



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la
distribuidora MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Minaya Urquiaga, Andrea Celeste (orcid.org/0000-0003-3321-8439)

Moreno Simon, Madelli Isabel (orcid.org/0000-0002-5893-9681)

ASESOR:

Mg. Canchari Preciado, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-8873-8450)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A nuestros padres por darnos la gran oportunidad de este hermoso crecimiento profesional, apoyo constante y sobre todo motivación diaria.

A nuestros hermanos quienes no dudaron en brindarnos su apoyo en momentos difíciles y enseñarnos lo importante de perseverar.

Las autoras

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiarnos espiritualmente en esta etapa de trabajo, brindándonos mucha fe de por medio y así perseverar hasta llegar al fin.

A nuestro asesor el Mg. Cancharí Preciado Miguel Angel por el apoyo constante en esta etapa de formación universitaria, por brindarnos sus conocimientos y ser una motivación al momento de guiarnos hasta culminar este proyecto.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CANCHARI PRECIADO MIGUEL ANGEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y Desempeño laboral en los colaboradores de la Distribuidora MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2023", cuyos autores son Minaya Urquiaga Andrea Celeste, MORENO SIMON MADELLI ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 20 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CANCHARI PRECIADO MIGUEL ANGEL DNI: 46105455 ORCID: 0000-0002-8873-8450	Firmado electrónicamente por: MCANCHARIP el 24- 06-2023 09:48:43

Código documento Trilce: TRI - 0546051



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, MINAYA URQUIAGA ANDREA CELESTE, MORENO SIMON MADELLI ISABEL estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación y Desempeño laboral en los colaboradores de la Distribuidora MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ANDREA CELESTE MINAYA URQUIAGA DNI: 72288973 ORCID: 0000-0003-3321-8439	Firmado electrónicamente por: AMINAYAU el 20-06- 2023 00:04:11
MADELLI ISABEL MORENO SIMON DNI: 76738811 ORCID: 0000-0002-5893-9681	Firmado electrónicamente por: MMORENOS11 el 20- 06-2023 12:02:46

Código documento Trilce: TRI - 0546062



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV.RESULTADOS	19
V.DISCUSIÓN	27
VI.CONCLUSIONES	31
VII.RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	35
ANEXOS	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Pruebas de normalidad entre motivación y desempeño laboral</i>	21
Tabla 2	<i>Correlación entre motivación y desempeño laboral</i>	22
Tabla 3	<i>Distribución de los colaboradores según el nivel de motivación</i>	22
Tabla 4	<i>Distribución de los colaboradores según el nivel de desempeño laboral</i>	23
Tabla 5	<i>Pruebas de normalidad entre la dimensión extrínseca y desempeño laboral</i>	23
Tabla 6	<i>Correlación entre la dimensión extrínseca y desempeño laboral</i>	24
Tabla 7	<i>Pruebas de normalidad entre la dimensión intrínseca y desempeño laboral</i>	25
Tabla 8	<i>Correlación entre la dimensión intrínseca y desempeño laboral</i>	25

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1	<i>Nivel de motivación</i>	22
Figura 2	<i>Nivel de desempeño Laboral</i>	23

RESUMEN

El presente trabajo de información tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la distribuidora MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2023. La investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo básica, con un diseño no experimental de corte transversal-correlacional. La población fue de 25 colaboradores la misma que la muestra por lo tanto se empleó una muestra censal, se utilizó de técnica la encuesta donde los instrumentos fueron los cuestionarios para la recopilación de datos, motivación 14 ítems y desempeño laboral 12 ítems. Se obtuvo el siguiente resultado observando que el nivel de significancia $(0.00) < 0.01$, con un valor estadístico de Rho de Spearman = 0.839. Concluyendo que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables motivación y desempeño laboral. Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación es decir que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la distribuidora MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2023.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, extrínseca, intrínseca

ABSTRACT

The objective of this information work is to determine the relationship that exists between motivation and work performance in the collaborators of the distributor MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2023. The research was of a basic quantitative approach, with a non-experimental cross-correlational design. The population was 25 employees, the same as the sample, therefore a census sample was used, the survey technique was used where the instruments were questionnaires for data collection, motivation 14 items and job performance 12 items. The following result was obtained by observing that the significance level $(0.00) < 0.01$, with a statistical value of Spearman's Rho = 0.839. Concluding that there is a very strong positive correlation between the variable's motivation and job performance. Therefore, the research hypothesis is accepted, that is, that there is a significant relationship between motivation and work performance in the collaborators of the distributor MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2023

Keywords: Motivation, job performance, extrinsic, intrinsic

I. INTRODUCCIÓN

Existen empresas competitivas con extraordinarias estrategias para su gran avance y crecimiento, como también se basan en implementar mecanismos que ayudan a la motivación y desempeño de sus colaboradores, debido a que son parte fundamental de una empresa; teniendo en cuenta sus grandes capacidades para desarrollar sus actividades eficazmente y aportar con el crecimiento empresarial. Sin embargo, se sabe que a través de los años pocas empresas son las que realmente se enfocan en motivar a sus trabajadores, por lo contrario, perciben que no existe necesidad en hacer que los trabajadores desenvuelvan un gran compromiso con la empresa, debido a que los ven como un fragmento, no como un complemento que permita el avance, desarrollo y crecimiento de la empresa.

A nivel internacional, se realizó un estudio en 142 países del mundo la cual fue aplicada a todos los trabajadores de diferentes rangos laborales, el cual dio como resultado que solo el 13% de los trabajadores laboran motivados, mientras que el 63% se encontraban en una desmotivación grave y el 24% revelaron que se encontraron activamente desmotivados. Sin embargo, estos resultados varían sustancialmente entre diferentes regiones globales. (Clifton, 2013)

Así mismo, en otro estudio realizado a nivel mundial cursando el año 2015 por Global Engament Index, se tomó como referencia a 13 países; el cual indicó que el 80 % de trabajadores no cumplían realmente con sus labores, por la falta de compromiso e incumplimiento con sus puestos. Los países con un alto índice de motivación son, Estados Unidos y China con un 19% esto porque no cuentan con una comunicación asertiva entre jefes y trabajadores; así mismo, en el área no fluye la motivación profesional. Ante ello, medir el nivel correspondiente de motivación a nivel mundial, es un elemento principal en el desempeño de los colaboradores. (Bohórquez, Pérez Caiche & Benavides, 2020)

Por otro lado, una empresa colombiana de puertos asociados realizó un estudio donde 63 personas fueron parte de su muestra; la cual se obtuvo como resultado una proporción significativa del 51% tuvo un desempeño regular, mientras que el 16% fue mala, teniendo ya un 67% de la muestra total una problemática para mejora. Por otro lado, solo el 33% de la empresa obtuvo un desempeño bueno. (Villalobos y Lambis, 2016)

A nivel nacional, el programa de comunicación personal establece que no se respeta diariamente los horarios, al llegar al cierre del mes los trabajadores se quedan en la oficina hasta las 11 a 2 de la madrugada para poder presentar el informe a gerencia; sin embargo, el horario de trabajo es de 8 a 6 de la tarde, aunque se da flexibilidad sobre la hora de ingreso de 9 o 9:30 de la mañana. A través de un estudio de 22 empresas comerciales solo el 40% brindaba esa facilidad y/o recompensa económica, mientras que el 60% no lo estaba realizando de la misma forma y como debería de ejecutarse. (Campos, 2019)

Continuamente en el año 2019 se realizó una investigación a una empresa nacional con razón social: DAMPER Trujillo SAC, para calificar el desempeño laboral de sus obreros, la muestra se realizó a 169 colaboradores. El 53% identificó un buen desempeño laboral, mientras que el 28% un desempeño regular y el 19% mostro un deficiente desempeño laboral. (Pizan, 2018).

A nivel regional y local, Un estudio realizado por la empresa Flota-cope inca, comparte que el 50 % de la mano de obra en la unidad operativa reflejaron con un porcentaje regular en cuanto a desempeño, mientras que el 42% estaba en un nivel bueno, así mismo el 5% se encontraba en un nivel muy bueno y el 3% de los colaboradores de la unidad se encontraron en el desempeño laboral de nivel como malo. (Ferrer, 2017)

También, se realizó un estudio en una financiera ubicada en el distrito de Chimbote para ver el desempeño laboral de los personales, se tomó una muestra a 125 administrativos de dicha entidad. Como resultados se obtuvo que el 30.4% contó con un grado bajo de desempeño, 40.8% con un grado medio y finalmente con un 28.8% con un grado alto. (Vásquez, 2020)

La distribuidora MKS, tiene aproximadamente 28 años en el mercado Neochimbotano, siendo los pioneros en exclusividad en cuanto a la línea de Arcor. En estos 5 últimos años se ha podido presenciar que los colaboradores de la distribuidora han venido atravesando ciertos criterios no tan beneficioso, para la empresa y para ellos mismos; en consecuencia se refleja la falta de responsabilidad para realizar sus actividades, sus jefes no les otorgan dicha confianza para poder realizar sus tareas, esto conlleva propiamente al bajo rendimiento en su área de

trabajo; también se ha podido evidenciar que no existe una buena comunicación entre dueños y trabajadores, debido que los dueños y jefes inmediatos no brindan y ejercen una buena comunicación asertiva entre las áreas. Por último, esto reflejó un entorno laboral desagradable para los trabajadores dentro de la distribuidora MKS. Todo lo mencionado originó un alto grado de rotación al personal, reflejando la renuncia de los mismos colaboradores, sintiendo que no podían continuar en un ambiente laboral tenso y agobiador, donde perjudique su salud y estabilidad emocional.

En este argumento, se muestra el siguiente análisis que plantea como problemática a indagar acerca de ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la distribuidora MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2023?

Justificación teórica, nuestro trabajo tiene valor teórico ya que se implementó conceptos de diversos autores, que permitió brindar veracidad a las variables de estudio; de esta manera nos ayudó a establecer qué relación percibe la motivación con el desempeño. Así también, justificación práctica nos permitió encontrar alternativas de solución que contribuyen al bienestar de la distribuidora. Por último, justificación metodología que permitió la recolección de datos, los cuales mediante su uso nos ayudaron a resolver nuestro problema.

Por ello, esta investigación tuvo el siguiente objetivo general, Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la distribuidora MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2023. Como objetivo específico: Identificar el nivel de motivación en los colaboradores de la distribuidora MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2023, Identificar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la distribuidora MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2023, Determinar la relación entre la dimensión intrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la distribuidora MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2023, Determinar la relación entre la dimensión extrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la distribuidora MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2023.

La hipótesis de investigación Hi: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la distribuidora MKS Buenos Aires,

Nuevo Chimbote 2023; H0: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la distribuidora MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se le considera antecedentes o estudios previos a la investigación ya precedentemente realizado, donde guarda relación con las variables que se desea estudiar o investigar, donde se permite comparar la información desarrollada.

En el contexto Internacional, según Valverde, Ortiz & Romero (2018) en su investigación desarrolló el objetivo, estudiar la correlación en la variable rol del gerente y desempeño laboral. Ejecuto una metodología descriptiva-correlacional, debido que tuvo el fin de describir y calcular el valor de correspondencia entre las variables presentadas. La población estuvo compuesta por 382 docentes en donde se aplicó un cuestionario. Se obtuvo los siguientes datos, el chi cuadrado con un dato del 0.000 menor que el 0.05 y esto implica la existencia en cuanto a dependencia entre las variables de investigación.

Según Toala & Mogro (2021), en su investigación desarrolló como objetivo general fijar los factores de motivación para los trabajadores de una mecánica; ejecutando un estudio descriptiva-transversal. Su población la conformó por 16 trabajadores la misma cantidad para la muestra donde eran 7 hombre y 9 mujeres. Se obtuvo los siguientes resultados, existe un estilo tan grande en el factor motivacional con respecto al autoestima con un 23,91%, media en factores motivacionales seguridad y protección con un 20,10%, así mismo con sociales y permanencia con un 17,40% y por último factor con autorrealización con un 19,94. Lo que determino la siguiente conclusión, los datos obtenidos son de gran interés dado que hay alta dirección para la toma de decisiones, como también dicho estudio se tomado de ejemplo en otras agentes como responsabilidad del empleador que evidencia su seguridad, salud y estabilidad de puesto en el trabajo.

Khademizadeh (2019) en su artículo se propuso identificar la situación y la categorización de los factores en la motivación laboral según los dos factores de Herzberg. Se llevó a cabo una investigación cuantitativa, se implementó una encuesta descriptiva-analítica para recopilar datos. El estudio contó con la participación de 53 bibliotecarios, los resultados revelaron que los aspectos extrínsecos de motivación laboral, tales como el inspector calificado (%11,83), el trabajo apropiado de los asuntos (%14,83) como las situaciones de trabajos deseados (%20,20), tuvieron promedios significativamente superiores a la media

promedio ($P < 0,05$). Esto indica que los factores extrínsecos están mayormente relacionados con las condiciones proporcionadas por los gerentes organizacionales.

Xu, Wang, Li, Lin, Wang, Wu & Tang (2022), en su artículo exploraron las necesidades básicas relacionadas con el trabajo y la motivación. Aplicó un diseño no experimental, cuantitativo de corte trasversal y 1000 médicos fueron partícipes de la muestra. Teniendo como hallazgo, una correspondencia positiva entre motivación y compromiso laborales. El compromiso fue significativamente predicho por las necesidades básicas relacionadas con el trabajo (W-BNS) ($\beta = 0,15$, $p < 0,001$), a través de la motivación laboral ($\beta = 0,23$, $p < 0,001$) y la satisfacción laboral ($\beta = 0,44$, $p < 0,001$), respectivamente. En conclusión, se determinó que la satisfacción y la motivación laborales pueden ser vías importantes a través de las cuales las necesidades básicas relacionadas con el trabajo de los médicos.

Krincyna (2015), en su artículo se propuso identificar los principales problemas de motivación en el personal y buscar soluciones para abordarlos. Tuvo un enfoque cuantitativo y se recopilaron datos a través de una encuesta aplicada a 50 empleados. Los resultados revelaron que el 21% de los empleados consideraban que el trabajo era una oportunidad para pasar tiempo en equipo, mientras que el 16% lo veían como un medio para implementar sus ideas. Por otro lado, el 47% de los trabajadores manifestaron sentir solo un compromiso. Se concluyó que el trabajador promedio de "Teplovodoservis" experimentaba cierta insatisfacción con las condiciones de trabajo y no percibía la motivación.

Kumar (2017), en su artículo se propuso explorar el nivel de motivación laboral entre los profesores de secundaria. Utilizó un enfoque cuantitativo y tuvo como población objetivo a los docentes. Los hallazgos obtenidos

Revelaron que con un nivel bajo en cuanto a motivación en los docentes representa el 3,67%. Por otro lado, se observó que con un nivel medio de motivación en los docentes representa el 47%. Además, la motivación posee un nivel alto con un 29,33%. Concluyendo, bajo nivel de motivación puede tener implicaciones negativas en el desempeño laboral pero un alto nivel puede favorecer su compromiso y rendimiento.

Philippus, Afnan, Noermijati & Achmad (2016), en su artículo se propusieron analizar la influencia del desempeño laboral a través de su motivación. El estudio fue exploratorio con un diseño de investigación cuantitativo. La muestra del estudio consistió en 89 empleados, los cuales fueron seleccionados de la población total. Los resultados obtenidos mostraron que el cociente espiritual tenía un valor del 3.95%, mientras que la motivación laboral presentaba un valor del 3.87%. Además, la alta conciencia también obtuvo un valor de 3.95% pero no se observó gran predominio significativo en el desempeño.

En cuanto al contexto Nacional, con Rojas, C (2019), mediante su trabajo de indagación busca distinguir el valor del dominio entre motivación intrínseca y desempeño. Aplicaron una investigación básica, cuantitativo, correlacional, no experimental. La muestra abarcó 192 colaboradores teniendo como resultado: Con un 56.3% representando a un grado medio en cuanto a la motivación intrínseca, 22.4% con un grado alto y finalmente 21.4% con un grado bajo. En cuanto a desempeño se evidencia con un nivel medio el 72,4%, con un nivel bajo el 27,6% finalmente con un porcentaje alto el 0.00 %, comprendiendo según lo mencionado que en la entidad se evidencia un desempeño medio regular, teniendo como resultado: la motivación intrínseca presenta un dominio positivo para el desempeño laboral; mientras más alto sea la motivación mayor será el desempeño.

Ccapacca, Torres, Villanueva, Lopez, Blanco y Perez (2019), en su artículo se propusieron investigar la similitud para la motivación y el valor de problemas. Implementaron un enfoque cuantitativo, utilizando un método hipotético-deductivo, no experimental, 76 alumnos fueron parte de la muestra. Los datos obtenidos revelaron que existe relación significativamente en la motivación y la resolución en cuanto a problemas.

Alviz y Añasco (2018), mediante su investigación buscan comprobar la efectividad entre motivación extrínseca y desempeño. Con 75 personales de trabajo estuvo compuesta la muestra, a los cuales se le aplicó una encuesta. Se obtuvo los siguientes resultados: en tanto a la motivación extrínseca de presión en el trabajo el 58.1 % estaban medianamente motivados, el 17.1% estaban con un nivel bajo de motivación, mientras que el 24.8 % estaban totalmente motivados, en cuanto a relación con sus jefes posee un total de 42.9% presentando una mediana

motivación, el 20% un grado bajo, 37.1% un grado alto. En cuanto a relación con sus compañeros el 8% presenta un grado bajo, el 65.3% un grado medio, mientras que el 26.7% un grado bueno. El desempeño laboral un 47.3% estaban en un grado regular, el 38.4% se encuentran en un grado bueno, mientras que 14.3% posee un grado muy malo. Se consumó que se percibe una muy buena conexión entre motivación intrínseca y desempeño laboral.

Según Callata, & Fuentes (2018) en su artículo busca concretar la correspondencia entre la motivación y desempeño. Presento investigación descriptivo correlación, además tuvo una población de 95 docentes de la facultad el cual se aplicó la encuesta a 77 docentes para realizar el estudio y obtener los datos correspondientes. Se obtuvo como respuesta según el Alpha de Cronbach para confiabilidad con un 0,82; la motivación con sus dimensiones en factores de higiene el 59.1%, otra dimensión preferentemente motivadora como crecimiento, reconocimiento y satisfacción laboral con un 79.5% en un rango de alta motivación. Así mismo con un 77.3% el desempeño ubicándose en un buen lugar. Se concluyó la relación existente en el rango bajo, pero positiva en las variables.

Por otra parte, Marín y Placencia (2017), mediante su artículo empleo como objetivo indagar el nivel de motivación laboral, su investigación fue descriptiva, transversal-relacional; su muestra se determinó en 136 colaboradores, obteniendo los siguientes resultados: la motivación laboral entre medianamente motivado con un 49.3%, con respecto al factor higiénico los trabajadores respondieron con los siguientes datos en medianamente motivados 46.3% y con el factor con promedios mayores en global en relación con el jefe, relación con los compañeros de trabajo; en factor con promedios menores prestigio, políticas y directrices, en estos factores mencionados se obtuvo datos con respecto a medianamente motivados con un 57.4%. También así se obtuvo el coeficiente de Spearman el cual fue 0.336, dando como aceptado que mientras el grado de motivación sea alto, el grado de satisfacción también tendrá los mismos resultados beneficiando a los colaboradores.

Así mismo, Calle, (2017), a través de su artículo planteó como objetivo general la determinación de una similitud entre la motivación del talento humano y la atención del ciudadano conformada por 3,192 trabajadores de un estado local en cuanto a su población, se recopilaron datos a través de la encuesta como instrumento.

Teniendo como hallazgo: Existe una similitud efectiva con un 0.57 entre ambas variables, así mismo se concluye teniendo en cuenta que la motivación con respecto al talento humano si tiene una correspondencia con la atención al ciudadano.

Según Zuta, Castro & Zela (2018), a través de su artículo comprobar el dominio de motivación para el desempeño laboral. Empleó investigación descriptiva, correlacional con forma comparativo, de corte transversal; 28 enfermeras docentes establecieron la muestra, con el fin de verificar el valor de incidencia entre motivación y el logro de su desempeño dentro de la escuela. En donde el porcentaje de motivación para el desempeño arrojó según sus encuestados el 50% se encuentra en el rango de muy bueno y el otro 50% se manifestó en el rango de bueno. Donde se llegó a la conclusión que la motivación posee un dominio grande en cuanto al desempeño de los docentes practicantes de enfermería.

En el contexto local, con Jave del rio (2019), su trabajo busca establecer un valor para el desempeño de las profesoras del nivel inicial, se aplicó un método descriptivo – transaccional, enfoque cuantitativo, no experimental de corte transaccional, su muestra fue de 20 profesoras, los resultados obtenidos fueron: el 45% con un grado alto en cuanto a desempeño, 20% correspondiente a un grado medio y finalmente el 35% un grado bajo.

Leal, Ferrer, Tapia, Rivero & Peredo (2023), en su artículo se propusieron determinar los efectos de la configuración motivacional del docente y del alumno. Participaron 1.022 alumnos, se utilizó una encuesta como método de investigación. Los hallazgos obtenidos revelaron que ni los alumnos ni los docentes, de forma individual, influyen de manera decisiva en la generación del clima motivacional de la clase (CMC), teniendo como hallazgo: la configuración motivacional del profesor y del estudiante, tanto a grado grupal como individual, tiene un impacto en el clima motivacional de la clase.

Aguilar, Cabanillas, Pretel y Felipe (2022), en su artículo se propusieron identificar la correlación en la motivación y desempeño en los trabajadores de una entidad transportista, tuvo un diseño de indagación descriptivo, tipo correlaciona, así mismo se aplicó una encuesta. 18 colaboradores estuvieron conformando la población,

teniendo como hallazgo: Se evidencia una correspondencia positiva en la motivación y desempeño de los personales. Esto se confirmó mediante un índice Rho de 0.874, indicando una fuerte asociación entre las variables.

La primera es motivación según Huilcapi y Jácome (2017), identifican la motivación como la conducta que tiene toda individuo en referencia a un definitivo fragmento de indemnizar cierta necesidad, como ello creando el impulso requerido para poner en marcha la acción o bien que dejaste de hacer, (p.16). Como también, Serafini y Cuenya (2020), mencionan que la motivación se basa en procesos que proporcionan energía a la conducta humana, comportamiento aportando fortaleza, persistencia e intensidad; también proporciona dirección con el propósito de orientar al cumplimiento de meta, (p.12).

A continuación, existen dimensiones motivacionales como extrínseca y la intrínseca. Para Sánchez (2017) indica que la motivación extrínseca es origina cuando se obtiene cualidades, esfuerzos visibles tales como: agasajos, agradecimientos, recompensas, subir de puesto, puesto de trabajo deseado y más. Es decir, cuando la motivación personal es originada por otras personas. Ante ello tiene los siguientes indicadores relación con el supervisor, condiciones de trabajo, salario y relaciones interpersonales. De igual manera, Sánchez (2017) indica que la motivación intrínseca es generada por el mismo ser humano en el momento que los estímulos propios son poseídos por nuestro mismo cuerpo, lo que quiere decir que es producida por estímulos de los resultados propios del mismo ser humano. Por eso que tiene sus siguientes indicadores, logro, reconociendo, y crecimiento.

También así algunas teorías de la motivación de los siguientes autores:

Herzberg (1967) con su “teoría de dos factores” menciona que cuando una persona se siente conforme en su lugar de trabajo, dilatan a expresar esta circunstancia a ellos mismos y estos son factores intrínsecos como: logros, reconocimientos trabajo, responsabilidad y más, pero cuando se encuentran insatisfechos tienden a referenciar el factor extrínseco: como las condiciones de trabajo o aquellas relaciones personales. En su teoría Herzberg pudo comprobar que los factores que motivan a una persona no son los mismo que los desmotiva por eso los separó en dos factores; primero higiene o extrínseco el cual hace referencia a las necesidades

biológicas primarias lo que engloba a las remuneraciones, planeación organización y al clima laboral, segunda motivadores o intrínsecos influye en la persona haciendo que esta se sienta bien en la forma de realizar su labor que lo haga de manera eficaz entre ellas se encuentra responsabilidad, logro, desarrollo y más. Concluyendo en su teoría para él la motivación era muy importante porque depende de cómo se sienta dicha persona para desarrollar sus labores.

Maslow (1954) con su teoría, Jerarquía de las necesidades este autor catalogó la motivación humana direccionada para la representación intrínseca inseparable al sujeto, estructurando de nivel a nivel las necesidades en dos clases: necesidades primarias, son también clasificadas en dos niveles, el primero de necesidades fisiológicas de: descanso, sueño, alimentación, deseo sexual o resguardo; segundo nivel necesidad de seguridad donde se ejecuta el cuidado base frente al peligro o amenaza, designar necesidades básicas para salvaguardar la seguridad del humano o supervivencia. En seguida la clase de necesidades secundarias: está dividida en tres niveles, el primero de necesidades sociales en donde se hallan unidas la manera de actuar de los individuos en la sociedad, donde están los rangos de afecto, aprobación, colaboración, afecto y amor; segunda necesidad de autoestima, en donde la apreciación es de sí mismo. Por último, tercera necesidad de autorrealización esta conduce al individuo al desarrollo de su máximo esfuerzo a superación como ser humano.

La segunda variable es desempeño laboral, según autores la definen de la siguiente manera Marín y Delgado (2020) definen al desempeño laboral como parte esencial en el desarrollo de toda organización, como es que se desarrolla o como responde a diversas circunstancias y necesidades de la sociedad, de tal modo que genera carencias que afectan el desarrollo social, (p.9).

Así mismo existe dimensiones del desempeño laboral como: Factores actitudinales según Mosquera, Vallejo y Tobón (2016), se enlazan al logro del cumplimiento de metas individualmente, interés, deseo, necesidad que sirven como motivación para realizar ciertas actividades que son asignadas en la jornada laboral y de esta manera cumplir con los objetivos propuestos. Estos factores ciertamente se van convirtiendo en factores motivacionales permitiendo el desarrollo de su persona.

También teorías sobre el desempeño laboral según algunos autores:

Chiavenato (2009) con sus teorías de “los dos factores”. Según el de libro gestión en talento humano, determina el desempeño como resultado particular frente al trabajo dentro de las organizaciones; este desempeño depende del comportamiento como de los resultados logrados los cuales están ligados a las diversas características de cada persona: habilidades, cualidades, necesidades de cada individuo, que se relacionan en el trabajo y con la organización en general. Por eso el autor menciona a los factores actitudinales: como las actitudes cooperativas que un trabajador toma frente a sus labores, iniciativa, interés todo el empeño que pone frente a la elaboración de sus funciones, habilidades de seguridad, presentación personal, discreción de trabajo, creatividad y sobre todo la disciplina para desarrollar sus tareas; factores operativos: como el conocimiento la información desarrollada que le permite captar experiencias para convertirlas en recursos útiles, calidad percepción metal del cliente que demuestre conformidad con la adquirió del producto, en cuanto a cantidad todo es medible, exactitud ,la fidelidad o puntualidad en la tarea asignada, trabajo en equipo que se esfuerzan por el logro del objetivo y por último el liderazgo.

Palaci (2005), manifiesta al desempeño laboral como un componente importante que se requiere plantear en la empresa, con respecto a los colaboradores, debido a que esto permitirá que las conductas de cada uno de los colaboradores sean optimas y de esta manera contribuyan eficientemente en la organización, permitiéndoles sentirse seguros en sus áreas laborales.

Faria (1995), considera el desempeño laboral como consecuencia de la conducta en cuanto a los colaboradores frente a su deber, quienes aportan voluntad y capacidad para realizar sus tareas, estos dependen de un tiempo de conciliación o norma entre ellos y la organización, su desempeño se basa en la formación adquirida que han logrado brindarle en la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

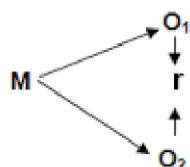
Esta investigación empleó el tipo básico, con una finalidad de mostrar nuevas teorías como también modificar algunas históricas, permitiendo aumentar los conocimientos científicos y filosóficos, esta investigación se denominó básica debido a que no fue constatado con ningún aspecto práctico. (Ortega, 2017)

Con un enfoque cuantitativo según Jimenes y Quintana (2021), porque abarcó el empleo de técnicas estadísticas para recabar y analizar datos con el fin de obtener investigación precisa de las características relacionadas con un fenómeno o población objeto de estudio.

3.1.2. Diseño de investigación:

El diseño fue no experimental, ya que solo realizó estudios de los fenómenos en el ámbito natural de su especie; no afectó, ni proporcionó ninguna operación a las variables en estudio (Hernández & Mendoza, 2018). Con un corte transversal-correlacional, transversal porque la evaluación fue en un momento específico y determinado de tiempo, en contraposición a los estudios longitudinales que involucran el seguimiento en el tiempo. (Vega, Maguiña, Soto, Lama y Correa, 2021). Correlacional debido que el fin fue percibir si existe relación o correlación entre más de dos variables, así mismo esta puede ser directa cuando se acrecienta el valor de una variable y se acrecienta el valor de la otra, o inversa cuando incrementa el valor de una variable y el valor de la otra disminuye. (Tantaleán, 2015)

Figura 1:



M: Muestra

O₁: Motivación

O₂: Desempeño laboral

r: Correlación entre dichas variables

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1: Motivación

Definición conceptual:

Según Herzberg (1967) mencionó que cuando una persona se siente conforme en su lugar de trabajo, dilatan a expresar este contexto a ellos mismos y estos son factores intrínsecos como: logros, reconocimientos, el mismo trabajo, responsabilidad y más, pero cuando se encontraban insatisfechos tienden a referenciar factores extrínsecos: como las condiciones de trabajo o aquellas relaciones personales.

Definición operacional:

Dicha variable se medió con la aplicación del instrumento como selección de datos (cuestionario), teniendo como objetivo de evidenciar la relación entre las variables en estudio y si en ellas se logra una correlación. Ante ello se empleó las siguientes dimensiones que acompañarán como motivación extrínseca y motivación intrínseca.

Indicadores:

Se determinó los siguientes indicadores, donde cada uno de ellos respondieron a las dimensiones que acompañaron a la variable de motivación: Extrínseca sus indicadores correspondieron relación con el superior, condiciones de trabajo, salario, relaciones interpersonales. Intrínseca sus indicadores respondieron a logro, reconocimiento y crecimiento.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual:

Chiavenato (2009) precisó el desempeño como el resultado personal frente al trabajo dentro de las organizaciones; este desempeño depende del

comportamiento como de los resultados logrados los cuales estuvieron ligados a las diversas características de cada persona: habilidades, cualidades, necesidades de cada individuo, que se relacionan en el trabajo y con la organización en general.

Definición operacional:

Dicha variable se midió con la aplicación del instrumento como selección de datos (cuestionario), con el objetivo de evidenciar la relación entre las dos variables en estudio y si en ellas se logra una correlación. Ante ello emplearon las siguientes dimensiones que acompañaron como factor actitudinal y factor operativo.

Indicadores:

Se determinó los siguientes indicadores, donde cada uno de ellos respondieron a las dimensiones que acompañaron la variable de estudio: Factor actitudinal con sus indicadores disciplina, interés y creatividad; Factor operativo con sus indicadores trabajo en equipo, conocimiento del trabajo y liderazgo.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población: Según Aries, villasis y Miranda (2016), difieren a un grupo de personas, objeto o accesibilidades, establecida para la elección de una muestra que sugiere de ciertas características, sea un conjunto finito o infinito. En el presente trabajo de investigación se empleó una población el cual estuvo compuesto por 25 colaboradores los mismos que se encuentran trabajando en las diferentes áreas como gerencia, logística, ventas y almacén de la distribuidora MKS.

- **Criterio de inclusión:** se incluyeron a todos los colaboradores actualmente trabajando en distribuidora MKS.

- **Criterio de exclusión:** no existieron condiciones de exclusión en ningún miembro, debido a la cantidad de colaboradores que trabajan en la distribuidora MKS.

3.3.2. Muestra: Según López y Fachelli (2017) una clara forma de la población que se dio a trabajar en una investigación, esta permitió la recopilación de datos exactas que permitieron el buen desarrollo del trabajo, es un complemento de la población ya que con ella se identificó aspectos concretos en una recopilación de datos. En el trabajo de investigación se empleó la muestra Censal, el cual fue toda la población debido a la cantidad corta de colaboradores, estuvo conformada por 25 colaboradores de la distribuidora MKS. Según Ramírez (1997) aludió que una muestra censal se caracteriza por incluir todos los criterios de investigación como muestra. Esto implicó que la población objeto de estudio fue censal, ya que representa simultáneamente el universo, la población y la muestra en sí misma.

3.3.3. Muestreo

No se considera, toda vez que se consideró a toda la población.

3.3.4. Unidad de análisis

A todos los trabajadores de la organización.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnica: el presente trabajo utilizó la encuesta, la cual estuvo conformada por unas series de preguntas que sirvieron para obtener datos que se deseaban conocer. Según Enríquez, Fajardo y Garzón (2015), indicaron que la encuesta se conforma por un conjunto de interrogantes que facilitan la determinación de ciertos procesos relacionados con el conocimiento de pensamientos propios, a fin de obtener información operativas funciones de métodos científicos.

Instrumento: en este presente trabajo se empleó un instrumento del cuestionario, como recopilación de datos que sirvieron de gran ayuda para conocer las intrigantes de cada variable. Según Zubirán, Zubirán, y Garcia (2022), el instrumento de investigación se refiere a las herramientas y recursos disponibles para que el investigador pueda enfrentar problemáticas y fenómenos, obtener investigación relevante de ello; utilizando para recolectar datos y obtener resultados que contribuyan al avance del conocimiento en un área específica de estudio.

Validez de instrumento: el presente trabajo de investigación validó su instrumento para la recopilación de datos por 3 expertos de la UCV especializados en administración organizacional, el cual estuvo conformado por 14 preguntas en cuanto a la motivación y 12 para desempeño con un total de 26 ítems; mismos que fueron aplicados a los 25 colaboradores. Según Villasís, Márquez, Zurita, Miranda y Escamilla (2018), definen que los datos obtenidos mediante el estudio fueron validados siempre y cuando lo recopilado esté libre de errores o incertidumbres.

Confiabilidad: Según Posso y Lorenzo (2020), mencionaron que es el nivel de confianza en el cual se puede aceptar los resultados hallados por el investigador, como también establecido en los instrumentos para la verificación del estudio. En este trabajo se determinó la confiabilidad con la herramienta estadística Spss 25 y Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Desde la elección de la investigación, se presentó una solicitud al representante y fundador de la distribuidora MKS con ello se pudo confirmar la autorización de realizar el estudio de dicha empresa. Luego se identificó el problema por lo que la distribuidora atravesaba, se trazó diversos objetivos y se emplearon los instrumentos en base a fundamentos teóricos teniendo como base a los objetivos. En seguida, quienes proporcionaron los datos fueron todos los colaboradores de diferentes áreas que estaban trabajando en la distribuidora, para la recopilación no se consideraron criterios de exclusión dado a la cantidad reducida de población por ello se empleó el instrumento (cuestionario) para todos los colaboradores de las diferentes áreas. Considerando las condiciones activas de todas las normas de bioseguridad, donde fue apropiado realizar la encuesta de forma presencial el cual tuvo 14 preguntas para la variable motivación, 8 fueron de la dimensión extrínseca y 6 para la dimensión intrínseca, para la variable desempeño laboral 12 preguntas, 6 fueron del factor actitudinal y 6 del factor operativo el cual estuvo elaborado por las mismas autores de la investigación, de esta manera para tener mayor interacción con el personal para el correcto llenado de todas las preguntas. Por último, todos los resultados obtenidos se analizaron variable por variable y dimensiones, para determinar respuestas a todos los objetivos y sobre todo si hubo

correspondencia con respecto a la motivación y desempeño en los colaboradores de la distribuidora MKS.

3.6. Métodos de análisis de datos

La siguiente indagación empleó la técnica descriptiva debido que ello trabajó con tablas y gráficos, permitiendo la recopilación de los datos obtenidos mediante un cuestionario cuales fueron procesados por el SPSS 25, en seguida se optó por el desarrollo del análisis correspondiente; según Guevara, Verdesoto y Castro (2020), infiere que la investigación descriptiva es un componente esencial el cual permite determinar ciertas características de la población que se encuentre en investigación, así mismo se basa en establecer interrogantes y análisis de datos. Continuamente en la estadística inferencial, según Gonzales (2017), mencionó que es una información deductiva e inductiva debido que mediante ello se puede procesar información, esta logró obtener un significado facilitando su comprensión; fue aplicado en el trabajo la prueba de normalidad con Shapiro-Wilk, también un coeficiente de correlación el cual fue determinado por Rho Spearman ya que a través de ella se comprobó la correlación entre las variables.

3.7. Aspectos éticos

Este desarrollo de dicho estudio se regió por la ejecución de los principios éticos a nivel internacional, en donde sobresalió los siguientes principios; respeto, en ello estuvieron los derechos de cada colaborador indicando que todos fueron tratados adecuadamente, también se informó el fin de esta investigación y para que se requería su sinceridad en las respuestas. Equidad, ente ello se aplicó un trato justo y equitativos para todos los proporcionaste de información, procediendo acorde sus capacidades y límites sin ninguna presión. Integridad científica, esta investigación se empleó principalmente con el propósito de formación académica y brindar buenos aportes en ambas variables. Por último, el principio de la beneficencia y de la maleficencia, en esta cuestión se buscó el beneficio de la entidad donde se llevó a cabo dicha investigación, brindándole información valiosa para mejorar la situación problemática.

IV. RESULTADOS

Objetivo General: Relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la distribuidora MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2023.

H1: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la distribuidora MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2023.

H0: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la distribuidora MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2023.

Tabla 1

Pruebas de normalidad entre motivación y desempeño laboral

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Motivación	0.322	25	0.000	0.752	25	0.000
Desempeño Laboral	0.344	25	0.000	0.731	25	0.000

Nota. Base de datos

Interpretación:

La tabla 1, se observó la variable de motivación como desempeño laboral presentaron un valor de p igual a 0,000, menor que el grado de significancia establecido de 0,05. Como resultado, se refutó la hipótesis nula (Ho), esto indica que los documentos no percibieron una distribución normal. Por lo tanto, se aplicó la prueba no paramétrica, específicamente el estadístico de Rho de Spearman, como evaluador para la relación entre estas variables.

Tabla 2

Correlación entre motivación y desempeño laboral

Correlaciones		DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	.839**
		0.000
		25

Nota. Base de datos

Interpretación:

La tabla 2, se observó un nivel de significancia $(0.00) < \alpha 0.01$. Asimismo, se alcanzó un importe estadístico de Rho de Spearman de 0.839. Estos resultados indicaron la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables de motivación y desempeño laboral. Aceptando la hipótesis de investigación, teniendo en conocimiento una relación significativa en la motivación y el desempeño en los colaboradores de la distribuidora MKS.

Objetivo específico 1: Nivel de motivación en los colaboradores de la distribuidora MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2023.

Tabla 3

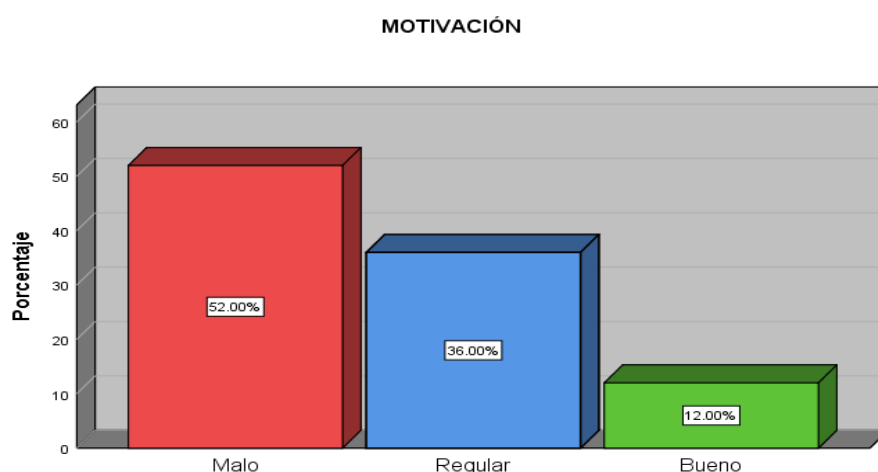
Distribución de los colaboradores según el nivel de motivación

Motivación	Frecuencia	Porcentaje
Malo	13	52.0%
Regular	9	36.0%
Bueno	3	12.0%
Total	25	100.0%

Nota. Base de datos

Figura 1

Porcentaje de niveles para la variable motivación



Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Observamos en la tabla 3 y figura 1 que el 52% (13) de los colaboradores perciben a la motivación en el nivel Malo, el 36% (9) de los colaboradores lo perciben en el nivel Regular, mientras que el 12% (3) de los colaboradores lo perciben en el nivel Bueno.

Objetivo específico 2: Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la distribuidora MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2023.

Tabla 4

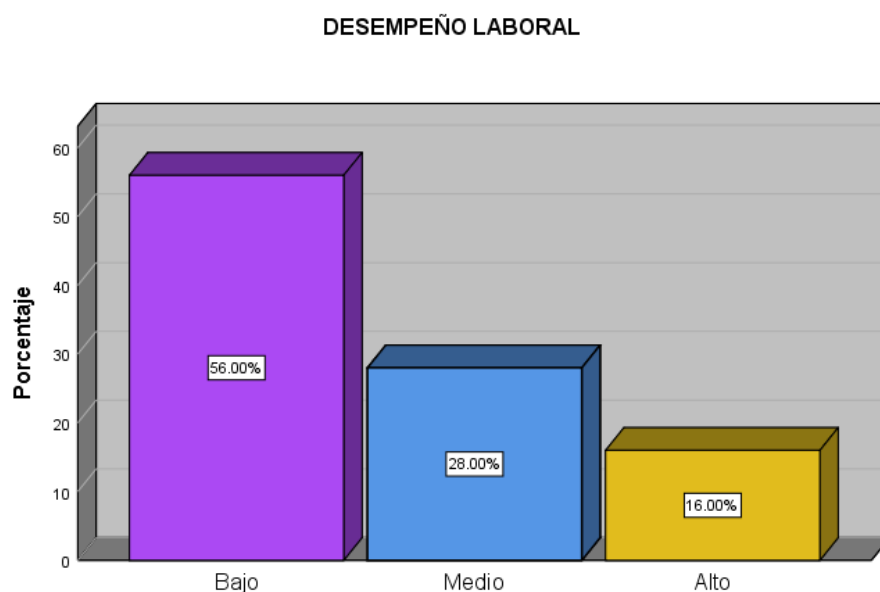
Distribución de los colaboradores según el nivel de desempeño laboral

Desempeño Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	56.0%
Medio	7	28.0%
Alto	4	16.0%
Total	25	100.0%

Nota. Base de datos

Figura 2

Porcentaje de niveles para la variable desempeño laboral



Nota. Elaboración propia

Observamos en la tabla 4 y figura 2 que el 56% (14) de los colaboradores perciben al desempeño laboral en el nivel Bajo, el 28% (7) de los colaboradores lo perciben en el nivel Medio, mientras que el 16% (4) de los colaboradores lo perciben en el nivel Alto.

Objetivo específico 3: Relación entre la dimensión extrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la distribuidora MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2023.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión extrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la distribuidora MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2023.

Tabla 5

Pruebas de normalidad entre la dimensión extrínseca y desempeño laboral

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Extrínseca	0.322	25	0.000	0.749	25	0.000
DESEMPEÑO LABORAL	0.344	25	0.000	0.731	25	0.000

Nota. Base de datos

Interpretación:

Se analizó la tabla 5, en donde se observó que la dimensión extrínseca y el desempeño laboral presentaron un valor de p igual a 0,000, menor que el grado de significancia 0.05. Ante ello, se refutó la hipótesis nula (H₀), esto indica que los datos no seguían una distribución normal. Por lo tanto, se aplicó la prueba no paramétrica del estadístico de Rho de Spearman para determinar la relación entre ambos.

Tabla 6

Correlación entre la dimensión extrínseca y desempeño laboral

Correlaciones		DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Extrínseca	.850**
		0.000
		25

Nota. Base de datos

Interpretación:

La tabla 6, se observó el grado de significancia $(0.00) < 0.01$. Asimismo, se obtuvo un importe estadístico de Rho de Spearman de 0.850. Estos resultados indicaron que existía una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión extrínseca y la variable de desempeño. Concluyendo que existe relación significativa entre la dimensión extrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la distribuidora MKS.

Objetivo específico 4: Relación entre la dimensión intrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la distribuidora MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2023.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión intrínseca y el desempeño laboral en los colaboradores de la distribuidora MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2023.

Tabla 7

Pruebas de normalidad entre la dimensión intrínseca y desempeño laboral

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Intrínseca	0.260	25	0.000	0.785	25	0.000
DESEMPEÑO LABORAL	0.344	25	0.000	0.731	25	0.000

Nota. Base de datos

Interpretación:

Se examinó la tabla 7, observando que la dimensión intrínseca y desempeño laboral presentaron un importe de p igual a 0,000, menor que el grado de significancia de 0,05. Ante ello, se refutó la hipótesis nula (Ho), esto indicó que los datos no seguían una distribución normal. Por ello, se empleó la prueba no paramétrica del estadístico de Rho de Spearman para analizar la relación entre ambos.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión intrínseca y desempeño laboral

Correlaciones		DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Intrínseca	.683**
		0.000
		25

Nota. Base de datos

Interpretación:

La tabla 8, evidenció el nivel de significancia (0.00) <0.01, con importe estadístico de Rho de Spearman = 0.683, esto indicó que existe una correlación positiva

considerable entre la dimensión intrínseca y desempeño laboral, concluyendo una relación significativa entre la dimensión intrínseca y desempeño en los colaboradores de la distribuidora MKS.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general se estableció determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la distribuidora MKS Buenos Aires. La relación se analizó utilizando el coeficiente Rho cuadrado, los resultados se mostraron en la tabla 1. Se demostró que el grado de significancia $(0.00) < 0.01$, con un valor estadístico de Rho de Spearman = 0,839. Estos resultados indicaron una existencia positiva muy fuerte entre las variables de motivación y desempeño laboral. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis de investigación, donde existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la distribuidora MKS. Los resultados obtenidos se relacionan con los aciertos de Callata y Fuentes (2018). En ese estudio, se halló que la motivación, medida a través de factores intrínsecos y extrínsecos, mostró un nivel alto de motivación (59.1% en factores extrínsecos y 79.5% en factores intrínsecos) y un desempeño global bueno (77.3%). Concluyendo con la existencia de una relación positiva, aunque con un bajo nivel, entre ambas variables. Estos resultados se respaldaron con las teorías de Herzberg (1967) en su "Teoría de dos factores", que distingue entre la motivación intrínseca y extrínseca. Herzberg sostuvo que cuando las personas están satisfechas en su trabajo, atribuyen esta satisfacción a factores intrínsecos como logros, reconocimiento, el propio trabajo y responsabilidad. Sin embargo, cuando están insatisfechas, tienden a culpar a aspectos extrínsecos como las circunstancias laborales y las relaciones personales. Además, Faria (1995) consideró al desempeño como resultado del comportamiento de los colaboradores frente a sus deberes, y depende de la mediación entre ellos y la empresa. El desempeño se basa en la formación adquirida y en la capacidad que los colaboradores han desarrollado en la organización. En las instituciones públicas, los colaboradores desempeñan un rol significativo en cada área de la organización.

Respecto al primer objetivo específico se buscó determinar el nivel de motivación de los colaboradores en la distribuidora MKS Buenos Aires. Los hallazgos obtenidos se presentaron en la tabla 3, donde se apreció que el 52% de los colaboradores percibieron un nivel de motivación como malo, el 36% lo consideró regular y el 12% lo percibió como bueno. Concluyendo, se puede testificar que la

motivación en los colaboradores de MKS fue baja. Estos resultados difirieron con los obtenidos por Marín y Placencia. Según este estudio, el 49.3% de los trabajadores indicaron que estaban medianamente motivados en cuanto a la motivación laboral, el 46.30% se encontraba medianamente motivado en relación con el factor higiénico o extrínseco. Los factores con mayor significancia fueron "la relación con el superior" y "la relación con los compañeros ", así mismo el de menor importancia fue "prestigio" y "políticas y direcciones organizacionales". En cuanto a los factores motivacionales o intrínsecos, el 57.4% indicó que estaban medianamente motivados, destacando "el trabajo en sí" y "la responsabilidad" como los más significativos, mientras que "el desarrollo profesional" fue el de menor importancia. Concluyendo que la motivación laboral en los colaboradores de salud fue medianamente motivada. Estos resultados se relacionaron con Herzberg (1967), la cual sustentó que la motivación puede ser intrínseca o extrínseca. Según esta teoría, cuando una persona se siente satisfecha en su lugar de trabajo, atribuye esa satisfacción a factores intrínsecos como logros, reconocimientos, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad, entre otros. Por otro lado, cuando se sienten insatisfechos, tienden a atribuirlo a factores extrínsecos como las condiciones de trabajo o las relaciones personales.

Con relación al segundo objetivo específico se planteó determinar el nivel de desempeño de los colaboradores de la distribuidora MKS Buenos Aires, se realizó un estudio. Los hallazgos conseguidos se presentaron en la tabla 4, donde se mostró, el 56% de los colaboradores percibieron su desempeño laboral como bajo, el 28% lo consideró medio y el 16% lo percibió como alto. En conclusión, se pudo afirmar que los colaboradores de MKS tuvieron un nivel de desempeño laboral bajo. Los hallazgos difirieron con los resultados por Jave del Rio (2019). Según este estudio, 45% de los docentes obtuvieron un grado alto de desempeño, el 20% obtuvieron un grado medio y el 35% presentó un grado bajo. Por lo tanto, se pudo inferir que el desempeño docente en el nivel inicial fue alto. Además, Palaci (2005) mencionó al desempeño como elemento importante, por ello debe abordarse en las empresas, especialmente en relación con los colaboradores. Esto es crucial para garantizar que las conductas de cada colaborador sean óptimas y contribuyan

eficientemente a la organización, al tiempo que les brinde seguridad en sus puestos de trabajo.

Respecto al tercer objetivo específico, busca determinar la relación entre la dimensión extrínseca y el desempeño en los colaboradores de la distribuidora MKS Buenos Aires, se realizó un análisis utilizando el coeficiente Rho cuadrado. Los resultados se presentaron en la tabla 5. Se observó que el nivel de significancia (0.00) < 0.01 , y el valor estadístico de Rho de Spearman fue de 0.850. Estos hallazgos indicaron la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión extrínseca y desempeño, concluyendo la relación significativa de ambas variables en los colaboradores de la distribuidora MKS. Los hallazgos se relacionaron con los resultados por Alviz y Añasco (2018). Según este estudio, en relación con la motivación extrínseca de presión en el trabajo, los trabajadores medianamente motivados poseen un 58.1%, el 17.1% presentaron un nivel bajo de motivación y el 24.8% estaban totalmente motivados. En cuanto al lazo con sus superiores, el 42.9% mostró una motivación mediana, con un grado bajo el 20%, con un grado alto el 37.1%. En cuanto a la relación interpersonal con sus compañeros, el 8% un grado bajo, el 65.3% un grado medio y el 26.7% un grado bueno. En cuanto al desempeño, en un grado regular el 47.3%, el 38.4% en un grado bueno y el 14.3% tuvieron un grado muy malo. Como conclusión, se determinó que la motivación extrínseca y el desempeño estaban claramente relacionados. En apoyo a estos resultados, se citaron a los autores Herzberg (1967) y Faria (1995). Herzberg, en su teoría demostró que los factores que motivan a una persona no son los mismos que los que la desmotivan. Clasificó estos factores en extrínsecos, que se refieren a las necesidades biológicas básicas, como remuneración, planificación organizacional y clima laboral, y en intrínsecos, que influyen en el bienestar y la eficacia laboral, como responsabilidad, logro y desarrollo personal. Se concluyó la importancia de la motivación y como está influye en cómo se siente una persona al realizar sus labores. Por su parte, Faria (1995) consideró al desempeño como consecuencia del comportamiento del personal de trabajo frente a sus responsabilidades. Estos colaboradores aportan voluntad y capacidad para realizar sus tareas, y su desempeño se basa en la formación adquirida.

Respecto al cuarto objetivo específico consistió en determinar la relación entre la dimensión intrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la distribuidora MKS Buenos Aire, se realizó un estudio utilizando el coeficiente, correlación Rho cuadrado. Los resultados obtenidos se presentaron en la tabla 7, revelaron que el nivel de significancia $(0.00) < 0.01$, con un valor estadístico de Rho de Spearman igual a 0.683. Estos resultados indicaron la existencia de una correlación positiva considerable entre la dimensión intrínseca y el desempeño, lo cual nos llevó a concluir la existencia de una relación significativa entre las variables en los colaboradores de la distribuidora MKS Buenos Aires. Estos hallazgos coincidieron con los encontrados por Rojas (2019) en su indagación. La cual se observó que el 56.3% de los personales manifestaron un grado medio de motivación intrínseca, con un grado alto el 22.4% y el 21.4% un grado bajo. Indicando que el gran porcentaje de personal de trabajo experimentaron una motivación intrínseca moderada. En cuanto al desempeño laboral, se observó que el 72.4% de los trabajadores manifestaron un grado medio, el 27.6% un grado bajo y el 0.0% un grado alto. Indicando que muchos de los personales de trabajo presentaron un grado de desempeño regular. El análisis de chi cuadrado reveló un valor de 7.029, con un valor de p igual a $0.030 < 0.05$. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, concluyendo que la motivación intrínseca tuvo relación efectiva en el desempeño laboral en los personales de trabajo. En otras palabras, mientras que aumenta la motivación intrínseca, el desempeño laboral también tiende a aumentar. Estos resultados se relacionaron con lo planteado por Sánchez (2017), quien indicó que la motivación intrínseca es generada internamente por el individuo cuando se siente estimulado por los logros, el reconocimiento y el crecimiento personal. Además, Marín y Delgado (2020) mencionaron que el desempeño laboral como parte esencial con respecto al crecimiento de una entidad, esta se relaciona con su avance, desarrollo y especialidad. Asimismo, las deficiencias en el desempeño laboral pueden afectar negativamente el desarrollo social. Finalmente, los hallazgos de esta investigación mostraron una coexistencia de una relación significativamente y positiva entre la dimensión intrínseca y el desempeño en los colaboradores de la distribuidora MKS. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye lo siguiente, luego de analizar los datos y realizar las pruebas estadísticas correspondientes, se llegó a la siguiente conclusión la motivación presentó una correlación positiva muy fuerte con el desempeño laboral. La relación fue evaluada utilizando el coeficiente Rho cuadrado, con un nivel de significancia de 0.00, con un valor de Rho de Spearman de 0.839, indicando una correlación positiva considerable en ambas. Estos hallazgos respaldan la hipótesis de investigación planteada.
2. La variable de motivación arrojó como resultados: 52% de trabajadores percibieron un nivel malo de motivación, el 36% lo percibieron regular, mientras que el 12% lo percibieron como bueno. Estos hallazgos indicaron como la gran parte experimentan deficiencia en motivación, lo cual sugiere que la distribuidora no está implementando las herramientas de motivación adecuadas para contar con un personal capacitado para desempeñar sus actividades. Estos resultados son preocupantes, ya que una baja motivación puede afectar negativamente el ejercicio laboral como la producción. Es evidente que se requieren mejoras en las estrategias y prácticas de motivación dentro de la organización para fomentar un ambiente laboral más positivo y estimulante.
3. La variable de desempeño laboral reveló como resultado: 56% de trabajadores indicaron su nivel de desempeño como "Bajo", el 28% lo percibieron como "Medio", mientras que el 16% lo percibieron como "Alto". Estos hallazgos indicaron la gran parte de trabajadores un deficiente en el DL, debido la baja motivación que experimentan y que hemos mencionado anteriormente. Estos resultados son preocupantes, ya que un bajo desempeño laboral puede tener una marca perjudicial para el logro de los objetivos organizacionales como en la calidad del trabajo realizado. Es claro que el deterioro en la motivación relaciona directamente en la falta de contribución de los colaboradores para el cumplimiento de los objetivos.
4. Se halló que la dimensión de motivación extrínseca mostro una correlación positiva muy fuerte con el desempeño laboral. Esta relación

fue analizada utilizando el coeficiente Rho cuadrado, con un grado de significancia de 0.00 y un importe estadístico de Rho de Spearman de 0.850. Estos resultados demostraron que existe una relación significativa entre la dimensión extrínseca y el desempeño. Es importante destacar que los colaboradores no se encuentran motivados extrínsecamente, lo que ha llevado a un bajo rendimiento en sus labores del día.

5. Se halló que la dimensión intrínseca mostro una correlación positiva considerable con el desempeño. Esta relación fue analizada utilizando el coeficiente Rho cuadrado, con un valor de significancia 0.00 y un valor estadístico de Rho de Spearman de 0.683. Estos resultados determinaron que sí existe una relación significativa entre la dimensión intrínseca y el desempeño laboral. Estos hallazgos destacaron la importancia de la motivación intrínseca en el desarrollo en el centro de trabajo. La presencia de factores internos, interés y la satisfacción personal en el trabajo, infiere positivamente en el desarrollo de sus funciones. Cuando los colaboradores encuentran significado y disfrute en sus actividades laborales, es más probable que se involucren de manera activa y logren mejores resultados.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al departamento de RR.HH. realizar talleres y capacitaciones sobre motivación y desempeño laboral, donde el colaborador se colme de conocimientos necesarios y a través de ello contribuya al cumplimiento del objetivo.
2. Se recomienda a la distribuidora tomar acciones concretas para abordar esta situación. Incluyendo programas de reconocimiento y recompensas, el fomento de la participación y el desarrollo de los colaboradores, así como el establecimiento de metas claras y alcanzables. Solo a través de una motivación adecuada y efectiva se puede esperar que los colaboradores alcancen su máximo potencial y contribuyan al éxito y crecimiento de la organización.
3. Se recomienda a la ejecutar acciones concretas para fortalecer el grado de desempeño de sus colaboradores. Es importante identificar los aspectos subyacentes con respecto a la baja motivación y abordarlas de manera efectiva. Esto puede implicar la implementación de programas de desarrollo profesional, la capacitación y el fortalecimiento de habilidades blandas, así como la creación de un entorno laboral más motivador y enriquecedor. Además, es necesario establecer metas claras, comunicar expectativas de desempeño de manera efectiva y brindar retroalimentación constante para mejorar el rendimiento de los colaboradores. El reconocimiento y la valoración del trabajo bien hecho también son aspectos clave para impulsar el desempeño.
4. Se recomienda al gerente implementar estrategias y prácticas que promuevan la motivación extrínseca en sus colaboradores. Incluyendo de programas de reconocimiento y recompensas, la implementación de incentivos económicos basados en el desempeño, así como el establecimiento de metas claras y alcanzables para brindar un sentido de logro y satisfacción. Al fortalecer la motivación extrínseca, la organización puede esperar un buen desenvolvimiento de sus colaboradores, ya que se sentirán valorados y recompensados por su trabajo. Esto contribuirá al logro de cumplimiento de objetivos y también al mejoramiento general de la productividad y eficiencia de la distribuidora.

5. Se recomienda a la distribuidora fomente y promueva la motivación intrínseca entre sus colaboradores. Esto puede lograrse proporcionando crecimiento y desarrollo del personal, reconociendo los logros individuales, y promoviendo un ambiente de trabajo que fomente la autonomía y la creatividad. Al fortalecer la motivación intrínseca, la organización puede esperar un aumento en cuanto al desenvolvimiento de sus colaboradores, ya que se sentirán más comprometidos y motivados para alcanzar los objetivos organizacionales. Esto puede traducirse en mejoras en la productividad, la calidad del trabajo y la satisfacción general de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Aguilar, D., Cabanillas, K., Pretel, R. & Felipe, G. (2022, 12 de July). *Heavy load transport: What motivates driver performance? LACCEI international Multi-conference for Engineering, Education and Technology*. Digital Object Identifier (DOI). <http://dx.doi.org/10.18687/LACCEI2022.1.1.261>
- Alviz, M. y Añasco, K. (2018). *Relación Entre La Motivación Extrínseca Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Banco De Materiales* [Grado de Bachiller, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f911daf0-091d-4a4f-82fa-1e6ef20f1a94/content>
- Arias, J., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). Motivation and Work Performance: Human Capital as A Key Factor in an Organization. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Callata, Z. & Fuentes, J. (2018). Work motivation and teaching performance in the faculty of education of una-Puno. *Revista De Investigaciones de la Escuela de Posgrado*, 7(2), 592-597. <http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2018.2.83>
- Calle, M. (2017). Motivation of Human Talent and Its Relationship with Citizen Service in a Local Government in Lima, Peru, 2017. *Revista Industrial Data* 24(2), 217-247. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S181099932021000200217&script=sci_arttext
- Campos, I. (2019). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores* [tesis de licenciado, Universidad de Piura]. Archivo digital.

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5094/AEL_020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Clifton, J. (2013). *State of the Global Workplace: Employee engagement insights for business leaders worldwide*. The Gallup. <https://nicolascordier.files.wordpress.com/2014/04/gallup-worldwide-report-onengagement-2013.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3a ed.). México: McGraw-Hill. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/994/Julio_tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Ccapacca, G., Torres, L., Villanueva, C., Lopez, E., Blanco, M. & Perez, I. (2019). Motivation of achievement and problem solving with linear functions at a university in Surco. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 9(1), 85-101. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33589>

Enríquez, M., Fajardo, M. y Garzón, F. (2015). Una revisión general a los hábitos y técnicas de estudio en el ámbito universitario. *Revista Psicogente*, 18(33), 166-187. <http://doi.org/10.17081/psico.18.33.64>

Faria, F. (1995). *Desarrollo Organizacional*. Enfoque Integral. México: Noriega Editores.

Ferrer, E. (2017). *Síndrome de Bournout y desempeño laboral en los trabajadores de unidad operativa flota-copeinca S.A.C* [Tesis de Licenciado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12092/FerrerEJ_FSD.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Gonzales, C. (2017). Aproximación al concepto de inferencia desde dos modelos de comprensión: modelo estratégico y modelo de construcción e integración.

Revista Literatura y Lingüística, 58(11), 297-314. [0716-5811-lyl-35-00295.pdf](https://doi.org/10.15446/revista-literatura-linguistica.58.11.297-314)
(scielo.cl)

Guevara, G., Verdesoto, A. y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 4(3), 163-173. <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>

Herzberg (1967). *La Motivación en el trabajo*. Nueva York: Editorial John Wiley and Sons.

Huilcapi, M. & Jácome, G. (2017). Motivation: theories and their relationship in the business environment. *Revista Scientific Expansión de las Ciencias*, 3(2), 311-333. <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-Motivacion-5889721.pdf>

Jave del Rio, F. (2019). Desempeño docente del nivel inicial en las instituciones educativas. *Artículo Científico Uladech Católica*, 12(1), 2-10. <http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/13838/Fiorea%2c%20Jave%20Del%20Rio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jiménes, W. y Quintana, O. (2021). El uso de técnicas cuantitativas en la investigación del Derecho y las Ciencias Sociales. *Investigaciones Originales Artículo de Investigación*, 23(1), 1-16. <http://dx.doi.org/10.18634/incj.23v.1i.1108>

Kumar, A. (2017). Work Motivation among Secondary School Teachers. *IRA International Journal of Education and Multidisciplinary Studies* (ISSN 2455-2526), 7(2), 166-173. <http://dx.doi.org/10.21013/jems.v7.n2.p13>

Khademizadeh, S. (2019). Status and ranking of factors affecting job motivation from the viewpoint of librarians of special libraries of Ahvaz city, Iran. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 30(3), 14-13. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=377665579005>

- Krincyna, Z. (2015). Diagnosing The Problems Associated With Staff Motivation. *Research Result. Sociology And Management*, 1(1), 42-49. <http://rrsociology.ru/en/journal/article/379/>].
- Leal, F., Ferrer, R., Tapia, J., Rivero, E. & Peredo, R. (2023). Student or teacher? Its relevance on classroom motivational climate, motivation performance. *Revista de Psicología*, 41(1), 87-116. <https://doi.org/10.18800/psico.202301.004>
- López, P. y Fachelli, S. (2017). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Bellaterra. <https://ddd.uab.cat/record/1851634>
- Marín, H. y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Revista Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Marín, J., y Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Revista Científica Dilemas Contemporáneos*, 7(2), 1-16. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145/172>
- Maslow, A. (1954). *Motivación Y Personalidad*. (3a Ed). Díaz de Santos. Madrid.
- Mosquera, A. K., Vallejo, O. L., & Tobón, V. G. (2016). Factores motivacionales, metas de logro y proyecto de vida en estudiantes universitarios. *Plumilla Educativa*, 18(2), 206-225. <http://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/plumillaeducativa/article/view/1965>
- Ortega, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of tue Selva Andina Research Society*, 8(2), 155-156. http://www.scielo.org.bo/pdf/jsars/v8n2/v8n2_a08.pdf

- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Pizán, k. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del área de producción en la Empresa Agroindustrial DANPER Trujillo SAC* [Título de Licenciado, Universidad Nacional de Trujillo]. Archivo digital. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16616/PIZAN%20FLORES%20-%20TS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Posso, R. y Lorenzo, E. (2020). Validez y confiabilidad del instrumento determinante humano en la implementación del currículo de educación física. *Revista Educaré Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(3), 72-96. <https://revistas.investigacionupelipb.com/index.php/educare/article/view/1410/1345>
- Philippus, N., Afnan, T., Noermijati, N. & Achmad, S. (2016). Working Motivation As Mediating Variable For The Influence Of Spiritual Quotient Towards Working Performance: A Study In The Regional Secretary Of Puncak Jaya. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 12(60), 141-149. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2016-12.19>
- Ramírez, T. (1997). *Como hacer un proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo.
- Rojas, C. (2019). La motivación intrínseca y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del sector hidrocarburos, empresa Graña y Montero [Grado de Bachiller, Universidad Continental]. Archivo digital. [IV_FIN_108_TI_Rojas_Paredes_2020.pdf \(continental.edu.pe\)](IV_FIN_108_TI_Rojas_Paredes_2020.pdf)
- Sánchez, H. (2017). La Pedagogía Musical Como Estrategia Metodológica De Motivación En El Nivel Inicial. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 12(5), 454-460. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n5/2218-3620-rus-12-05-454.pdf>

- Serafini, M. & Cuenya, L. (2020). Motivation: a historical and theoretical trajectory of the main conceptual frameworks. *Revista Con Ciencia*, 5(2), 5-44.
<https://doi.org/10.32654/CONCIENCIAEPG.5-2.2>
- Tantaleán, R. (2015). El Alcance De Las Investigaciones Jurídicas. *Revista de Investigación Jurídica*, 10(11), 21-29.
http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/6/articles/133/submission/copyedit/13313-458-1-9-20151124.pdf
- Toala, M. & Mogro, F. (2021). Organizational motivation in workers of an automotive company in the city of Portoviejo-Ecuador. *Revista Científica Domino de las Ciencias*, 7(1), 869-882.
<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i1.1745>
- Valverde, L., Ortiz, L. & Romero, A. (2018). Role of the educational manager and job performance in higher Education Teachers. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 4(3), 177-188.
<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2018.4.3.julio.177-188>
- Vásquez, K. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una entidad financiera de Chimbote* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78579/V%C3%A1squez_SKJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vega, C., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J. y Correa, C. (2021). Cross-Sectional Studies. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179-185.
<http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Villalobos, R. y Lambis, R. (2016). *Incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la empresa COMPAS SA* [Tesis Pregrado para Titulación, Universidad De Cartagena]. Archivo

digital.<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/8139/tesis%20incidencia%20de%20los%20factores%20motivacionales%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20los%20empleados%20de%200Compa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Villasís, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, G. y Escamilla, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 414-421. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram65-04-414.pdf>

Xu, L., Wang, Z., Li, Z., Lin, Y., Wang, J., Wu, Y. & Tang, J. (2022). Mediation role of work motivation and job satisfaction between work-related basic need satisfaction and work engagement among doctors in China: a cross-sectional study. *Revista BMJ Open*, 12(10), 1-10. <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2021-060599>

Zubirán, P., Zubirán, M. y Garcia, A. (2022). Los instrumentos de la investigación científica. Hacia una plataforma teórica que clarifique y gratifique. *Revista Horizonte de la Ciencia*, 12(22), 189-202. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.18.403>

Zuta, N., Castro, L. & Zela, L. (2018). Clinical practice professors' professional motivation and job performance by professional school nursing. *Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 12(3), 157-164. <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.151>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variable.

Título: Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Distribuidora MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2023.						
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Motivación	Según Herzberg (1967) con su "teoría de dos factores" menciona que cuando una persona se siente conforme en su lugar de trabajo, dilatan a expresar esta situación a ellos mismos y estos son factores intrínsecos como: logros, reconocimientos, el mismo trabajo, responsabilidad y más, pero cuando se encuentran insatisfechos tienden a referenciar factores extrínsecos: como las condiciones de trabajo o aquellas relaciones personales.	Dicha variable se medirá con la aplicación del instrumento en selección de datos (Cuestionario), con el objetivo de evidenciar si existe relación entre las variables. Por ello, se empleará las siguientes dimensiones que acompañan a dicha variable la extrínseca y la intrínseca.	Extrínseca	Relación con el superior	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8	Ordinal
				Condiciones de trabajo		
				Salario		
				Relaciones interpersonales		
			Intrínseca	Logro	9, 10, 11, 12, 13 y 14	Ordinal
				Reconocimiento		
Crecimiento						
Desempeño laboral	Chiavenato (2009) define el desempeño como el resultado personal frente al trabajo dentro de las organizaciones; este desempeño depende del comportamiento como de los resultados logrados los cuales están ligados a las diversas características de cada persona: habilidades, cualidades, necesidades de cada individuo, que se relacionan en el trabajo y con la organización en general.	Dicha variable se medirá con la aplicación del instrumento para selección de datos (Cuestionario), con el objetivo de evidenciar si existe relación entre las variables. Por ello se empleó las siguientes dimensiones que acompañan a dicha variable trabajo en equipo, iniciativa y productividad.	Factor Actitudinal	Disciplina	1, 2, 3, 4, 5 y 6	Ordinal
				Interés		
				Creatividad		
			Factor Operativo	Conocimiento del trabajo	7,8,9,10,11 y 12	Ordinal
				Trabajo en equipo		
				Liderazgo		

Anexo 2

Instrumento de recolección de datos sobre Motivación

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN EN LOS COLABORADORES DE LA DISTRIBUIDORA MKS BUENOS AIRES, NUEVO CHIMBOTE 2023

Estimado participante.

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo saber sobre cuál es la motivación con la que cuentan los colaboradores de la distribuidora MKS. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo:

- Aminayau@ucvvirtual.edu.pe
- mmorenosi1@ucvvirtual.edu.pe.

INSTRUCCIONES:

Marca con un aspa (x) la respuesta que mejor represente para usted el grado en el que se encuentra de acuerdo con las preguntas, siguiendo la escala valorativa del 1 al 5.

La siguiente tabla especifica el significado de la escala de valoración recién mencionada.

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

I. PREGUNTAS DE ESTUDIO:

N°	Dimensiones / ítems	Valoraciones
Variable Independiente: Motivación		

D1	Extrínseca	N	CN	AV	CS	S
1	¿Se siente conforme con la relación que tiene con su superior directo?					
2	¿La relación con el supervisor y los colaboradores es buena?					
3	¿Su ambiente de trabajo cuenta con todas las condiciones para el desarrollo de sus actividades?					
4	¿Las condiciones de seguridad y salud ocupacional están bien definidas en su área de trabajo?					
5	¿El sueldo o salario que usted percibe está de acuerdo con el trabajo que realiza?					
6	¿Usted recibió algún incremento salarial desde que ingresó?					
7	¿Tengo una buena relación con los colaboradores o integrantes del equipo de trabajo ?					
8	¿Tengo una buena relación con todos los niveles jerárquicos de la organización?					
D2	Intrínseca	N	CN	AV	CS	S
9	¿Usted se establece logros personales?					
10	¿Usted ha cumplido cada logro que se ha establecido?					
11	¿La entidad reconoce la labor que usted realiza?					
12	¿La empresa les brinda compensaciones como forma de reconocimiento por toda su contribución?					
13	¿La entidad nos ayuda a desarrollarnos profesionalmente?					
14	¿Existen oportunidades de hacer línea de carrera?					

Anexo 3

Instrumento de recolección de datos sobre Desempeño Laboral

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL EN LA DISTRIBUIDORA MKS BUENOS AIRES, NUEVO CHIMBOTE 2023

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo medir el desempeño de cada integrante de la organización. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo:

- Aminayau@ucvvirtual.edu.pe
- mmorenosi1@ucvvirtual.edu.pe

INSTRUCCIONES:

Marca con un aspa (x) la respuesta que mejor represente para usted el grado en el que se encuentra de acuerdo con las preguntas, siguiendo la escala valorativa del 1 al 5.

La siguiente tabla especifica el significado de la escala de valoración recién mencionada.

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

II. PREGUNTAS DE ESTUDIO:

N°	Dimensiones / ítems	Valoraciones				
Variable dependiente:						
D1	Factor Actitudinal	N	CN	AV	CS	S

1	¿Usted de forma disciplinada ejecuta las funciones encomendadas por la empresa?					
2	¿Usted planifica sus deberes diarios o semanales de forma disciplinada?					
3	¿Usted muestra interés en un aprendizaje diario de acuerdo con sus funciones que se le asigna?					
4	¿Usted se interesa en el logro de los objetivos organizacionales?					
5	¿Usted y su equipo trabajan de forma innovadora y creativa?					
6	¿Le gusta brindar ideas con el fin de garantizar el cumplimiento de metas?					
D2	Factor Operativo	N	CN	AV	CS	S
7	¿Usted conoce el manual de organizaciones y funciones de la empresa?					
8	¿Usted conoce a la perfección el desarrollo de cada tarea asignada?					
9	¿Sus compañeros y usted frecuentemente forman equipo de trabajo para realizar sus actividades diarias?					
10	¿Usted considera que trabajando en equipo ayuda al cumplimiento de objetivos?					
11	¿Usted considera que su superior desarrolla actitudes de liderazgo?					
12	¿A usted le gusta liderar, orientar y direccionar a sus compañeros de trabajo?					

Anexo 4

Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
"DISTRIBUIDORA MKS BUENOS AIRES E.I.R.L.*	RUC: 20541777475
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos:	DNI:
Rojas Paragulla Esteban	32849811

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la distribuidora MKS Bueno Aires E.I.R.L, Nuevo Chimbote – 2023"	
Nombre del Programa Académico: Escuela Profesional de Administración	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Andrea Celeste Minaya Urquiaga.	72288973
Madelli Isabel Moreno Simon	76738811

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 12/04/2023

DIST. MKS BUENOS AIRES E.I.R.L.

Firma: _____

Esteban Rojas P.

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*): Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso de autorización expresa del director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.

Anexo 5

Protocolo para la revisión de los proyectos de investigación por parte del comité de ética en investigación

Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación: Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la distribuidora MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2023

Autor/es: Minaya Urquiaga, Andrea Celeste, Moreno Simon, Madelli Isabel

Especialidad del autor principal del proyecto:(para PID).....

Escuela profesional: Administración

Coautores del proyecto: (para PID).....

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Chimbote, Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

Dr. Víctor Hugo Fernández
Bedoya

Presidente

Dr. Jorge Alberto Vargas
Merino

Vicepresidente

Dr. Miguel Bardales Cárdenas
Vocal 1

Mgtr. Diana Lucila Huamani
Cajaleon

Vocal 2

Anexo 6

Protocolo para la revisión de los proyectos de investigación por parte del comité de ética de investigación

Dictamen del Comité de Ética en Investigación

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de distribuidora MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2023, presentado por los autores Minaya Urquiaga, Andrea Celeste, Moreno Simon, Madelli Isabel, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable() observado() desfavorable().

....., de de 2023

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración

• Sr., Dr..... investigador principal

Anexo 07

Matriz de evaluación de juicio de expertos



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Motivación y Desempeño laboral en los colaboradores de la Distribuidora MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	José Antonio Velezmoro López	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Minaya Urquiaga Andrea Celeste Moreno Simon Madelli Isabel
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	En la oficina de la Distribuidora MKS Buenos Aires E.I.R.L.
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 2 dimensiones, de 7 indicadores y 14 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1: Motivación

Según Herzberg (1967) con su "teoría de dos factores" menciona que cuando una persona se siente conforme en su lugar de trabajo, dilatan a expresar esta situación a ellos mismos y estos son factores



intrínsecos como: logros, reconocimientos, el mismo trabajo, responsabilidad y más, pero cuando se encuentran insatisfechos tienden a referenciar factores extrínsecos: como las condiciones de trabajo o aquellas relaciones personales.

• Variable 2: Desempeño Laboral

Chiavenato (2009) define el desempeño como el resultado personal frente al trabajo dentro de las organizaciones; este desempeño depende del comportamiento como de los resultados logrados los cuales están ligados a las diversas características de cada persona: habilidades, cualidades, necesidades de cada individuo, que se relacionan en el trabajo y con la organización en general.

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación	- Motivación Extrínseca - Motivación Intrínseca	Según Herzberg (1967) con su "teoría de dos factores" menciona que cuando una persona se siente conforme en su lugar de trabajo, dilatan a expresar esta situación a ellos mismos y estos son factores intrínsecos como: logros, reconocimientos, el mismo trabajo, responsabilidad y más, pero cuando se encuentran insatisfechos tienden a referenciar factores extrínsecos: como las condiciones de trabajo o aquellas relaciones personales.
Desempeño Laboral	- Factor Actitudinal - Factor Operativo	Según Chiavenato (2009) define el desempeño como el resultado personal frente al trabajo dentro de las organizaciones; este desempeño depende del comportamiento como de los resultados logrados los cuales están ligados a las diversas características de cada persona: habilidades, cualidades, necesidades de cada individuo, que se relacionan en el trabajo y con la organización en general.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Motivación y Desempeño laboral en los colaboradores de la Distribuidora MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2022" elaborado por Autor Minaya Urquiaga Andrea Celeste y Moreno Simon Madelli Isabel en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Motivación

- Primera dimensión: Motivación extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relación con el superior	¿Se siente conforme con la relación que tiene con su superior directo?	4	4	4	4
	¿La relación con el supervisor y los colaboradores es buena?	4	4	4	4
Condiciones de trabajo	¿Su ambiente de trabajo cuenta con todas las condiciones para el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	4
	¿Las condiciones de seguridad y salud ocupacional están bien definidas en su área de trabajo?	4	4	4	4
Salario	¿El sueldo o salario que usted percibe está de acuerdo con el trabajo que realiza?	4	4	4	4
	¿Usted recibió algún incremento salarial desde que ingreso?	4	4	4	4
Relaciones interpersonales	¿tengo una buena relación con los colaboradores o integrantes del equipo de trabajo?	4	4	4	4
	¿tengo una buena relación con todos los niveles jerárquicos de la organización?	4	4	4	4

- Segunda dimensión: Motivación Intrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------



Logro	¿Usted se establece logros personales?	4	4	4	4
	¿Usted ha cumplido cada logro que se ha establecido?	4	4	4	4
Reconocimiento	¿La entidad reconoce la labor que usted realiza?	4	4	4	4
	¿La empresa les brinda compensaciones como forma de reconocimiento por toda su contribución?	4	4	4	4
Crecimiento	¿La entidad nos ayuda a desarrollarnos profesionalmente?	4	4	4	4
	¿Existen oportunidades de hacer línea de carrera?	4	4	4	4


Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Factor Actitudinal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Disciplina	¿Usted de forma disciplinada ejecuta las funciones encomendadas por la empresa?	4	4	4	4
	¿Usted planifica sus deberes diarios o semanales de forma disciplinada?	4	4	4	4
Interés	¿Usted muestra interés en un aprendizaje diario de acuerdo con sus funciones que se le asigna?	4	4	4	4
	¿Usted se interesa en el logro de los objetivos organizacionales?	4	4	4	4
Creatividad	¿Usted y su equipo trabajan de forma innovadora y creativa?	4	4	4	4
	¿Le gusta brindar ideas con el fin de garantizar el cumplimiento de metas?	4	4	4	4

- Segunda dimensión: Factor Operativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento del trabajo	¿Usted conoce el manual de organizaciones y funciones de la empresa?	4	4	4	4
	¿Usted conoce a la perfección el desarrollo de cada tarea asignada?	4	4	4	4
Trabajo en equipo	¿Sus compañeros y usted frecuentemente forman equipo de trabajo para realizar sus actividades diarias?	4	4	4	4
	¿Usted considera que trabajando en equipo ayuda al cumplimiento de objetivos?	4	4	4	4
Liderazgo	¿Usted considera que su superior desarrollada actitudes de liderazgo?	4	4	4	4
	¿A usted le gusta liderar, orientar y direccionar a sus compañeros de trabajo?	4	4	4	4



Mg. José Antonio Velezmoro López

DNI N° 42926981

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Anexo 8

Matriz de evaluación de juicio de expertos



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Motivación y Desempeño laboral en los colaboradores de la Distribuidora MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Pierre Filipe Diogo Rebatta	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Minaya Urquiaga Andrea Celeste Moreno Simon Madelli Isabel
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	En la oficina de la Distribuidora MKS Buenos Aires E.I.R.L.
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 2 dimensiones, de 7 indicadores y 14 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1: Motivación

Según Herzberg (1967) con su "teoría de dos factores" menciona que cuando una persona se siente conforme en su lugar de trabajo, dilatan a expresar esta situación a ellos mismos y estos son factores

encuentran insatisfechos tienden a referenciar factores extrínsecos: como las condiciones de trabajo o aquellas relaciones personales.

- **Variable 2: Desempeño Laboral**

Chiavenato (2009) define el desempeño como el resultado personal frente al trabajo dentro de las organizaciones; este desempeño depende del comportamiento como de los resultados logrados los cuales están ligados a las diversas características de cada persona: habilidades, cualidades, necesidades de cada individuo, que se relacionan en el trabajo y con la organización en general.

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación Extrínseca - Motivación Intrínseca 	Según Herzberg (1967) con su "teoría de dos factores" menciona que cuando una persona se siente conforme en su lugar de trabajo, dilatan a expresar esta situación a ellos mismos y estos son factores intrínsecos como: logros, reconocimientos, el mismo trabajo, responsabilidad y más, pero cuando se encuentran insatisfechos tienden a referenciar factores extrínsecos: como las condiciones de trabajo o aquellas relaciones personales.
Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Factor Actitudinal - Factor Operativo 	Según Chiavenato (2009) define el desempeño como el resultado personal frente al trabajo dentro de las organizaciones; este desempeño depende del comportamiento como de los resultados logrados los cuales están ligados a las diversas características de cada persona: habilidades, cualidades, necesidades de cada individuo, que se relacionan en el trabajo y con la organización en general.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Motivación y Desempeño laboral en los colaboradores de la Distribuidora MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2022" elaborado por Autor Minaya Urquiaga Andrea Celeste y Moreno Simon Madelli Isabel en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Motivación

- Primera dimensión: Motivación extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relación con el superior	¿Se siente conforme con la relación que tiene con su superior directo?	4	4	4	
	¿La relación con el supervisor y los colaboradores es buena?	4	4	4	
Condiciones de trabajo	¿Su ambiente de trabajo cuenta con todas las condiciones para el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	
	¿Las condiciones de seguridad y salud ocupacional están bien definidas en su área de trabajo?	4	4	4	
Salario	¿El sueldo o salario que usted percibe está de acuerdo con el trabajo que realiza?	4	4	4	
	¿Usted recibió algún incremento salarial desde que ingreso?	4	4	4	
Relaciones interpersonales	¿tengo una buena relación con los colaboradores o integrantes del equipo de trabajo?	4	4	4	
	¿tengo una buena relación con todos los niveles jerárquicos de la organización?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación Intrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------



Logro	¿Usted se establece logros personales?	4	4	4	
	¿Usted ha cumplido cada logro que se ha establecido?	4	4	4	
Reconocimiento	¿La entidad reconoce la labor que usted realiza?	4	4	4	
	¿La empresa les brinda compensaciones como forma de reconocimiento por toda su contribución?	4	4	4	
Crecimiento	¿La entidad nos ayuda a desarrollarnos profesionalmente?	4	4	4	
	¿Existen oportunidades de hacer línea de carrera?	4	4	4	


Variable del Instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Factor Actitudinal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Disciplina	¿Usted de forma disciplinada ejecuta las funciones encomendadas por la empresa?	4	4	4	
	¿Usted planifica sus deberes diarios o semanales de forma disciplinada?	4	4	4	
Interés	¿Usted muestra interés en un aprendizaje diario de acuerdo con sus funciones que se le asigna?	4	4	4	
	¿Usted se interesa en el logro de los objetivos organizacionales?	4	4	4	
Creatividad	¿Usted y su equipo trabajan de forma innovadora y creativa?	4	4	4	
	¿Le gusta brindar ideas con el fin de garantizar el cumplimiento de metas?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factor Operativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento del trabajo	¿Usted conoce el manual de organizaciones y funciones de la empresa?	4	4	4	
	¿Usted conoce a la perfección el desarrollo de cada tarea asignada?	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿Sus compañeros y usted frecuentemente forman equipo de trabajo para realizar sus actividades diarias?	4	4	4	
	¿Usted considera que trabajando en equipo ayuda al cumplimiento de objetivos?	4	4	4	
Liderazgo	¿Usted considera que su superior desarrollada actitudes de liderazgo?	4	4	4	
	¿A usted le gusta liderar, orientar y direccionar a sus compañeros de trabajo?	4	4	4	


Mg. Pierre Philippe Diogo Rebatta
DNI N° 72561229

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste pueda ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Anexo 09

Matriz de evaluación de juicio de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Motivación y Desempeño laboral en los colaboradores de la Distribuidora MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Xandder Luis Adrianzen Centeno	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Minaya Urquiaga Andrea Celeste Moreno Simon Madelli Isabel
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	En la oficina de la Distribuidora MKS Buenos Aires E.I.R.L.
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 2 dimensiones, de 7 indicadores y 14 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1: Motivación

Según Herzberg (1967) con su "teoría de dos factores" menciona que cuando una persona se siente conforme en su lugar de trabajo, dilatan a expresar esta situación a ellos mismos y estos son factores

intrínsecos como: logros, reconocimientos, el mismo trabajo, responsabilidad y más, pero cuando se encuentran insatisfechos tienden a referenciar factores extrínsecos: como las condiciones de trabajo o aquellas relaciones personales.

- **Variable 2:** Desempeño Laboral

Chiavenato (2009) define el desempeño como el resultado personal frente al trabajo dentro de las organizaciones; este desempeño depende del comportamiento como de los resultados logrados los cuales están ligados a las diversas características de cada persona: habilidades, cualidades, necesidades de cada individuo, que se relacionan en el trabajo y con la organización en general.

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación Extrínseca - Motivación Intrínseca 	Según Herzberg (1967) con su "teoría de dos factores" menciona que cuando una persona se siente conforme en su lugar de trabajo, dilatan a expresar esta situación a ellos mismos y estos son factores intrínsecos como: logros, reconocimientos, el mismo trabajo, responsabilidad y más, pero cuando se encuentran insatisfechos tienden a referenciar factores extrínsecos: como las condiciones de trabajo o aquellas relaciones personales.
Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Factor Actitudinal - Factor Operativo 	Según Chiavenato (2009) define el desempeño como el resultado personal frente al trabajo dentro de las organizaciones; este desempeño depende del comportamiento como de los resultados logrados los cuales están ligados a las diversas características de cada persona: habilidades, cualidades, necesidades de cada individuo, que se relacionan en el trabajo y con la organización en general.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Motivación y Desempeño laboral en los colaboradores de la Distribuidora MKS Buenos Aires, Nuevo Chimbote 2022" elaborado por Autor Miraya Urquiaga Andrea Celeste y Moreno Simon Madelli Isabel en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.



indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Motivación
 • Primera dimensión: Motivación extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relación con el superior	¿Se siente conforme con la relación que tiene con su superior directo?	4	4	4	
	¿La relación con el supervisor y los colaboradores es buena?	4	4	4	
Condiciones de trabajo	¿Su ambiente de trabajo cuenta con todas las condiciones para el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	
	¿Las condiciones de seguridad y salud ocupacional están bien definidas en su área de trabajo?	4	4	4	
Salario	¿El sueldo o salario que usted percibe está de acuerdo con el trabajo que realiza?	4	4	4	
	¿Usted recibió algún incremento salarial desde que ingreso?	4	4	4	
Relaciones interpersonales	¿tengo una buena relación con los colaboradores o integrantes del equipo de trabajo?	4	4	4	
	¿tengo una buena relación con todos los niveles jerárquicos de la organización?	4	4	4	

• Segunda dimensión: Motivación Intrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------



Logro	¿Usted se establece logros personales?	4	4	4	
	¿Usted ha cumplido cada logro que se ha establecido?	4	4	4	
Reconocimiento	¿La entidad reconoce la labor que usted realiza?	4	4	4	
	¿La empresa les brinda compensaciones como forma de reconocimiento por toda su contribución?	4	4	4	
Crecimiento	¿La entidad nos ayuda a desarrollarnos profesionalmente?	4	4	4	
	¿Existen oportunidades de hacer línea de carrera?	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

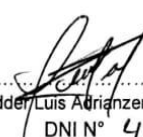
- Primera dimensión: Factor Actitudinal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Disciplina	¿Usted de forma disciplinada ejecuta las funciones encomendadas por la empresa?	4	4	4	
	¿Usted planifica sus deberes diarios o semanales de forma disciplinada?	4	4	4	
Interés	¿Usted muestra interés en un aprendizaje diario de acuerdo con sus funciones que se le asigna?	4	4	4	
	¿Usted se interesa en el logro de los objetivos organizacionales?	4	4	4	
Creatividad	¿Usted y su equipo trabajan de forma innovadora y creativa?	4	4	4	
	¿Le gusta brindar ideas con el fin de garantizar el cumplimiento de metas?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factor Operativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento del trabajo	¿Usted conoce el manual de organizaciones y funciones de la empresa?	4	4	4	
	¿Usted conoce a la perfección el desarrollo de cada tarea asignada?	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿Sus compañeros y usted frecuentemente forman equipo de trabajo para realizar sus actividades diarias?	4	4	4	
	¿Usted considera que trabajando en equipo ayuda al cumplimiento de objetivos?	4	4	4	
Liderazgo	¿Usted considera que su superior desarrollada actitudes de liderazgo?	4	4	4	
	¿A usted le gusta liderar, orientar y direccionar a sus compañeros de trabajo?	4	4	4	

Trabajo en equipo	¿Sus compañeros y usted frecuentemente forman equipo de trabajo para realizar sus actividades diarias?	4	4	4	
	¿Usted considera que trabajando en equipo se cumplen más efectivamente los objetivos?	4	4	4	
Liderazgo	¿Usted considera que su superior desarrollada actitudes de liderazgo?	4	4	4	
	¿A usted le gusta liderar, orientar y direccionar a sus compañeros de trabajo?	4	4	4	



 Mg. Xander Luis Adriánzen Centeno
 DNI N° 40166110



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 10

Estadísticas de total de elemento de Motivación

	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	30.70	92.456	.553	.944
Item2	30.60	89.378	.726	.940
Item3	31.10	87.878	.842	.937
Item4	30.60	88.267	.791	.938
Item5	30.80	95.511	.464	.946
Item6	30.50	90.500	.665	.941
Item7	30.60	92.044	.572	.944
Item8	30.50	90.500	.665	.941
Item9	31.00	88.667	.748	.939
Item10	31.10	87.878	.842	.937
Item11	30.50	88.944	.756	.939
Item12	31.10	87.656	.856	.936
Item13	30.60	88.711	.765	.939
Item14	30.60	88.267	.791	.938

Anexo 11

Estadísticas de total de elemento de Desempeño Laboral

	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
Item15	21.90	66.767	.723	.954
Item16	22.30	70.456	.735	.954
Item17	22.00	66.000	.793	.952
Item18	22.40	63.378	.932	.947
Item19	22.60	66.489	.890	.949
Item20	22.00	68.667	.608	.958
Item21	22.40	63.378	.932	.947
Item22	22.60	66.489	.890	.949
Item23	22.60	68.044	.766	.953
Item24	22.20	68.844	.655	.956
Item25	22.60	67.600	.681	.955
Item26	21.70	64.900	.854	.950

Anexo 12

Resultado de los 25 colaboradores en la variable Motivación

Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
2	4	3	5	3	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3
3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	2
4	3	2	1	1	2	3	2	1	2	3	2	1	3	2
5	1	1	2	2	3	4	2	2	2	4	5	1	1	1
6	2	4	3	5	1	1	3	3	3	1	1	5	2	5
7	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1
8	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3
9	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
10	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
11	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3
12	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
13	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
14	4	3	5	3	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3
15	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	2
16	3	2	1	1	2	3	2	1	2	3	2	1	3	2
17	1	1	2	2	3	4	2	2	2	4	5	1	1	1
18	2	4	3	5	1	1	3	3	3	1	1	5	2	5
19	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1
20	1	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	3	1	2
21	1	1	2	2	3	4	2	2	2	4	5	1	1	1
22	2	4	3	5	1	1	3	3	3	1	1	5	2	5
23	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1
24	3	2	1	3	1	3	2	1	3	3	3	1	2	1
25	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3

Anexo 13

Resultado de los 25 colaboradores en la variable Desempeño Laboral

Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5
2	5	3	4	4	5	3	3	3	4	4	5	4
3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1
4	1	1	3	1	3	3	3	2	1	1	2	3
5	1	2	2	3	2	1	2	1	1	1	3	2
6	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4
7	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1
8	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
9	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2
10	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3
11	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	2
12	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2
13	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5
14	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	5	3
15	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1
16	1	1	3	1	3	3	3	2	1	1	2	3
17	1	2	2	3	2	1	2	1	1	1	3	2
18	5	4	5	3	1	4	5	4	3	4	1	4
19	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1
20	2	2	1	1	3	3	3	2	2	1	1	3
21	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1
22	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
23	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2
24	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3
25	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	2

