



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores en
las tiendas Tambo Lima Norte - 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Madrid Apolo, Juan Jorge (orcid.org/0009-0004-9453-2434)

Olivares Izquierdo, Loren Camila (orcid.org/0009-0005-8125-3150)

ASESOR:

Dr. Huamanchumo Venegas, Henry Ismael (orcid.org/0000-0003-4831-9224)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Para nuestra querida hija que pronto llegará a iluminar nuestras vidas con su presencia, y a nuestros padres, cuyo amor, apoyo y sacrificio han sido la inspiración constante en este viaje académico. Que esta tesis sea un testimonio de nuestro compromiso con el aprendizaje, el crecimiento y el amor incondicional que nos une como familia. Los autores.

AGRADECIMIENTO

A Dios por manernos con salud y vida, a nuestro asesor por motivarnos a lograr cumplir nuestros sueños. Agradecemos al personal de las Tiendas Tambo que nos brindó las facilidades de poder recopilar información y a la vez analizarla, con el fin de terminar nuestra presente indagación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas tambo lima norte - 2023", cuyos autores son MADRID APOLO JUAN JORGE, OLIVARES IZQUIERDO LOREN CAMILA, constato que la investigación tiene un índice de similitudde de 19.00%, 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.

LIMA, 26 de Marzo del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL DNI: 17968344 ORCID: 0000-0003-4831-9224	Firmado electrónicamente por: HENHUAMANCHUMO el 05-04-2024 18:15:02

Código documento Trilce: TRI - 0741149



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, MADRID APOLO JUAN JORGE, OLIVARES IZQUIERDO LOREN CAMILA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas tambo lima norte - 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
JUAN JORGE MADRID APOLO DNI: 71924442 ORCID: 0009-0004-9453-2434	Firmado electrónicamente por: JUMADRIDAP el 26-03- 2024 22:42:59
LOREN CAMILA OLIVARES IZQUIERDO DNI: 71995424 ORCID: 0009-0005-8125-3150	Firmado electrónicamente por: LOOLIVARESIZ el 26- 03-2024 15:36:33

Código documento Trilce: TRI - 0741150

v

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	9
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	18
3.2 Población, muestra y muestreo	21
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.4 Procedimiento	25
3.5 Método de análisis de datos.....	25
3.6 Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Validez instrumento	s/n
Tabla 3 Fiabilidad de la variable motivación laboral	s/n
Tabla 4 Fiabilidad de la variable desempeño laboral	s/n
Tabla 5 Motivación laboral.....	s/n
Tabla 6 Motivación laboral intrínseca	s/n
Tabla 7 Motivación extrínseca	s/n
Tabla 8 Desempeño Laboral	s/n
Tabla 9 Desempeño laboral dimensión tarea	s/n
Tabla 10 Desempeño laboral dimensión contextual	s/n
Tabla 11 Desempeño laboral dimensión contraproducente	s/n
Tabla 12 <i>Correlación entre motivación laboral y desempeño laboral</i>	s/n
Tabla 13 Correlación entre motivación intrínseca y desempeño laboral	s/n
Tabla 14 Correlación entre motivación extrínseca y desempeño laboral	s/n

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de investigación	19
Figura 2 Motivación laboral	27
Figura 3 Motivación laboral intrínseca	28
Figura 4 Motivación extrínseca	28
Figura 5 Desempeño Laboral	29
Figura 6 Desempeño laboral dimensión tarea	30
Figura 7 Desempeño laboral dimensión contextual	31
Figura 8 Desempeño laboral dimensión contraproducente	31

Resumen

Este estudio analizó cómo la motivación afecta el desempeño laboral en las tiendas Tambo de Lima Norte, región de notable desarrollo económico y poblacional. Se exploró la influencia de la motivación intrínseca y extrínseca en el rendimiento de los empleados, crucial para el éxito del negocio. A través de un enfoque descriptivo, correlacional y no experimental, se recabaron datos usando encuestas y cuestionarios tipo Likert entre trabajadores de Tambo. Los instrumentos fueron validados para garantizar precisión. Los resultados indicaron una correlación positiva moderada entre motivación y desempeño laboral, con un 68% de los trabajadores mostrando alta motivación. La mayoría reportó niveles medios a altos tanto en motivación intrínseca como extrínseca, con un rendimiento laboral correspondiente. Las estadísticas descriptivas e inferenciales revelaron un coeficiente de correlación de Pearson de 0.564, evidenciando una relación moderada. Este hallazgo reafirma la importancia de la motivación como factor determinante del rendimiento laboral, apoyando teorías como la de la Autodeterminación. Se recomienda que los gerentes promuevan estrategias que impulsen ambas formas de motivación para potenciar el desempeño en las tiendas Tambo.

Palabras clave: Motivación laboral, desempeño laboral, motivación intrínseca, motivación extrínseca.

Abstract

This study analyzed how motivation affects job performance in Tambo stores in northern Lima, a region of remarkable economic and population development. The influence of intrinsic and extrinsic motivation on employee performance, crucial for business success, was explored. Through a descriptive, correlational and non-experimental approach, data were collected using surveys and Likert-type questionnaires among Tambo workers. The instruments were validated to ensure accuracy. The results indicated a moderate positive correlation between motivation and job performance, with 68% of the workers showing high motivation. The majority reported medium to high levels of both intrinsic and extrinsic motivation, with corresponding job performance. Descriptive and inferential statistics revealed a Pearson correlation coefficient of 0.564, showing a moderate relationship. This finding reaffirms the importance of motivation as a determinant of job performance, supporting theories such as Self-Determination. It is recommended that managers promote strategies that promote both forms of motivation to enhance performance in Tambo stores.

Keywords: Work motivation, work performance, intrinsic motivation, extrinsic motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro del contexto internacional según Kumari y Kumar (2023). La investigación se centró en identificar los elementos importantes en el impacto de la motivación de los profesores y cómo esta motivación impacta en los resultados en el ámbito laboral, específicamente en escuelas privadas en Mirpurkhas, Pakistán. Para llevar a cabo esta investigación, los autores emplearon métodos cuantitativos, utilizando el análisis confirmatorio de factores y el uso del CB-SEM con el propósito de examinar los datos recolectados a través de encuestas. Los resultados revelaron que la motivación tiene un impacto muy significativo en relación con los resultados en el ámbito laboral de los profesores. Además, en donde los constructos tuvieron relación de manera significativa positiva entre las variables independientes estudiadas y los resultados en el ámbito laboral de los docentes. Específicamente, los resultados en el ámbito laboral mostraron una fuerte relación con la motivación no autodeterminada y una relación significativa con los elementos que afectan la motivación de los docentes. Las implicancias, del estudio ofrecen valiosos insights para diferentes stakeholders en el ámbito educativo. Los hallazgos pueden ser de gran utilidad para administradores de escuelas privadas, formuladores de políticas educativas, el Ministerio de Educación, y otras entidades relacionadas.

Por otro lado, Al-kharabsheh et al. (2023) explora el papel transformador de las prácticas digitales en la administración del capital humano (HRM) en Jordania, y cómo estas impactaron en los objetivos del entorno de trabajo de los trabajadores en la organización, particularmente a través de la motivación. Para llevar a cabo esta investigación, se centraron en empleados de empresas industriales y recopilaron datos de una muestra de 250 empleados utilizando cuestionarios. De estos, 229 fueron devueltos y 201 resultaron válidos para el análisis. El estudio propuso un modelo teórico que conecta dos prácticas específicas de HRM digital: la formación digital y la evaluación del rendimiento digital, con la motivación del colaborador y, finalmente, con sus resultados en el trabajo. Los resultados arrojaron que los empleados capacitados digitalmente están más motivados en sus roles. Esta motivación es aún más pronunciada cuando están conscientes de su rendimiento, impulsándolos a esforzarse por alcanzar o superar los estándares establecidos.

Además, se destacó la ventaja de la formación digital, que puede ser impartida sin las restricciones convencionales de tiempo y lugar, y la evaluación del rendimiento digital, que promete mayor transparencia y feedback inmediato. El estudio recalca la importancia de adoptar prácticas de HRM digital en las organizaciones, no solo por su eficiencia sino también por su potencial para mejorar los resultados en el ámbito laboral a través de la motivación. Se sugiere a las empresas que adopten estas prácticas digitales, especialmente porque pueden resultar en ahorros significativos y en evaluaciones más transparentes del rendimiento de los empleados.

Por otro lado Atikur Rahaman et al. (2023) sostiene que, en cualquier organización a nivel mundial, los empleados representan un activo invaluable, y el éxito de la empresa está intrínsecamente ligado a la calidad de su objetivo en el entorno de trabajo. Sostuvo que en el contexto actual de Bangladesh, la industria bancaria está experimentando un crecimiento significativo, lo que ha intensificado la competencia entre las diferentes entidades financieras. Sin embargo, hasta el momento, existe una falta de investigación empírica sobre el desempeño y la productividad laboral en este entorno específico. El objetivo de su estudio fue identificar las variables que influyen en el rendimiento de los empleados en las instituciones bancarias de Bangladesh. Se enfocó en los empleados de bancos privados y se recopiló una muestra final de 250 participantes, considerada adecuada para el análisis de regresión cuantitativa. Se enviaron cuestionarios a través de correos electrónicos a los empleados, utilizando instrumentos adaptados de investigaciones previas. Para analizar la información recopilada, fue empleado el SPSS v.26.0, realizando un análisis de regresión adecuado. Los resultados indicaron que la competencia, la remuneración, el liderazgo y la motivación tuvieron incidencia representativa de manera positiva en las labores de los colaboradores en los bancos comerciales privados de Bangladesh. Por lo tanto, se recomienda a las autoridades bancarias identificar estos factores influyentes y enfocarse en actividades que promuevan la mejora continua del rendimiento y la productividad de los empleados.

En el mismo sentido (Al-Harazneh et al., 2024) en su artículo "The influence of job security on job performance among Jordanian nurses", publicado en el International Journal of Africa Nursing Sciences, investiga cómo la seguridad laboral afecta a los resultados en el ámbito laboral entre las enfermeras en Jordania. El

estudio se propone entender la dinámica entre estos dos aspectos fundamentales del entorno laboral de las enfermeras. Utilizando un diseño transversal comparativo descriptivo, el estudio incluyó a 156 enfermeras de dos hospitales gubernamentales y dos privados en Jordania, recopilando datos a través del Cuestionario de Seguridad Laboral y la Escala de Seis Dimensiones del Rendimiento de Enfermería. Los hallazgos revelaron un nivel moderado de seguridad laboral (media = 3.26) y un alto nivel de los resultados en el ámbito laboral (media = 2.68), mostrando un nexo positivo medido para la seguridad laboral y los resultados en el ámbito laboral ($r = 0.404$, $p < 0.01$). Interesantemente, las enfermeras con más años de experiencia tendieron a tener mejor los resultados en el ámbito laboral ligeramente inferior en comparación con sus colegas menos experimentados. Con base en estos resultados, el estudio concluye que aquellas enfermeras que perciben un nivel moderado de seguridad en su empleo tienden a mostrar un alto rendimiento en su trabajo. Se sugiere la realización de investigaciones futuras para explorar las características específicas de los entornos de trabajo de enfermería en Jordania que pueden influir en la relación entre la seguridad laboral y el los resultados en el ámbito laboral.

En el contexto regional, en el artículo "La motivación y desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización" de (Bohórquez, et al. (2020) publicado en la revista Universidad y Sociedad, aborda cómo la motivación incidió en el logro de los objetivos en el entorno de los trabajadores del Gobierno Autónomo en el Ecuador. Con un enfoque mixto y un alcance descriptivo, el estudio emplea una metodología probabilística para recolectar datos de 157 trabajadores, analizando aspectos como las necesidades fisiológicas, la necesidad de poder, la equidad organizacional, las competencias, la eficiencia, y la eficacia laboral. Los resultados indican que existe un porcentaje significativo de trabajadores insatisfechos en aspectos fundamentales para su motivación y desempeño, como las necesidades fisiológicas, la necesidad de poder, y la percepción de equidad en la organización. A pesar de ello, la mayoría considera que sus competencias y habilidades contribuyen significativamente al desarrollo de sus tareas, mostrando un buen grado de eficiencia y eficacia en sus actividades laborales. El estudio concluye que es crucial para las organizaciones mantener motivado a su talento humano, ya que esto se refleja positivamente en su la consecución de los objetivos en el entorno de trabajo, contribuyendo al desarrollo personal y organizacional. Se

sugiere implementar recomendaciones de motivación que mejoren estos aspectos, enfocándose en satisfacer las necesidades e intereses de los trabajadores para potenciar su contribución al éxito de la organización.

En un estudio reciente liderado por Envatub et al. (2019), se exploró la dinámica entre la motivación y el rendimiento en el entorno laboral de Envatub S.A., una empresa con sede en la provincia de Pichincha, Ecuador. El análisis se centró en los factores internos y externos que influyen en la motivación de los trabajadores y, por ende, en el funcionamiento de la organización. Entre estos factores se identificaron el fracaso, la baja tolerancia, la desconfianza y la falta de compromiso laboral, entre otros.

El enfoque metodológico adoptado fue cuantitativo y no experimental, con un diseño transversal y un alcance descriptivo y correlacional. Se seleccionó una muestra de 50 empleados del área operativa para participar en el estudio. Los hallazgos revelaron que, en términos de motivación laboral, existen niveles medios en las dimensiones de protección, seguridad, autoestima y autorrealización, mientras que las necesidades sociales y de pertenencia muestran un nivel más bajo.

En cuanto a los resultados en el ámbito laboral, se observó un alto nivel en la competencia de calidad del trabajo, mientras que el liderazgo y el trabajo en equipo fueron evaluados en un nivel regular. Estos resultados sugieren una posible relación entre la motivación y los resultados en el ámbito laboral. Por lo tanto, se enfatiza la importancia de abordar los aspectos motivacionales para mejorar el desempeño en el trabajo, lo cual representa una contribución significativa tanto en el ámbito teórico como práctico de la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos.

En un enfoque diferente, el estudio realizado por Veliz Rodriguez (2020) examina los elementos tanto intrínsecos como extrínsecos que influyen en la motivación, y su conexión con los resultados en el ámbito laboral del personal de la Gerencia de Salud 'COSSMIL' en la ciudad de La Paz, Bolivia. Este estudio aborda la pregunta esencial de cómo la motivación, en sus dos formas, afecta la consecución de los objetivos en el entorno de trabajo de los empleados en este contexto específico. La motivación emerge como un factor crítico que incide en forma representativa en la productividad y satisfacción de los colaboradores, siendo un aspecto clave que las organizaciones deben gestionar para fomentar un entorno

laboral positivo y eficaz. El estudio pone de manifiesto que la desmotivación puede desencadenar una serie de efectos negativos, incluyendo problemas de salud, una disminución en el rendimiento y una alta rotación del personal, lo que subraya la necesidad de comprender y mejorar los mecanismos motivacionales en el lugar de trabajo. Con el objetivo de analizar la relación entre los factores motivacionales y la consecución de los objetivos en el entorno de trabajo, el estudio adoptó una metodología descriptivo-correlacional, utilizando cuestionarios tipo Likert para evaluar ambos aspectos entre 65 trabajadores del personal administrativo de COSSMIL. Los resultados revelaron un bajo nivel de motivación entre el personal, lo que sugiere que, aunque los factores de motivación están presentes, su insuficiencia limita la consecución de los objetivos en el entorno de trabajo al mínimo requerido por la organización.

La conclusión del estudio enfatiza la significativa relación entre la motivación y la consecución de los objetivos en el entorno de trabajo, destacando la importancia de implementar estrategias efectivas de motivación para mejorar tanto la productividad como el bienestar general de los empleados. Se sugiere que la adopción de medidas para fomentar una mayor motivación entre los trabajadores puede conducir a un incremento en la eficiencia organizacional y a la creación de un ambiente de trabajo más gratificante y productivo. Este hallazgo subraya el valor de la motivación como un elemento esencial para el éxito organizacional y el desarrollo personal de los empleados, instando a las organizaciones a priorizar y mejorar continuamente sus prácticas de motivación laboral.

En el contexto nacional Callata y Fuentes (2018) se centró en comprender la interacción entre la motivación laboral y el rendimiento de los docentes en la Facultad de Educación de la UNA Puno en Perú. Se utilizó un conjunto de preguntas estructuradas de 30 preguntas para evaluar la motivación laboral, el cual demostró tener una confiabilidad alta. Además, para valorar el desempeño docente, se tomaron datos de la oficina académica universitaria del año 2014. Se identificaron dos dimensiones principales de la motivación, la primera, vinculada a los factores de higiene de Herzberg, mostró que la mayoría de los docentes sentían una alta satisfacción, aunque esto no necesariamente garantizaba una motivación profunda. La segunda dimensión se centró en factores intrínsecos o motivadores. Se halló que la mayoría de los docentes sentían que, en ocasiones, se les reconocía su trabajo y que tenían oportunidades de crecimiento profesional. En términos

generales, el estudio reveló un nexo considerable, aunque baja, dentro la motivación y el desempeño docente. Esta investigación aporta a la comprensión de cómo elevar el desempeño educacional desde el punto de vista de la calidad a través de la motivación y el desempeño docente.

Por otro lado, Dávila et al. (2019) en su estudio, llevado a cabo en Trujillo, Perú, exploró cómo el impulso interno de los trabajadores afecta su rendimiento en el ámbito laboral, específicamente entre vendedores de la compañía Representaciones Santa Apolonia S.A. Utilizando una serie de herramientas de evaluación, se analizaron diferentes aspectos de la motivación y cómo estos se relacionan con la eficacia en el trabajo. De manera general, se observó que la mayoría de los vendedores tienen una motivación intermedia, la cual tiene un impacto moderado en cómo desempeñan sus funciones, con casi la mitad de ellos reflejando este patrón. La investigación hace eco de teorías previas en psicología organizacional, en particular, la propuesta por Herzberg, que divide la motivación en dos categorías: factores externos y factores relacionados con la esencia del trabajo. Estos factores externos pueden ser aspectos como el salario o el ambiente laboral, mientras que los factores intrínsecos están vinculados a las responsabilidades y logros en el trabajo. Al comparar los resultados con estudios anteriores, se encontraron patrones consistentes. Por ejemplo, la necesidad de reconocimiento, poder y pertenencia tiene influencias distintas en el rendimiento de los empleados. Para mejorar la productividad y eficacia en el trabajo, es esencial considerar y equilibrar tanto los incentivos externos como los internos que motivan a los empleados.

En un estudio reciente realizado por Zapata Huamaní y colaboradores (2023), se exploró la dinámica entre la motivación laboral y el rendimiento de los empleados en Industrias Súper Sport S.R.L., una empresa del sector textil ubicada en Lima, Perú, durante el año 2021. La investigación se centró en entender cómo la motivación influye en el desempeño de los colaboradores.

El estudio empleó un diseño de investigación no experimental con un enfoque cuantitativo y un alcance descriptivo correlacional. Se realizó un censo de 105 colaboradores de Super Sport y se recopilaron datos a través de encuestas y un cuestionario de 36 ítems para ambas variables. Para el análisis de datos, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman, revelando correlaciones positivas significativas.

Los resultados resaltaron una correlación positiva directa ($r=0.764$) entre la

motivación laboral y la consecución de los objetivos en el entorno de trabajo, donde precisa que a medida que la motivación percibida por los trabajadores aumenta, también mejora su desempeño. Este hallazgo enfatiza la importancia crucial de la motivación laboral en el impulso del rendimiento de los empleados en la organización.

Además, el estudio discutió la relevancia de factores tanto internos como externos en la motivación laboral y cómo estos influyen en el desempeño eficiente de los trabajadores. Las conclusiones subrayaron la esencialidad de la motivación laboral para el mejoramiento del rendimiento en el trabajo, lo que evidencia la necesidad de que las organizaciones creen entornos laborales motivadores que faciliten a los colaboradores alcanzar su máximo potencial.

En el contexto de la investigación, las tiendas Tambo, reconocidas en Lima por su variedad de productos y servicios, dependen en gran medida de la consecución de los objetivos en el entorno de trabajo de sus empleados para garantizar el éxito y la continuidad del negocio. En el contexto del crecimiento significativo que experimentó Lima Norte en términos económicos, sociales y demográficos en los últimos años, las tiendas Tambo enfrentan el constante desafío de satisfacer una creciente demanda de servicios y productos. En este escenario, aunque es vital tener empleados capacitados, es igualmente, peligroso descuidar su nivel de motivación para desempeñarse eficientemente. La falta de motivación laboral no solo afecta negativamente la productividad, sino también la calidad del servicio, y finalmente, disminuye la satisfacción del cliente. Sin embargo, se plantean interrogantes sobre qué factores des motivacionales tienen un impacto más significativo en el rendimiento deficiente de los empleados.

Por ello, esta investigación se propuso descifrar el problema de investigación que es ¿Cómo la motivación se relaciona con en desempeño laboral en el entorno de trabajo de los trabajadores en las tiendas Tambo Lima Norte durante el año 2023?, derivándose dos problemas específicos que son; 01 - ¿Cómo la motivación se relaciona con en el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo Lima Norte – 2023? Y; 02 - ¿Cómo la motivación extrínseca como se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo Lima Norte – 2023?

La justificación teórica se refiere como sugiere Arias (2012) a como una investigación va aportar al aumento o confirmación de una teoría existente. En ese sentido la motivación laboral que ha sido ampliamente estudiada por teóricos del

comportamiento organizacional, con teorías como la de Autodeterminación y la de Expectativa explorando cómo los individuos se sienten incentivados en el trabajo. Estas teorías proponen que la motivación engloba varios factores que afectan el desempeño laboral. Al estudiar esta relación en las tiendas Tambo Lima Norte, se aporta al ámbito académico con análisis que pueden realzar o desafiar teorías existentes. Esta investigación también podría guiar futuros estudios o actualizaciones teóricas sobre motivación.

La justificación práctica, como plantea, Hernández y Mendoza, (2018), permite entender la relación que es esencial para organizaciones como Tambo que buscan excelencia en su servicio. Al discernir los factores motivacionales clave para sus empleados, Tambo podría diseñar estrategias efectivas para mejorar la satisfacción laboral y la productividad. Esto, a su vez, puede elevar la satisfacción del cliente, fortalecer su lealtad y aumentar la rentabilidad empresarial. La justificación metodológica, como plantea Mar et al. (2020) debe estar orientado a crear, demostrar o ampliar metodologías para la medición de los fenómenos a investigar, en ese sentido el uso de cuestionarios validados y publicados garantiza la fiabilidad y validez de los datos. Estos instrumentos, probados en estudios previos, establecen una base sólida para la recolección de datos, minimizando sesgos y asegurando respuestas fiables. El empleo de estos cuestionarios permite comparar resultados con estudios anteriores, enriqueciendo el análisis y las conclusiones.

La justificación social, investiga la conexión entre el constructo motivación y otro constructo denominado desempeño laboral es esencial para la dinámica laboral actual. Los trabajadores son esenciales en cualquier economía, y su bienestar impacta a la comunidad. Al entender mejor qué motiva a los empleados, se pueden establecer políticas laborales más justas. Esto beneficia a las empresas y posibilita aumentar, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, promoviendo a largo plazo un ambiente laboral saludable y un desarrollo socioeconómico sostenible (Supo, 2012).

El objetivo principal de la presente investigación es el de: Determinar en qué medida la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo Lima Norte – 2023; y los objetivos específicos son : 1.- Identificar en qué medida la motivación intrínseca influye en el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo Lima Norte – 2023; 2.- Establecer en qué medida la motivación extrínseca influye en el desempeño laboral de los

trabajadores en las tiendas Tambo Lima Norte – 2023.

La hipótesis del presente estudio es; La motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas tambo Tambo Lima Norte – 2023; y sus hipótesis específicas son: La motivación intrínseca influye en el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo Lima Norte – 2023.; La motivación extrínseca influye en el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas tambo Tambo Lima Norte – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el marco de las indagaciones nacionales Atoche y Barrios (2021) en su estudio buscó entender la interacción entre la variable independiente que fue la motivación laboral y otra variable que fue la dependiente que fue el rendimiento en un establecimiento culinario de Chiclayo. Se empleó un enfoque numérico con un alcance correlacional transversal de diseño no experimental. Para evaluar la motivación laboral, se utilizó el test de Gagné et al. (2012) y, para el rendimiento, se recurrió al test de Koopmans et al. (2013). Estas herramientas, reconocidas a nivel global, demostraron ser fiables, con un alfa de Cronbach de 0.928 y 0.927. Los datos sugieren una correlación positiva y notable entre varios componentes de la motivación laboral y el rendimiento en dicho restaurante con Rho de Spearman de 0.622**. Las áreas específicas de motivación laboral, desmotivación y diversas formas de regulación presentaron vínculos estadísticamente relevantes con el los resultados en el ámbito laboral, respaldados por sus respectivos coeficientes y niveles de significancia.

Según, Peralta (2022) en su tesis buscó explorar la fenomenología relacional entre la motivación como constructo independiente y como constructo dependiente el los resultados en el ámbito laboral del personal del Hotel Costa del Inka, ubicado en Nuevo Chimbote, durante 2021. El enfoque fue cuantitativo y el alcance descriptivo - correlacional de corte transversal sin experimentación. Empleó una encuesta como técnica y un cuestionario estructurado para recolectar datos. Los hallazgos revelaron una conexión relevante y notable ha sido identificada entre los niveles de motivación del personal y su desempeño en las actividades laborales dentro del hotel en cuestión. La prueba estadística Chi-cuadrado, con un valor calculado de 80.64 y 60 grados de libertad, reveló un nivel de significancia de 0.041. Este resultado, al ser inferior al umbral convencional de 0.05, lleva a la conclusión de que se debe aceptar la hipótesis alternativa. Por ende, se rechaza la hipótesis nula, precisando que la información observada presenta una diferencia estadísticamente media en relación con lo que se esperaría bajo la hipótesis nula.

Norabuena (2019) en su estudio exploró la motivación y el los resultados en el ámbito laboral en la Empresa Constructora T&S, localizada en Huaraz durante el año 2018. Se utilizo un modelo investigativo descriptivo no experimental y se utilizó un instrumento a base de preguntas como herramienta de recopilación de

la información. Los hallazgos mostraron que la mayoría de los trabajadores, un 80.5%, señaló la ausencia de incentivos en la empresa, lo que se alinea con el bajo nivel de acuerdo registrado. Además, en los resultados en el ámbito laboral generalmente se percibió como insatisfactorio, con un 43.9% de los encuestados expresando indecisión. Estos resultados sugieren que la falta de motivación impacta negativamente en el desempeño de los empleados de la mencionada constructora durante ese año.

De acuerdo con la investigación llevada a cabo por Prieto (2021), el objetivo fue examinar la posible conexión entre la motivación laboral y el desempeño de los empleados en la sucursal de Sullana de Financiera Confianza durante el año 2020. El estudio se desarrolló bajo un alcance enfoque descriptivo - correlacional, sin intervención de experimento, utilizando un corte transversal. Para analizar los datos recopilados, se utilizaron herramientas como SPSS-25 y Excel. Sin embargo, los resultados obtenidos no revelaron una relación evidente entre las variables bajo estudio. Con un nivel de significancia de 0.517, superior al valor de 0.05 según el estadístico Chi-cuadrado de Pearson, se concluyó que no existe una correlación significativa entre la motivación y el rendimiento de los trabajadores en la mencionada institución financiera.

Chinguel (2020) en su estudio, se centró en explorar la interacción entre la motivación laboral y el rendimiento de los empleados de la entidad financiera Scotiabank en Jaén durante el periodo 2020. Se utilizó el alcance correlacional de diseño no manipulable y se recolectó información a través de un cuestionario, que contó con la validación de expertos y obtuvo un índice de confiabilidad de 0.87. Los hallazgos mostraron que, en cuanto a la motivación laboral, el 41% de los encuestados la consideró insuficiente y el 47% adecuada. En relación con los resultados en el ámbito laboral, el 47% indicó que era bajo y el 34% que estaba en línea con las expectativas. Entre las dimensiones evaluadas, el 47% opinó que las recompensas no cumplían con lo esperado, todos coincidieron en la valoración positiva de la retroalimentación, el 78% estuvo conforme con las oportunidades de desarrollo y el 53% con las relaciones laborales. Además, la percepción general y el potencial de crecimiento fueron vistos de manera positiva por todos. Por lo tanto, se deduce que hay una conexión entre la motivación y el rendimiento, sugiriendo que una mejora en la primera podría beneficiar al segundo.

Dolores Ruiz et al. (2023) En su investigación, se centraron en explorar la

relación entre la motivación laboral y el desempeño en el sector de la salud durante el período posterior a la pandemia. La metodología utilizada involucró una modelización mediante regresión lineal simple y un análisis de varianza (ANOVA) para examinar la influencia de la motivación en los resultados en el ámbito laboral. La muestra consistió en 30 participantes. Los resultados obtenidos revelaron una correlación positiva significativa entre la motivación y la consecución de los objetivos en el entorno de trabajo, lo que indica que la motivación laboral ejerce un impacto considerable en la efectividad de los trabajadores del sector de la salud. El valor crítico calculado fue de 0.889, con un p-valor de 0.354 para la motivación laboral en relación con la consecución de los objetivos en el entorno de trabajo, lo que llevó a la aceptación de la hipótesis nula, la cual afirmaba que la motivación laboral influye en el desempeño. Este estudio enfatiza la importancia de considerar la motivación laboral como un coeficiente fundamental en la mejora del productividad en el nivel laboral, especialmente en contextos desafiantes como el período posterior a una pandemia en el sector de la salud. Además, se sugiere la posibilidad de replicar la investigación en otras unidades médicas y evaluar la productividad laboral y la calidad del servicio como variables relacionadas con la motivación.

Bohórquez et al. (2020) realizó una investigación que estuvo orientado a identificar cómo la motivación está intrínsecamente conectada con la consecución de los objetivos en el entorno de trabajo poniendo énfasis en el capital humano como elemento estratégico en una organización, se centró en la importancia de mantener al talento humano motivado en las organizaciones, considerando que su motivación aporta al desarrollo y productividad. El estudio se realizó en el GAD Municipal del cantón Salinas y utilizó un enfoque mixto, combinando metodologías cualitativas y cuantitativas, con una investigación descriptiva y exploratoria. Se emplearon entrevistas y encuestas para recopilar información de 157 participantes, incluyendo autoridades, jefes departamentales, personal administrativo y trabajadores. Los resultados mostraron que un 25% de los trabajadores estaban insatisfechos con sus necesidades fisiológicas, mientras que un 35% manifestó su descontento tanto con la falta de oportunidades para ejercer influencia o autoridad, como con la percepción de desequilibrio en la justicia y la imparcialidad dentro de la estructura organizativa. A pesar de esto, todos los empleados expresaron que sus destrezas y conocimientos contribuyen de forma adecuada y suficiente a sus

respectivas funciones o tareas en la empresa y mucho al desarrollo de las actividades asignadas, y todos se consideraron eficientes y eficaces en sus labores diarias. donde rendimientos obtenidos sugieren la existencia de un alcance satisfactorio de motivación entre los empleados de la Municipal del cantón Salinas, lo cual tendría un impacto favorable en su rendimiento en el ámbito laboral.

Asimismo, según Deci y Ryan, 1985 como se cita en Stover et al. (2017) en el marco de la Teoría de la Autodeterminación, se propone que el actuar humano se modula según su grado de autonomía y autogestión. Esta perspectiva separa la motivación en dos categorías esenciales: una intrínseca, derivada del disfrute o atracción natural hacia una tarea, y una extrínseca, motivada por objetivos ajenos a la tarea en sí. Con el objetivo de asegurar el máximo estado de salud y bienestar de los individuos, es imperativo atender a tres pilares psicológicos: habilidad, autogobierno y conexión interpersonales. Por otro lado, Herzberg & etc. (1959) desarrollaron la teoría de la motivación-higiene, también conocida como la teoría de los dos factores, en la cual, se centra en entender cómo ciertos elementos del ambiente laboral afectan el entusiasmo y la dedicación de los empleados. Herzberg categoriza estos elementos en dos grupos: factores motivacionales y de higiene. Los primeros, como los logros y el sentido intrínseco del trabajo, están vinculados al contenido de la labor y fomentan una sensación de satisfacción. Mientras que los segundos, como la remuneración y el ambiente laboral, aunque no promueven directamente el entusiasmo, pueden generar descontento si se ven como insuficientes o están ausentes.

Dentro de la Teoría de la Autorrealización, también conocida como la pirámide de necesidades de Maslow, propuesta por Maslow (1943) son esenciales, clasificó las necesidades desde las más básicas hasta las más trascendentales (Madero, 2022). Esta clasificación incluye: requerimientos fisiológicos, seguridad, vínculos afectivos y de pertenencia, autoestima y culmina con la autorrealización. Según esta perspectiva, es fundamental que un individuo atienda y satisfaga las demandas de una categoría antes de poder orientarse hacia las aspiraciones del siguiente escalón.

En su enfoque sobre las motivaciones humanas, McClelland (1961) resalta tres drivers esenciales que determinan nuestras acciones en el entorno laboral: el deseo de alcanzar metas y superarse conforme a criterios establecidos; la aspiración a ejercer influencia y liderazgo sobre otros; y la búsqueda de relaciones humanas

estrechas y armoniosas. McClelland postula que estas motivaciones poseen distintos grados de predominancia en cada individuo, lo cual se refleja en su elección profesional y comportamiento en el trabajo.

La motivación se configura como el catalizador fundamental del rendimiento en el ámbito laboral. No se limita simplemente a recompensas tangibles; también abarca aspectos como la valoración, el crecimiento individual y el sentimiento de misión y comunidad en el trabajo. Cuando un empleado está adecuadamente motivado, no solo mejora su propio rendimiento, sino que también impulsa el espíritu colectivo, establece un entorno de cooperación y refuerza la permanencia del talento en la organización. Así, es crucial que las empresas reconozcan y fortalezcan la motivación para maximizar la eficacia y armonía en sus equipos.

La motivación se interpreta como la fuerza derivada de una secuencia de necesidades dispuestas en una progresión según, (Maslow, 1943b). Estas empiezan con fundamentos vitales y culminan en la aspiración de alcanzar la plenitud personal. Cada estrato debe ser atendido antes de que surja el estímulo para dirigirse al próximo.

La perspectiva de Herzberg & etc. (1959) la motivación laboral proviene de dos categorías distintas de factores. Por un lado, tenemos elementos intrínsecos al trabajo, que cuando están presentes, fomentan la satisfacción. Por otro lado, existen aspectos ambientales que, aunque no impulsan directamente la motivación, su carencia puede generar descontento. Para este autor, el núcleo de la motivación se encuentra en potenciar los elementos intrínsecos más que en simplemente mitigar los aspectos ambientales.

Para, Pink (2009) la verdadera motivación nace desde el interior, sustentada en tres fundamentos clave: la capacidad de autogobernarse en nuestras acciones, el deseo incesante de avanzar y perfeccionar nuestras destrezas, y la aspiración de contribuir a metas o misiones que trascienden el yo individual. En contraste con las recompensas y sanciones externas tradicionales, Pink argumenta que estos componentes internos son cruciales para el impulso en la era contemporánea.

Dentro de la investigación se planteó las dimensiones de la variable motivación, según Deci & Ryan (1985) la motivación se divide en dos categorías esenciales. Por un lado, la motivación intrínseca impulsa a las personas a actuar por el puro interés y placer que encuentran en la actividad misma, sin buscar recompensas externas. Por otro lado, la motivación extrínseca empuja a las personas a actuar en

función de recompensas o sanciones externas, aunque esta puede evolucionar y adoptar características internas si la actividad se percibe como valiosa personalmente. Para Herzberg & etc. (1959) en su Teoría de los Dos Factores, identificó dos dimensiones clave de la motivación: la motivación intrínseca, que se refieren a elementos internos del trabajo, como el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento, que generan satisfacción. Por otro lado, los Factores de Higiene, que se asemejan a la motivación extrínseca, abordan condiciones externas como el salario y el ambiente laboral. Mientras que los primeros promueven la motivación, los segundos, si se gestionan inadecuadamente, pueden provocar descontento, aunque su correcta administración no garantiza por sí sola la motivación.

En la investigación se presentó la variable consecución de los objetivos en el entorno de trabajo, tomando como referencia el enfoque propuesto por Robbins, (1997) quien dice que es la manifestación de conductas que los empleados exhiben para llevar a cabo sus responsabilidades asignadas. Este desempeño se midió no solo por acciones, sino también por cómo esas acciones contribuyen a alcanzar los objetivos de la organización. Esencialmente, para Robbins, el rendimiento no se trata solo de hacer el trabajo, sino de cómo ese trabajo alinea y avanza la misión de la empresa. Para Borman & Motowidlo (1993) se conceptualiza como un entrelazado de dos dimensiones críticas. Por un lado, el "desempeño de tarea", que engloba las actividades y responsabilidades directamente relacionadas con el trabajo específico del empleado. Por otro lado, el "comportamiento contextual", que aborda las actitudes y acciones del trabajador que, si bien no están ligadas directamente a sus tareas específicas, son vitales para mantener un ambiente laboral positivo y para el funcionamiento efectivo de la organización en su conjunto.

Según, Armstrong (2009) señala el consecución de los objetivos en el entorno de trabajo como la medida de logros alcanzados en función de las responsabilidades asignadas. Según Armstrong, este rendimiento no se basa únicamente en resultados tangibles, sino que también incorpora la amalgama de habilidades, sabiduría, disposición y competencia general de una persona al ejecutar sus tareas.

También podemos mencionar como plantea Campbell (1990) el consecución de los objetivos en el entorno de trabajo como el producto de la confluencia entre

la capacidad del individuo, el empeño dedicado y las condiciones específicas bajo las cuales se lleva a cabo el trabajo. Según Campbell, el rendimiento no se basa solamente en habilidades o dedicación, sino que está íntimamente ligado al contexto en el que el trabajador opera.

La variable referido a la consecución de los objetivos en el entorno de trabajo sus dimensiones son: desempeño de la tarea, el comportamiento contextual y el desempeño contraproducente. Desde el punto de vista de, Borman & Motowidlo (1993) identifican dos dimensiones clave en la consecución de los objetivos en el entorno de trabajo: el desempeño relacionado con la tarea se centra en las funciones específicas que transforman los insumos en resultados tangibles y el comportamiento contextual, aborda las acciones que cultivan un entorno laboral óptimo, tanto social como psicológicamente, propiciando así un espacio propicio para la realización de las tareas. En esencia, la contribución de un empleado se mide tanto por su productividad directa como por su influencia en el ambiente de trabajo. De igual modo, Viswesvaran & Ones (2000) mencionan que son las dimensiones que reflejan la contribución global de un empleado a una empresa son: el desempeño de tareas específicas del puesto, el desempeño contextual para enriquecer el ambiente laboral y la cultura de la empresa, el desempeño contraproducente y el desempeño adaptativo, habilidad de responder y adaptarse proactivamente a las transformaciones en el contexto laboral.

El estudio presenta en el contexto internacional, la investigación sustentada por Bohórquez et al. (2020), en su estudio planteó examinar la motivación y el rendimiento en el trabajo de los empleados del GAD Municipal de Salinas. Este estudio, de carácter descriptivo, combinó métodos cualitativos y cuantitativos. Los hallazgos revelaron que el 25% del personal no estaba satisfecho en términos de sus necesidades básicas; mientras que un 35% sentía insatisfacción relacionada con la necesidad de influencia y otro 35% en relación a la justicia dentro de la organización. Para concluir, se resalta la relevancia de la motivación para potenciar la eficacia en el trabajo y promover el crecimiento personal y colectivo.

Según, Manjarrez et al. (2020) en su trabajo de tesis tuvo como logro principal examinar la relación dentro de la motivación y los resultados en el nivel laboral de los empleados de hoteles en Quevedo. Se empleó un enfoque descriptivo y se recurrió a técnicas teóricas como el análisis sintético y el enfoque histórico-lógico. Para recopilar datos, se llevaron a cabo entrevistas y se aplicaron cuestionarios.

Estos datos se analizaron utilizando el software estadístico SPSS 22.0 para Windows. Los hallazgos mostraron patrones de motivación recurrentes y su impacto en los resultados en el ámbito laboral, evidenciado por una fuerte concordancia positiva con un coeficiente de Rho Spearman de 0.87 en la competitividad de los hoteles estudiados.

Paredes et al. (2021) en su estudio buscó esclarecer cómo el ambiente interno en las tiendas de supermercados de Ecuador influye en el rendimiento de sus empleados. La confiabilidad del método utilizado está respaldada por un coeficiente alfa de Cronbach de 0,977 y una correlación entre las variables con un coeficiente de Spearman de $\rho=0.294$. Estas conexiones también fueron verificadas a través de la medida KMO y la evaluación de esfericidad de Bartlett. Los hallazgos sugieren que estas cadenas ecuatorianas están comprometidas en establecer ambientes propicios que fomenten un buen clima laboral, impulsando así el rendimiento y facilitando el desarrollo tanto del empleado como de la entidad.

Según, Baltazar et al. (2022) en su investigación buscó entender cómo la cultura organizacional y la satisfacción laboral influyen el rendimiento de los profesionales de salud en Querétaro, México. Utilizando un enfoque correlacional y analítico, se aplicó el coeficiente R de Pearson debido a la normalidad en la distribución de los datos. Los hallazgos indicaron que, en términos de cultura organizacional, la consistencia presentó un 71% y la adaptabilidad un 67%, ambos en niveles medios. Por otro lado, la motivación y satisfacción laboral mostraron niveles medios del 98% y 96% respectivamente. En los resultados en el ámbito laboral resultó ser alto. Se identificaron asociaciones significativas entre adaptabilidad y calidad y relaciones interpersonales ($p=0.01$) en cultura organizacional y desempeño, así como entre misión y calidad y satisfacción y trabajo en equipo ($p=0.05$) en la relación entre satisfacción laboral y desempeño. Se concluye la existencia de una relación significativa entre las variables estudiadas.

Según Hernández et al. (2000), en su estudio, la finalidad fue evaluar el nivel de motivación de los colaboradores del Hospital Nacional de Niños. Como metodología se utilizó una muestra de empleados de la rama administrativa del sector salud, seleccionados en forma aleatoria y estratificada. Como técnica, se llevó a cabo una encuesta mediante un cuestionario para evaluar la relación de los empleados con el Hospital. Los hallazgos revelaron que la mayoría de los

empleados se sienten orgullosos de ser parte de la institución y están dispuestos a hacer esfuerzos adicionales sin esperar recompensas, especialmente aquellos en el sector de salud. Sin embargo, se observó que los trabajadores creen que no cuentan con suficientes recursos para potenciar la producción y optimizar la calidad de su trabajo. A pesar de la fuerte conexión que sienten con el Hospital, se determinó que la motivación laboral es baja en términos de satisfacción, ambiente laboral y remuneración.

III.METODOLOGIA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La presente investigación se clasifico como aplicada porque la investigación aplicada lleva esos conocimientos al terreno práctico, generando soluciones y avances en diversos campos. (Supo & Zacarías, 2020). En ese sentido para esta investigación se derivó de su objetivo de abordar y proponer soluciones a problemas específicos identificados en el contexto de las tiendas Tambo Lima Norte que están ubicadas en la ciudad de Lima en Perú. Desde una perspectiva descriptiva, la investigación busco detallar y caracterizar el estado actual de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo. Esto implica recolectar datos que ofrezcan un panorama claro de cómo se manifiestan estos dos elementos en el día a día laboral, permitiendo identificar patrones, tendencias y particularidades. Por último, el alcance fue correlacional de la investigación tuvo como objetivo especificar la relación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores. A través de este análisis, se buscó entender en qué medida y dirección se asocian estas dos variables, es decir, si un aumento en la motivación está relacionado con un mejor desempeño laboral y viceversa (Hernández & Mendoza, 2018).

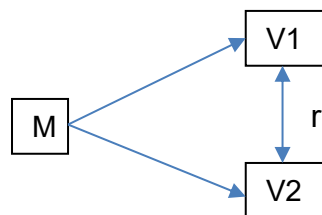
3.1.2 Diseño de investigación

En enfoque del trabajo de investigación no se manipuló las variables, sino que las observó en su contexto natural sin intervenir directamente sobre ellas, buscando describir, correlacionar o explorar fenómenos sin alterar las condiciones naturales (Arias, 2012). Las variables de interés, en este caso, la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo Lima Norte que están ubicadas en la ciudad de Lima en Perú, se observaron y registraron en su estado natural, sin que el investigador intervenga o manipule dichas variables. Esta metodología es esencial para estudiar y comprender fenómenos en contextos reales sin alterar las condiciones existentes. Y además de corte

transversal, por su parte, indica que los datos fueron recolectados en un único momento, proporcionando una "fotografía" de la situación en ese instante específico. En lugar de analizar cambios o evoluciones a lo largo del tiempo, este diseño se centró en identificar y describir características, relaciones o patrones existentes en el momento de la recolección.

Figura 1

Diseño de la investigación



M= Muestra,
V1= Motivación laboral,
V2 = Desempeño laboral,
r = Correlación

3.1.3 Variable de Operacionalización

Variable 1: La motivación laboral, se refiere a la fuerza interna y externa que impulsa a los trabajadores a realizar sus tareas y alcanzar sus objetivos laborales (Tremblay et al., 2009).

Dimensión motivación intrínseca: Tremblay et al., (2009) dice que se refiere a hacer algo porque es inherentemente interesante o gratificante, y no debido a presiones o recompensas externas. Es decir, las personas están intrínsecamente motivadas cuando se involucran en una actividad por el puro placer o interés que les genera, sin necesidad de incentivos externos.

Indicadores: Motivación intrínseca, regulación integrada, regulación identificada

Dimensión motivación extrínseca: Según Tremblay et al., (2009) se relaciona con realizar actividades debido a factores externos, como

recompensas, incentivos o posibles castigos y puede manifestarse de diversas maneras, dependiendo del grado en que las razones para la acción son internalizadas o aceptadas por el individuo.

Indicadores: Regulación introyectada, regulación externa, a motivación

Variable 2: Desempeño Laboral: Según Koopmans et al. (2014) el desempeño laboral es un conjunto de comportamientos o acciones de los empleados, en lugar de los resultados de estas acciones. Además, el desempeño laboral consiste en comportamientos que están bajo el control del individuo, excluyendo así los comportamientos que están limitados por el entorno.

Dimensión de Tarea: Se refiere a la calidad y cantidad de trabajo que realiza un empleado en relación con las tareas específicas que se le asignan. Incluye la capacidad de un empleado para completar tareas de forma eficiente y eficaz, así como para cumplir con los plazos y estándares de calidad establecidos (Koopmans et al., 2014).

Indicadores: Organización del trabajo para cumplir plazos., establecimiento de prioridades, eficiencia en la realización del trabajo, gestión adecuada del tiempo.

Dimensión Contextual: se refiere a la capacidad de un empleado para trabajar bien con otros, incluyendo la capacidad de colaborar, comunicarse y resolver problemas. También incluye la capacidad de un empleado de poder adecuarse a la variación del ambiente laboral y para trabajar bien en situaciones estresantes.

Indicadores: Iniciativa para asumir nuevas tareas, actualización constante de conocimientos del puesto, desarrollo de soluciones creativas a problemas, asumir responsabilidades extra, búsqueda de nuevos desafíos laborales, participación activa en reuniones o consultas

Dimensión Contraproducente: Se refiere a cualquier comportamiento que pueda tener un impacto negativo en el desempeño laboral, como llegar tarde, faltar al trabajo o tener conflictos con otros

empleados Indicadores: Eficacia, periodos, proactividad y experiencia (Koopmans et al., 2014).

Indicadores: Agravamiento de problemas laborales, enfoque en aspectos negativos del trabajo, conversaciones con colegas sobre aspectos negativos del trabajo, conversaciones con externos sobre aspectos negativos del trabajo.

Nivel de medición: Se empleará una escala de Likert ordinal con cinco niveles de respuesta de acuerdo a la escala de liket señalados en matriz de operacionalización.

3.2 Población, muestra y muestreo

3.2.1 La Población:

Se refiere al conjunto completo de individuos o unidades de análisis que se desea investigar y sobre los cuales se pretende generalizar los resultados (Mar et al., 2020). En el contexto de esta investigación, la población de estudio estuvo compuesta por los trabajadores de las tiendas Tambo Lima Norte. Concretamente, se considerarán a 50 empleados distribuidos en 10 tiendas distintas de la mencionada cadena en la zona norte de Lima. Por lo tanto, la investigación se centró en obtener datos y comprender las dinámicas relacionadas con la motivación y el desempeño laboral de estos 50 trabajadores.

Criterios de inclusión y exclusión

Los criterios de inclusión fueron aplicado a todos los trabajadores de las tiendas Tambo Lima Norte, tanto aquellos que ocupen posiciones de jefatura como los subalternos. Era esencial que los empleados estén activamente laborando en el periodo estipulado para ser considerados dentro del estudio. En contraste, los criterios de exclusión fueron para aquellos trabajadores que no asistieron a laborar en el periodo de investigación, siendo indiferente el motivo de su ausencia.

3.2.2 La Muestra:

Se refirió al subconjunto de individuos seleccionados de una población más grande, con el objetivo de investigar y generalizar los resultados al conjunto completo (Arias Rondón, 2012). Sin embargo, en ciertas circunstancias, es preferible o necesario estudiar a toda la población en lugar de solo una muestra. Esta situación suele ocurrir cuando la población es lo suficientemente pequeña como para hacer factible su estudio completo, o cuando es esencial obtener datos de cada individuo siendo representativos a los resultados (Salazar-Bravo, 2014). Al investigar a toda la población, el estudio se denomina "censo". Dado el alcance y objetivo de la investigación, y considerando que la población de trabajadores de las tiendas Tambo Lima Norte es de 50 trabajadores distribuidos en 10 tiendas, se decidió estudiar a toda la población como muestra.

3.2.3 El Muestreo:

El muestreo probabilístico se basó en la aleatoriedad asegurando que cada individuo en la población tiene una oportunidad conocida y no cero de ser seleccionado (Supo y Zacarías, 2020). Se decidió utilizar un muestreo probabilístico para este estudio para una selección más representativa y equitativa de los participantes, permitiendo inferencias más robustas sobre la población general a partir de la muestra obtenida. En el contexto de la investigación, se llevó a cabo una estrategia de muestreo probabilístico para incluir a una variedad de trabajadores de las tiendas Tambo Lima Norte, seleccionándolos aleatoriamente durante el periodo de investigación para obtener una muestra representativa.

3.2.4 Unidad de análisis:

Se define como el elemento específico que será materia en una investigación donde la organización principal que se analizó en la investigación. Esta puede variar dependiendo del enfoque y objetivos específicos de la investigación. La unidad de análisis se relaciona con los elementos cuantificables dentro de una investigación, generalmente cuantitativa (Supo y Zacarías, 2020). En el estudio la unidad de análisis fue el trabajador de las tiendas Tambo Lima Norte

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se utilizó a la encuesta como técnica de recolección de datos ampliamente utilizada en investigaciones sociales y consiste en solicitar información a un grupo de individuos sobre un tema específico. Su objetivo es obtener datos cuantitativos o cualitativos que permitan describir, comparar o explicar fenómenos o situaciones determinadas. En el contexto de la investigación, se utilizó la encuesta para recopilar información directa de los trabajadores de las tiendas Tambo Lima Norte sobre su motivación y desempeño laboral.

El cuestionario es el instrumento que se ha empleado para llevar a cabo la encuesta. Consiste en un conjunto estructurado de preguntas diseñadas para obtener respuestas específicas de los participantes. Para esta investigación, el cuestionario se diseñó para capturar aspectos específicos relacionados con las variables de estudio en el entorno laboral. Su estructura garantiza la recolección de información relevante y precisa, permitiendo un análisis detallado y confiable de las dinámicas laborales en las tiendas Tambo Lima Norte. Y se ha calificado en una escala de Likert de 5 puntos como sé que va de nunca a siempre.

La validez del cuestionario se enfocó en cuán adecuadamente mide la motivación y el desempeño laboral (Mangosio, 2003). Para garantizar esta validez, se revisó la literatura pertinente para incorporar ítems que hayan sido validados previamente, se solicitó la revisión por parte de expertos para asegurar la pertinencia y claridad del instrumento, la información recolectada permitió identificar y corregir posibles ambigüedades. En cuanto a la confiabilidad, que indica la consistencia de las respuestas del cuestionario en diferentes momentos, se evaluó mediante el alfa de Cronbach, los cuales se aprecian en el anexo 4, buscando un valor superior a 0.80 (Supo, 2012). Adicionalmente, se consideró la aplicación de un test-retest para comparar respuestas y confirmar su consistencia. Estos procedimientos

aseguro que se cuenta con un cuestionario tanto válido como confiable para el estudio.

En este sentido se solicitó el apoyo de 03 profesionales especialistas con experiencia para ayudar a la validez.

Tabla 1

Validez instrumento

Especialista	Grado instrucción	Resultado
Dr. Henry Huamanchumo Venegas	Dr. En Administración	Aplicable
Mg. Galvani Guerrero García	Mg en Administración	Aplicable
Dr. Roberto Alejandro Pacheco Robles	Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad	Aplicable

Análisis de fiabilidad

Con un Alfa de Cronbach de 0.850 para 18 ítems (ver anexo 4), la escala utilizada para medir la motivación laboral en las tiendas Tambo de Lima Norte muestra una alta fiabilidad. Un valor de alfa superior a 0.7 generalmente se considera aceptable, superior a 0.8 es considerado bueno, y un valor superior a 0.9 es considerado excelente. Por lo tanto, con un alfa de 0.850, podemos concluir que la escala de motivación laboral tiene una buena consistencia interna, lo que sugiere que los ítems de la escala están midiendo de manera efectiva un mismo constructo psicológico y que los resultados son confiables.

En cuanto a la variable desempeño laboral, el Alfa de Cronbach es de 0.795 (ver anexo 4), para 14 ítems. Este valor también indica una buena fiabilidad y consistencia interna de la escala. Aunque está ligeramente por debajo del valor de la escala de motivación laboral, sigue siendo un valor robusto que indica que los ítems de la escala de desempeño laboral están midiendo consistentemente el constructo deseado.

3.4 Procedimiento

Son una serie de pasos y acciones sistemáticas que se llevan a cabo para recopilar los datos en un estudio o investigación (Babbie, 2020). Se procedió a solicitar permiso al gerente de Tambo Lima Norte para poder acceder a realizar las encuestas a las 10 tiendas seleccionadas. Una vez que nos permitieron acceder, se solicitó a cada colaborador que participe en forma espontánea en la investigación, explicándoles el objetivo de la investigación y la confidencialidad de sus respuestas. Los trabajadores que accedieron se les mando vía WhatsApp el link del formulario de Google forms para que puedan llenar el cuestionario.

3.5 Método de análisis de datos

Es un proceso mediante el cual se examina, limpia, transforma y modela un conjunto de información con el objetivo de descubrir información útil, extraer conclusiones y apoyar la toma de decisiones (Mishra & Alok, 2017). Los datos de los formularios se bajaron a Excel en donde se recodificó y así se exporto al software SPSS en donde se realizó las estadísticas descriptivas como la media, desviación estándar y frecuencias, así como las inferenciales, específicamente la correlación de Rho de Spearman para medir el grado y direccionalidad que va de -1 a 1, donde valores cercanos a 1 o -1 habrá una correlación fuerte, mientras más cerca de cero muy débil o nula la relación de las variables. También se hizo la prueba de hipótesis esperando que el p-valor sea inferior a 0.05 para poder afirmar las hipótesis planteadas.

3.6 Aspectos éticos

En la ejecución de esta tesis, se fundamentó en considerar y adherirse a los principios éticos plasmados en la norma de resolución de Vicerrectorado de Investigación 062-2023-VI-UCV de la universidad César Vallejo, donde se siguió rigurosamente los criterios éticos establecidos a nivel nacional e internacional. Se aplico los principios de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia en todas las etapas del estudio. Se obtuvo el consentimiento informado de los participantes, asegurando de que comprendieran completamente el propósito

y el alcance de la investigación. Los datos recolectados fueron tratados con la máxima confidencialidad, manteniéndolos anónimos y utilizándolos exclusivamente para fines investigativos.

Se informó a los participantes sobre los beneficios generales de la investigación para la institución y la salud pública, dejando claro que no recibirían beneficios económicos personales. La participación en el estudio fue completamente voluntaria, ofreciendo a los participantes la libertad de retirarse en cualquier momento sin consecuencias. Además, se garantizó que no existían riesgos o daños asociados con la participación en la investigación, proporcionando a los participantes la opción de no responder a preguntas que pudieran causarles incomodidad.

A su vez, se mantuvo una estricta confidencialidad de los datos recopilados, evitando la divulgación de información que pueda identificar a los individuos y garantizando su total anonimato. Además, se promovió la transparencia informando a quienes lo deseen sobre los resultados generales del estudio. Durante toda la investigación, se aseguró que no haya daño o incomodidad para los participantes, propiciando un ambiente de respeto. Los datos obtenidos se utilizaron solo con fines académicos y de investigación, evitando su uso comercial o sin el debido consentimiento (Romero et al., 2023). Finalmente, en el desarrollo del trabajo escrito, se mantuvo una honestidad intelectual, reconociendo y citando adecuadamente todas las fuentes y trabajos previos, evitando el plagio y fortaleciendo la integridad académica. Al seguir estos lineamientos éticos, se aspiró a realizar una investigación que sea rigurosa, justa y beneficiosa para todos los involucrados.

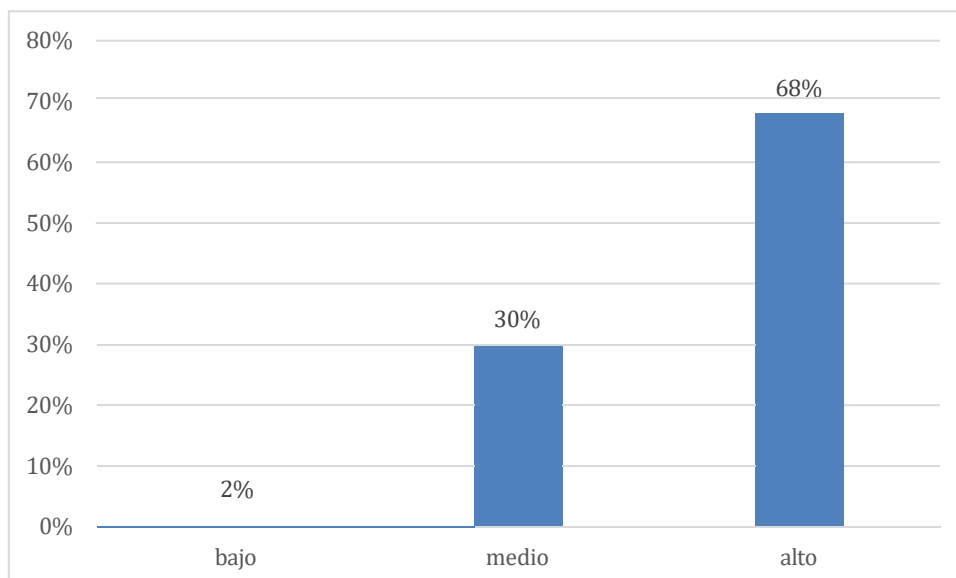
IV. RESULTADOS

Los hallazgos después de haber procesado los datos en función a los objetivos establecidos, se muestran a continuación, tanto la parte descriptiva como las pruebas de hipótesis planteadas.

4.1. Análisis descriptivo

Figura 2

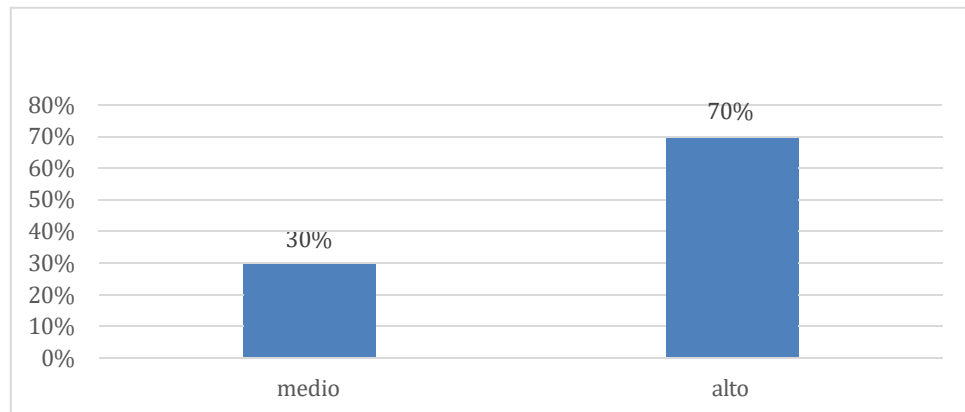
Motivación laboral



En la tabla 5 (anexo 8) y figura 1 se pudo apreciar que, de los 50 trabajadores encuestados, una amplia mayoría, que representa el 68%, ha reportado un alto nivel de motivación laboral. Un 30% de los trabajadores indicaron tener un nivel medio de motivación laboral. Solo un 2% de los trabajadores reportó un bajo nivel de motivación laboral, lo cual es positivo, ya que indica que casi todos los empleados tienen al menos un nivel medio de motivación.

Figura 3

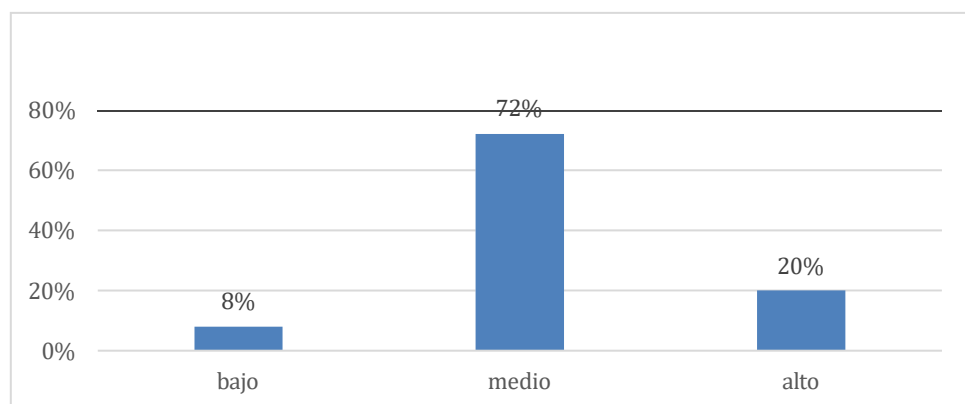
Motivación laboral intrínseca



La tabla 6 (anexo 8) y figura 2 muestran la distribución de los niveles de motivación intrínseca entre los trabajadores de las tiendas Tambo en Lima Norte durante el año 2023. De los 50 trabajadores encuestados, una mayoría significativa, que representa el 70%, reportó tener un alto nivel de motivación intrínseca. Por otro lado, un 30% de los trabajadores indicaron tener un nivel medio de motivación intrínseca. No se reportaron niveles bajos de motivación intrínseca, lo cual es positivo para la organización, ya que sugiere que los empleados tienen una predisposición hacia el compromiso con su trabajo que es impulsado por factores internos.

Figura 4

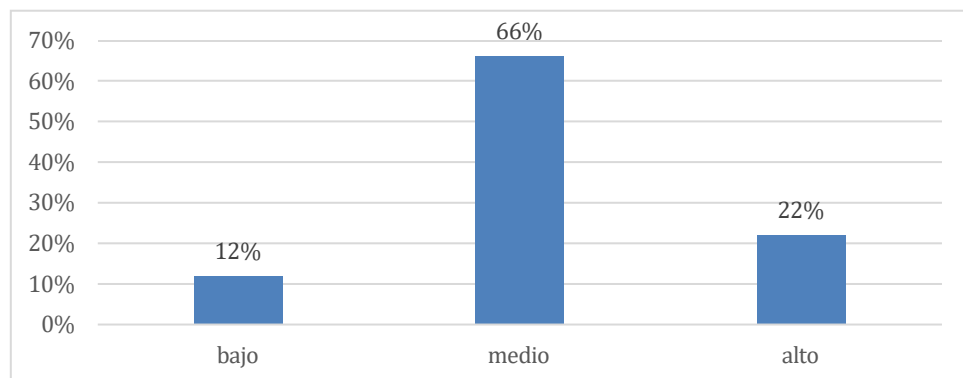
Motivación extrínseca



La tabla 7 (anexo 8) y figura 3 podemos apreciar la distribución de los niveles de motivación extrínseca entre los trabajadores de las tiendas Tambo en Lima Norte para el año 2023. De acuerdo con los datos recogidos de 50 trabajadores encuestados, se observa que la mayoría, con un 72%, reporta un nivel medio de motivación extrínseca. Un 20% de los trabajadores indicaron tener un alto nivel de motivación extrínseca, lo que implica que, para estos empleados, los incentivos externos son una fuente significativa de motivación y pueden influir fuertemente en su desempeño laboral. Por otro lado, solo un pequeño porcentaje (8%) de los trabajadores se identificó con un bajo nivel de motivación extrínseca.

Figura 5

Desempeño Laboral

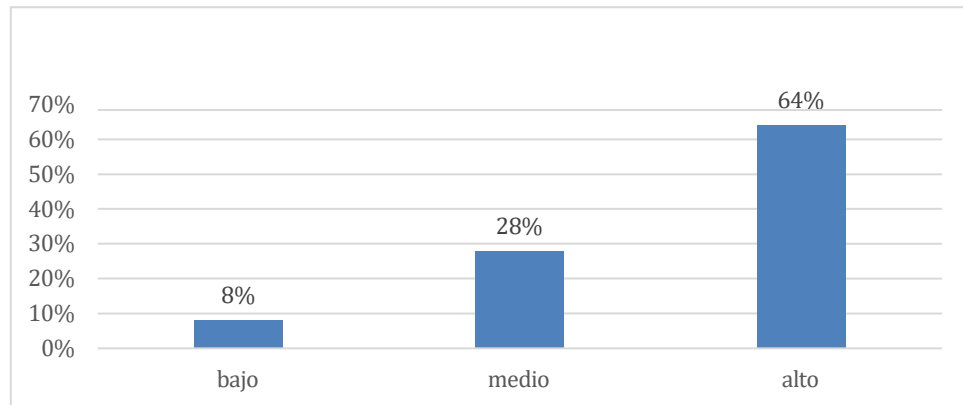


En la tabla 8 (anexo 8) y figura 4 podemos apreciar que, de los 50 trabajadores encuestados, la mayoría, que representa el 66%, ha sido evaluada con un desempeño laboral medio. Esto indica que la mayor parte de la fuerza laboral está cumpliendo con las expectativas de su rol, aunque hay margen para el desarrollo y la mejora. Un 22% de los trabajadores ha sido calificado con un alto desempeño laboral, lo que sugiere que estos empleados están superando las expectativas y probablemente están contribuyendo de manera significativa al éxito de la organización con su trabajo. Por otro lado, un 12% de los trabajadores ha sido clasificado con un bajo desempeño laboral. Este grupo podría requerir atención adicional en términos de capacitación, apoyo o

posibles cambios en las responsabilidades laborales para ayudar a mejorar su rendimiento.

Figura 6

Desempeño laboral dimensión tarea



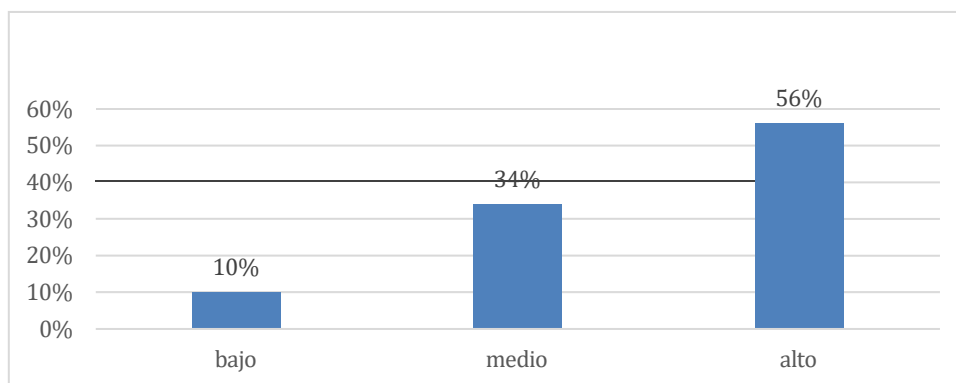
Según los datos recopilados de 50 trabajadores encuestados, una mayoría significativa, que representa el 64%, ha sido calificada con un alto desempeño en sus tareas específicas. Esto indica que la mayor parte de la fuerza laboral está realizando sus tareas asignadas de manera efectiva y con un nivel de competencia que supera las expectativas estándar.

Un 28% de los trabajadores se encuentra en la categoría de desempeño medio, lo que sugiere que, aunque están cumpliendo con sus responsabilidades, hay un margen de mejora para alcanzar un nivel de desempeño más alto.

Solo un 8% de los trabajadores ha sido clasificado con un bajo desempeño en la dimensión de tarea, lo que indica que hay un pequeño grupo que podría requerir atención adicional en términos de capacitación, apoyo o intervenciones de gestión para mejorar los resultados en el ámbito laboral.

Figura 7

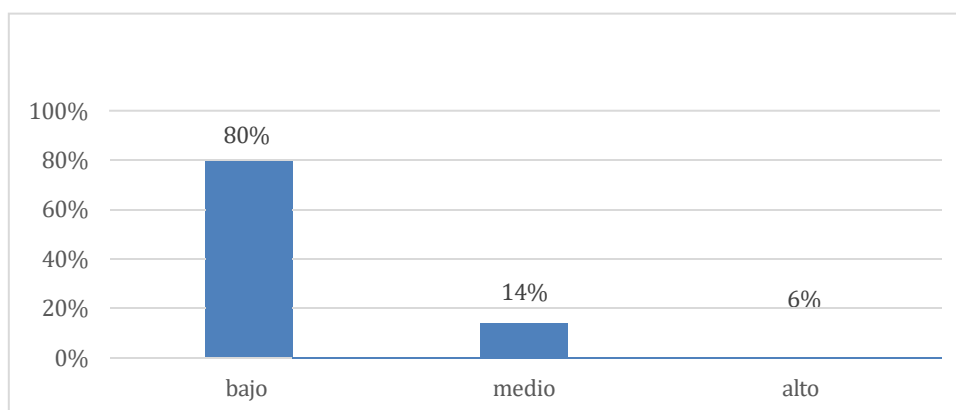
Desempeño laboral dimensión contextual



En la tabla 10 (anexo 8) y figura 6 se muestra los resultados del desempeño laboral de la dimensión contextual, donde el 56%, ha sido evaluado con un alto desempeño contextual. Un 34% de los trabajadores se clasificó con un desempeño medio en la dimensión contextual y un 10% de los trabajadores se encuentra en la categoría de bajo desempeño contextual, lo que señala la presencia de un grupo más pequeño de empleados que tal vez no estén contribuyendo de manera óptima al entorno laboral.

Figura 8

Desempeño laboral dimensión contraproducente



Se puede apreciar en la tabla 11 (anexo 8) y figura 7 que el 80% de los trabajadores, ha sido calificada con un bajo desempeño contraproducente. Un 14% de los trabajadores se encuentra en la categoría de desempeño medio

contraproducente, y tan solo el 6% de los trabajadores ha sido clasificado con un alto desempeño contraproducente, lo que señala que hay un pequeño número de empleados cuyas acciones podrían estar afectando negativamente el funcionamiento y la moral del lugar de trabajo.

4.2.- Análisis inferencial

Para evaluar la distribución de la variable "calidad de servicio", se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, adecuada para muestras de tamaño similar al nuestro, en este caso, exactamente 50. Las hipótesis planteadas para este análisis fueron:

Hipótesis nula (H_0): La distribución de los datos es normal. Hipótesis alternativa (H_a): La distribución de los datos no es normal.

Fijamos un nivel de significancia en 0.05. Nuestro análisis reveló que, tanto para la variable "Motivación" como para "Desempeño laboral", los valores de significancia obtenidos en las pruebas de normalidad fueron inferiores a 0.05. Este resultado indica una violación significativa de la suposición de normalidad, llevándonos a rechazar la hipótesis nula de normalidad en la distribución de los datos (ver anexo 10).

Ante esta evidencia de no normalidad, se tomó la decisión de adoptar un enfoque no paramétrico para el análisis de correlación, optando por la correlación de Spearman. Este método es particularmente útil en contextos donde los datos no cumplen con los presupuestos de normalidad, ya que no requiere de una distribución normal de los datos ni de una relación lineal entre las variables para su aplicación. La elección de la correlación de Spearman nos permitió evaluar de manera efectiva la asociación entre la calidad del servicio y la satisfacción del usuario, proporcionando un análisis robusto y adecuado a las características específicas de nuestra muestra y los resultados obtenidos en las pruebas de normalidad.

Hipótesis general

H0: La motivación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo Lima Norte – 2023

Ha: La motivación se relaciona con desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo Lima Norte – 2023

En la tabla 12 (anexo 8) se apreció el análisis de la correlación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo de Lima Norte para el año 2023. Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para medir la fuerza y la dirección de esta relación. Los resultados indican una correlación de Pearson de 0.564 entre la motivación laboral y el desempeño laboral, lo cual es estadísticamente significativo con un valor de significancia bilateral de 0.000. Este nivel de significancia es menor que el umbral comúnmente aceptado de 0.01, lo que indicó que hay una probabilidad muy baja de que la correlación observada sea producto del azar. Además, el valor de la correlación sugiere una relación positiva moderada entre ambas variables. En términos prácticos, esto significa que a medida que aumenta la motivación laboral de los trabajadores, también tiende a mejorar su desempeño laboral, y viceversa

Hipótesis específicas primera

H0: La motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo Lima Norte – 2023.

Ha: La motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo Lima Norte – 2023.

En la tabla 13 (anexo 8) se aprecia la correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo de Lima Norte para el año 2023, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman (Rho de Spearman).

El coeficiente de correlación de Spearman entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral es de 0.478, lo cual es estadísticamente significativo

con un valor de significancia bilateral de 0.000. Este resultado indica una correlación positiva moderada entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral. En otras palabras, los trabajadores con niveles más altos de motivación intrínseca tienden a mostrar un mejor desempeño laboral, y viceversa.

Hipótesis específicas segunda

H0: La motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas tambo Tambo Lima Norte – 2023.

Ha: La motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas tambo Tambo Lima Norte – 2023.

La tabla 14 (anexo 8) muestra el análisis de la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo de Lima Norte para el año 2023, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman (Rho de Spearman).

El coeficiente de correlación de Spearman entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral es de 0.560, lo cual es estadísticamente significativo con un valor de significancia bilateral de 0.000. Este resultado sugiere una correlación positiva moderadamente fuerte entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral. Esto implica que los trabajadores que están más motivados por factores externos, como recompensas, bonificaciones y reconocimiento, tienden a tener un mejor desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Se planteo como objetivo general el de determinar en qué medida la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo Lima Norte – 2023, La investigación reveló una correlación moderada y estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores. Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, se encontró un valor de 0.584, con un nivel de significancia bilateral de 0.000. Esto confirma que un aumento en la motivación laboral de los trabajadores está asociado con una mejora en su desempeño laboral.

En la investigación de Acosta & Muñoz (2020) sobre la motivación y desempeño laboral en la empresa Curacao en Chepén, encontró una relación positiva moderada entre la motivación y el desempeño laboral con un Rho de Spearman de 0.634 y muy significativa corroborado con p valor de 0.001. Los resultados mostraron bajos niveles de motivación y un desempeño laboral regular, sugiriendo que mejorar las técnicas de motivación puede beneficiar tanto a los empleados como a la empresa. En el mismo sentido el estudio de Dávila et al. (2019) sobre la motivación de los vendedores en Representaciones Santa Apolonia S.A. en Trujillo, Perú, ofrece un interesante contrapunto a la investigación en las tiendas Tambo Lima Norte. Ambos estudios revelan un impacto moderado de la motivación en el desempeño laboral, que el caso de Santa Apolonia representaba un 42% la influencia de la motivación media en el desempeño laboral, lo que subraya la importancia de este factor, aunque también sugiere que no es el único determinante en los resultados en el ámbito laboral. Además, se hacen eco de los factores extrínsecos e intrínsecos, destacando la necesidad de considerar ambos tipos para comprender plenamente su influencia en el desempeño.

Estos hallazgos se alinean a la Teoría de la Autodeterminación de Deci & Ryan (1985) ofreciendo una perspectiva valiosa para interpretar la correlación positiva encontrada entre la motivación laboral y el desempeño laboral en las tiendas Tambo. Según esta teoría, la motivación de los trabajadores puede ser intrínseca, impulsada por el placer y el interés inherente en el trabajo, o extrínseca, motivada por recompensas externas como el reconocimiento o la promoción. En el contexto de Tambo, esto sugiere que los trabajadores que encuentran satisfacción

personal en sus tareas o aquellos que están motivados por incentivos externos tienden a tener un mejor desempeño. Además, la teoría enfatiza la importancia de satisfacer tres necesidades psicológicas básicas: autonomía, competencia y relación. Si estas necesidades se satisfacen en el entorno laboral de Tambo, se podría esperar una mayor motivación y, como resultado, un mejor desempeño.

Esto implica que, para mejorar el desempeño laboral en Tambo, los gerentes deben considerar estrategias que no solo fomenten la motivación intrínseca y extrínseca, sino que también apoyen las necesidades psicológicas fundamentales de los empleados. Este enfoque podría ser clave para mejorar la gestión y liderazgo dentro de las tiendas.

Con respecto al primer objetivo específico donde se planteó Identificar en qué medida la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo Lima Norte – 2023. La investigación en las tiendas Tambo Lima Norte en 2023 ha demostrado que existe una correlación positiva moderada entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.478. Esta correlación, estadísticamente significativa ($p < 0.01$), indica que los niveles más altos de motivación intrínseca están asociados con un mejor desempeño laboral.

Estos resultados son consistentes a lo encontrado por Zapata Huamaní et al. (2023) donde concluyó que existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño de los colaboradores en Industrias Súper Sport S.R.L. Se encontró que, si la percepción de la motivación laboral aumenta, el desempeño también lo hace, con una correlación directa indicada por un coeficiente de correlación "Rho de Spearman" de 0.764.

Esto sugiere que los factores de motivación son cruciales en la mejora del desempeño laboral. Además, se confirmó que tanto la motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores. Esto también se corroboró con la investigación realizada por Samamé Salazar (2021) donde demostró que la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral medido por la productividad laboral es positiva y significativa (Rho Spearman = 0.45 y p valor 0.0001). Estos resultados confirman la necesidad de que las empresas revisen sus estrategias de gestión de recursos humanos para enfocarse más en factores motivadores que en meros factores de higiene, por lo

que Las empresas podrían beneficiarse al desarrollar políticas que fomenten el reconocimiento y ofrezcan oportunidades de crecimiento personal y profesional, lo que a su vez podría mejorar el desempeño laboral.

Y, por último, el segundo objetivo planteado fue establecer en qué medida la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo Lima Norte – 2023. Los resultados de la investigación en las tiendas Tambo de Lima Norte en 2023 proporcionan evidencia concluyente sobre la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral. La correlación de Spearman de 0.560, significativa en el nivel 0.01, indica una relación positiva moderadamente fuerte entre estos dos factores. Esto significa que un aumento en la motivación extrínseca, caracterizada por factores externos como recompensas, bonificaciones y reconocimiento, está asociado con un mejoramiento en el desempeño laboral de los trabajadores. Estos hallazgos confirmaron la hipótesis planteada y destacan la importancia de la motivación extrínseca en el contexto laboral. El alto nivel de significancia estadística de estos resultados sugiere que las estrategias de motivación basadas en recompensas y reconocimientos externos pueden ser efectivas para mejorar el desempeño de los trabajadores.

Estos hallazgos se corroboraron con la investigación realizada por Guerra Pizarro, (2021) cuyos resultados muestran que, el 25% de los colaboradores con bajo nivel de motivación extrínseca mostraron un desempeño laboral mayoritariamente inadecuado. Por otro lado, aquellos con un nivel medio de motivación extrínseca, que representan el 58.3%, exhibieron en su mayoría un desempeño regular. Interesantemente, el 16.7% de los colaboradores con alto nivel de motivación extrínseca reportaron un desempeño adecuado. La prueba de hipótesis realizada en el estudio refuerza estos hallazgos. Con un valor de chi cuadrado de 18.286, 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0.006 (menor a 0.05), se rechaza la hipótesis nula. Esto confirma estadísticamente que la motivación extrínseca tiene una influencia significativa en el desempeño laboral de los empleados en esta empresa.

Así mismo en la investigación (Gallo, 2020) también corroboro que la motivación extrínseca de los trabajadores de la Empresa Publimax influye de manera positiva y en gran medida en el desempeño laboral medido por su

productividad, esto es evidenciado con un de Rho de Spearman de 0.876, y p valor de 0001.

Los hallazgos resaltaron la importancia de implementar sistemas de recompensas y reconocimientos en las empresas, ya que existe una correlación positiva y significativa entre incentivos como bonificaciones y reconocimientos y la mejora en el los resultados en el ámbito laboral. Estos resultados no solo validan la Teoría de Expectativa-Valor de Vroom, que relaciona la motivación con la expectativa de resultados deseables, sino que también sugieren que las empresas deben diseñar estrategias de motivación que enfatizen las recompensas y reconocimientos externos. Además, revelan la necesidad de un enfoque diferenciado en la motivación, teniendo en cuenta que distintos niveles de motivación extrínseca pueden afectar de manera variada a los empleados. Esto implica que las empresas deberían considerar personalizar sus enfoques de motivación para satisfacer las necesidades individuales de sus trabajadores y evaluar constantemente sus políticas para garantizar su efectividad y relevancia en contextos cambiantes.

VI. CONCLUSIONES

1.- En primer lugar, el objetivo general era determinar la medida en que la motivación se correlaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo Lima Norte en 2023. La investigación reveló una correlación moderada y estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.584. Esto indica que un aumento en la motivación laboral está asociado con una mejora en el desempeño laboral. La investigación se alinea con la Teoría de la Autodeterminación, sugiriendo que tanto la motivación intrínseca como la extrínseca son importantes para el desempeño laboral. Se destaca la necesidad de satisfacer las necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y relación para mejorar la motivación y, por ende, el desempeño laboral.

2.- En segundo lugar, con respecto al primer objetivo específico, la investigación en las tiendas Tambo Lima Norte demostró una correlación positiva moderada entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.478. Esto sugiere que los niveles más altos de motivación intrínseca están asociados con un mejor desempeño laboral. Estos resultados son consistentes con otras investigaciones que encontraron relaciones significativas entre la motivación laboral y el desempeño, destacando la importancia de enfocarse en factores motivadores para mejorar el desempeño laboral.

3.- En tercer lugar, el segundo objetivo específico buscaba establecer cómo la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral en las tiendas Tambo Lima Norte en 2023. Los resultados proporcionan evidencia concluyente sobre una relación positiva moderadamente fuerte entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.560. Esto implica que un aumento en la motivación extrínseca, caracterizada por factores externos como recompensas, bonificaciones y reconocimiento, está asociado con una mejora en el desempeño laboral de los trabajadores. Estos hallazgos resaltan la importancia de la motivación extrínseca en el contexto laboral y sugieren que las estrategias de motivación basadas en recompensas y reconocimientos externos pueden ser efectivas para mejorar el desempeño de los trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

1.- Primera, para mejorar el desempeño laboral en las tiendas Tambo Lima Norte, basándonos en los hallazgos de la investigación de 2023, se recomienda una estrategia integral que involucre en la implementación de políticas y prácticas de recursos humanos que no solo recompensen el desempeño externamente, sino que también promuevan un ambiente de trabajo que respalde la satisfacción personal y el crecimiento que fortalezca tanto la motivación intrínseca como la extrínseca de los empleados.

2.- Segunda, se debe reconocer y recompensar los logros que podría incluir premios mensuales o trimestrales para los empleados destacados, así como reconocimientos por años de servicio o metas alcanzadas, otra forma sería alinear el trabajo con los intereses personales para fomentar la satisfacción interna y diseñar sistemas de incentivos efectivos.

3.- Tercera, es crucial satisfacer las necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y relación, creando un entorno laboral que permita a los empleados ejercer cierto control sobre su trabajo, desarrollar habilidades y mantener relaciones positivas con sus colegas.

4.- Cuarta, la personalización de las estrategias de motivación es fundamental, dado que diferentes empleados pueden responder a distintos tipos de incentivos. Entender las motivaciones individuales y adaptar las recompensas y los incentivos a estas preferencias puede aumentar significativamente su efectividad como por ejemplo podría incluir bonos por alcanzar metas de ventas, descuentos en productos para empleados, o incluso días libres adicionales.

En otro aspecto, es esencial que las estrategias de motivación sean evaluadas y ajustadas regularmente, incorporando feedback de los empleados y datos de rendimiento para hacer ajustes pertinentes.

5.- Quinta, también es importante desarrollar políticas que promuevan el reconocimiento y ofrezcan oportunidades de desarrollo personal y profesional. Esto incluye programas de capacitación y desarrollo de habilidades, así como vías claras para el progreso en la carrera. Paralelamente, se debe fomentar un entorno laboral positivo esto puede incluir la mejora de las instalaciones de la tienda, la organización de eventos de team building (como cenas de equipo, salidas

deportivas o actividades culturales), que ayudan a relajar el ambiente y fortalecer los lazos personales. y la promoción de una cultura de trabajo saludable y de apoyo, garantizando buenas condiciones de trabajo, promoviendo una comunicación abierta y respetuosa y cultivando una cultura organizacional que valore a los empleados.

6.- Sexta, integrar principios de motivación en la gestión y el liderazgo es vital, para lo cual puede incluir talleres, cursos en línea, o sesiones de coaching dirigido a los jefes de área, y así adquieran competencias en comunicación efectiva, la psicología de la motivación, y estrategias para impulsar el compromiso de los empleados. Esto no solo mejorará el desempeño laboral, sino que también contribuirá a crear un ambiente de trabajo más satisfactorio y productivo.

REFERENCIAS

- Acosta Chávarry, D. R., & Muñoz Ugás, V. F. (2020). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Curacao, Chepén, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54870>
- Al-Harazneh, R., Abu shosha, G. M., Al-Oweidat, I. A., & Nashwan, A. J. (2024). The influence of job security on job performance among Jordanian nurses. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 20, 100681.
<https://doi.org/10.1016/j.ijans.2024.100681>
- Al-kharabsheh, S. A., Attiany, M. S., Alshawabkeh, R. O. K., Hamadneh, S., & Alshurideh, M. T. (2023). The impact of digital HRM on employee performance through employee motivation. *International Journal of Data and Network Science*, 7(1), 275–282. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2022.10.006>
- Arias Rondon, F. G. (2012). El proyecto de investigación, 6ta Edición Fidas G. Arias. *El Proyecto de Investigación Introducción a La Metodología Científica*, 1, 0–138.
https://www.academia.edu/23573985/El_proyecto_de_investigaci%C3%B3n_6ta_Edici%C3%B3n_Fidas_G_Arias_FREELIBROS_ORG
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of performance management: an evidence-based guide to delivering high performance*. Kogan Page.
- Atikur Rahaman, Md., Dilip Taru, R., Gupta, A., Prajapat, V., & Abdul Latif Mahmud, Md. (2023). Factors influencing employee performance and their impact on productivity: A study of commercial banks in Bangladesh. *Banks and Bank Systems*, 18(2), 127–136.
[https://doi.org/10.21511/bbs.18\(2\).2023.11](https://doi.org/10.21511/bbs.18(2).2023.11)
- Atoche Barrios, M. H. (2021). *Motivación laboral y el desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo*.
- Babbie, E. (2020). *The practice of social research* (15th ed.). Wadsworth Publishing.
- Baltazar-Gómez, D. Y., Rosas-González, E., García-Rodríguez, I., Ibarra-Gutiérrez, Ma. J., & Pirez-Lindoro, M. Á. (2022). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *SANUS*, 7, e295.
<https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>

- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavides, R. A., Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385–390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. <https://orcid.org/0000-0002-3512-0569>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavides Rodríguez, A., Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385–390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. *Personnel Selection in Organizations*. https://digitalcommons.usf.edu/psy_facpub/1111
- Campbell, J. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. <https://psycnet.apa.org/record/1993-97198-012>
- Chinguel Velásquez, M. (2020). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del banco Scotiabank Jaén*.
- Dávila-Capurro, G., Calvanapón-Alva, A., & Cárdenas-Rodríguez, K. (2019). Effect of motivation on the work performance of the seller of a distribution company. *Conocimiento Para El Desarrollo*, 10(2), 209–213. <https://doi.org/10.17268/CpD.2019.02.06>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior* (1985th ed.). Kluwer Academic/Plenum.
- Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., & Valdivia Rivera, M. de J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Envatub, E., De, S. A., Provincia, L. A., Pichincha, D. E., Humanos, R., Laboral, R., Karina, E., & Alarcón, C. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha*. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2877>
- Gallo, A. A. D. (2020). La motivación extrínseca y productividad laboral de la

- empresa Publimax Servicios Generales E.I.R.L, Chorrillos, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59656> Gerald Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación En Psicología*, 25(1), 63–81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Guerra Pizarro, P. M. (2021). Influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa multiservicios de terminación de edificios. *Repositorio Institucional - URP*.
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/3974>
- Hernández Gómez, R., Velasco Dubon, R., & Jiménez, S. (2000). La motivación laboral de los empleados en el Hospital Nacional de Niños “Dr. Carlos Sáenz Herrera.” *Revistas de Ciencias Administrativas y Financieras de La Seguridad Social*, 8(1), 33–39.
http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592000000100005&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Hernandez, & Mendoza. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta - roberto hernandez sampieri. In *McGraw Hill Mexico*.
https://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=5A2QDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=P1&dq=hernández+sampieri&ots=TjXj-RVnM6&sig=pYzkoQnOAM-0KM1dHzXrXxyD-L4&redir_esc=y#v=onepage&q=hernández+sampieri&f=false
- Herzberg, F., & etc. (1959). *Motivation to Work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- kumari, J., & Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers' job performance. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 158. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01662-6>
- Madero Gómez, S. (2022). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 68(1), 377.
<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>
- Mangosio, J. (2003). *Metodología de la investigación de accidentes*. Universidad Católica.
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., Mendoza Vargas, E. Y., Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La

- motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359–365. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Mar Orozco, C. E., Barbosa Moreno, A., & Molar Orozco, J. F. (2020). *Metodología de la investigación. Métodos y técnicas*. Patria educacion.
- Maslow, A. H. (1943a). *A Theory of Human Motivation*.
- Maslow, A. H. (1943b). *A Theory of Human Motivation*.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. D Van Nostrand Company. <https://doi.org/10.1037/14359-000>
- Mishra, Dr. S. B., & Alok, Dr. S. (2017). *HANDBOOK OF RESEARCH METHODOLOGY*.
- Norabuena Crisolo, R. N. (2019). *Motivación y desempeño laboral en la empresa Constructora T & S, Huaraz 2018*.
- Paredes Floril, P. R., Quiroz Díaz., J. G., Paredes Floril, P. R., & Quiroz Díaz., J. G. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81–93. <https://doi.org/10.36097/RSAN.V1I46.1746>
- Pink, D. H. (2009). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. Books on Tape.
- Prieto Tineo, M. A. (2021). *Motivación laboral y desempeño laboral, en los colaboradores de Financiera Confianza, agencia Sullana 2020*.
- Robbins. (1997). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall & IBD.
- Romero Salazar, L., Loza López, J., & Rendón García, G. (2023). *Ética de la investigación universitaria: Perspectivas multidisciplinares*. Sb Editorial.
- Salazar-Bravo, J. (2014). *Métodos y técnicas de investigación en ciencias sociales*.
- Samamé Salazar, R. R. (2021). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019*. Universidad de Piura. <https://hdl.handle.net/11042/5094>
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica: Metodología de la investigación para Las ciencias de la Salud*. Createspace.

- Supo, J., & Zacarías, H. (2020). Metodología de la Investigación Científica: Para las Ciencias de la Salud y las Ciencias Sociales. In *Bioestadístico EIRL*. Amazon Digital Services LLC - KDP Print US.
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 41(4), 213–226. <https://doi.org/10.1037/a0015167>
- Veliz Rodriguez, F. (2020). *Factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación y su relación en el nivel de desempeño laboral del personal de la gerencia de salud "COSSMIL" de la ciudad de La Paz*. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/25090>
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216–226. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>
- Zapata Huamaní, Z. A., Napán, A. C., & Meza Rodríguez, R. (2023a). Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *Revista Científica de La UCSA*, 10(2), 20–31. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2023.010.02.020>
- Zapata Huamaní, Z. A., Napán, A. C., & Meza Rodríguez, R. (2023b). Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *Revista Científica de La UCSA*, 10(2), 20–31. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2023.010.02.020>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo Lima Norte – 2023.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	
¿Cómo la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo Lima Norte – 2023?	Determinar en qué medida la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo Lima Norte – 2023.	La motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo Lima Norte – 2023.	Técnica: Encuesta
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
¿Cómo la motivación intrínseca influye en el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo Lima Norte – 2023?	Identificar en qué medida la motivación intrínseca influye en el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo Lima Norte – 2023.	La motivación intrínseca influye en el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo Lima Norte – 2023.	
¿Cómo la motivación extrínseca influye en el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo Lima Norte – 2023?	Establecer en qué medida la motivación extrínseca influye en el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo Lima Norte – 2023.	La motivación extrínseca influye en el desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo Lima Norte – 2023.	Instrumentos: Cuestionario
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	
Tipo	Población	Variables	Dimensiones
Aplicada, Nivel Descriptivo – Correlacional, Transversal	N1: 50 trabajadores de 10 tiendas de Tambo Lima Norte.	Motivación laboral	Motivación intrínseca
			Motivación extrínseca
Diseño	Muestra	Desempeño laboral	Tarea
No experimental, Enfoque, Cuantitativo	No se determinó muestra ya que se trabajó con toda la población.		Contextual
			Contraproducente

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
MOTIVACION LABORAL	La motivación laboral, se puede inferir que se refiere a la fuerza interna y externa que impulsa a los trabajadores a realizar sus tareas y alcanzar sus objetivos laborales (Tremblay et al., 2009).	La motivación laboral se refiere a la fuerza interna que impulsa a los trabajadores a realizar sus tareas y alcanzar sus objetivos laborales. En este contexto, la Escala de Motivación Laboral Extrínseca e Intrínseca (WEIMS) es una herramienta útil para medir seis tendencias motivacionales intrínseca y extrínseca teóricamente impulsadas y evaluar la motivación laboral en el entorno de las tiendas comerciales de Lima-Tambo.(Tremblay et al., 2009)	Motivación intrínseca	Motivación intrínseca Regulación integrada Regulación identificada	ORDINAL
			Motivación extrínseca	Regulación introyectada Regulación externa A motivación	

VARIABLE	DEFINITION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral es un conjunto de comportamientos o acciones de los empleados, en lugar de los resultados de estas acciones. Además, el desempeño laboral consiste en comportamientos que están bajo el control del individuo, excluyendo así los comportamientos que están limitados por el entorno (Koopmans et al., 2014).	El desempeño laboral se define como el comportamiento bajo el control de los colaboradores que contribuye al desarrollo organizacional. Y se componen de tres elementos del desempeño laboral: el desempeño de las tareas, el desempeño contextual y el comportamiento laboral contraproducente (Geraldo Campos, 2022).	Tarea	Organización del trabajo para cumplir plazos. Establecimiento de prioridades. Eficiencia en la realización del trabajo. Gestión adecuada del tiempo.	ORDINAL
			Contextual	Iniciativa para asumir nuevas tareas. Actualización constante de conocimientos del puesto. Desarrollo de soluciones creativas a problemas. Asumir responsabilidades extra. Búsqueda de nuevos desafíos laborales. Participación activa en reuniones o consultas.	
			Contraproducente	Agravamiento de problemas laborales. Enfoque en aspectos negativos del trabajo. Conversaciones con colegas sobre aspectos negativos del trabajo. Conversaciones con externos sobre aspectos negativos del trabajo.	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO – MOTIVACION LABORAL

Instrucciones: Usando la escala a continuación, indique marcando con una (x) en qué medida cada uno de los siguientes elementos corresponde a la razón por la que actualmente está involucrado en su trabajo.

1: No corresponde absolutamente a **7: Corresponde exactamente**

CUESTIONARIOS							
Variable 1: Motivación Laboral							
◦	ITEMS	VALORES DE ESCALA					
		No corresponde corresponde absolutamente					
		No corresponde absolutamente			Corre sponde exactamente		
MOTIVACION INTRINSECA							
	Usted se siente alegre al aprender nuevas habilidades o conocimientos en su trabajo.						
	Usted se siente satisfecho al enfrentar retos laborales interesantes.						
	Usted se siente internamente complacido cuando logra completar tareas laborales que considera difíciles.						
	Usted siente que su trabajo se ha convertido en una parte fundamental de su identidad.						
	Usted siente que su trabajo actual es una elección basada en cómo ha decidido vivir su vida.						
	Usted siente que su trabajo es una parte esencial de su vida diaria.						
	Usted siente que eligió su trabajo actual para lograr un cierto estilo de vida o equilibrio entre trabajo y vida personal.						
	Usted siente que eligió su trabajo actual para alcanzar sus objetivos profesionales a largo plazo.						
	Usted siente que su trabajo actual es el que ha seleccionado para lograr ciertas metas o aspiraciones laborales importantes.						
MOTIVACION EXTRINSECA							
0	Usted se siente comprometido a tener éxito en este trabajo, de lo contrario se avergonzaría mucho de si mismo.						
1	Usted se siente motivado para ser muy bueno en este trabajo.						
2	Usted se siente impulsado a ser un "ganador" en la vida.						
3	Usted se siente atraído por este trabajo debido a los ingresos que proporciona.						
4	Usted se siente satisfecho porque este trabajo le permite ganar dinero.						
5	Usted se siente seguro con este tipo de trabajo.						
6	Usted se siente a veces incapaz de manejar las tareas importantes relacionadas con este trabajo.						

7	Usted se siente que a menudo las condiciones de trabajo son pocas realistas.							
8	Usted se siente que a veces se espera demasiado de usted en este trabajo.							

CUESTIONARIO – DESEMPEÑO LABORAL

CUESTIONARIOS					
Variable 1: Desempeño Laboral					
N°	ITEMS	VALORES DE ESCALA			
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
		1	2	3	4
Tarea					
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.				
2	He sido capaz de establecer prioridades.				
3	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.				
4	He gestionado bien mi tiempo.				
Contextual					
5	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.				
6	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.				
7	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.				
8	He asumido responsabilidades adicionales.				
9	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.				
10	He participado activamente en reuniones y/o consultas.				
Contraproducente					
11	He empeorado los problemas del trabajo.				
12	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos				
13	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.				
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.				

Instrucciones: El cuestionario a continuación evalúa cuatro aspectos. Le invitamos a compartir su opinión sobre la labor realizada en las tiendas Tambo Lima Norte. Complete el formulario poniendo una X en el cuadro correspondiente. Garantizamos la confidencialidad y protección de su información.

Anexo 4: Análisis de fiabilidad del Alfa de Cronbach

Prueba Piloto

Motivación laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,812	18

Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	14

La encuesta piloto arrojó un Alfa de Cronbach de 0.812 para la variable motivación laboral y 0.892 para desempeño laboral.

Anexo 5: Validaciones por Expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo lima norte - 2023". 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

Nombre del juez:	Huamanchumo Venegas Henry Ismael		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Doctor en Ciencias Administrativas		
Institución donde labora:	: Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

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:	Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de las tiendas tambo lima norte -2023
Autores:	Juan Jorge Madrid Apolo - Loren Camila Olivares Izquierdo
Procedencia:	LIMA
Administración:	GRUPAL
Tiempo de aplicación:	2 DÍAS
Ámbito de aplicación:	GESTIÓN DE ORGANIZACIONES
Significación:	ESTÁ COMPUESTA POR 2 VARIABLES, 5 DIMENSIONES (1ERA VARIABLE) Y 2 DIMENSIONES (2DA VARIABLE), 3 DIMENSIONES (1ERA VARIABLE) Y 5 INDICADORES (2DA VARIABLE), Y 14 INDICADORES.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
MOTIVACION LABORAL	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Para tremblay et al., (2009), La motivación laboral se refiere a la fuerza interna que impulsa a los trabajadores a realizar sus tareas y alcanzar sus objetivos laborales. En este contexto, la Escala de Motivación Laboral Extrínseca e Intrínseca (WEIMS) es una herramienta útil para medir seis tendencias motivacionales intrínseca y extrínseca teóricamente impulsadas y evaluar la motivación laboral en el entorno de las tiendas comerciales de Lima-Tambo.
DESEMPEÑO LABORAL	TAREA CONTEXTUAL CONTRAPRODUENTE	Para Geraldo Campos (2002) El desempeño laboral se define como el comportamiento bajo el control de los colaboradores que contribuye al desarrollo organizacional. Y se componen de tres elementos del desempeño laboral: el desempeño de las tareas, el desempeño contextual y el comportamiento laboral contraproducente

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas tambo lima norte - 2023** elaborado por **Madrid Apolo Juan Jorge – Olivares Izquierdo Loren Camila** en el año **2023**. 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 indicador que está midiendo.	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.
	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

Dimensiones del instrumento: MOTIVACION LABORAL

- Primera dimensión: MOTIVACIÓN INTRINSECA
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Usted se siente alegre al aprender nuevas habilidades o conocimientos en su trabajo.	3	3	3	
	Usted se siente satisfecho al enfrentar retos laborales interesantes.	4	3	4	
	Usted se siente internamente complacido cuando logra completar tareas laborales que considera difíciles.	3	3	3	
	Usted siente que su trabajo se ha convertido en una parte fundamental de su identidad.	3	4	4	
REGULACIÓN INTEGRADA	Usted siente que su trabajo actual es una elección consciente basada en cómo ha decidido vivir su vida.	3	3	3	
	Usted siente que su trabajo es una parte esencial de su vida diaria.	3	3	3	
	Usted siente que eligió su trabajo actual para lograr un cierto estilo de vida o equilibrio entre trabajo y	3	3	4	

	vida personal.				
REGULACION IDENTIFICADA	Usted siente que eligió su trabajo actual para alcanzar sus objetivos profesionales a largo plazo.	3	4	4	
	Usted siente que su trabajo actual es el que ha seleccionado para lograr ciertas metas o aspiraciones laborales importantes.	4	3	3	

- Segunda dimensión: Motivación extrínseca
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Regulación introyectada	Usted se siente comprometido a tener éxito en este trabajo, de lo contrario se avergonzaría mucho de sí mismo.	3	3	3	
	Usted se siente motivado para ser muy bueno en este trabajo.	4	3	3	
	Usted se siente impulsado a ser un "ganador" en la vida.	4	3	3	
	Usted se siente atraído por este trabajo debido a los ingresos que proporciona.	3	3	3	
	Usted se siente satisfecho porque este trabajo le permite ganar dinero.	4	3	3	
Regulación externa A motivación	Usted se siente seguro con este tipo de trabajo.	3	3	3	
	Usted se siente a veces incapaz de manejar las tareas importantes relacionadas con este trabajo.	3	3	3	
	Usted se siente que a menudo las condiciones de trabajo son poco realistas.	4	3	4	
	Usted se siente que a veces se espera demasiado de usted en este trabajo.	3	3	3	



Dimensiones del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

- Primera dimensión: **TAREA**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización del trabajo para cumplir plazos.	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.	3	3	3	
Establecimiento de prioridades.	He sido capaz de establecer prioridades.	3	3	3	
Eficiencia en la realización del trabajo	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.	3	3	3	
Gestión adecuada del tiempo.	He gestionado bien mi tiempo.	3	3	3	



- Segunda dimensión: **CONTEXTUAL**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa para asumir nuevas tareas.	5. Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.	3	3	3	
Actualización constante de conocimientos del puesto.	6. He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.	3	3	3	
Desarrollo de soluciones creativas a problemas.	7. He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.	3	3	3	
Asumir responsabilidades extra.	8. He asumido responsabilidades adicionales.	3	3	3	
Búsqueda de nuevos desafíos laborales.	9. He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.	3	3	3	
Participación en reuniones o consultas.	10. He participado activamente en reuniones y/o consultas.	3	3	3	

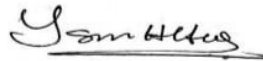


- Tercera dimensión: **CONTRAPRODUCENTE**
- Objetivos de la Dimensión: (describe lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Agravamiento de problemas laborales.	11.He empeorado los problemas del trabajo.	3	3	3	
Enfoque en aspectos negativos del trabajo.	12.Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos	3	3	3	
Conversaciones con colegas sobre aspectos negativos del trabajo.	13.He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	3	3	3	
Conversaciones con externos sobre aspectos negativos del trabajo	14.He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.	3	3	3	



Lima, 22 de setiembre de 2023



Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas
DNI N° 17968344

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.

Lima, 16 de octubre de 2023

CARTA N°001-2023 /MIAD-AMCC-UCV

Señor:
Galvani Guerrero García

Magister en Dirección de Personas y Organizaciones

Asunto: Solicito validación de instrumentos de investigación científica

Presente. -

De nuestra consideración:

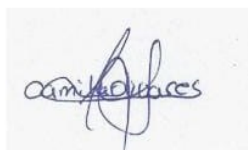
Es grato saludarlo y a su vez dirigirnos a usted, con la finalidad de manifestarle que los suscritos Bach. Juan Jorge Madrid Apolo, identificado con DNI N° 71924442 y la Bach. Loren Camila Olivares Izquierdo, identificada con DNI N° 71995424 del programa de taller de elaboración de tesis de la Universidad Privada Cesar Vallejo, nos encontramos desarrollando la investigación titulada "Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas tambo Lima Norte 2023", para obtener el título de Licenciado en Administración.

Por lo descrito en el párrafo que antecede, solicitamos encarecidamente a su persona, considere el validar nuestro instrumento de investigación científica, a fin de aplicarlos en la entidad donde realizamos nuestro trabajo de investigación.

Sin más que agregar, quedamos de usted a la espera de su gentil respuesta, de antemano muchas gracias.



JUAN JORGE MADRID APOLO
DNI: 71924442



LOREN CAMILA OLIVARES IZQUIERDO
DNI:71995424

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo lima norte - 2023". 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

Nombre del juez:	Galvani Guerrero García	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Magister en Dirección de Personas y Organizaciones	
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Tumbes	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		



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:	Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de las tiendas tambo lima norte -2023
Autores:	Juan Jorge Madrid Apolo - Loren Camila Olivares Izquierdo
Procedencia:	LIMA
Administración:	GRUPAL
Tiempo de aplicación:	10min
Ámbito de aplicación:	GESTIÓN DE ORGANIZACIONES
Significación:	ESTÁ COMPUESTA POR 2 VARIABLES, 5 DIMENSIONES (1ERA VARIABLE) Y 2 DIMENSIONES (2DA VARIABLE), 3 DIMENSIONES (1ERA VARIABLE) Y 5 INDICADORES (2DA VARIABLE), Y 14 INDICADORES.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
MOTIVACION LABORAL	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Para tremblay et al., (2009), La motivación laboral se refiere a la fuerza interna que impulsa a los trabajadores a realizar sus tareas y alcanzar sus objetivos laborales. En este contexto, la Escala de Motivación Laboral Extrínseca e Intrínseca (WEIMS) es una herramienta útil para medir seis tendencias motivacionales intrínseca y extrínseca teóricamente impulsadas y evaluar la motivación laboral en el entorno de las tiendas comerciales de Lima-Tambo.
DESEMPEÑO LABORAL	TAREA CONTEXTUAL CONTRAPRODUCENTE	Para Geraldo Campos (2002) El desempeño laboral se define como el comportamiento bajo el control de los colaboradores que contribuye al desarrollo organizacional. Y se componen de tres elementos del desempeño laboral: el desempeño de las tareas, el desempeño contextual y el comportamiento laboral contraproducente

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas tambo lima norte - 2023** elaborado por **Madrid Apolo Juan Jorge – Olivares Izquierdo Loren Camila** en el año **2023**. 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 indicador que está midiendo.	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.
	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.



	un cierto estilo de vida o equilibrio entre trabajo y vida personal.				
REGULACION IDENTIFICADA	Usted siente que eligió su trabajo actual para alcanzar sus objetivos profesionales a largo plazo.	4	4	4	
	Usted siente que su trabajo actual es el que ha seleccionado para lograr ciertas metas o aspiraciones laborales importantes.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación extrínseca
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Regulación introyectada	Usted se siente comprometido a tener éxito en este trabajo, de lo contrario se avergonzaría mucho de sí mismo.	4	4	4	
	Usted se siente motivado para ser muy bueno en este trabajo.	4	4	4	
	Usted se siente impulsado a ser un "ganador" en la vida.	4	4	4	
	Usted se siente atraído por este trabajo debido a los ingresos que proporciona.	4	4	4	
	Usted se siente satisfecho porque este trabajo le permite ganar dinero.	4	4	4	
Regulación externa A motivación	Usted se siente seguro con este tipo de trabajo.	4	4	4	
	Usted se siente a veces incapaz de manejar las tareas importantes relacionadas con este trabajo.	4	4	4	
	Usted se siente que a menudo las condiciones de trabajo son poco realistas.	4	4	4	
	Usted se siente que a veces se espera demasiado de usted en este trabajo.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

- Primera dimensión: **TAREA**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización del trabajo para cumplir plazos.	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.	4	4	4	
Establecimiento de prioridades.	He sido capaz de establecer prioridades.	4	4	4	
Eficiencia en la realización del trabajo	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.	4	4	4	
Gestión adecuada del tiempo.	He gestionado bien mi tiempo.	4	4	4	



- Segunda dimensión: **CONTEXTUAL**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa para asumir nuevas tareas.	5. Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.	4	4	4	
Actualización constante de conocimientos del puesto.	6. He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.	4	4	4	
Desarrollo de soluciones creativas a problemas.	7. He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.	4	4	4	
Asumir responsabilidades extra.	8. He asumido responsabilidades adicionales.	4	4	4	
Búsqueda de nuevos desafíos laborales.	9. He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.	4	4	4	
Participación en reuniones o consultas.	10. He participado activamente en reuniones y/o consultas.	4	4	4	




- Tercera dimensión: **CONTRAPRODUCENTE**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Agravamiento de problemas laborales.	11.He empeorado los problemas del trabajo.	4	4	4	
Enfoque en aspectos negativos del trabajo.	12.Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos	4	4	4	
Conversaciones con colegas sobre aspectos negativos del trabajo.	13.He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	4	4	4	
Conversaciones con externos sobre aspectos negativos del trabajo	14.He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.	4	4	4	



Lima, 16 de octubre de 2023



Mg. D. Galvani Guerrero García
CLAD: 09883

Mg. Galvani Guerrero García
DNI N°: 45101586

Lima, 16 de octubre de 2023

CARTA N°001-2023 /MIAD-AMCC-UCV

Señor:
Roberto Alejandro Pacheco Robles
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Asunto: Solicito validación de instrumentos de investigación científica

Presente. -

De nuestra consideración:


Es grato saludarlo y a su vez dirigirnos a usted, con la finalidad de manifestarle que los suscritos Bach. Juan Jorge Madrid Apolo, identificado con DNI N° 71924442 y la Bach. Loren Camila Olivares Izquierdo, identificada con DNI N° 71995424 del programa de taller de elaboración de tesis de la Universidad Privada Cesar Vallejo, nos encontramos desarrollando la investigación titulada "Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas tambo Lima Norte 2023", para obtener el título de Licenciado en Administración.

Por lo descrito en el párrafo que antecede, solicitamos encarecidamente a su persona, considere el validar nuestro instrumento de investigación científica, a fin de aplicarlo en la entidad donde realizamos nuestro trabajo de investigación.

Sin más que agregar, quedamos de usted a la espera de su gentil respuesta, de antemano muchas gracias.



JUAN JORGE MADRID APOLO
DNI: 71924442



LOREN CAMILA OLIAVRES IZQUIERDO
DNI:71995424

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas Tambo lima norte - 2023". 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

Nombre del juez:	Roberto Alejandro Pacheco Robles		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	(x)
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad		
Institución donde labora:	Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			



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:	Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de las tiendas tambo lima norte -2023
Autores:	Juan Jorge Madrid Apolo - Loren Camila Olivares Izquierdo
Procedencia:	LIMA
Administración:	GRUPAL
Tiempo de aplicación:	10min
Ámbito de aplicación:	GESTIÓN DE ORGANIZACIONES
Significación:	ESTÁ COMPUESTA POR 2 VARIABLES, 5 DIMENSIONES (1ERA VARIABLE) Y 2 DIMENSIONES (2DA VARIABLE), 3 DIMENSIONES (1ERA VARIABLE) Y 5 INDICADORES (2DA VARIABLE), Y 14 INDICADORES.

4. SopORTE teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
MOTIVACION LABORAL	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Para tremblay et al., (2009), La motivación laboral se refiere a la fuerza interna que impulsa a los trabajadores a realizar sus tareas y alcanzar sus objetivos laborales. En este contexto, la Escala de Motivación Laboral Extrínseca e Intrínseca (WEIMS) es una herramienta útil para medir seis tendencias motivacionales intrínseca y extrínseca teóricamente impulsadas y evaluar la motivación laboral en el entorno de las tiendas comerciales de Lima-Tambo.
DESEMPEÑO LABORAL	TAREA CONTEXTUAL CONTRAPRODUCENTE	Para Geraldo Campos (2002) El desempeño laboral se define como el comportamiento bajo el control de los colaboradores que contribuye al desarrollo organizacional. Y se componen de tres elementos del desempeño laboral: el desempeño de las tareas, el desempeño contextual y el comportamiento laboral contraproducente

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las tiendas tambo lima norte - 2023** elaborado por Madrid Apolo Juan Jorge – Olivares Izquierdo Loren Camila en el año 2023. 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 indicador que está midiendo.	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.
	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

Dimensiones del instrumento: MOTIVACION LABORAL

- Primera dimensión: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Usted se siente alegre al aprender nuevas habilidades o conocimientos en su trabajo.	4	4	4	
	Usted se siente satisfecho al enfrentar retos laborales interesantes.	4	4	4	
	Usted se siente internamente complacido cuando logra completar tareas laborales que considera difíciles.	4	4	4	
	Usted siente que su trabajo se ha convertido en una parte fundamental de su identidad.	4	4	4	
REGULACIÓN INTEGRADA	Usted siente que su trabajo actual es una elección consciente basada en cómo ha decidido vivir su vida.	4	4	4	
	Usted siente que su trabajo es una parte esencial de su vida diaria.	4	4	4	
	Usted siente que eligió su trabajo actual para lograr	4	4	4	

	un cierto estilo de vida o equilibrio entre trabajo y vida personal.				
REGULACION IDENTIFICADA	Usted siente que eligió su trabajo actual para alcanzar sus objetivos profesionales a largo plazo.	4	4	4	
	Usted siente que su trabajo actual es el que ha seleccionado para lograr ciertas metas o aspiraciones laborales importantes.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación extrínseca
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Regulación introyectada	Usted se siente comprometido a tener éxito en este trabajo, de lo contrario se avergonzaría mucho de sí mismo.	4	4	4	
	Usted se siente motivado para ser muy bueno en este trabajo.	4	4	4	
	Usted se siente impulsado a ser un "ganador" en la vida.	4	4	4	
	Usted se siente atraído por este trabajo debido a los ingresos que proporciona.	4	4	4	
	Usted se siente satisfecho porque este trabajo le permite ganar dinero.	4	4	4	
Regulación externa A motivación	Usted se siente seguro con este tipo de trabajo.	4	4	4	
	Usted se siente a veces incapaz de manejar las tareas importantes relacionadas con este trabajo.	4	4	4	
	Usted se siente que a menudo las condiciones de trabajo son poco realistas.	4	4	4	
	Usted se siente que a veces se espera demasiado de usted en este trabajo.	4	4	4	

	un cierto estilo de vida o equilibrio entre trabajo y vida personal.				
REGULACION IDENTIFICADA	Usted siente que eligió su trabajo actual para alcanzar sus objetivos profesionales a largo plazo.	4	4	4	
	Usted siente que su trabajo actual es el que ha seleccionado para lograr ciertas metas o aspiraciones laborales importantes.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación extrínseca
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Regulación introyectada	Usted se siente comprometido a tener éxito en este trabajo, de lo contrario se avergonzaría mucho de sí mismo.	4	4	4	
	Usted se siente motivado para ser muy bueno en este trabajo.	4	4	4	
	Usted se siente impulsado a ser un "ganador" en la vida.	4	4	4	
	Usted se siente atraído por este trabajo debido a los ingresos que proporciona.	4	4	4	
	Usted se siente satisfecho porque este trabajo le permite ganar dinero.	4	4	4	
Regulación externa A motivación	Usted se siente seguro con este tipo de trabajo.	4	4	4	
	Usted se siente a veces incapaz de manejar las tareas importantes relacionadas con este trabajo.	4	4	4	
	Usted se siente que a menudo las condiciones de trabajo son poco realistas.	4	4	4	
	Usted se siente que a veces se espera demasiado de usted en este trabajo.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

- Primera dimensión: **TAREA**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización del trabajo para cumplir plazos.	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.	4	4	4	
Establecimiento de prioridades.	He sido capaz de establecer prioridades.	4	4	4	
Eficiencia en la realización del trabajo	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.	4	4	4	
Gestión adecuada del tiempo.	He gestionado bien mi tiempo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **CONTEXTUAL**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa para asumir nuevas tareas.	5. Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.	4	4	4	
Actualización constante de conocimientos del puesto.	6. He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.	4	4	4	
Desarrollo de soluciones creativas a problemas.	7. He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.	4	4	4	
Asumir responsabilidades extra.	8. He asumido responsabilidades adicionales.	4	4	4	
Búsqueda de nuevos desafíos laborales.	9. He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.	4	4	4	
Participación en reuniones o consultas.	10. He participado activamente en reuniones y/o consultas.	4	4	4	



- Tercera dimensión: **CONTRAPRODUCENTE**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Agravamiento de problemas laborales.	11.He empeorado los problemas del trabajo.	4	4	4	
Enfoque en aspectos negativos del trabajo.	12.Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos	4	4	4	
Conversaciones con colegas sobre aspectos negativos del trabajo.	13.He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	4	4	4	
Conversaciones con externos sobre aspectos negativos del trabajo	14.He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.	4	4	4	



Lima, 16 de octubre de 2023



Dr. Roberto Alejandro Pacheco Robes
DNI N°: 25733752
CODIGO ORCID [0000-0003-3406-1322](https://orcid.org/0000-0003-3406-1322)

ANEXO 6. SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN.



Universidad
César Vallejo

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Trujillo, 28 de septiembre del 2023

Señor(a)

JUAN ALBERTO CARRANZA ÑIQUE
JEFE ZONAL LIMA NORTE
TAMBO LIMA NORTE

AV. JAVIER PRADO ESTE NRO. 6210 INT. 1201 · URBANIZACION: RIVERA DE
MONTEERRICO · DISTRITO / CIUDAD: LA MOLINA · DEPARTAMENTO: LIMA, PERÚ

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente a nombre de la Universidad César Vallejo y a mí propio; deseándole continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

En este sentido, presento a el(la) Bachiller **JUAN JORGE MADRID APOLO** con DNI 71924442, que viene desarrollando la tesis **“RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LAS TIENDAS TAMBO LIMA NORTE -2023”**, la cual en su título y objetivos conlleva a la utilización de datos referidos de su digna institución, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración a su persona.

Atentamente,



Mg. Hans Mejía Guerrero
JEFE DEL PROGRAMA DE TITULACIÓN
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



ANEXO 7. AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA.

CARTA DE AUTORIZACIÓN

20 de octubre del 2023.

Yo, Juan Alberto Carranza Ñique, con DNI: 48006302, jefe zonal de las tiendas Tambo lima norte, ubicado en la ciudad de lima, vista la solicitud para la ejecución del trabajo de investigación.

AUTORIZO: para la ejecución del trabajo de investigación, solicitada por los Bach. Madrid Apolo Juan Jorge con DNI N°71924442, Olivares Izquierdo Loren Camila con DNI N°71995424 para que obtengan el titulo de licenciados en administración, con la investigación titulada, "Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de las tiendas tambo Lima norte 2023." Se expide la presente autorización, a solicitud de la interesada para los fines del caso.

Atte.



Juan Alberto Carranza Ñique

Jefe zonal, Lima norte.

DNI: 48006302

Anexo 8. Tablas de los análisis descriptivos

Tabla 2 *Fiabilidad de la variable motivación laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,850	18

Tabla 3 *Fiabilidad de la variable desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,795	14

Tabla 4 *Motivación laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	1	2,0	2,0	2,0
	medio	15	30,0	30,0	32,0
	alto	34	68,0	68,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
			0	0	

Tabla 5 Motivación laboral intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
o	Válid	15	30,0	30,0	30,0
	Medio	35	70,0	70,0	100,0
	Alto	50	100,0	100,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	100,0

Tabla 6 Motivación extrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	8,0	8,0	8,0
	Medio	36	72,0	72,0	80,0
	Alto	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	100,0

Tabla 7 Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	12,0	12,0	12,0
	Medio	33	66,0	66,0	78,0
	Alto	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	100,0

Tabla 8 *Desempeño laboral dimensión tarea*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	8,0	8,0	8,0
	Medio	14	28,0	28,0	36,0
	Alto	32	64,0	64,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabla 9 *Desempeño laboral dimensión contextual*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	10,0	10,0	10,0
	Medio	17	34,0	34,0	44,0
	Alto	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabla 10 *Desempeño laboral dimensión contraproducente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	40	80,0	80,0	80,0
	Medio	7	14,0	14,0	94,0
	Alto	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabla 11 *Correlación entre motivación laboral y desempeño laboral*

				Des empeño laboral	Motiva ción laboral
de	Rho	Dese mpeño	Coeficiente de correlación	1,0 00	,584**
Spearman	laboral		Sig. (bilateral)	.	,000
			N	50	50
		Motiv ación	Coeficiente de correlación	,58 4**	1,000
	laboral		Sig. (bilateral)	,00 0	.
			N	50	50

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

Tabla 12 *Correlación entre motivación intrínseca y desempeño laboral*

				Dese mpeño laboral	Moti vación intrínseca
de	Rho	Dese mpeño	Coeficiente de correlación	1,00 0	,478 **
Spearman	laboral		Sig. (bilateral)	.	,000
			N	50	50
		Motiva ción	Coeficiente de correlación	,478* *	1,00 0
	intrínseca		Sig. (bilateral)	,000	.
			N	50	50

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

Tabla 13 Correlación entre motivación extrínseca y desempeño laboral Moti

		Dese			
		mpeño	vación		
		laboral	extrínseca		
de	Rho	Dese	Coeficiente de	1,000	,560
	mpeño	correlación			**
Spearman	laboral		Sig. (bilateral)	.	,000
			N	50	50
	Moti	Coeficiente de		,560**	1,00
	vación	correlación			0
	extrínseca		Sig. (bilateral)	,000	.
			N	50	50

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

Anexo 9. Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,382	46	,000	,628	46	,000
Desempeño Laboral	,216	46	,000	,840	46	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors