



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Motivación y desempeño laboral en colaboradores de una  
corporación Minera de Puno, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

**AUTOR:**

Ferro Supo, Francis Walter (ORCID: 0000-0002-0949-476X)

**ASESOR:**

Dr. Candela Ayllón, Víctor Eduardo (ORCID: 0000-0003-0798-1115)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

A Dios porque ha estado conmigo a cada paso, a mis padres, quienes han velado por mi educación, finalmente a mi asesor por la guía educacional.

### **Agradecimiento**

A mis padres por su apoyo y tolerancia, a mis profesores a quienes les debo gran parte de mis conocimientos. A mis hijas el cual son el motivo de seguir superándome y finalmente un eterno agradecimiento a esta prestigiosa universidad.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>13</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimiento	19
3.6. Métodos de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>21</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>26</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>31</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>32</b>
REFERENCIAS	33
ANEXOS	38

## Índice de Tablas

Tabla1	Prueba de normalidad motivación y desempeño laboral	21
Tabla 2	Relación entre motivación y desempeño laboral	22
Tabla 3	Relación entre motivación intrínseca y extrínseca y desempeño laboral	23
Tabla 4	Relación entre motivación y competencias del individuo y competencias del puesto	24
Tabla 5	Nivel de motivación	25
Tabla 6	Nivel de desempeño laboral	25
Tabla 7	Matriz de consistencia	39
Tabla 8	Matriz de operacionalización de variables	41

## Resumen

El objeto general de la investigación fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la corporación Minera de Puno, 2021. Con una muestra de 100 colaboradores de la corporación, y con metodología de tipo correlacional, transversal, no experimental. Se utilizó como técnica, la encuesta, y como instrumentos, el cuestionario de Desempeño Laboral de Linares Marín, además del cuestionario de Motivación Laboral del mismo autor. Resultados: Existe relación directa entre motivación y desempeño laboral ( $r$  de Pearson,  $0,467^{**}$ ) ( $p < 0.01$ ). El nivel de Motivación es de 84% regular, y el 16% bueno. El Nivel de desempeño laboral es de 78% malo, y 22% regular. Existe relación directa entre el desempeño laboral y motivación intrínseca es muy significativo ( $r$  de Pearson  $0,348^{**}$ ) ( $p < 0.01$ ). Existe relación directa entre el desempeño laboral y la motivación extrínseca ( $r$  de Pearson  $0,475^{**}$ ) ( $p < 0.01$ ). Existe relación directa entre la motivación y competencias del individuo ( $r$  de Pearson  $0,561^{**}$ ) ( $p < 0.01$ ) y la motivación y competencias del puesto  $r$  de Pearson  $0,327^{**}$ ) ( $p < 0.01$ ). Se concluye que: existencia de relación directa entre la motivación y el desempeño laboral y entre el desempeño laboral y la motivación intrínseca y extrínseca, Así como entre motivación y competencias del individuo y del puesto.

**Palabras clave:** motivación, desempeño laboral, colaboradores.

## Abstract

*The general objective of the research was to determine the relationship between motivation and work performance of the collaborators of the Minera de Puno corporation, 2021. With a sample of 100 collaborators of the corporation, and with a correlational, cross-sectional, non-experimental methodology. The survey was used as a technique, and as instruments, the Linares Marín Labor Performance questionnaire, in addition to the Labor Motivation questionnaire by the same author. Results: There is a direct relationship between motivation and job performance (Pearson's  $r$ , 467 \*\*) ( $p < 0.01$ ). The Motivation level is 84% fair, and 16% good. The level of job performance is 78% bad, and 22% fair. There is a direct relationship between job performance and intrinsic motivation is very significant (Pearson's  $r$  348 \*\*) ( $p < 0.01$ ). There is a direct relationship between job performance and extrinsic motivation (Pearson's  $r$ , 475 \*\*) ( $p < 0.01$ ). There is a direct relationship between individual motivation and competencies (Pearson's  $r$ , 561 \*\*) ( $p < 0.01$ ) and the motivation and competences of the position  $r$  of Pearson, 327 \*\*) ( $p < 0.01$ ). It is concluded that: existence of direct relationship between motivation and job performance and between job performance and intrinsic and extrinsic motivation, as well as between motivation and competencies of the individual and the position.*

**Keywords:** motivation, job performance, collaborators.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Uno de los elementos fundamentales, en toda organización, es la motivación laboral, es por ello que necesita un estudio profundo, para un correcto desempeño laboral. La psicología como disciplina aporta varios estudios, los cuales ayudan a que el colaborador se sienta en un ambiente laboral favorable.

Para la Organización que funciona a nivel Internacional para supervisar el Trabajo (2014) y que es parte de la Organización que trabaja para las Naciones Unidas (2019), cuyo objetivo primordial es las mejoras en cuanto a las circunstancias de trabajo; originar empleos que sean productivos y que estén orientados al desarrollo de tipo social, en cuanto a las condiciones de vida, buscar la mejora constante a nivel mundial, y vienen realizando desde el año 1920 una lucha frontal para conseguir mejores condiciones para el trabajo del empleado en cuanto a motivación, y lograr un mejor desempeño laboral que repercutan en nivel de bienestar integral del colaborador y de la organización, siendo este último, la capacidad reflejada en la efectividad, para que se pueda llevar a cabo una actividad laboral de manera exitosa.

Las instituciones que están relacionadas con temas laborales tienen mayor interés en las condiciones en que se desarrolla el colaborador ya que impacta directamente en calidad de vida y dignidad del colaborador. Según el Ministerio del Trabajo (2019). Si queremos entender la importancia que tienen las condiciones laborales para el trabajador deberemos considerar las situaciones en que se desarrolla el trabajo. Entendemos por satisfacción laboral al indicador que refleja una mejora sustancial en la calidad del entorno social, cultural y económico en la vida del trabajador, por lo que si el trabajador tiene una mayor satisfacción laboral esta se reflejara en bajo estrés y una mejor motivación. En las instituciones es transcendental la motivación de los trabajadores mantengan un buen nivel en su desenvolvimiento laboral, de manera que, es un elemento fundamental para alcanzar a sus objetivos, metas y trabajar con alta productividad.

Por ello la motivación se genera de diferentes formas orientado a alcanzar el máximo desempeño en el entorno laboral de trabajador. El concepto de desempeño laboral se refiere al nivel de rendimiento que alcanza en su trabajo un



colaborador en una empresa, a través de las actividades que desarrolla, Asimismo, es importante conocer los aspectos propios del personal, como el grado de instrucción y el rendimiento para desarrollar las mismas.

En su investigación Incentivos económicos en la estimulación laboral, Ortega (2013) en un Ingenio de Retalhuleu constituyó la influencia de las motivaciones de tipo económicas de los empleados mediante una escala de Motivaciones Psicosociales estableció que este tipo de motivación aparece como opción ante los problemas laborales, la incomprensión, la falta de motivación, la escasa productividad y la falta de interés, por otro lado consiguió mediar entre las organizaciones, sus intereses y los intereses y expectativas de lo que hoy llamamos colaboradores y anteriormente llamados empleados, pudiendo evidenciar que hay elementos que intervienen en esta motivación y que no están relacionados con los reforzadores económicos por el trabajo bien realizado. Sobre los resultados encontrados podríamos decir, que este tema es muy importante para los empresarios o directores de las empresas, ya que este problema de la desmotivación lleva a que los colaboradores no se esfuercen por realizar sus actividades.

Un empleado motivado tiene características positivas de tipo psicológicas como: conservar la autoestima, desarrollarse, ser útil y competente, esto nos lleva a conocer cómo se da el proceso de compromiso y proactividad de los trabajadores y de su sentido de identidad organizacional para lo que la organización podría implantar un programa de identificación y lealtad dirigido a los trabajadores para integrarlos, desarrollar su liderazgo y comunicación efectivas, y motivar la labor grupal enrubándose a mejorar el contentamiento de los cooperadores.

Por su parte Chiavenato (2015) nos lleva a entender a la motivación como aquel proceso de tipo básicamente psicológico, que va acompañado de la aperccepción, actitudes, la forma de ser de cada cual y el aprendizaje, que forma parte importante de la comprensión del comportamiento humano y que se relaciona con el entorno y los procesos mediadores. Añade que es el comportamiento de la persona, siendo de tipo situacional, variante y dependiente de muchos elementos que condicionan e influyen en él.

Basado en lo expuesto, la siguiente pregunta, presenta la problemática del trabajo de investigación; ¿Existe relación entre la motivación y el desempeño de las labores en los colaboradores de una corporación Minera de Puno, 2021? La presente investigación se desarrolló en la Universidad Cesar Vallejo de Lima, y tuvo por objetivo determinar la relación, a modo de correlación, entre motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de dicha corporación, y que a la vez nos permitirá validar las teorías existentes sobre los temas y sostener la relación en la influencia e importancia de las mismas en la percepción del desempeño de estos colaboradores, la información proporcionada por el presente estudio será útil, como guía y consulta para diferentes organizaciones, nacionales o extranjeras, que tengan como propósito mejorar los niveles de motivación para el desempeño de labores, no solo de sus colaboradores, sino, de todo su entorno, en especial para la corporación Minera de Puno.

La finalidad principal de este estudio, es establecer la relación, a modo de correlación, entre la motivación y el desempeño laboral en colaboradores de una corporación Minera de Puno, 2021, de lo cual se desprenden los objetivos específicos: primero, determinar la relación, a modo de correlación, entre motivación y las dimensiones de desempeño laboral expresados en competencias del individuo y competencias del puesto, segundo, determinar la relación, a modo de correlación, entre el desempeño laboral y las dimensiones de motivación expresados en motivación intrínseca y extrínseca en colaboradores de una corporación Minera. A la vez el tercer objetivo describir a manera general los niveles de motivación y como cuarto objetivo describir a manera general los niveles de desempeño laboral en colaboradores de la corporación minera.

La hipótesis general, a partir de estos objetivos desprende que: La relación significativa directa entre la motivación y el desempeño laboral en colaboradores de una corporación Minera, La relación significativa directa entre motivación y las dimensiones de desempeño laboral expresados en competencias del individuo y competencias del puesto y La relación significativa directa entre el desempeño laboral y las dimensiones de motivación expresados en motivación intrínseca y extrínseca en colaboradores de una corporación Minera.

## II. MARCO TEÓRICO

Revisando distintas investigaciones nacionales encontramos la de Rojas (2019) que investigo las variables para determinar la relación entre ambas, en trabajadores de un hospital del Callao, estudio básico, hipotético – deductivo, cuantitativo, correlacional y no experimental – transversal, 48 licenciadas conformaron la muestra, y se ha utilizado la encuesta, a través de los Cuestionarios de Motivación de Estrada, además, el de desempeño laboral del MINSA, adaptado por Llagas (2015). Concluyendo la existencia de una moderada correlación positiva ( $r= 0,558$ ) entre la motivación Intrínseca y el desempeño de sus actividades laborales de las Enfermeras en el nosocomio.

Así mismo esta Huamán (2018), quien, en su tesis, considera a los trabajadores de un establecimiento de salud, en la ciudad del Cusco, estudio de exploración que estuvo orientado a hallar la relación entre las mismas variables. Haciendo uso de la encuesta, con 36 preguntas, se recogió información de las dos variables, en modo global, con un rango de cinco niveles de amplitud: deficiente, regular, bueno, muy bueno y excelente, la metodología del estudio fue de tipo cuantitativo – correlacional. El coeficiente de Alfa de Cronbach proporcionó la autenticidad y confianza de la prueba en 0.674 para el grado de motivación y 0.921 para desempeño de actividades laborales. La correlación entre estas dos variables, fue de ,001 y teniendo un valor por debajo a 0.05, de manera que, ha sido rechazada la hipótesis nula ( $H_0$ ), afirmando que el nivel de confianza alcanza el 95%, de manera que entre las variables de estudio existe relación. El estudio de Huamán llego a efectuarse en un centro de salud de Belenpampa y sus trabajadores asistenciales.

También encontramos a Camacho (2017) en su estudio sobre las mismas variables en los trabajadores de una Municipalidad en Madre de Dios, para establecer su relación, haciendo uso del cuestionario, con método descriptivo correlacional transversal en una muestra que estuvo compuesta por 31 trabajadores. El nivel motivación en estos trabajadores arrojan los siguientes resultados: tienen una motivación regular (93.55%) y perciben el desempeño laboral a nivel medianamente satisfactorio (83.87%). La dimensión predictiva del desempeño laboral son los factores motivacionales que correlacionan a  $r= 0,355$ ,

confirmando que el desempeño en las actividades laborales tiene una dependencia del 12.60% en los elementos motivacionales. La motivación y las competencias del individuo correlación con valor de  $r= 0,344$  por lo que la motivación tiene un 11.83% de dependencia de las competencias del trabajador. Conclusión: la motivación y el desempeño en las actividades laborales tienen una correlación baja pero significativa  $r= 0.316$  con un coeficiente de correlación de 0.099, por lo que el desempeño laboral es dependiente de la motivación en un 9.98%

Por su parte para Taraona (2017) que en su estudio investigo ambas variables en la empresa Marcan – Lima Norte, orientada a determinar la relación existente entre variables, utilizando un método descriptivo y no experimental, mediante la encuesta y dos cuestionarios creados para evaluar las variables, con una muestra conformada por 37 trabajadores a los cuales seleccionó con la técnica de muestreo no probabilístico. Taraona llega a la conclusión que entre las variables no existe relación ( $p>0.05$ ,  $n=37$ ). Se pudo probar que entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral 2017, no se encontró relación ( $p>0.05$ ). al igual que entra la motivación extrínseca y el desempeño laboral no se encuentra relación ( $p>0.05$ ).

Por su lado, Bautista (2017) en su tesis sobre las mismas variables de estudio de los trabajadores de un banco de Lima, estableció su objetivo de investigación en determinar la relación entre ambas variables, utilizó una metodología descripta, hipotético- deductivo y usando como muestra 102 trabajadores, a través de la encuesta y con dos cuestionarios diseños para evaluar las variables, llego al resultado que confirma la presencia de una relación en las variables de estudio con correlación positiva alta de 0.755. También determinó, la relacionó la motivación intrínseca y el desempeño con correlación positiva alta de 0.735. Entre motivación extrínseca y el desempeño hay una correlación positiva alta de 0.672. Conclusión: se halla una alta relación positiva entre la motivación y el desempeño de actividades laborales, y entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral una relación positiva moderada.

A nivel internacional, encontramos a Bohórquez et al. (2020) en 435 personas de una Municipalidad de Cuba sobre su estudio sobre las mismas

variables para establecer su relación, en un estudio probabilístico, de enfoque mixto y descriptivo, a través de la encuesta creada para esta investigación, Concluyendo que un 25% de los encuestados indican estar ni satisfecho ni insatisfechos en satisfacer sus necesidades primarias a través del trabajo. un 35% sienten la necesidad de poder y un 35% desearían que la asignación de recursos tenga un equilibrio con las recompensas. El 100% indica que sus competencias además de sus conocimientos alcanzan mejorar de los trabajos encargados; y el 100% manifiestan realizar sus actividades de cada día, siendo eficientes y eficaces. Asimismo, el desempeño en las labores es influido cuando existe un grado apropiado de motivación.

Siguiendo a Cadena (2019) en su tesis sobre las variables investigadas en una empresa del Ecuador, de tipo cuantitativa, no experimental, transversal y descriptivo correlacional, para encontrar la relación entre sus variables, usando la encuesta a través de la ficha ad hoc sociodemográfica y el mbm con una muestra de 50 trabajadores. Los resultados indican que las necesidades de autoestima, autorrealización protección y seguridad en los trabajadores mantienen un rango medio mientras que en un rango bajo se encuentra las exigencias sociales y de pertenencia; con relación al desempeño de actividades laborales, considerando la evaluación de desempeño por competencias, la calidad de trabajo mostró un alto rango como competencia, y las competencias liderazgo y trabajo en equipo un rango regular. En conclusión, entre la motivación y el desempeño laboral, sí existe una posible relación.

En este mismo modo, Peña y Villón (2018) en su investigación sobre las variables y para determinar la relación de sus variables, con metodología hermenéutica, de revisión bibliográfica-documental llegando a la conclusión de que el comportamiento del trabajador de la organización, es dependiente de la motivación para satisfacer y cubrir necesidades básicas como pueden ser las relaciones satisfactorias en el centro laboral, ayudado de un clima organizacional positivo e impactando positivamente en los resultados de la satisfacción laboral.

También se encuentran Poveda y Medina (2017) en su investigación sobre las interacciones familiares y el desenvolvimiento de tipo laboral en colaboradores de una Bodega de Ambato, para determinar cómo se relaciona las variables, a

través del paradigma Crítico-Propositivo, con técnicas de observación y encuesta que se realizó a través de un formulario creado para esta oportunidad, la muestra estuvo conformada por 58 trabajadores, con el uso del método estadístico se pudo determinar los factores negativos y los factores positivos entre el desempeño de labores y las relaciones familiares. arribando a las conclusiones de que se necesita fortalecer las relaciones a nivel pareja y familia creando lazos afectivos adecuados, a nivel laboral estas relaciones son adecuadas ayudando en el desempeño de los trabajadores para que alcancen sus objetivos, aunque al aumentar las horas laborales ocasiono cansancio mental y físico e incomodidad y malestar familiar, Esta investigación apporto datos interesantes sobre las relaciones intrafamiliares de los trabajadores ayudando a aumentar el desempeño y las relaciones familiares de sus trabajadores.

Luego vemos a Tenorio (2017), en Ecuador, en su trabajo de investigación acerca de la satisfacción de los profesionales docentes, en relación al proceso evaluativo de desempeño laboral, tuvo como objetivo determinar cómo se relacionaban sus variables, con una muestra de 136 docentes, con un enfoque cuantitativo, y a través de la técnica de recopilación bibliográfica o documental, y la encuesta con preguntas inéditas de tipo cerradas con opción múltiple. Se concluyó que en cuanto a la satisfacción existe un alto nivel aceptación para ser evaluados y contribuir con la investigación y que, a través de las conversaciones y socialización de resultados se debe robustecer la comunicación en lluvia de ideas entre los docentes. Otro punto importante es que no hay aceptación sobre que al término de la evaluación exista alguna sanción o incentivo de acuerdo al resultado de la investigación.

Hablar de las bases teóricas de la motivación, es hablar de Chiavenato (2017) para quien la motivación es un aspecto interno, a tomar muy en cuenta, en el ser humano, y que se debe tener presente al momento de entender su comportamiento, ya que cuando el hombre interacciona a nivel personal con otras personas más aún para que exista motivación en esta situación deben existir tres elementos para explicarlo:

- Es causado por elementos internos/externos que influyendo en el ambiente.
- Esta motivado y va encaminado a la meta u objetivo y
- Su expresión sirve como indicadores de los motivos del comportamiento.

Por eso cuando hablamos de la conducta siempre va a estar relacionada a la motivación que es no es referida por el nivel de proporcionalidad que la provoca sino por el nivel de importancia que le da quien la recibe, por ello es importante que quien dirige una organización conozca al personal a su cargo para saber cuáles son los motivadores que puede usar para generar un desempeño eficiente.

Para Maslow (1943) La organización tiene como objetivo ordenar las necesidades básicas de los trabajadores en una jerarquía que contemple una jerarquía de mayor o menor gradación. Existiendo necesidades que son primordiales y dentro de las cuales se encuentran primeramente las necesidades de orden fisiológico, seguido de las necesidades que buscan seguridad, una vez cubiertas las anteriores se presentan las necesidades para cubrir los requerimientos de amor, luego las necesidades de que buscan estima, y finalmente se presentan aquellas necesidades de autorrealización. Por ello, la motivación está definida cómo la percepción de ausencia primaria y necesaria que manifiesta un ser humano hacia un objeto o situación que considera de vital importancia, desarrollando un impulso lo suficientemente fuerte para mover la propia voluntad y poner en acción el mecanismo para alcanzar el objeto o satisfacer la necesidad que la situación requiere.

Chiavenato (2017) agrega que, la motivación se debe considerar dentro de una perspectiva microscópica de la conducta organizacional que lleva a dinamizar e impulsar al ser humano, siendo fundamentalmente un proceso psicológico de la conducta con el ambiente y de tipo individual que solo se observa en la manifestación de la conducta. Dirección, energía y persistencia son tres de los elementos que la motivación realiza para alcanzar un objetivo: dentro de esto conceptualizamos a la energía como vigor e impulso, motivación es esfuerzo y trabajo arduo, pero también es intensidad y calidad de esfuerzo que no necesariamente lleva al favorable desempeño laboral salvo que este sea

orientado hacia una meta que favorezca a la organización y que esta motivación del empleado se coordine con las metas que mantenga la organización, que incluye la persistencia. (Robbins, 2014).

Existen diversas teorías que desarrollan la motivación como la de Maslow que menciona que las necesidades tienen jerarquías (Chiavenato, 2007) precisa que si hablamos de motivación hablamos de necesidades y que él desarrollo de forma precisa Maslow, clasificándolas en una pirámide que se relacionaba con comportamiento del ser humano. Empezando en la base por las necesidades básicas y en la cima las necesidades complejas. Por otro lado, Koontz et al. (2012) sobre la teoría de Maslow, refieren que estas necesidades básicas serian en importancia ascendente progresiva las necesidades de tipo físicas, de estabilidad y seguridad, de incorporación o aceptación, aprecio y por ultima de autorrealización.

Dentro de las Dimensiones que presenta podemos encontrar la intrínseca que de acuerdo a Bernardo y Basterretche (2004) es la realización de cualquier trabajo o actividad por la satisfacción de realizarla sin esperar retribución o pago por la misma. Así mismo Thomas (2002) a nivel laboral se necesita que los aliados sean autogestores estratégicos para llegar a las metas de la organización y que para ello usen seis de los motivadores que de manera intrínsecos existen: como son Autonomía, novedad, sentido de competencia, pertenencia, aprendizaje, novedad y trascendencia. La extrínseca. Según Fischman y Matos (2014) se presenta y realiza una actividad para conseguir una recompensa, aporte, premio o fin, siendo los castigos o premios los que la refuerzan de material dando satisfacción a los sentidos, estos pueden ser: premios, bonos, reconocimiento, notas y castigos. Finetti (1997) que por último clasifica a la motivación, de una manera muy simple: elementos fisiológicos o primarias y elementos motivaciones sociales o secundarias.

El soporte teórico que utiliza Linares (2017) al construir el Cuestionario que evalúa la motivación laboral tiene su base en la Teoría de los dos factores Frederick Herzberg (1959), Teoría de motivación – higiene, este autor manifiesta que existencia dos variedades de agentes laborales: los extrínsecos que son las condiciones de trabajo como el salario, las políticas organizacionales y la



seguridad laboral; así como el agente intrínsecos que representa la misma esencia del trabajo laboral como es el contenido del trabajo, la responsabilidad y el logro.

Esta teoría que se basa en la motivación, ya que considera a esta como el factor que promueve en las personas un mejor rendimiento, y que explica a su vez la diversidad de rendimiento de acuerdo a la satisfacción o no que tengan del trabajo. Para Herzberg (2002), los factores de higiene y de motivación determinan el nivel de satisfacción o insatisfacción que van a presentar los trabajadores, siendo los factores de higiene las necesidades primarias de acuerdo a la pirámide de Maslow y los factores de motivación las necesidades secundarias sociales y de autorrealización.

Dentro de los factores de higiene están: Los factores económicos referidos a salarios y beneficios, Las condiciones laborales sobre todo el ambiente de trabajo, La seguridad laboral mantenidas por las políticas administrativas de la empresa, Los factores sociales referidos al interactúa con los compañeros de trabajo, Los beneficios adicionales: planes de servicios médicos, seguros familiares y programas de ayuda, dentro de los factores de motivación, están: El trabajo estimulante, El logro y autorrealización cuando consideran que lo que hacen es importante y valorado, El reconocimiento y la responsabilidad.

Hablando del desempeño laboral, para Chiavenato (2017) es en comparación con las normas y objetivos definidos de forma anticipada por la empresa, el rendimiento que tiene el trabajador para la organización o se puede entender como aquella forma en los trabajadores hacen sus actividades con excelencia para alcanzar las metas organizacionales, expresándolos a través de indicadores que verifiquen las metas alcanzadas. Por ello, puede ser alto, medio o bajo. Siguiendo a según Stephen y Timothy (2017) el desempeño a nivel laboral lo definen como aquel desempeño, cumplimiento o responsabilidades que favorecen la producción de servicios o bienes y que incluye la retroalimentación de estas actividades administrativas.

Dentro de las principales características que presenta podemos mencionar que se pueden evaluar o medir e influenciar sus atributos y los comportamientos resultantes de las funciones del colaborador, por otro lado, también considera el

ausentismo para medir la efectiva productividad y perfeccionar el rendimiento, competencias y capacidades del trabajador (Citado por Arango, 2018).

La principal importancia de evaluar el desempeño, según Amorós (2018) es determinar la necesidad de re capacitar o descubrir algún error en el perfil del puesto y con ello ayudar, mediante la observación, a detectar los posibles problemas de índole personal que estén afectando a los colaboradores en su desempeño. Resumiendo, hablar del desempeño laboral nos va a permitir reconocer y valorar el aporte de los colaboradores y así comprobar si este genera resultados positivos o no en la empresa, analizando aquellos elementos que proporcionen ayuden o impliquen complicar el desempeño óptimo del colaborador, además de ayudar a sacar el potencial individual de los mismos. recordemos lo que menciona Chiavenato (2015), que el desempeño es la observación de comportamientos relevantes del colaborador orientados al logro de metas organizacionales y que al ser observables pueden ser medidos por habilidades y competencias individuales que contribuyan al éxito productivo y funcional de la empresa.

El soporte teórico que utiliza Linares (2017) al construir el Cuestionario de desempeño laboral es el del modelo de Werther y Davis, quienes explican que cuando múltiples actividades se juntan, forman un sistema que está formado por distintas partes relacionadas y que interactúan entre sí, pero con límites claros. Las empresas son sistema, compuestos por departamentos y áreas que forman subsistema directamente relacionados y que reciben influencia de toda la organización. Este modelo de sistema, orienta las labores de recursos humanos partiendo del requerimiento de materiales, que se transforman hasta convertirlos en productos, y que su modo de control se basa en la evaluación final del producto, para determinar si este es adecuado a los requerimientos o no de calidad solicitados, siendo un proceso de retroalimentación.

Para Werther y Davis, existen cuatro tipos de objetivos que persigue recursos humanos, los cuales son: objetivos corporativos que busca la productividad y la administración de Recursos Humanos para el éxito de la empresa. Los objetivos funcionales orientados a la necesidad de funcionamiento del personal de la organización, a mayores cambios, mayor necesidad de

trabajadores. Los objetivos sociales con las reducciones negativas que demanda la sociedad y los objetivos personales apoyando o ayudando a las personas con sus metas y logros y que incluyen los cinco subsistemas que debería asumir el departamento de recursos humanos de toda organización, como son: Fundamentos y desafíos, Preparación y selección, Desarrollo y evaluación, Compensaciones y protección y las relaciones con el personal y evaluación.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Tipo de investigación.

Carrasco (2006), refiere sobre la investigación aplicada que este tipo de investigación se diferencia por tener propósitos prácticos inmediatos apropiados y precisos, manifestando que, se investiga para proceder, convertir, cambiar u originar alteraciones en un definitivo sector del contexto investigado.

Diseño de investigación.

Según Hernández et al (2014). Refiere sobre la investigación no experimental, que son estudios que llevan a efectuarse sin manejo voluntario de las variables, de las que se aprecian manifestaciones en su entorno normal a fin de examinarlo.

Es de corte transversal porque se recogió la información en un tiempo y espacio determinado; es descriptiva, porque se explica a manera específica las propiedades que se muestran en las variables. (Tamayo, 2004).

El modelo de análisis es correlacional porque buscamos la relación entre variables motivación y desempeño laboral lo cual nos da a entender que ambas variables muestran una correlación, cuando al cambiar una variable la otra variable también cambia.

#### **3.2. Variables y Operacionalización**

Variable 1. Motivación.

Definición conceptual.

Es la iniciativa que tiene el ser humano de cumplir sus obligaciones, es el desarrollo que incentiva a un individuo para que alcance las metas de las organizaciones. García (2001).

Definición operacional.

Esta variable se evaluará mediante el cuestionario de motivación laboral. Autor: Jacqueline Linares Marín (2017), teniendo como sus dimensiones la motivación intrínseca (1-11) y la motivación extrínseca (12-23). Con 23 ítems. Y con una medición de escala ordinal. Con respuestas de tipo Likert.

Variable 2. Satisfacción laboral.

Definición conceptual.

El desempeño laboral es la correcta productividad del colaborador de sus obligaciones y ocupaciones. Es la piedra angular que permite el desenvolvimiento en las organizaciones. Chiavenato (2002).

Definición operacional.

Esta variable se calculará mediante el cuestionario de desempeño laboral de Autor: Jacqueline Linares Marín (2017), llegando a tener las dimensiones competencias del individuo (1-5) y competencias del puesto (6-13). Con 12 ítems. Y con la medición de escala ordinal. Con respuestas de tipo Likert.

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

Población.

La conformación de dicha población esta combinada por un grupo de elementos, los cuales pueden ser seres humanos, instituciones, grupos humanos según Hernández y Mendoza (2018),

La población son 106 colaboradores de la Corporación Minera Santa Teresa Ituata Empresa Individual de Responsabilidad Limitada.

Criterios de inclusión.

- Colaboradores que se encuentran laborado permanentemente en el área de minería.
- Colaboradores que se encontraron al momento de la encuesta.

Criterio de exclusión.

- Colaboradores pertenecientes al área de transporte que llegan a la minera dos veces por semana.
- Colaboradores que no se encontraron al momento de la ejecución de la encuesta.

Muestra.

La muestra es un subgrupo o fracción que representa la población. de esta representación se recogen los datos relativos a las variables de investigación según Hernández y Mendoza (2018).

La muestra para la presente investigación es de 100 colaboradores de la Corporación Minera Santa Teresa Ituata Empresa Individual de Responsabilidad Limitada.

Muestreo.

El muestreo se ejecutó de forma intencional, por consiguiente, pertenece a un muestreo no probabilístico (Hernández Sampieri et al., 2012). Esto involucra a que se pueda deducir que el efecto asumirá sus oportunas restricciones ya que la investigación establecerá un adecuado juicio para elegir a los colaboradores de la empresa.

Unidad de análisis.

Para nuestra investigación está formada por los colaboradores de la minera, que laboran en las distintas áreas ejecutivas y administrativas, sean hombres o mujeres, de 18 años a más y que deseen participar libre y voluntariamente de la investigación.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Técnica.

La encuesta, según Hernández y Mendoza (2018), es por excelencia, una técnica muy útil a fines de investigación social. Los datos obtenidos a través de una encuesta son: ventajosos, sencillos, versátiles y sobre todo objetivos. En la presente investigación, las cifras se reunieron por medio de la encuesta como técnica, proporcionando una escala de actitudes de tipo Likert a través de un formulario.

Instrumento de recolección de datos.

Ficha técnica de la variable 1: motivación laboral

Nombre: cuestionario motivación laboral

Autores: Jacqueline Linares Marín

Año: 2017

Procedencia: Lima Perú

Administración: individual y colectiva

Aplicación: general

Número de ítems: 23 Ítems

Tiempo: 60 minutos

Dimensiones: intrínseca, extrínseca

Reseña histórica.

Jaqueline Linares Marín, en 2017, realizó el cuestionario de motivación a fin de sustentar su post grado en la universidad cesar vallejo, Que busca evaluar las dimensiones intrínseca y extrínseca de la motivación.

Consigna de aplicación.

El cuestionario recolecta sus criterios sobre la motivación, y esta lograra realizarla en 10 minutos. Las contestaciones serán privadas, ante ello le pedimos pueda responderlas en su totalidad.

Calificación del instrumento.

El cuestionario se califica de acuerdo a escala de likert: excelente 5, muy bueno 4, bueno 3, regular 2, y deficiente 1, luego para obtener la puntuación directa se realiza la sumatoria de las respuestas tanto de las dimensiones como de la escala general. Según la escala ordinal del instrumento de motivación, se considera buena a partir de 85 –115, regular 54 – 84, y mala a partir de 23 – 53.

Propiedades psicométricas originales.

El cuestionario, creado por la autora de la prueba Jacqueline Linares Marín, valido por juicio de expertos. El proceso de validación demuestra que el instrumento tiene alta validez según V de Aiken

Según el Alfa de Cronbach, el instrumento presenta una alta Confiabilidad, cuyo proceso establece el nivel de consistencia y el grado de precisión. La confiabilidad en la escala del instrumento está proporcionada de la siguiente manera: 0,81 a 1,00, dando nuestro resultado ,825 teniendo una confiabilidad Muy alta.

La confiabilidad se calcula mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, por lo cual debe administrarse el instrumento de medición una sola vez. (Hernández y Mendoza, 2018).

Propiedades psicométricas del instrumento en nuestro estudio.

Utilizando el Alfa de Cronbach, se determinó el rango de coherencia y el nivel de exactitud respectivo, proceso que arrojó resultados que fluctúan entre los valores: 0,81 a 1,00 para la escala de confiabilidad del estudio del autor original. El proceso que permite establecer la confiabilidad del instrumento, procede a calcular el coeficiente de confiabilidad de manera que, necesita la aplicación del instrumento de medición una sola vez, según Hernández y Mendoza, (2018).

El Cuestionario de Motivación laboral de Linares Marín paso por Alpha de Cronbach para establecer la confiabilidad de la prueba del instrumento en nuestro estudio en la población, se ah obteniendo un Alfa de Cronbach de 0.82, determinándose una alta confiabilidad de la escala, la prueba psicométrica en nuestro estudio arrojó para motivación un Alfa de Cronbach para sus 23 elementos de 1.06 lo que significa una alta confiabilidad.

la prueba de kmo el cual dio como resultado mayor a 0.60 (0.681), siendo recomendable. Al igual que el test de esfericidad de Bartlett siendo mayor a 0.05 llegando entonces a usarse el análisis factorial. El cual nos dio. la validación.

Podemos hallar que la proporción del efecto es 0.99 con lo que nos reafirma que logremos estar seguros al 99.00% de probar que existe relación entre las variables.

Ficha técnica de la variable 2: desempeño laboral

Nombre: cuestionario de desempeño laboral

Autores: Jacqueline Linares Marín

Año: 2017.

Procedencia: Lima Perú

Administración: El instrumento es un cuestionario unipersonal de 12 ítems de respuesta múltiple según escala tipo Likert.

Aplicación: individual y colectiva



Número de ítems: 13 ítems

Tiempo: 60 minutos

Dimensiones: competencias del individuo, competencias del puesto

Reseña histórica.

Jaqueline Linares Marín, en 2017, realizó el cuestionario para determinar el nivel de desempeño en las actividades laborales, creada con el fin de sustentar su grado de magister en la universidad cesar vallejo, Que, para evaluar el desempeño laboral considera las dimensiones: competencias del individuo, competencias del puesto.

Consigna de aplicación.

Este cuestionario recolecta sus criterios acerca del desempeño laboral, el cual le tomara 10 minutos concluirla. Las contestaciones serán de manera privada, para lo cual le pedimos que responda todas. por ello debe contestar con la máxima honestidad posible a cada ítem que aparezca en el trascurso, conforme a como entienda y proceda.

Calificación del instrumento.

El cuestionario se califica de acuerdo al rango de likert: excelente 5, muy bueno 4, bueno 3, regular 2, y deficiente 1. Luego para obtener la puntuación directa se realiza la sumatoria de las respuestas tanto de las dimensiones como de la escala general. Según la escala ordinal del instrumento de desempeño laboral, se considera buena a partir de 85 –115, regular 54 – 84, y mala a partir de 23 – 53.

Propiedades psicométricas peruanas.

El cuestionario desarrollado por, Jacqueline Linares Marín, a juicio de expertos, es considerado validó. Según V de Aiken, proceso al que fue sometido el instrumento, dio como resultado una alta validez, y confiabilidad.

Propiedades psicométricas del instrumento en nuestro estudio.

De acuerdo a la confianza del cuestionario obtenida a través del Alfa de Cronbach que determina la consistencia y el nivel de precisión, y se siguió el proceso a fin de instituir la confianza del cuestionario. Los siguientes valores determinan la escala de confiabilidad: 0,81 a 1,00. Según Hernández y Mendoza, (2018), la fiabilidad del cuestionario se medirá mediante el coeficiente de confiabilidad Alfa

de Cronbach, el cual pretende ser usada en una sola aplicación del instrumento de medida.

El Cuestionario de Desempeño laboral de Linares Marín paso por Alfa de Cronbach para establecer la confiabilidad de la prueba del instrumento en nuestro estudio con peculiaridades únicas a la población de estudio, obteniendo un Alfa de Cronbach de 1.06 que permitió determinar que la escala presenta una confiabilidad muy alta.

La prueba de Kaiser Meyer Olkin (KMO) 0.736 el cual calcula el ajuste de la muestra, esto explica que tan adecuado es emplear el análisis factorial. El KMO logra mostrar un rango de valores de 0 a 1, en el cual semejante o mayor a 0,90, se considera como: “muy bueno”, semejante o mayor a 0,80 “notable”, semejante o mayor a 0,70 “regular”, igual o mayor a 0,60 “recomendable”, semejante o mayor a 0,50 “pobre” y menor a 0,50 “inaceptable” (Kerlinger y Lee, 2002). Según este juicio, los productos hallados a partir de 0,60 logran considerarse recomendable estadísticamente para el estudio factorial. Es por ello que se usa el análisis factorial para la validación del instrumento.

### **3. 5 Procedimiento**

Al momento de realizar este estudio, se ha coordinado con la Corporación Minera Santa Teresa Ituata Empresa Individual de Responsabilidad Limitada solicitando los permisos respectivos y luego de la aceptación de los mismos se ha coordinado la aplicación de los cuestionarios de forma presencial, seguidamente, se usó el software Excel 2017, en el cual se sistematizo la información, y se manejó el programa informático SPSS 25 para el procesar de la información y obtener la normalidad de la prueba de hipótesis de las variables. Así mismo se efectuó la apreciación de los resultados y finalmente las deducciones y sugerencias.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Para examinar el estudio empleamos el coeficiente Alfa de Cronbach, el mismo que fue útil para la validación de las pruebas y verificar la confiabilidad de los mismos. luego se sistematizo los resultados obtenidos de la evaluación a través del programa informático MS Excel 2017 y para la estadística el software

estadístico SPSS 25 que nos facilitó ubicar la prueba de normalidad de las variables, la comprobación de hipótesis y la estadística descriptiva que ayudará a describir de manera cuantitativa los niveles de las variables y la técnica de la estadística inferencial, a fin de hallar el uso de pruebas paramétricas o no paramétricas para poder generalizar el resultado sobre la población de estudio partiendo del estudio encontrado en la muestra, usando la correlación la  $r$  de person. Al igual que para la validación de instrumentos se usó el análisis factorial.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente trabajo de investigación se realizó respetando las normas de APA 7ma edición, así como el código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2017), en cuanto a lo que mencionan sobre los trabajos de investigación, así mismo se respetará los principios bioéticos, se pedirá la autorización para la aplicación de los instrumentos en la organización elegida. Así también se utilizará el consentimiento informado para los participantes y se respetará la confidencialidad de la información obtenida respetando la honradez y no intentar ocasionar perjuicio a alguien teniendo como norma la equidad, llegando a conservar la ecuanimidad dentro de los colaboradores y se evadió la distinción a lo largo del análisis (Gómez, 2015). A la vez se pidió permiso al autor de los instrumentos para ser usados en la investigación.

## V. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad*

		Motivación laboral	Motivación intrínseca	Motivación extrínseca	Desempeño laboral	Competencias del Individuo	Competencias del puesto
N		100	100	100	100	100	100
parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	77,56	36,08	41,48	50,96	19,70	31,26
	desv.	9,761	4,561	6,251	6,218	2,552	4,498
máximas diferencias extremas	Desviación Absoluto	,105	,160	,095	,139	,115	,145
	Positivo	,105	,160	,095	,061	,095	,067
	Negativo	-,078	-,090	-,086	-,139	-,115	-,145
(K-S) estadístico de prueba		,105	,160	,095	,139	,115	,145
p		,009 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,027 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,002 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

En la Tabla 1, se observa los valores estadísticos para la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se muestra que el valor “p” del estadístico es significativo para todas las variables ( $p < 0.05$ ). Es por ello que decimos que presentan una distribución normal. Por la cual se efectuó para el contraste de la hipótesis, la prueba de correlación de Pearson que es una prueba estadística que mide la relación entre dos variables continuas.

**Tabla 2**

*Relación entre motivación laboral y desempeño laboral*

Variable	Estadístico	Desempeño laboral
Motivación laboral	r	,467**
	r <sup>2</sup>	0.218
	p	,000
	n	100

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

En la Tabla 2, se muestra que existe correlación muy significativa ( $p < 0.01$ ) directa de intensidad media entre las variables motivación laboral y desempeño laboral (r de Pearson ,467\*\*) es decir que existe relación entre las variables, a mayor motivación mayor desempeño. Por otro lado, el tamaño del efecto entre ambas variables es de  $r^2 = ,0218$  lo que indica que es pequeño en esta población. Sobre ello Cohen (1988) refiere que el tamaño del efecto es la categoría que se presenta en una población. Así mismo, menciona que si la magnitud es pequeña estará entre .10 y .30, si presenta un nivel medio estará dentro de .30 y .50 y si la magnitud del efecto es grande será superior a .50

**Tabla 3**

*Relación entre desempeño laboral y las dimensiones de motivación expresados en motivación intrínseca y extrínseca*

Variable	Estadístico	Motivación intrínseca	Motivación extrínseca
Desempeño laboral	r	,348**	,475**
	r <sup>2</sup>	0.121	0.002
	p	,000	,000
	n	100	100

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

En la Tabla 3, encontramos que existe correlación muy significativa ( $p < 0.01$ ) directa de intensidad media entre las variables desempeño laboral y la dimensión de la motivación laboral: motivación intrínseca ( $r$  de Pearson ,348\*\*) es decir que existe relación entre las variables. Llegando a entenderse que a mayor sea el desempeño laboral mayor será la motivación intrínseca. Siendo el tamaño del efecto de  $r^2 = ,121$  lo que indica que el tamaño del efecto es pequeño en esta población. Mientras que entre el desempeño laboral y la dimensión de la motivación laboral: motivación extrínseca existe correlación muy significativa ( $p < 0.01$ ) directa de intensidad media ( $r$  de Pearson ,475\*\*) es decir a mayor desempeño laboral mayor motivación extrínseca, siendo el tamaño del efecto de  $r^2 = ,002$  indicando que es pequeño en esta población. Cohen (1988) describe que el volumen del resultado es la categoría en que el fenómeno se encuentra en una muestra. Así mismo, refiere que cuando el tamaño es pequeño se debe a que es menor a .30.

**Tabla 4**

*Relación entre motivación laboral y las dimensiones de desempeño laboral expresados en competencias del individuo y competencias del puesto*

Variable	Estadístico	Competencias del individuo	Competencias del puesto
Motivación laboral	r	,561**	,327**
	r <sup>2</sup>	0.314	0.106
	p	,000	,001
	n	100	100

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

En la Tabla 4, se muestra que existe correlación significativa ( $p < 0.01$ ) directa de intensidad media entre las variables motivación laboral y la dimensión del desempeño laboral: competencias del individuo ( $r$  de Pearson ,561\*\*) existiendo relación entre estas variables, a mayor motivación laboral mayor competencias del individuo, con tamaño del efecto de  $r^2 = ,314$  lo que indica que es pequeño en esta población. Mientras que entre la motivación laboral y la dimensión del desempeño laboral: competencias del puesto existe correlación muy significativa ( $p < 0.01$ ) directa de intensidad media ( $r$  de Pearson ,327\*\*) existiendo relación entre ambas variables. Entendiéndose que a mejores sean los motivadores laborales mejor será las competencias del puesto. Por otro lado, el tamaño del efecto entre la motivación y la competencia del puesto es de  $r^2 = ,0.106$  lo que indica que el tamaño del efecto es pequeño en esta población. Para Cohen (1988) la magnitud del resultado es el nivel en que el fenómeno se presenta en el estudio. Concluyendo que el rango oscila entre .01 a .10.

**Tabla 5***Nivel de motivación laboral*

	f	%
Regular	84	84,0
Buena	16	16,0
Total	100	100,0

En la tabla 5, hace referencia de los 100 colaboradores evaluados, observamos el 84% de los colaboradores muestran un valor regular de motivación y que el 16% presenta una buena motivación.

**Tabla 6***Nivel de desempeño laboral*

	f	%
Regular	22	22,0
Malo	78	78,0
Total	100	100,0

En la Tabla 6, observamos que de los 100 colaboradores evaluados el 78% de colaboradores presentan nivel malo de desempeño laboral y el 22% manifiestan un grado regular de desempeño laboral.



## V. DISCUSIÓN

El objetivo general del presente estudio de investigación es determinar la relación, a modo de correlación, entre la motivación y el desempeño laboral en colaboradores de una corporación Minera de Puno, 2021, los resultados indican que el valor de la prueba  $r$  de Pearson es de ,467\*\* para estas variables es muy significativo ( $p < 0.01$ ). Existiendo relación directa media entre las variables. Este tipo de relación es importante entenderlo desde la perspectiva de la psicología organizacional, ya que mantener al personal de colaboradores motivado surgirá efecto directo sobre su desempeño laboral. Lo que se asemeja a los resultados que llevo Huamán (2018) en un centro de salud de Cusco, estudiando las variables en los trabajadores asistenciales, encontrando valor de significancia de ,001 existiendo relación entre las variables de motivación y desempeño de las actividades laborales en el centro de salud en Belenpampa y sus trabajadores asistenciales. Para Chiavenato (2017) la motivación se debería considerar desde un enfoque microscópica del comportamiento organizacional que impulsa al ser humano a ser dinámico, siendo un proceso psicológico individual que se puede observar a través de la conducta.

El primer objetivo específico fue determinar la relación, a modo de correlación, entre el desempeño laboral y la dimensión de motivación expresado en motivación intrínseca en estos colaboradores, observando que el valor de la prueba  $r$  de Pearson para la motivación intrínseca y desempeño laboral es muy significativo ( $p < 0.01$ ). existiendo relación directa entre las variables. Similares resultados fueron obtenidos por Rojas (2019) que investigo la motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital del Callao, Rojas concluye sosteniendo la existencia de una correlación positiva moderada ( $r = 0,558$ ) entre la motivación Intrínseca y el desempeño en las actividades laborales de las enfermeras. Para Chiavenato (2001) la motivación es un aspecto interno del ser humano que es importante a la hora de entender su conducta a través de tres elementos explicativos: es causado por elementos internos/externos que, influyendo en el ambiente, es motivado y va encaminado a la meta u objetivo y su expresión sirve como indicadores de los motivos del comportamiento. Por eso, la conducta siempre va a estar relacionada a la motivación referida por el nivel de proporcionalidad que la provoca sino por el

nivel de importancia que le da quien la recibe, siendo importante conocer al personal para saber cuáles son los motivadores que puede usarse para forjar un desempeño eficiente.

Este objetivo también busca determinar la relación, a modo de correlación, entre el desempeño laboral y las dimensiones de motivación expresado en motivación extrínseca en estos colaboradores, la cual es muy significativo ( $p < 0.01$ ). Por lo que existe relación directa y media entre las variables, lo que se asemeja a lo encontrado por Bautista (2017) en su tesis sobre las mismas variables de estudio de los trabajadores de un banco de Lima, quien concluyó la existencia relacional entre las variables y determino la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño con correlación positiva alta de 0.735. Entre motivación extrínseca y el desempeño de labores hay una correlación positiva alta de 0.672.

El segundo objetivo específico fue determinar la relación, a modo de correlación, entre motivación y la dimensión del desempeño laboral expresado en competencias del individuo en estos colaboradores, dando como resultado que el valor de la prueba  $r$  de Pearson de ,561\*\* para las variables motivación y competencias del individuo es muy significativo ( $p < 0.01$ ). existiendo relación directa media entre las variables, comprendiendo que a mayores sean los motivadores los colaboradores tendrán una mayor respuesta en sus competencias individuales. Y para la relación, a modo de correlación, entre motivación y la dimensión del desempeño laboral expresado en competencias del puesto en estos colaboradores, el valor de la prueba  $r$  de Pearson ,327\*\* para las variables motivación y competencias del puesto es muy significativo ( $p < 0.01$ ). existiendo relación directa entre ellas. Lo que se asemeja a lo encontrado por Cadena (2019) en su estudio sobre las variables, cuyos resultados muestran que las necesidades de autoestima, realización, protección y seguridad de los empleados tienen un nivel medio mientras que en un nivel bajo se encuentra las exigencias sociales y de pertenencia; con relación al desempeño de actividades laborales, considerando la evaluación de desempeño por competencias, la calidad de trabajo mostró un alto rango como competencia, y las competencias liderazgo y trabajo en equipo un rango regular. Se determina que, entre la motivación y el desempeño laboral, sí existe una relación. Para Amorós (2018) La importancia de

estudiar el desempeño es poder encontrar la necesidad de descubrir algún error en el perfil del puesto y con ello ayudar, mediante la observación, a detectar los posibles problemas de índole personal, como es la motivación, que estén afectando a los colaboradores en su desempeño, reconociendo el aporte de los colaboradores y verificando si esto genera resultados positivos o no en la empresa, ayudando a sacar el potencial individual de los mismos. Según Chiavenato (2015), el desempeño es la observación de comportamientos relevantes del colaborador orientados al logro de metas organizacionales y que al ser observables pueden ser medidos por habilidades y competencias individuales que contribuyan al éxito productivo y funcional de la empresa.

El tercer objetivo fue describir a manera general los niveles de motivación laboral en estos colaboradores, se puede observar que del total de evaluados el 84% (84 personas) presentaban un nivel regular de motivación, y 16% (16 colaboradores) presentan un nivel de motivación buena. Semejante resultado fue encontrado por Camacho (2017) en su estudio de investigación acerca de la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una Municipalidad en Madre de Dios, Los resultados indican que estos trabajadores tienen una motivación regular (93.55%) y perciben el desempeño laboral a nivel medianamente satisfactorio (83.87%). Chiavenato (2007) menciona que hablar de motivación es hablar de necesidades clasificándolas en una pirámide que se relacionaba con comportamiento del ser humano, la base son las necesidades básicas y en la cima las necesidades complejas. Por otro lado, Koontz et al. (2012) dice que, de acuerdo a Maslow estas necesidades básicas serían en importancia ascendente progresiva las necesidades de tipo físicas, de estabilidad y seguridad, de incorporación o aceptación, aprecio y por última de autorrealización

El cuarto objetivo fue describir a manera general los niveles de desempeño laboral de estos colaboradores, donde el 78% (78 colaboradores) tienen un nivel de desempeño laboral malo, mientras que el 22% (22 colaboradores) presentan un nivel de desempeño laboral regular. Lo que hace diferencia de los resultados obtenidos por Taraona (2017) que investigó ambas variables en una empresa Marcan – Lima Norte, concluyeron que el 55,6% casi nunca tiene un buen

desempeño en su trabajo, y el 44,4% a veces tiene un buen desempeño en su trabajo. Según Amorós (2018) el desempeño en las actividades laborales facilita el reconocimiento y la valoración del aporte de los colaboradores y así comprobar si este genera resultados positivos o no en la empresa, analizando aquellos elementos facilitadores o aquellos elementos que complican el desempeño óptimo del colaborador, y ayudar a sacar el potencial individual de los mismos. Lo que para Chiavenato (2015), significa que el desempeño es la observación de comportamientos relevantes del colaborador orientados al logro de metas organizacionales y que al ser observables pueden ser medidos por habilidades y competencias individuales que contribuyan al éxito productivo y funcional de la organización.

Conclusión: existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral, entre el desempeño laboral y la motivación intrínseca y extrínseca y entre la motivación y las competencias interpersonales y entre la motivación y las competencias profesionales. De acuerdo a Bernardo y Basterretche (2004) la motivación es la ejecución de cualquier trabajo o actividad por la satisfacción de realizarla sin esperar remuneración o pago por la misma. Para Thomas (2002) a nivel laboral se necesita que los asociados sean autogestores estratégicos para alcanzar los objetivos empresariales y que hagan uso de los motivadores: Autonomía, novedad, sentido de competencia, pertenencia, aprendizaje, novedad y trascendencia.

Los resultados de nuestra investigación nos han permitido llegar a determinar que entre las variables de estudio existe una relación importante que influye de manera muy significativa en los colaboradores de la empresa, a mejores motivadores sean del tipo que despierte el interés en los colaboradores, mayor desempeño laboral para la empresa, eh ahí la importancia de estos resultados que nos permiten entender la importancia de esta relación, los resultados y poder extrapolarlos a otros tipos de empresas que nos permitan ampliar los conocimientos a los que hemos arribado en esta investigación ya que estos resultados se obtuvieron con instrumentos que presentan confiabilidad y validez alta, para el instrumento de evaluación de la motivación laboral con confiabilidad de Alfa de Cronbach de ,821 y validez mediante el análisis factorial

de la Prueba de KMO y Bartlett de comunalidades mayores de 0.4 y para el instrumento de desempeño laboral con confiabilidad de Alfa de Cronbach de ,825.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **PRIMERA:**

De manera general se halló que, a mayor motivación en los colaboradores de la empresa minera, existe la tendencia a evidenciar mayor desempeño laboral.

### **SEGUNDA:**

De la misma manera si dichos colaboradores se encuentran motivados esto impactará en su desempeño laboral, contribuyendo a ayudar intrínsecamente para que el colaborador se encuentre básicamente satisfecho con su trabajo y con la posibilidad de promoción; de manera extrínseca, manejarán la tensión relacionada con el trabajo, así como las relaciones laborales que se planean con los jefes y compañeros de trabajo.

### **TERCERA:**

Se encontró que, cuanto más motivado esté el colaborador para trabajar, mayores son sus competencias en lo relacionado a pensamientos, carácter; permitiendo así un adecuado manejo de los problemas laborales en las competencias del puesto.

### **CUARTA:**

Los colaboradores se encuentran regularmente motivados e identificados con la corporación minera, mermando así sus capacidades productivas y de compromiso con las metas y objetivos de la organización.

### **QUINTA:**

En términos generales, el desempeño laboral se muestra deficiente reflejándose en el incumplimiento con los objetivos que persigue la corporación.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **PRIMERA**

A nivel departamental y nacional, seguir realizando investigaciones psicológicas sobre la relación entre motivación y desempeño de los colaboradores de la Minera en sus diferentes actividades en el ámbito laboral, considerando muestras mayores lo que permitirá ampliar el conocimiento y la dinámica que se da entre las variables.

### **SEGUNDO:**

Difundir los resultados de la investigación con la Minera, para poder realizar acciones encaminadas a la mejoría y mantenimiento de la motivación y desempeño de los colaboradores.

### **TERCERO:**

Promocionar e Informar la importancia para el bienestar psicológico y el adecuado manejo motivacional y laboral que deben seguir los colaboradores de la minera que los llevara a mejorar el desempeño de actividades laborales, mejorando y beneficiándolos psicológicamente.

### **CUARTO:**

Ampliar la investigación sobre motivación y desempeño laboral considerando la posible relación con otras variables de estudio que permitan tener mayor conocimiento sobre ellas y mejorar el entorno socio-laboral de los colaboradores de la empresa.

## REFERENCIAS.

- Arias, F. (2006) *El proyecto de investigación: Introducción a la investigación científica* (5ta ed.). Editorial Episteme.  
<https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Bautista, N. (2017) *“Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del banco de crédito del Perú, Distrito de cercado de Lima”*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Perú.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16977/Bautista\\_GN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16977/Bautista_GN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bohórquez, E. Pérez, M. Caiche, W. & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid0=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid0=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es)
- Camacho, J. (2017) *Motivación y el Desempeño laboral de los trabajadores del órgano de Asesoramiento de la Municipalidad Provincial de Tambopata en Madre de Dios*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16862/Camacho\\_AJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16862/Camacho_AJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la Empresa Envatub S.A. De La Provincia De Pichincha* [tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].  
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima: UNMSM.



- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Lawrence Erlbaum.
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de Ética y Deontología*. [http://api.cpsp.io/public/documents/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. 7ª. Ed. Mc Graw Hill.
- Fischman, D. & Matos, L. (2014) *Motivación 360° - Como incrementarla en la vida y en la empresa*. Planeta Perú S.A.C.
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360° ¿Intrínseca o extrínseca?* <https://www.gestion.pe/empleo.../motivacion-360-intrinseca-extrinseca2112680>.
- Hernández, R., Fernández, B., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6a. Ed., Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill.
- Herzberg. (1959). *Motivation at Work*. Second Edition.
- Huamán, M. (2018) *Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco*, [tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37559/huaman\\_am.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37559/huaman_am.pdf?sequence=1)
- Landau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Alfa.

Manso Pinto, J. (2002). *El legado de Frederick Irvin Herzberg*. Universidad EAFIT (28).

[https://www.researchgate.net/profile/Juan\\_Manso3/publication/26422979\\_El\\_legado\\_de\\_Frederick\\_Irving](https://www.researchgate.net/profile/Juan_Manso3/publication/26422979_El_legado_de_Frederick_Irving)

Maslow, AH (1943). Una teoría de motivación humana. *Psychological Review*, 50 (4), 370–396.

<https://doi.org/10.1037/h0054346>

Martínez, R., Tuya, C., Pérez, A. & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8 (2).

<https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>

Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo (2019) *Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 – 2021*.

[https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica\\_nacional\\_SST\\_2017\\_2021.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_SST_2017_2021.pdf)

Newstrom, J. (2011) *Comportamiento humano en el trabajo*. 13va. Edición. McGraw Hill Editores S.A.

Organización Mundial de la Salud. *Informe mundial sobre la violencia y la salud*.

[https://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/world\\_report/es/summary\\_es.pdf](https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/es/summary_es.pdf)

Peña, H. & Villón, S. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el éxito organizacional*.

[https://Dialnet-MotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExitoOrgan-7011913\(1\).pdf](https://Dialnet-MotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExitoOrgan-7011913(1).pdf)

Poveda & Medina (2017) *en su investigación sobre relaciones familiares y el desempeño laboral en los trabajadores de la Bodega zona 1 de Megaprofer*

S.A, de la Universidad Técnica de Ambato. [tesis de Licenciatura, Universidad técnica de Ambato. Ecuador].  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/24700/1/FJCS-TS-198.pdf>

Robbins, S. (2004) *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.

Robbins, S. & Judge, T. (2009) *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación S.A.

Robbins, S. & Coulter, M. (2013). *Administración. Un Empresario Competitivo*. Pearson Educación.

Rojas, O. (2019) *Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29757>

Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología Y Diseño En La Investigación Científica* 5ta Edición, Visión Universitaria - Perú.

Steers, P. (2004). *Motivación and work behavior. (Motivación y comportamiento laboral)*  
<https://psycnet.apa.org/record/2004-15923-004>

Sum, M. (2015) *Motivación y Desempeño Laboral (estudio realizado con el personal administrativo de una Empresa de Alimentos de Quetzaltenango)*. Quetzaltenango, Guatemala: [Universidad Rafael Landívar].

Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa.

Taraona, J. (2017) *La motivación y el desempeño laboral en la empresa Marcan – Lima Norte* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14098/Tarazona\\_CJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14098/Tarazona_CJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tenorio, A. (2017) *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral*. [tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador].

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5698/1/T2338-MIE-Tenorio-Satisfaccion.pdf>

Werther, W. & Davis, K. (2000) *“Administración de Personal y Recursos Humanos”*: Edición 5ta: Pág. 13

Werther, W. & Davis, K. (2000) *“Administración de Personal y Recursos Humanos”*: Edición 5ta: Pág. 1

## **Anexos**

**Anexo1:** Tabla 7. Matriz de Consistencia

Línea de investigación: Desarrollo Organizacional

**Motivación y desempeño laboral en colaboradores de una corporación minera de puno, 2021**

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables e ítems		Método
¿Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en colaboradores de una corporación Minera de Puno, 2021?	General	General	Variable 1: motivación		diseño: no experimental y transversal tipo: descriptivo- correlacional.
	La relación significativa directa entre motivación y el desempeño laboral en colaboradores de una corporación Minera de Puno, 2021	Determinar la relación, a modo de correlación, entre motivación y el desempeño laboral en colaboradores de una corporación Minera de Puno, 2021.	dimensiones	Ítems	
	Específicos	Específicos	Variable 2: desempeño laboral		población- muestra  N= 106 n= 100
	- La relación significativa directa entre la motivación y las dimensiones de desempeño laboral expresados en competencias del individuo y competencias del puesto en colaboradores de una corporación Minera	- Determinar la relación, a modo de correlación, entre la motivación y las dimensiones de desempeño laboral expresados en competencias del individuo y competencias del puesto en colaboradores de una corporación Minera	dimensiones	Ítems	
	- La relación significativa directa entre el desempeño laboral y las dimensiones de Motivación expresados en motivación intrínseca y extrínseca en colaboradores de una corporación Minera	- Determinar la relación, a modo de correlación, entre el desempeño laboral y las dimensiones de Motivación expresados en motivación intrínseca y extrínseca en colaboradores de una corporación Minera	competencias del individuo	1 al 5	muestreo: no probabilístico intencionado
		- Describir a manera general los niveles de motivación en	competencias del puesto	6 al 13	

colaboradores de una corporación  
Minera  
- Describir a manera general los  
niveles de desempeño laboral en  
colaboradores de una corporación  
Minera

**INSTRUMENTOS:**

Autor: Jacqueline Linares Marín (2017)

**INSTRUMENTO 1:** cuestionario  
motivación laboral

Tiene las siguientes propiedades psicométricas.  
Se calculará el coeficiente de confiabilidad Alfa  
de Cronbach

**INSTRUMENTO 2:** cuestionario de  
desempeño laboral

Tiene las siguientes propiedades psicométricas.  
Se calculará el coeficiente de confiabilidad Alfa  
de Cronbach

---

**Anexo 2.- Tabla 8. Operacionalización de la variable 1: motivación**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
motivación	“La motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer las necesidades; por lo tanto, es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga su necesidad y alcance las metas de las organizaciones con el desarrollo de sus actitudes y habilidades”. García (2001)	La motivación será evaluada a través del cuestionario de Motivación laboral de motivación y sus dimensiones Intrínseca y extrínseca y sus niveles bajo, medio y alto	extrínseca	- tensión relacionada con el trabajo	p.1- 5	escala ordinal buena [85 –115] regular [54 – 84] mala [23 – 53]
				- presión del trabajo	p.6-7	
				- relación interpersonal con sus jefes	p.8	
				- relación interpersonal con sus compañeros	p.9	
			intrínseca	- monotonía laboral	p.10-11	
				- satisfacción por el trabajo	p.12-15	
				- competencia profesional	p.16-18	
				- promoción profesional	p. 19-21	
				- estatus	p. 22-23	

Nota: Adaptado de Herzberg The Motivación to work (1959)



## Operacionalización de la variable 2: desempeño laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
desempeño laboral	El desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas. Es una piedra angular para el desarrollo de la productividad y debe contribuir al logro de los objetivos organizacionales". Chiavenato (2002)	Será evaluada a través del cuestionario de Desempeño laboral y sus dimensiones y competencias del individuo y competencias del puesto	competencias del individuo	- Iniciativa y excelencia	p.1	escala ordinal  buena [85 - 115] regular [54 - 84] mala [23 - 53]
				- Integridad	p.2	
				- Comunicación a todo nivel	p.3	
				- Supervisión / acompañamiento	p.4	
				- Apertura para el cambio	p.5	
			competencias del puesto	- Calidad administrativa	p.6	
				- Trabajo en equipo	p.7	
				- Trabajo con otras organizaciones	p.8	
				- Control interno	p.9	
				- Sentido costo beneficio	p.10	
				- Toma de decisiones y solución del problema	p.11	
				- Compromiso del servicio	p.12	
				- Enfoque pragmático	p.13	

Nota: Adaptado de Guzmán Evaluación de Desempeño (2014)

### Anexo 3. Instrumentos.

#### Cuestionario Motivación Laboral

**Autor:** Jacqueline Linares Marín

**Año:** 2017

**Procedencia:** Lima - Perú

Esta encuesta recoge sus opiniones acerca de motivación, y le llevará unos 10 minutos completarla.

Sus respuestas son anónimas, por lo que le solicitamos que conteste todas. Para ello debe responder

Escala				
Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
1	2	3	4	5

Ítems	1	2	3	4	5
1 Soy responsable en mi centro de trabajo					
2 Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado					
3 Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del trabajo pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo					
4 Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo					
5 A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud					
6 Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
7 Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer					
8 La relación con mi superior es muy cordial					
9 Las relaciones con mis compañeros son buenas					
10 Mi trabajo es el mismo de todos los días, no varía nunca					
11 Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar					
12 En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					
13 Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
14 Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena					

15 Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación					
16 Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo					
17 Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable					
18 Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión					
19 Tengo pocas oportunidades para aprender hacer					
20 Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante					
21 Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente					
22 Para organizar el trabajo de realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración					
23 El sueldo que percibo es muy adecuado					

## Cuestionario Desempeño Laboral

**Autor:** Jacqueline Linares Marín

**Año:** 2017

**Procedencia:** Lima - Perú

Esta encuesta recoge sus opiniones acerca de motivación, y le llevará unos 10 minutos completarla.

Sus respuestas son anónimas, por lo que le solicitamos que conteste todas. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como piense o actúe, de acuerdo a la siguiente Escala:

Escala				
Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
1	2	3	4	5

Ítems	1	2	3	4	5
1 Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes. Se fija metas para alcanzar niveles óptimos de desempeño y promueve la innovación.					
2 Es honesto, asume la responsabilidad de las acciones colectivas e individuales.					
3 Se dirige al personal con respecto y justicia desarrolla eficaces relaciones de trabajo con los jefes, colegas y clientes.					
4 Compromete al personal a desempeñar el máximo de su habilidad.					
5 Muestra sensibilidad hacia los puntos de vista de otros y los comprende. Solicita y aprovecha la realimentación que recibe de sus colegas y compañeros, aun cuando son apuestas a los suyos					
6 Posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia.					
7 Solicita participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización, y aplica estrategias en relación con sus colegas y supervisados.					
8 Colabora, comparte planes, descubre y promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación.					
9 Controla en forma constante y cuidadosa su trabajo, siempre en busca de excelencia.					
10 Uso eficaz y protección de los recursos.					

11 Identifica los problemas y reconoce sus síntomas, establece soluciones. Posee habilidad para implementar decisiones en un tiempo y manera apropiada.					
12 Posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos. Promueve el buen servicio en todo nivel.					
13 Su gestión programática y de servicio llega a todos los ámbitos de trabajo. Se involucra con el trabajo de campo.					

**Anexo 4.** Ficha sociodemográfica

<b>Ficha sociodemográfica</b>		
Nombres		
Apellidos		
Edad		
Sexo	F	M
Tiempo de servicio		
Condición laboral	Temporal	Contratado

**Anexo 5.** Cartas de presentación de la escuela firmadas por la coordinadora de la escuela



"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 4 de diciembre de 2020

**CARTA INV.N°1655 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Sra.  
**Gerente General.**  
Corporación Minera Santa Teresa Ituata, Puno.  
Jr. Colon Nro. 228 Bar. Santa Barbara, Juliaca – Puno.  
Presente. -



De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para él. Sr. **Ferro Supo Francis Walter**, con **DNI N° 43584886**, estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **7002554375**, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA CORPORACION MINERA DE PUNO 2020"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

-----  
**Dra. Roxana Cárdenas Vila**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

**Anexo 6.** Cartas de presentación de la escuela firmada por la coordinadora de la escuela para la muestra final.



Los Olivos, 20 de diciembre de 2020

**CARTA INV.N°1677 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Sr.

**Gerente General.**

Corporación Minera Santa Teresa Ituata, Puno.  
Jr. Colon Nro. 228 Bar. Santa Barbara, Juliaca – Puno.

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. **Ferro Supo Francis Walter**, con DNI N° **43584886**, estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **7002554375**, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA CORPORACION MINERA DE PUNO 2020"** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte



Anexo 7. Carta de autorización del centro donde se ejecutó el piloto.



## CARTA DE AUTORIZACIÓN

**Gerente:** Norma Isabel Saya Tapara

La gerente de la empresa Corporación Minera Santa Teresa Ituata EIRL autoriza al Sr. **Francis Walter Ferro Supo**. Con DNI 43584886, para desarrollar y utilizar los instrumentos necesarios para su investigación titulada: "**Motivación y desempeño laboral en trabajadores de una corporación Minera de Puno 2020**", estudio que se realizara en el mes de diciembre del presente año, cuyo trabajo de investigación será para optar el título de Licenciatura en Psicología de la Universidad Cesar Vallejo.

Por lo tanto, se expide el presente documento para fines netamente académicos.

Puno, 10 diciembre del 2020.

  
CORPORACIÓN MINERA SANTA TERESA ITUATA E.I.R.L.  
Norma I. Saya Tapara  
GERENTE

**Anexo 8.** Carta de solicitud de autorización donde se ejecutó la investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 4 de diciembre de 2020

**CARTA INV.N°1655 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Sra.  
**Gerente General.**  
Corporación Minera Santa Teresa Ituata, Puno.  
Jr. Colon Nro. 228 Bar. Santa Barbara, Juliaca – Puno.  
Presente. -



De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para él. Sr. **Ferro Supo Francis Walter**, con DNI N° **43584886**, estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **7002554375**, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA CORPORACION MINERA DE PUNO 2020"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



-----  
**Dra. Roxana Cárdenas Vila**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

**Anexo 9.** Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento remitido por la escuela de psicología.



"Año de la universalización de la salud"

**CARTA N°1637- 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN**

*Los Olivos 4 de diciembre de 2020*

**Autor:**

- **LINARES MARÍN JACQUELINE SUSAN**

Presente.-

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al Sr. **Ferro Supo Francis Walter**, con DNI **43584886**, estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **7002554375**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA CORPORACION MINERA DE PUNO 2020**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Cuestionario de Motivación Laboral y Cuestionario de Desempeño Laboral**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**Dra. Roxana Cárdenas Vila**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

**Anexo 10.** Autorización de uso del instrumento 1 por parte del autor original



**walter ferro** 30 may.

Con un grato saludo le escribo para que me de autorización del uso del cuestionario



**Jacqueline Susan** 10:14 a. m.

para mí ▾



Estimado Walter Ferro Supo

Yo Jacqueline Susan Linares Marin, con grado de Magister en Gerencia de los Servicios de Salud Autorizo para que hagas uso el Cuestionario de Motivación Laboral para fines de desarrollo de tu tesis en mención.

Jacqueline Linares Marin  
Obstetra  
MG. Gerencia Servicios de Salud



**walter ferro** 30 may.

Con un grato saludo me dirijo a ud para mencionarle que porfavor me.



**Jacqueline Susan** 10:15 a. m.

para mí ▾



Estimado Walter Ferro Supo

Yo Jacqueline Susan Linares Marin, con grado de Magister en Gerencia de los Servicios de Salud Autorizo para que hagas uso el Cuestionario Satisfacción Laboral para fines de desarrollo de tu tesis en mención.

Jacqueline Linares Marin  
Obstetra  
MG. Gerencia Servicios de Salud

**Anexo 11. Consentimiento Informado**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Sr: .....

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **Francis Walter Ferro Supo**, estudiante del onceavo ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA CORPORACIÓN MINERA DE PUNO 2020”** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Motivación Laboral y Satisfacción Laboral**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Francis Walter Ferro Supo.

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

---

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre **“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA CORPORACIÓN MINERA DE PUNO 2020”** del señor. **Francis Walter Ferro Supo**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: ..... /...../.....

---

Firma

## Anexo: 12. Resultados en nuestro estudio.

Prueba psicométrica en nuestro estudio

Alpha de Cronbach instrumentos motivación laboral

alfa de cronbach [Modo de compatibilidad] - Excel

Archivos Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

Portapapeles Fuente Alineación Número Formato condicional Estilos Dar formato Dar formato Estilos de Insertar Eliminar Formato Celdas Ordenar y Buscar y filtrar seleccionar Edición

ABS =SUMA(B53:K53)

ITEM RESPUESTA

ALFA =

NUMERO DE ITEMS =

VARIANZA DE CADA ITEM =

VARIANZA TOTAL =

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

$$a = \left( \frac{k}{k-1} \right) * (1 - (EVt/Vt))$$

RESULTADO FINAL

1. Llenar las respuestas del objeto de estudio

2. Llenar k (numero de items)

Hoja1

13:15 23/01/2021

motivación laboral

$\alpha$ (ALFA) =	0.82060397
K (NUMERO DE ITEMS) =	23
$\sum V_i$ (VARIANZA DE CADA ITEM)=	20.2872
$V_t$ (VARIANZA TOTAL) =	94.3264

# Prueba psicométrica en nuestro estudio

## Alpha de Cronbach instrumentos desempeño laboral

alfa de cronbach [Modo de compatibilidad] - Excel

Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

1. Llenar las respuestas del objeto de estudio

2. Llenar k (numero de items)

RESULTADO FINAL

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

$$\alpha = ((K/(K-1)) * (1 - (\sum V_i / V_t)))$$

$\alpha$ (ALFA) =	1.06854202
K (NUMERO DE ITEMS) =	13
$\sum V_i$ (VARIANZA DE CADA ITEM)=	9.1256
$V_t$ (VARIANZA TOTAL) =	668.3696



# Excel base de datos

Excel interface showing a data table with columns for 'PREGUNTAS' (1-23) and 'ALFABETOS' (1-23). The table contains a grid of numbers (1-5) representing test results. A summary table on the right shows performance metrics:

	Dificiliste	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1	1	2	3	4	5

Additional data for 'Estrésicos' is shown below:

	12	13	14	15	16	17	18	120	21
26-29									

The interface includes standard Excel toolbars for font, alignment, and data manipulation.

Excel interface showing a data table with columns for 'PREGUNTAS' (1-10) and 'ALFABETOS' (1-10). The table contains a grid of numbers (1-5) representing test results. A summary table on the right shows performance metrics:

	Dificiliste	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1	1	2	3	4	5

Additional data for 'Construcción del punto' is shown below:

	1	2	3	4	5
1-5					

The interface includes standard Excel toolbars for font, alignment, and data manipulation.

validez y confiabilidad de los instrumentos

## Análisis Factorial

### Motivación Laboral

Prueba de KMO y Bartlett		
medida kaiser-meyer-olkin de adecuación de muestreo		,681
prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	1358,160
bartlett	GI	253
	Sig.	,000

Los índices KMO y la prueba de Bartlett nos permiten continuar con el análisis factorial.

	Comunalidades	
	inicial	extracción
Item1	1,000	,697
Item2	1,000	,755
Item3	1,000	,777
Item4	1,000	,702
Item5	1,000	,748
Item6	1,000	,753
Item7	1,000	,760
Item8	1,000	,824
Item9	1,000	,541
Item10	1,000	,785
Item11	1,000	,625
Item12	1,000	,812
Item13	1,000	,785
Item14	1,000	,718
Item15	1,000	,744
Item16	1,000	,743
Item17	1,000	,734
Item18	1,000	,716
Item19	1,000	,744
Item20	1,000	,746
Item21	1,000	,810
Item22	1,000	,838
Item23	1,000	,841

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Todos los ítems presentan comunalidades mayores a 0.4.

### Varianza total explicada

componente	autovalores iniciales			sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	total	% de	%	total	% de	%
		varianza	acumulado		varianza	acumulado
1	6,081	26,437	26,437	6,081	26,437	26,437
2	3,542	15,398	41,836	3,542	15,398	41,836
3	2,402	10,443	52,279	2,402	10,443	52,279
4	1,557	6,767	59,046	1,557	6,767	59,046
5	1,341	5,829	64,876	1,341	5,829	64,876
6	1,222	5,312	70,188	1,222	5,312	70,188
7	1,054	4,582	74,769	1,054	4,582	74,769
8	,894	3,886	78,656			
9	,645	2,804	81,460			
10	,588	2,555	84,014			
11	,532	2,313	86,327			
12	,523	2,274	88,601			
13	,479	2,081	90,682			
14	,361	1,569	92,251			
15	,357	1,554	93,804			
16	,310	1,346	95,151			
17	,270	1,174	96,325			
18	,252	1,096	97,421			
19	,180	,782	98,203			
20	,142	,619	98,822			
21	,108	,468	99,290			
22	,096	,416	99,707			
23	,067	,293	100,000			

método de extracción: análisis de componentes principales.

El análisis factorial arroja 7 factores extraídos.

## Confiabilidad

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	23

### Estadísticas de total de elemento

	media de escala si el elemento se ha suprimido	varianza de escala si el elemento se ha suprimido	correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	73,36	85,243	,453	,810
Item2	74,68	87,412	,438	,811
Item3	74,54	84,453	,581	,804
Item4	74,32	90,240	,271	,818
Item5	74,84	84,015	,570	,804
Item6	75,00	91,475	,235	,819
Item7	74,86	86,546	,400	,812
Item8	73,26	98,215	-,207	,838
Item9	73,34	94,934	-,032	,832
Item10	74,02	91,535	,105	,829
Item11	74,86	86,950	,474	,810
Item12	73,58	83,721	,542	,805
Item13	74,46	89,382	,297	,817
Item14	73,76	87,093	,403	,812
Item15	73,92	91,347	,177	,822
Item16	74,66	83,297	,624	,802
Item17	74,66	86,611	,466	,810
Item18	74,50	88,010	,337	,815
Item19	74,44	85,138	,497	,808
Item20	73,74	86,901	,456	,810
Item21	73,66	91,338	,244	,819
Item22	74,04	83,271	,659	,801
Item23	73,82	84,230	,575	,804

## Desempeño Laboral

Prueba de KMO y Bartlett		
medida kaiser-meyer-olkin de adecuación de muestreo		,736
prueba de esfericidad de bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	409,223
	Gl	78
	Sig.	,000

Los índices KMO y la prueba de Bartlett nos permiten continuar con el análisis factorial.

### Comunalidades

	Inicial	extracción
Item1	1,000	,662
Item2	1,000	,718
Item3	1,000	,898
Item4	1,000	,682
Item5	1,000	,781
Item6	1,000	,725
Item7	1,000	,655
Item8	1,000	,760
Item9	1,000	,673
Item10	1,000	,769
Item11	1,000	,559
Item12	1,000	,616
Item13	1,000	,698

Método de extracción: análisis de componentes principales

Todos los ítems presentan comunalidades mayores a 0.4.

### Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de	%	Total	% de	%
		varianza	acumulado		varianza	acumulado
1	4,332	33,319	33,319	4,332	33,319	33,319
2	1,475	11,345	44,665	1,475	11,345	44,665
3	1,239	9,531	54,196	1,239	9,531	54,196
4	1,127	8,671	62,867	1,127	8,671	62,867
5	1,022	7,865	70,732	1,022	7,865	70,732
6	,787	6,054	76,786			
7	,661	5,088	81,875			
8	,602	4,630	86,505			
9	,524	4,033	90,537			
10	,390	2,997	93,534			
11	,300	2,305	95,840			
12	,284	2,187	98,026			
13	,257	1,974	100,000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

El análisis factorial arroja 5 factores extraídos.

### Confiabilidad

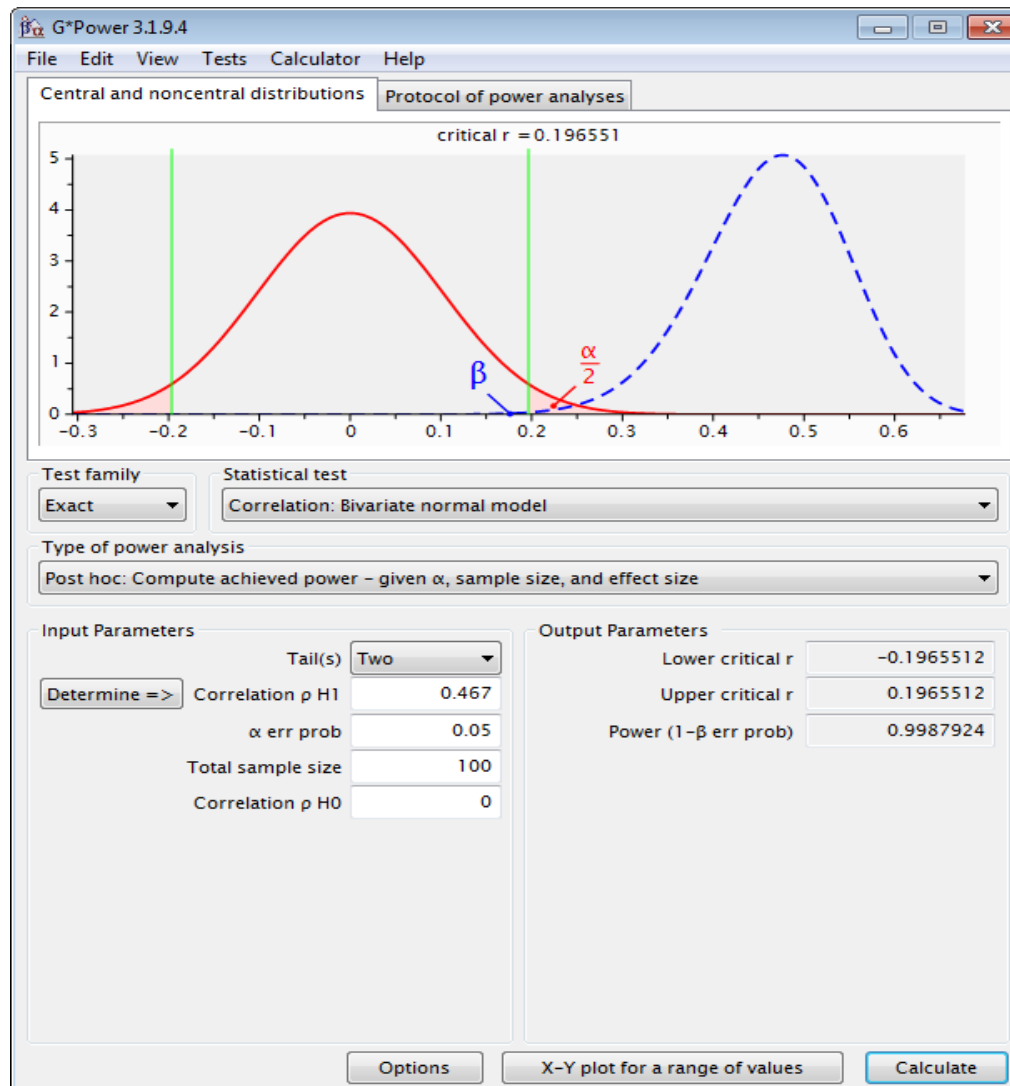
#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	N de
Cronbach	elementos
,825	13

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	47,04	33,615	,496	,811
Item2	47,04	34,786	,376	,819
Item3	46,72	35,921	,202	,833
Item4	47,06	34,400	,396	,818
Item5	47,24	32,871	,517	,809
Item6	47,10	32,980	,525	,809
Item7	47,24	32,629	,508	,810
Item8	46,98	32,909	,524	,809
Item9	47,10	34,232	,332	,824
Item10	47,04	32,524	,523	,809
Item11	47,10	33,182	,522	,809
Item12	46,86	32,526	,572	,805
Item13	47,00	31,960	,581	,804

## Tamaño del Efecto



Podemos observar que el tamaño del efecto es 0.99 lo que hace que podamos estar seguros al 99.00% de afirmar que existe relación entre las variables.