacionan en los valores generales. Además, el nivel de significancia es de 0.088 siendo este mayor a 0.05 el cual indica que no existe correlación entre las variables. Podemos concluir que no existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa industrial en la actualidad.

4.4.2 Prueba de hipótesis específica

- Formulación estadística de hipótesis específica 1 (H_1).

H_1 : Existe relación entre la dimensión A - motivación y el Desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate en la actualidad.

H₀: No existe relación entre la dimensión A - motivación y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate en la actualidad.

Tabla 9

*Correlaciones: A- motivación * Desempeño Laboral.*

		D1 A- Motivación (agrupada)	VD Desempeño Laboral (agrupada)
Rho de Spearman	D1 A- Motivación (agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,229**
		N	,07
	VD Desempeño Laboral (agrupada)	Coefficiente de correlación	140
		Sig. (bilateral)	,229**
		N	,07
		140	1,000
			140

* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota. Fuente: Elaboración propia.

- Interpretación de la hipótesis específica 1 (H₁)
- Siendo el coeficiente de Rho de Spearman es 0.229 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman no es significativa, por lo tanto, ambos valores no se relacionan en los valores generales. Además, el nivel de significancia es de 0.07 siendo este mayor a 0.05 el cual indica que no existe correlación entre las variables. Podemos concluir que no existe relación entre la dimensión A - motivación y el Desempeño laboral en los trabajadores de una empresa industrial.

4.4.3 Prueba de hipótesis específica.

- Formulación estadística de hipótesis específica 2 (H₂).

H₂: Existe correspondencia entre la dimensión regulación externa y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate en la actualidad.

H_0 : No Existe correspondencia entre la dimensión regulación externa y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate en la actualidad.

Tabla 10

*Correlaciones: Regulación Externa * Desempeño Laboral.*

		D2 Regulación Externa (agrupada)	VD Desempeño Laboral (agrupada)
Rho de Spearman	D2 Regulación Externa (agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,110
		N	.
	VD Desempeño Laboral (agrupada)	Coeficiente de correlación	140
		Sig. (bilateral)	,110
		N	,194

Fuente: Elaboración propia.

- Interpretación de la hipótesis específica 2 (H_2)
- Como el coeficiente de Rho de Spearman es 0.110 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman no es significativa, por lo tanto, ambos valores no se relacionan en los valores generales. Además, el nivel de significancia es de 0.194 siendo este mayor a 0.05 el cual indica que no existe correlación entre las variables. Podemos concluir que no existe correspondencia entre la dimensión regulación externa y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial.

4.4.4 Prueba de hipótesis específica.

- Formulación estadística de hipótesis específica 3 (H_3).

H_3 : Existe correlación entre la dimensión regulación introyectada y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate en la actualidad.

H_0 : No existe correlación entre la dimensión regulación introyectada y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate en la actualidad.

Tabla 11

*Correlaciones: Regulación Introyectada * Desempeño Laboral.*

		D3 Regulación Introyectada (agrupada)	VD Desempeño Laboral (agrupada)
Rho de Spearman	D3 Regulación Introyectada (agrupada)	Coficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,021
		N	140
	VD Desempeño Laboral (agrupada)	Coficiente de correlación	,021
		Sig. (bilateral)	,803
		N	140

Nota. Fuente: Elaboración propia.

- Interpretación de la hipótesis específica 3 (H_3)
- El coeficiente de Rho de Spearman es 0.021 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman es significativa, por lo tanto, ambos valores se relacionan en los valores generales. Además, el nivel de significancia es de 0.803 siendo este mayor a 0.05 el cual indica que no existe correlación entre las variables. Podemos concluir que no existe correlación entre la dimensión regulación introyectada y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial.

4.4.5 Prueba de hipótesis específica.

- Formulación estadística de hipótesis específica 4 (H_4).

H_4 : Existe correspondencia entre la dimensión regulación identificada y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate en la actualidad.

H_0 : No Existe correspondencia entre la dimensión regulación identificada y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate en la actualidad.

Tabla 12

*Correlaciones: Regulación Identificada * Desempeño Laboral.*

		D4 Regulación Identificada (agrupada)	VD Desempeño Laboral (agrupada)
Rho de Spearman	D4 Regulación Identificada (agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 140
	VD Desempeño Laboral (agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,215* 0,011 140
			,215*
			,011
			140
			140

* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota. Fuente: Elaboración propia.

- Interpretación de la hipótesis específica 4 (H_4)
- Como el coeficiente de Rho de Spearman es 0.215 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman no es significativa, por lo tanto, ambos valores no se relacionan en los valores generales. Además, el nivel de significancia es de 0.011 siendo este menor a 0.05 el cual indica que existe correlación entre las variables. Podemos concluir que sí existe correspondencia entre la dimensión regulación identificada y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial.

4.4.6 Prueba de hipótesis específica.

- Formulación estadística de hipótesis específica 5 (H_5).

H₅: Existe correlación entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate en la actualidad.

H₀: No existe correlación entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate en la actualidad.

Tabla 13

*Correlaciones: Motivación intrínseca * Desempeño Laboral.*

		D5 Motivación Intrínseca (agrupada)	VD Desempeño Laboral (agrupada)
Rho de Spearman	D5 Motivación Intrínseca (agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 . 0,000
		N	140
	VD Desempeño Laboral (agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,315** 0,000 .
		N	140

* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota. Fuente: Elaboración propia.

- Interpretación de la hipótesis específica 5 (H₅)
- Siendo el coeficiente de Rho de Spearman es 0.315 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman, por lo tanto, ambos valores no se relacionan en los valores generales. Además, el nivel de significancia es de 0.000 siendo este menor a 0.05 el cual indica que sí existe correlación entre las variables. Podemos concluir que sí existe correlación entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

➤ *Concluimos:*

Prueba de hipótesis general (H_i).

1.- De los resultados obtenidos al realizar la prueba de hipótesis general utilizando el estadístico Rho de Spearman por la cual podemos decir que su correlación es positiva muy baja siendo esta de 0.145 y su significancia de 0.088 siendo > 0.05 , por tal motivo afirmamos que no existe correlación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa industrial. Por este motivo se asume que la motivación no es un factor general para el desempeño laboral sino selectivo.

Prueba de hipótesis específica 1 (H_1).

2.- De los resultados obtenidos al realizar la prueba de hipótesis específica utilizando el estadístico Rho de Spearman podemos decir que su correlación es positiva baja siendo esta de 0.229 y su significancia de 0.07 siendo esta > 0.05 , podemos entonces afirmar que no existe correlación entre la A - motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa industrial en Ate. Confirmamos que la prueba de hipótesis específica 1 es falsa para nuestro estudio.

Prueba de hipótesis específica 2 (H_2).

3.- Según los resultados obtenidos al realizar la prueba de hipótesis específica utilizando el estadístico Rho de Spearman por la cual podemos decir que su correlación es positiva muy baja siendo esta de 0.110 y su significancia de 0.194 siendo esta > 0.05 , afirmamos que no existe correlación entre la dimensión regulación externa y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial en Ate. Consideraremos como falsa la hipótesis específica 2 planteada en la tesis.

Prueba de hipótesis específica 3 (H_3).

4.- De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la prueba de hipótesis específica utilizando el estadístico Rho de Spearman por la cual podemos decir que su correlación es positiva muy baja siendo esta de 0.021 y su significancia de 0.803 siendo esta > 0.05 , se afirma que no existe correlación entre la dimensión regulación introyectada y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial,

podemos considerar que la hipótesis específica 3 no válida, según el análisis determinado por el software. Ambas variables no están correlacionadas.

Prueba de hipótesis específica 4 (H₄).

5.- De los resultados obtenidos al realizar la prueba de hipótesis específica utilizando el estadístico Rho de Spearman por la cual podemos decir que su correlación es positiva baja siendo esta de 0.215 y su significancia es de 0.011 siendo esta <0.05 , se acepta la hipótesis alterna 4, afirmado que, sí existe correlación entre la dimensión regulación identificada y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial.

Prueba de hipótesis específica 5 (H₅)

6.- De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la prueba de hipótesis específica utilizando el estadístico Rho de Spearman por la cual podemos decir que su correlación es positiva baja siendo esta de 0.315 y su significancia de 0.000 siendo esta < 0.05 , afirmado que sí existe correlación entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial. Consideramos válida la hipótesis específica 5 analizada.

➤ *Conclusiones finales*

- En conclusión, de acuerdo a las pruebas de Correlaciones no Paramétricas realizadas a la hipótesis general y específica respectivamente, podemos concluir en términos generales que sí existe relación entre la motivación y sus dimensiones con la variable desempeño para la presente investigación.
- En cuanto a las variables A- motivación, Regulación Externa y Regulación Introyectada en base a las pruebas aplicadas podemos indicar que no tienen relación o influyen de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa industrial.
- Un hallazgo interesante es que las variables dimensión identificada y motivación intrínseca nos han arrojado que sí tienen relación o influyen en el desempeño laboral, quiere decir que en términos generales las personas sí les gusta lo que hacen y desarrollan el trabajo porque lo consideran importante.

Recomendaciones finales

1. Reestructurar un esquema de campañas de bienestar (vida saludable), con la finalidad de mantener al personal motivado y sano. Por el ambiente en el que se desarrollan las actividades es necesario también revisar si tenemos agentes peligrosos (contaminación acústica, material peligros, etc.) para establecer un plan de acción de prevención de posibles accidentes o de enfermedades profesionales u ocupacionales perjudiciales para los trabajadores y que también puedan significar una contingencia para la empresa.
2. Replantear un esquema de reconocimiento y recompensas, en el reconocimiento va asociado a desempeño, antigüedad en el puesto, comunicación de los ascensos: las recompensas pueden ser monetarias como bono, comisiones, etc. así como esquemas de recompensas no monetarias como días libres, activaciones de diversos servicios, etc.
3. Continuar con el programa de capacitación para incentivar el desarrollo de habilidades blandas y duras mediante manejo de herramientas como Gestión del tiempo, inteligencia emocional, organización digital entre otras; previas al diagnóstico de necesidades efectuadas luego de aplicada la evaluación de desempeño. Apoyar al personal en el desarrollo de capacidades en el puesto, brindando acompañamiento en la etapa laboral y revisando las funciones asignadas.
4. Continuar con el plan de desarrollo del personal mediante líneas de carrera, revisando el desempeño y aptitudes de los trabajadores cada cierto tiempo, aplicando las evaluaciones correspondientes; así como detectando las necesidades y avances tecnológicos a los que se enfrenta la empresa para adecuarse ambos a los nuevos retos.

5 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcalde, M. M. (2018). *Relación entre la Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de Transportes Turismo Días S.A. -filial Cajamarca 2016*. Universidad nacional de Cajamarca, Cajamarca.
- Álvarez, S. (2015). La Autonomía personal y la autonomía relacional. *Análisis Filosófico*, 13-26.
- Alves, D., Cirera, Y., & Carlos, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 145-163.
- Araujo, M., & Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *Centro de investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, IV(2da edición).
- Araya, L., & Pedreros, M. (2009). Análisis de las Teorías de Motivación de Contenido: una Aplicación al Mercado Laboral de Chile del año 2009. *Rev. Ciencias Sociales*, IV(142), 45-61.
- Arias, J., Villasis, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 201 - 206.
- Bardales, J., & Borrego, C. (2018). Clima Laboral en docentes de una institución estatal de Trujillo. *Acta Médica Orreguiana Hampi Runa*, 179 - 180.
- Bausela, E. (2005). Spss: Un instrumento de análisis de datos cuantitativos. *Revista de Informática Educativa y Medios Audiovisuales*, 62-69.
- Camisón, Z. c., & Cruz, R. S. (2008). La medición del desempeño organizativo desde una perspectiva estratégica: creación de un instrumento de medida. *Revista Europea de Dirección y Economía de la empresa*, 17 (1), 79 - 102.
- Carrasco, J. (2009). Análisis y descripción de puestos de trabajo en la administración local. *Centro de estudios Municipales y de Cooperación Internacional*, 1-50.
- Casanueva, C., & Rodríguez, C. (2009). La calidad de las condiciones de trabajo y su relación con la educación, género, región y exposición a la globalización en México. *REGIÓN Y SOCIEDAD*, 4-44.
- Casas, P. (2017). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la escuela de Posgrado de la Universidad de Piura*. Universidad de Piura, Piura.
- Castro, M., & Morales, M. (01 de Setiembre de 2015). Los ambientes de aula que promueven el aprendizaje, desde la perspectiva de los niños y niñas escolares. *Revista Electrónica Educare*, 19(3), 1-32.

- Chaparro Espitia, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones (factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). *REV. INNOVAR*, 16(28), 1 - 32.
- Chávez, A. (2014). Gestión del Desempeño en las organizaciones educativas. *Horizonte de la ciencia*, 75-81.
- Chiang, M., Nuñez, A., Martín, M., & Salazar, M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Panorama Socioeconómico*, 90 - 100.
- Cortés, C. M., & Iglesias, L. M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Universidad Autónoma de México. Ciudad del Carmen, Campeche. México. Obtenido de http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, 58-81.
- Fadul, A. (2021). *Relación de la satisfacción profesional y el rendimiento laboral de los empleados del departamento de Conciliaciones de una Entidad Financiera, en el año 2019*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Farias, D., & Pérez, J. (noviembre de 2010). Motivación en la Enseñanza de las Matemáticas y la Administración. *Formación Universitaria*, 3, 33 - 40.
- Flores, L., & Espilco, E. (2020). *Factores motivacionales y el desempeño Laboral del (a) enfermero(a) del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrion - Callao*. Universidad Nacional del Callao, Callao, Perú.
- Fontalvo, T., & De la Hoz, E. (2017). La Productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 47-60.
- Gamero, J., & Pérez, J. (Setiembre de 2020). Perú - Impacto de la Covid 19 en el empleo y los ingresos laborales. *Perú › Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales*. Organización Internacional del Trabajo.
- Garzón, M., & Fisher, A. (2008). Modelo teórico de aprendizaje organizacional. *pensamiento y gestión*, 195-224.
- Gastañaduy, K. (2013). *Motivación Intrínseca, Extrínseca y Bienestar Psicológico en Trabajadores Remunerados y voluntarios*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Gonzales Tomiyama, M. (2021). *Motivación intrínseca y extrínseca y su relación con la satisfacción laboral en el consorcio nefrológico del norte de Chiclayo 2019*. Universidad Nacional de Piura, Piura.

- Grijalva, M. (2021). *La Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F: Mc Graw Hill/ Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Herrera, F., Ramirez, M. I., Roa, J. M., & Herrera, I. (2004). Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales. *Revista Iberoamericana de educación*.
- Iguartua, J. J., & Humanes, M. L. (02 de mayo de 2011). El método científico aplicado a la investigación en comunicación social. *Portal de la Comunicación Incom UAB*, 1 - 18. Obtenido de http://portalcomunicacion.com/lecciones_det.asp?lng=esp&id=6
- Llagas, M. (2017). *Motivación y su relación con el Desempeño laboral de la enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima 2015*. Lima.
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 69-74.
- Martín, N., Martín, V., & Trevilla, C. (2009). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 187 - 211.
- Martinez, J. (2005). Los métodos de evaluación de la competencia profesional: la evaluación clínica objetiva estructurada (ECO). *Educación Médica*, 19-22.
- Marulanda, F., Montoya, I., & Vélez, J. (enero - junio de 2014). Teorías Motivacionales en el estudio del emprendimiento . *Pensamiento & Gestión*(36), 206 - 238.
- Marvel, M., Rodriguez, C., & Nuñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 549-584.
- Medina, R. (2020). *Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización ALITECNO S.A*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Moreno, J. A., & Martínez, A. (2006). IMPORTANCIA DE LA TEORÍA DE LA AUTODETERMINACIÓN EN LA PRÁCTICA FÍSICO-DEPORTIVA: FUNDAMENTOS E IMPLICACIONES PRÁCTICAS. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 6(2), 39 - 54.
- Olaz, Á. (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico - Descriptiva y aproximación a un modelo de explicativo multivariable. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 1-35.

- Onofre, L. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de especialidades Fuerzas Armadas N°1*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Orbegoso G, A. (2016). La Motivación Intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para Maestros. *Educare, Revista Científica de Educação*, 75 - 93. doi:<https://revistas.unasp.edu.br/lumen/article/view/743/pdf>
- Ortiz, M., Vicedo, A., Gonzáles, S., & Recino, U. (2015). Las múltiples definiciones del término «competencia» y la aplicabilidad de su enfoque en ciencias médicas. *EDUMECENTRO*, 20-31.
- Oyarvide, H., Reyes, E., & Montaña, M. (2017). La comunicación interna como herramienta indispensable de la administración de empresas. *Revista científica Dominio de las Ciencias*, 3(4), 296-309.
- Palmero, F., Gomez, C., Carpi, A., & Guerrero, C. (2008). Perspectiva histórica de la psicología de la motivación. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 145 - 166.
- Pastora, A. B., Fuentes, A. A., Rivero, P. Y., & Pérez, F. G. (2020). Importancia de la asignatura metodología de la investigación para la formación investigativa del estudiante universitario. *Conrado vol.16 no.73 Cienfuegos abr. 2020 Epub 02-Abr-2020*.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (Julio - Setiembre 2010 de 2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, XVI(3), 493 - 505.
- Pérez, E. (2010). *Perfil Profesional del desempeño laboral de los colaboradores*. Universidad de Barcelona, España.
- Plazas, E. A. (2006). B. F. Skinner: La Búsqueda de orden en la conducta voluntaria. *Universitas Psychologica*, 5(2).
- Podcamisky, M. (2006). El rol desde una perspectiva vincular. *Reflexiones*, 179-187.
- Quero, Y., Mendoza, F., & Torres, Y. (enero - abril de 2014). Comunicación efectiva y desempeño laboral básica. *Negotium*, 9(27), 22-33.
- Rodrich, R. (2012). Fundamentos de la Comunicación Institucional: una aproximación histórica y conceptual de la profesión. *Revista de comunicación* 11, 212 - 234.
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1-26.
- Romeu, V. (2015). Hacia una teoría personalista de la comunicación interpersonal. *Questión Revista especializada en Periodismo y Comunicación*, 1(48).

- Sacco , F. (2009). Responsabilidad, responsabilidad social y Responsabilidad social universitaria, Perspectivas de tres conceptos. *Visión Gerencial*, 383-397.
- Samin, J., & Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13, 1-22.
- Sanchez, I. J. (2020). *La Motivación y el desempeño Laboral en los colaboradores de la empresa Etral sac en la ciudad de Trujillo*. Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú.
- Sánchez, M. (2009). La participación ciudadana en la esfera de lo público. *Espacios Públicos*, 85-102.
- Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (2003). *Administración* (6ta edición ed.). México: Pearson educación.
- Stover, J. B., Bruno, F. E., Uriel, F. E., & Liporace fernandez, M. (2017). Teoría de la Autodeterminación: una revisión teórica. *Perspectivas en Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 105 - 115.
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, X., París, G., & Cela, J. (2011). COMPETENCIA DE TRABAJO EN EQUIPO: DEFINICIÓN Y CATEGORIZACIÓN. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 329 - 344.
- Vaca, M. J. (julio de 2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(7), 101 - 108.
- Vazquez, S. (2014). La motivación de los empleados en bibliotecas a través de la teoría de las expectativas. *Revista Infoacceso 2.0*, 3-14.
- Vergara, j. (2018). *Influencia de factores motivacionales docentes en satisfacción y desempeño académico de estudiantes universitarios*. Universidad de Concepción, Concepción, Chile.
- Veytia Bucheli, M., & Contreras Cipriano, Y. (2019). Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 18.
- Villanueva, J. (2009). El motivo trascendental en Kant y Husserl. *Estud.filos*, 55-80.

ANEXOS

Anexo 1: Declaración de autenticidad



Universidad
Ricardo Palma

Escuela de Posgrado

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

DECLARACIÓN DEL GRADUADO

Por el presente, el graduado: (Apellidos y nombres)

Humareda Dominguez, Pamela Victoria

En condición de egresado del programa de posgrado

Maestría en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos

Deja constancia que ha elaborado la tesis intitulada

Motivación y Desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial del distrito de Ate 2020

Declara que el presente trabajo de tesis ha sido elaborado por el mismo y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por cualquier persona natural o jurídica ante cualquier institución académica, de investigación, profesional o similar.

Deja constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no han asumido como suyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o del internet.

Asimismo, radica que es plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asume la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento y es consciente de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplir de esta declaración, el graduando se somete a lo dispuesto en las normas de la Universidad Ricardo Palma y los dispositivos legales vigentes.

Firma del graduado

01/12/2021

Fecha

Anexo 2.- Matriz de Consistencia

PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	DIMENSIONES
<p>¿Qué relación existe entre la Motivación y el Desempeño Laboral en los trabajadores de una empresa industrial del distrito de Ate en la actualidad?</p>	<p>Determinar la relación de la motivación en el desempeño laboral en el personal de una empresa del sector gráfico y la contextualización de la información cuantitativa obtenida.</p>	<p>Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate en la actualidad</p>	<p>MOTIVACIÓN</p>	<p>Dimensión 1: A-motivación: Hace referencia a la ausencia de motivación hacia una actividad o tarea.</p> <p>Dimensión 2: Regulación externa. Se refiere a realizar una actividad realizada con el objetivo de recibir una recompensa o evitar un castigo.</p> <p>Dimensión 3: Regulación introyectada. Hace referencia a comprometerse a realizar una acción para evadir sentimientos de culpa por no cumplir con lo requerido por otros.</p> <p>Dimensión 4: Regulación identificada. Se refiere a realizar una actividad porque la persona se identifica con su valor o significado y porque la considera importante.</p> <p>Dimensión 5: Motivación intrínseca. Se define como el acto de realizar una actividad por sí misma, porque es interesante y agradable.</p>
PREGUNTAS ESPECÍFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE	DIMENSIONES

<p>¿Qué relación existe entre la A-motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate la actualidad?</p> <p>¿Qué correspondencia existe entre la dimensión regulación externa con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate la actualidad?</p> <p>¿Qué correspondencia existe entre la dimensión regulación introyectada con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate la actualidad?</p> <p>¿Qué correlación existe entre la dimensión regulación identificada se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate la actualidad?</p> <p>¿Qué correspondencia existe entre la dimensión motivación intrínseca con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate la actualidad?</p>	<p>Analizar la relación entre la a – motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate.</p> <p>Establecer la correspondencia de la regulación externa con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate.</p> <p>Fijar la correlación de la regulación introyectada con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate.</p> <p>Determinar la correspondencia de la regulación identificada con el desempeño de los colaboradores de una empresa industrial en el distrito de Ate.</p> <p>Determinar la correlación de la motivación intrínseca con el desempeño de los trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate.</p>	<p><i>H1: Existe relación entre la dimensión a - motivación y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate en la actualidad.</i></p> <p><i>H2: Existe correspondencia entre la dimensión regulación externa y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate en la actualidad.</i></p> <p><i>H3: Existe correlación entre la dimensión regulación introyectada y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate en la actualidad.</i></p> <p><i>H4: Existe correspondencia entre la dimensión regulación identificada y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate en la actualidad.</i></p> <p><i>H5: Existe correlación la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa industrial en el distrito de Ate en la actualidad.</i></p>	<p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>Calidad del Trabajo Responsabilidad Trabajo en equipo Compromiso institucional</p>
---	--	---	---------------------------------	--

Nota. Fuente: Elaboración propia

Anexo 3.- Operacionalización de las variables

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES							
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	INSTRUMENTO IDENTIFICADO	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	Escala de valores	Escala de valores
MOTIVACIÓN LABORAL	La motivación refiere tanto a la energía como a la dirección, persistencia y finalidad de los comportamientos, incluyendo las intenciones implicadas y las acciones resultantes; ubicándose en el centro de la regulación biológica, cognitiva y social del individuo. Deci & Ryan (1985, citado en Stover et al., 2017).	Para este estudio, se utilizará la Escala de Likert. Cuestionario Escala de Motivación Laboral (R-MAWS), el mismo que consta de 19 ítems.	Dimensión 1: A-motivación. Hace referencia a la ausencia de motivación hacia una actividad o tarea.	No Intencional. No valorada Incompetencia Obediencia Pérdida de control	2,15,16	(1) Totalmente de acuerdo	Bajo (19-43)
			Dimensión 2: Regulación externa. Se refiere a realizar una actividad realizada con el objetivo de recibir una recompensa o evitar un castigo.	Obediencia Recompensas externas castigo	3,8,9,10,14,17	(2) De acuerdo	
			Dimensión 3: Regulación introyectada. Hace referencia a comprometerse a realizar una acción para evadir sentimientos de culpa por no cumplir con lo requerido por otros.	Autocontrol Implicancia del Ego Recompensas Internas Castigos	1,5,7,19	(3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Medio (44-69)

			<p>Dimensión 4: Regulación identificada. Se refiere a realizar una actividad porque la persona se identifica con su valor o significado y porque la considera importante.</p>	Importancia personal Valoración Consciente	4,11,18	(4) En desacuerdo	Alto (70-95)
			<p>Dimensión 5: Motivación Intrínseca. Se define como el acto de realizar una actividad por sí misma, porque es interesante y agradable.</p>	Interés Disfrute Satisfacción Inherente	6,12,13	(5) Totalmente en desacuerdo	
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	INSTRUMENTO IDENTIFICADO	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	Escala de valores	Escala de valores
DESEMPEÑO LABORAL	Robbins y Judge (2017, como se citó en Pedraza et al., (2010), el desempeño es la conducta que muestran las personas en su ambiente de trabajo y que se relacionan con las competencias y habilidades que poseen y que demuestran en su quehacer diario en la organización.	Para este estudio, se utilizará la Ficha de observación para medir el desempeño laboral. La misma que consta de 31 ítems.	<i>Calidad del Trabajo</i>	Capacidad minuciosa iniciativa Laboral Metodología Coherente	1,2,3,4, 5,6,7,8, 9,10,11	(1) Siempre (2) Casi Siempre	Deficiente (31-72) Regular (73-114)
			<i>Responsabilidad</i>	Actuación con Eficiencia y autonomía Capacidad de Solución de problemas.	12,13,14, 15,16, 17	(3) A veces (4) Casi nunca	
			<i>Trabajo en equipo</i>	Capacidad de Integración Liderazgo en labores en conjunto	18,19,20, 21,22, 23,24, 25,26	(5) Nunca	Eficiente (115-155)
			<i>Compromiso Institucional</i>	Nivel de compromiso Asumir responsabilidades	27,28,29, 30,31		

Nota. Fuente: Elaboración propia

Anexo 4.- Instrumentos

Cuestionario Motivación en el Personal de una Empresa Industrial

Escala de Motivación en el Trabajo - R-MAWS (Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin&Malorni, 2010).

Instrucciones: A continuación, se muestran proposiciones relacionadas a los motivos por los que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de los 19 enunciados, indique por favor en qué medida la proposición corresponde actualmente a uno de los motivos por los que usted se encuentra realizando su trabajo.

Marque con una equis (X) la letra de su elección y trate de contestar de acuerdo al enunciado que mejor refleje su punto de vista. No existen respuestas correctas ni incorrectas.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

1. Totalmente de acuerdo	2. De acuerdo	3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4. En desacuerdo	5. Totalmente en desacuerdo						
						1	2	3	4	5
¿PORQUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?										
1. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores Personales.										
2. Porque me divierto haciendo mi trabajo.										
3. Porque me hace sentir orgulloso (a) de mí mismo (a).										
4. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.										
5. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los usuarios, etc.).										
6. Porque tengo que probarme a mí misma que yo puedo hacerlo.										
7. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los usuarios, etc.).										
8. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo (a).										
9. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.										
10. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.										
11. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.										
12. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.										
13. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido										
14. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.										
15. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.										
16. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.										
17. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo (a).										
18. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.										
19. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los usuarios, etc.).										

Nota. Fuente: Elaboración propia

Anexo 5: Ficha Técnica de la investigación (Desempeño)

El presente documento sirve para recolectar datos respecto a sus impresiones del desempeño laboral del profesional, y tiene por finalidad procesar datos para estudios de maestría.

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

N°	CALIDAD DEL TRABAJO	Escala				
		1	2	3	4	5
1	Produce o realiza un trabajo sin errores					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11	Puede trabajar independientemente.					
	RESPONSABILIDAD:					
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
13	Mantiene a su superior inmediato informado (a) del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.					
14	Transmite esta información oportunamente.					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del área en la que se desempeña.					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
	TRABAJO EN EQUIPO					
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del área en la que se desempeña.					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del área en el que se desempeña.					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el área en el que se desempeña.					
22	Conoce la Misión y Visión del servicio de la empresa.					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
	COMPROMISO INSTITUCIONAL					
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.					
29	Demuestra respeto a sus superiores.					
30	Demuestra respeto a sus colegas.					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Anexo 6: Autorización para realizar la investigación



Universidad
Ricardo Palma

Escuela de Posgrado

AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN

DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DEL ÁREA O DEPENDENCIA DONDE SE REALIZARÁ LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia que el área o dependencia que dirijo, ha tomado conocimiento del proyecto de tesis titulado:

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA INDUSTRIAL DEL DISTRITO DE ATE AÑO 2020

El mismo que es realizado por la Srta. Estudiante:

PAMELA VICTORIA HUMAREDA DOMINGUEZ

En condición de estudiante – investigador del Programa de:

MAESTRÍA EN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y RECURSOS HUMANOS

Así mismo señalamos, que según nuestra normativa interna procederemos con el apoyo al desarrollo del proyecto de investigación, dando las facilidades del caso para la aplicación del instrumento de recolección de datos.

En razón de lo expresado doy mi consentimiento para el uso de la información y/o de la información y/o aplicación de los instrumentos de recolección de datos:

Nombre de la empresa: ENOTRIA S.A	Autorización para el uso del nombre de la empresa en el informe final	<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
Apellidos y Nombre del Jefe/Responsable del área: KARIN CUEVA CORREA	Cargo del Jefe/Responsable del área: JEFE DE GESTIÓN DE PERSONAS	
Teléfono Fijo (incluyendo anexo) y/o Celular: 317-1600 anexo 157	Correo electrónico: cueva@enotriasa.com	

.....
Firma.....
Karin Cueva
Jefe de Gestión de Personas
ENOTRIA S.A.

05-07-2021

Fecha

Anexo 7: Análisis estadístico de variable Motivación Desempeño Laboral

Frecuencia de la variable: Motivación

N Válido	140
N Perdidos	0
Media	2.51
Desv. Desviación	0.925
Mínimo	1
Máximo	4

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	22	15.7	15.7	15.7
Regular	44	31.4	31.4	47.1
Válido Bueno	54	38.6	38.6	85.7
Excelente	20	14.3	14.3	100.0
Total	140	100.0	100.0	

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Frecuencia de la variable: Desempeño Laboral

N Válido	140
N Perdidos	0
Media	2.56
Desv. Desviación	1.094
Mínimo	1
Máximo	4

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	29	20.7	20.7	20.7
Regular	40	28.6	28.6	49.3
Válido Bueno	34	24.3	24.3	73.6
Excelente	37	26.4	26.4	100.0
Total	140	100.0	100.0	

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Frecuencia de la variable: A – Motivación

N Válido	140
N Perdidos	0
Media	2.56
Desv. Desviación	0.998
Mínimo	1
Máximo	4

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	20	14.3	14.3	14.3
Regular	54	38.6	38.6	52.9
Válido Bueno	34	24.3	24.3	77.1
Excelente	32	22.9	22.9	100.0
Total	140	100.0	100.0	

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Frecuencia de la variable: Regulación externa

N Válido	140
N Perdidos	0
Media	2.56
Desv. Desviación	0.954
Mínimo	1
Máximo	4

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	22	15.7	15.7	15.7
Regular	42	30.0	30.0	45.7
Bueno	52	37.1	37.1	82.9
Excelente	24	17.1	17.1	100.0
Total	140	100.0	100.0	

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Frecuencia de la variable: Regulación introyectada

N Válido	140
N Perdidos	0
Media	2.48
Desv. Desviación	1.042
Mínimo	1
Máximo	4

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	33	23.6	23.6	23.6
Regular	32	22.9	22.9	46.4
Bueno	50	35.7	35.7	82.1
Excelente	25	17.9	17.9	100.0
Total	140	100.0	100.0	

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Frecuencia de la variable: Regulación identificada

N Válido	140
N Perdidos	0
Media	2.58
Desv. Desviación	0.997
Mínimo	1
Máximo	4

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	22	15.7	15.7	15.7
Regular	45	32.1	32.1	47.9
Bueno	43	30.7	30.7	78.6
Excelente	30	21.4	21.4	100.0
Total	140	100.0	100.0	

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Frecuencia de la variable: Motivación intrínseca

N Válido	140
N Perdidos	0
Media	2.46
Desv. Desviación	0.992
Mínimo	1
Máximo	4

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	22	15.7	15.7
	Regular	60	42.9	58.6
Válido	Bueno	29	20.7	79.3
	Excelente	29	20.7	100.0
	Total	140	100.0	100.0

Nota. Fuente: Elaboración propia.