



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Motivación intrínseca y desempeño laboral en trabajadores de una
empresa del rubro de consumo masivo, Lambayeque 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración de Empresas

AUTORA:

Bereche Monterroso, Leydy Maria Fiorella (orcid.org/0000-0002-0631-9528)

ASESOR:

Dr. Echeverria Jara, Jose Focion (orcid.org/0000-0001-6750-0032)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de las Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios que ilumine mi camino y que colme de bendiciones para lograr mis metas; a mis padres por su apoyo y amor incondicional en todo momento, por ser la razón principal por la que persigo mis sueños; Finalmente, a todos los que han estado en este camino por su comprensión, paciencia y cariño para lograr lo que tanto anhelo.

Leydy

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme desafiarme en este paso, a las autoridades de la Universidad César Vallejo por la oportunidad de continuar mi formación académica, a mi asesor, Dr. Echeverría Jara José Foción, no solo por guiarme en esta aventura académica, sino también por sus enseñanzas como persona y docente.

Leydy



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ECHEVERRIA JARA JOSE FOCION, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Motivación intrínseca y desempeño laboral en trabajadores de una empresa del rubro de consumo masivo, Lambayeque 2023", cuyo autor es BERECHÉ MONTERROSO LEYDY MARIA FIORELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, 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.

CHICLAYO, 09 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ECHEVERRIA JARA JOSE FOCION DNI: 17843016 ORCID: 0000-0001-6750-0032	Firmado electrónicamente por: JECHEVERRIAJ el 10-12-2023 14:43:57

Código documento Trilce: TRI - 0689789



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BERECHE MONTERROSO LEYDY MARIA FIORELLA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación intrínseca y desempeño laboral en trabajadores de una empresa del rubro de consumo masivo, Lambayeque 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LEYDY MARIA FIORELLA BERECHE MONTERROSO DNI: 72530580 ORCID: 0000-0002-0631-9528	Firmado electrónicamente por: LBERECHEM el 09-12- 2023 17:59:14

Código documento Trilce: TRI - 0689792

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Autenticidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	11
3.1.1 Tipo de Investigación	11
3.1.2 Diseño de Investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.2.1 Variable 1: Motivación intrínseca	12
3.2.2 Variable 2: Desempeño Laboral	15
3.3. Población Muestra y Muestreo	18
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Baremo de correlación	22
3.8. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Validez por juicio de expertos</i>	20
Tabla 2. Valores del alfa de Cronbach	20
Tabla 3. Coeficientes de Alfa de Cronbach	21
Tabla 4. Correlación de dimensiones Carácter emocional vs Productividad	24
Tabla 5. Correlación de dimensiones Metas vs Eficiencia.....	25
Tabla 6. Correlación de dimensiones Eficacia vs Civismo	26
Tabla 7. Correlación de Variables Motivación Intrínseca vs Desempeño Laboral.....	27

RESUMEN

El propósito de este estudio fue aclarar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los empleados de una empresa de consumo masivo. El diseño de investigación fue no experimental, descriptivo y correlacional con el fin de aplicar las relaciones que existen en ambas variables. La población en la que se realizó el estudio estuvo compuesta por 30 trabajadores que constituyeron en la muestra. Se utilizó un cuestionario para las dos variables y estuvo compuesto por 36 preguntas de clasificación en escala Likert, 18 preguntas sobre motivación intrínseca y 18 preguntas sobre desempeño laboral. Se utilizó el programa de SPSS-V26 y los datos se organizaron en tablas cruzadas. Los resultados de la clasificación mostraron que existía una correlación positiva media entre las variables Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral con un Rho 0,278 y se aceptó la hipótesis nula, concluyendo una significancia bilateral de 0,137.

Palabras clave: Motivación Intrínseca, Desempeño Laboral, Trabajadores.

ABSTRACT

The purpose of this study was to clarify the relationship between intrinsic motivation and job performance of employees of a mass consumption company. The research design was non-experimental, descriptive and correlational in order to apply the relationships that exist in both variables. The population in which the study was carried out was made up of 30 workers who constituted the sample. A questionnaire was used for the two variables and was composed of 36 Likert scale classification questions, 18 questions on intrinsic motivation and 18 questions on job performance. The SPSS-V26 program was used and the data were organized in cross tables. The results of the classification showed that there was a medium positive correlation between the variables Intrinsic Motivation and Work Performance with a Rho 0.278 and the null hypothesis was accepted, concluding a bilateral significance of 0.137.

Keywords: Intrinsic Motivation, Work Performance, Workers.

I. INTRODUCCIÓN

Es importante enfatizar la evaluación y poder medir todo lo que se hace en una organización. Esto se debe a que la única forma de obtener un retorno de la inversión es en parte gracias al trabajo hecho por el área de gestión de personas de la empresa, porque el buen desempeño es difícil de medir, el desafío para los socios es idear sistemas eficaces, eficientes y fiables. La importancia del recurso humano en una organización es lo principal, el talento del equipo que lo compone, así como su calidad, nos permite alcanzar metas trazadas, objetivos principales y de ellos dependerá un éxito en la organización. Retener empleados de muy alto rendimiento cada vez es muy difícil, por lo tanto, la motivación es un desafío importante para las organizaciones y la motivación es una parte importante de la retención y el desempeño.

Descubriremos el factor que motiva a los empleados en la organización, esta es una parte importante del desarrollo profesional, cuando los empleados no sienten que se están desarrollando y no saben cómo lograr el crecimiento que todos desean; eventualmente se sentirán no valorados, y por ello los empleados abandonan la organización y está muy claro que una mala evaluación del desempeño afecta principalmente a la desmotivación de los empleados seguida de la comprensión, salarios injustos, falta de reconocimiento, mala supervisión y ausentismo. Los resultados muestran que los factores no financieros juegan un papel importante para dar inicio a la desmotivación de los empleados y los directivos deben utilizar herramientas porque pueden tener efectos a largo plazo en comparación con los factores financieros que tienen efectos a muy corto plazo

En la actualidad las organizaciones buscan un mayor rendimiento de sus colaboradores, es así que se preocupan por mejorar el ambiente laboral y de esta manera lograr un mayor compromiso para lograr llegar a las metas de la compañía, es por eso que se realizan los estudios de la motivación intrínseca y desempeño laboral.

Según, Pérez (2022) El factor humano es actualmente el fundamento de toda organización pública o privada, pues de él depende el logro de sus objetivos. La motivación del socio en su lugar de trabajo es un tema importante, porque un funcionario desmotivado no participa particularmente en el logro de metas y resultados, y también es necesario evaluar los resultados laborales de los socios, lo cual es un factor importante de productividad del trabajo institucional, y así encontrar motivados y funcionarios dedicados que cumplen sus funciones al servicio de los clientes y trabajadores.

Salazar y Gutiérrez (2016) muestran que la motivación laboral es importante en el sector de servicios, por ser un fenómeno multicausal, está influenciado por varios factores. Del mismo modo, las organizaciones deben considerar que se produce un declive en la motivación laboral cuando se carece de objetivos claros, no se responden ni se critican las preguntas, se oculta la verdad y no se elogia o comunica suficientemente el trabajo realizado, en diferentes niveles de organizaciones y muestra que el empleado no pertenece al grupo de trabajo

Guartan y Torres (2019) El objetivo de la investigación fue conocer como incluye la motivación en el desempeño laboral de cada trabajador, La investigación confirma que influye la motivación en el desempeño laboral de cada trabajador de la compañía. Adicional que la desmotivación llega a realizar un efecto en el desempeño laboral, lo cual se debe a la falta de motivación de cada empleado, debido a factores externos, por ejemplo, el sueldo, la instrucción, las condiciones laborales y factores internos como el reconocimiento y la comunicación, ya que reportaron sentirse infravalorados por la compañía.

Según Távara, Nicolas (2018) En cualquier empresa o unidad, la herramienta que se considera como más importante para poder lograr los resultados, es el capital humano, muchas organizaciones logran alcanzar sus metas gracias a las personas que se encargan de la tarea de movilizar y encaminar a sus empleados para que realicen lo que se les exige, digamos gerencia y liderazgo. Responsabilidad, al

momento de buscar el crecimiento de su institución, también se toma en cuenta la motivación, porque es uno de los componentes esenciales que actúan como mecanismos para lograr ciertos objetivos, pero si no se les da importancia a estos dos factores, se abre el infortunio de desaparecer los buenos líderes y la falta de motivaciones políticas en ellos genera una serie de conflictos en el aspecto de la comunicación, bajo nivel de productividad, eficiencia y esfuerzo laboral

Según Manjarrez, Boza y Mendoza (2020) Lo primordial es considerar la independencia de cada trabajador, ya que el objetivo para acentuar la motivación es de permitirle desarrollar sus actividades de forma independiente, sin un excesivo control y evaluación de su tarea, siendo responsable de un área determinada, por muy poca que sea, los empleados pueden estar seguros de su motivación, ya que se le da más importancia a la motivación interna que a la motivación externa, generalmente monetaria, por lo tanto, cada colaborador está satisfecho con el sueldo básico y se cumplen cada beneficio obligatorio.

Este estudio fue realizado en una empresa de rubro de consumo masivo, situada en Lambayeque, se considera como empresa pionera con casi 30 años en el rubro de la comercialización de productos de primera necesidad. En el análisis de la realidad problemática se viene percibiendo las siguientes deficiencias en la motivación laboral, tales como: la desvalorización de los trabajadores según los logros obtenidos, la inseguridad en las instalaciones de trabajo, la falta de reconocimiento de sueldos acordes al mercado, la falta de capacitaciones constantes, la falta de reconocimiento de días festivos, las bajas condiciones de trabajo, la variación de las metas obtenidas, los logros no reconocidos y la falta de una política de motivación; según lo indicado, se obtiene la siguiente problemática, que se obtiene como consecuencia el bajo rendimiento por los trabajadores. El poco compromiso de cada trabajador, el mal uso de los recursos de la organización, el bajo rendimiento en el desempeño, no generar nuevos e innovadores procesos, el derroche del equipo tecnológico, el poco cumplimiento de metas dando como consecuente la baja de la producción, la falta de compromiso con el equipo de trabajo, la falta de comunicación; de acuerdo a lo

descrito la presente investigación trata de establecer

En tal sentido la formulación es de la siguiente manera ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación intrínseca y desempeño laboral en trabajadores de una empresa del rubro de consumo masivo en Lambayeque 2023?

Cabe mencionar que son prominentes aludir a la Justificación practica donde el efecto y recomendaciones de este estudio permitirá a la empresa de consumo masivo en Lambayeque, poder aplicar soluciones específicas para la desmotivación y de esta mejorar el desempeño laboral, lo que se convertirá en una valiosa herramienta para los empleados ya que obtendrán motivación y satisfacción laboral, mejorando así su desempeño. Justificación social por lo citado específicamente la presente investigación beneficiará a incrementar el rendimiento de la empresa de rubro de consumo masivo en Lambayeque y a todos sus colaboradores que trabaja en ella, Así mismo a todos sus clientes, ya que, si los colaboradores están motivados producirán más y por ende ofrecerán una mejor atención al consumidor. Justificación metodológica, las aportaciones en el campo de la metodología tienen como objetivo sentar las bases para que otros científicos que quieren realizar tareas relacionadas con las variables de estudio, se utilizarán herramientas de medición que apoyarán a comprender la autenticidad de los problemas de la empresa a través de cuestionarios

El objetivo general es determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa del rubro de consumo masivo en Lambayeque 2023

Y como objetivos específicos se plantean determinar la relación del carácter emocional y la productividad en una empresa del rubro de consumo masivo en Lambayeque 2023; Determinar la relación de las metas y la eficiencia en una empresa del rubro de consumo masivo en Lambayeque 2023; Determinar la relación entre la eficacia y el civismo una empresa del rubro de consumo masivo en Lambayeque 2023.

H1: Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de rubro de consumo masivo en Lambayeque 2023;

H0: No existe relación entre la motivación y desempeño laboral de la empresa de rubro de consumo masivo en Lambayeque 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Cadena, (2019) En su tesis la motivación y su relación con el desempeño laboral, menciona que su fin es estudiar si existe relación entre el desempeño y la motivación de los empleados, conveniente a la presencia de componentes motivacionales intrínsecos y extrínsecos no adecuados que perjudican a la compañía. Utilizando un método de investigación cuantitativo, de tipo no experimental, transversal, descriptivo y correlacional con 50 trabajadores de un área de trabajo. Según el estudio, la necesidad promedio de protección y seguridad de los 50 operarios que participaron en la encuesta es de 20,12; sobre las necesidades sociales y de pertenencia un 16,56; 20,92 en la necesidad de autoestima y 21,62 en las necesidades de autorrealización. Además, se observa que las necesidades de autoestima tienen al menos 10 puntos y con ellas las necesidades de protección y seguridad, la autorrealización con un máximo de 25 puntos, se encontró que existe una correlación entre la satisfacción laboral y la motivación. Las habilidades y necesidades están entrelazadas con estas dos variables, definidas para los operadores de Envatub S.A. aparte de las necesidades de autoestima, Se aplicaron los hallazgos de un estudio de motivación de tareas, lo que sugiere que necesidades de seguridad de cada socio, la autorrealización y la autoestima se encuentran en niveles moderados donde las necesidades sociales y la pertenencia son bajas. Existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral.

Zans (2016) en su tesis Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes, el propósito fue indicar que el Clima Organizacional, identificando que existe un desempeño, así como la evaluación de la correlación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de cada trabajador. Manejando el método de enfoque cuantitativo con componentes cualitativo de tipo descriptivo – explicativo, desde un marco metodológico, a través de las fuentes de información (técnicas e instrumentos) obligatorio para un adecuado estudio. Los resultados obtenidos señalan que el Clima Organizacional, es optimista y ha aumentado la euforia y el entusiasmo, pero menor frialdad y distancia. Finaliza

moderadamente positiva y favorable hacia la mejora del clima organizacional.

Torner (2021) el propósito de este estudio fue investigar la relación entre la calidad de vida laboral (CVL) y el desempeño organizacional, en una pandemia por el COVID19, en relación con la compañía eléctrica colombiana, a través un diseño no experimental, transaccional, correlacional/causal con un enfoque cuantitativo. Nos da a conocer el análisis, que la empresa a la que se le aplicó la encuesta, pese a lo acontecido por la pandemia, fue capaz de atraer la gestión de los empleados con mayor autonomía para que se adaptaran a condiciones laborales nuevas del trabajo desde casa de forma más favorable y rápida. Asimismo, entre los resultados que se obtuvieron se destacan los siguientes: se estableció una reciprocidad destacada — $r=0,913$ — entre las variables CVL y desempeño, Finalmente, este estudio allana el sendero para nuevos estudios relacionados con el desempeño laboral.

A nivel nacional, Rojas (2019) en su investigación “La motivación intrínseca y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. Su propósito fue determinar la influencia que mantiene la motivación intrínseca en el trabajo de los socios de la industria de los hidrocarburos. Manipulando un método de investigación exploratorio a través de fuentes de información (encuestas, entrevistas, visitas de campo y etc) Se tuvo una muestra de 192 individuos a los cuales se les aplicó dos cuestionarios en donde se evaluó la motivación intrínseca y la percepción del desempeño. Demostrando que existe influencia de la motivación intrínseca en el desempeño laboral en los colaboradores del sector hidrocarburos, siendo positivos y significativos. En conclusión, se puede decir que, a mayor motivación, mejor rendimiento y que el nivel de motivación intrínseca es medio, también como el conocimiento del nivel del desempeño en los colaboradores es media.

Sánchez (2017) Su tesis titulada la correlación que hay en la motivación y el desempeño laboral de cada operador en logística como área, que pertenece a la compañía Guzmán Distribuciones SAC-TRUJILLO tiene como principal objetivo indicar si existe idoneidad en ambas dimensiones, dimensión motivación laboral y desempeño

de los operantes de logística de la organización. Manejando el método de investigación exploratorio al estudiar fuentes de datos (encuestas, entrevistas, visitas de campo, etc.) Las dimensiones consideradas son: la diversidad de tareas, las características de tareas, importancia de la tarea, autonomía del desempeño de la tarea y retroalimentación sobre su desempeño. Como conclusión, indicamos que existe una conexión soberanamente demostrativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los operantes del área logística, demostrando que es factor básico para mantener niveles suficientes de desempeño, por lo que indica que hay una correlación causal verdadera en ambas variables.

Granda (2018) En su tesis del banco Falabella la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia de Bellavista en la ciudad del Callao, Periodo 2018 el propósito fue indicar si existe un dominio entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de Banco Falabella – Agencia Bellavista-Callao 2018, desarrollando un método de nivel correlacional causal, utilizando como herramienta al cuestionario como recopilación de datos. Además, se utiliza la prueba de normalidad para poder delimitar el contraste de hipótesis. Teniendo como respuesta el 28.57% (8) no decide sobre su motivación, los empleados carecen de actitud positiva, por lo que afecta el desempeño del banco, y el 71,43% (20) están satisfechos con la motivación y dedicación que demuestran a la institución, tanto a nivel interno y externo. Conclusión: La motivación afecta el desempeño de los colaboradores de Banco Falabella con un coeficiente de correlación de 0.690, donde la motivación interna y externa afecta fuertemente el desempeño.

Valentín. (2020) en su investigación motivación laboral y productividad del personal del módulo corporativo de la corte superior de justicia de Lima Sur. Su objetivo es identificar la baja productividad laboral en algunos colaboradores, evidenciando desfavorablemente su desempeño, la ausencia de trabajo colaborativo, la ausencia de comunicación, conflictos de personalidad, ausentismo laboral, y otros, conllevando a reducir la producción de los colaboradores y consiguientemente provocando la atención de los consumidores internos y externos no es lo más

adecuado. El método aplicado es tipo transversal con diseño no experimental, nivel de estudio correlacional teniendo como objeto de población a 155 personas. Obteniendo como resultado un 57.1% se encuentran de acuerdo de que la motivación laboral ayuda a incrementar la productividad en el trabajo; mientras que solo un 5,20 % no están de acuerdo. Datos estadísticos

Córdova (2018) en su trabajo de investigación Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería. Su objetivo principal fue conocer si existe alguna relación entre la motivación y el desempeño laboral en el Servicio. Desarrollando un método de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental – transversal y las herramientas que se emplearon fueron cuestionarios para reunir datos de los resultados lo que permitió describir los niveles según las participaciones y periodicidad de las variables y sus dimensiones. La teoría, se probó utilizando el Rho de Spearman. Llegando a la conclusión que existe una correlación media ($r= 0,558$) entre ambas variables

Pillaca (2017) En su estudio su objetivo es indicar la correlación que hay en ambas variables, la motivación y desempeño laboral de cada colaborador del área administrativa del hospital, Comas-Lima, 2017. La investigación fue correlacional con una dirección cuantitativo y diseño no experimental transversal. Para asegurar la confiabilidad, se realizó una prueba de correlación alfa de Cronbach con un valor de 0.834 entre los ítems del cuestionario, donde se confirmó la confiabilidad. Se elaboró un cuestionario para evaluar la variable desempeño laboral con un valor alfa de Cronbach de 0.879, de lo que se asegura que esta herramienta es sumamente confiable. El grado que existe entre ambas variables se determina usando la Rho de Spearman, donde se mostró que el coeficiente de correlación fue de 0.703; afirmó una relación positiva existente y fuerte en ambas variables motivacionales y el desempeño laboral.

Constantino (2021) Este estudio se realizó con el principal objetivo de saber la motivación laboral y su impacto en el clima organizacional de las oficinas BBVA 2021

en la ciudad de Chiclayo, Para eso se utilizó la metodología de enfoque cuantitativo con campo de correlación, método hipótesis deductivo y diseño no experimental; su población base incluyó a los empleados de cinco oficinas de BBVA, brindando una muestra censal de 30 empleados a quienes se les entrevistó con dos cuestionarios, uno por cada variable. Los resultados mostraron que la motivación en las oficinas financieras se consideró baja, mientras que la motivación externa no tiene un efecto significativo sobre el clima organizacional; luego de validar la hipótesis general, se encontró un efecto positivo y relevante en ambas variables; se concluyó que la motivación laboral respalda al clima organizacional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

Según su naturaleza asume un enfoque cuantitativo, porque se recopiló y analizó datos obtenidos de diferentes fuentes de uso estadístico (Alan & Cortez, 2018) con la cual se verificó la hipótesis planteada al cuantificar las variables de Motivación intrínseca y desempeño laboral.

Según la finalidad de la investigación fue de tipo básico, ya que se centró en analizar su relación de ambas variables Motivación intrínseca y desempeño laboral, concluyendo que tiene un carácter teórico, y que sirve para plantear la problemática estudiada. Muntané (2010) demuestra que la investigación pura, teórica o dogmática es la forma adecuada de una investigación básica. En concreto, se puede decir que ha estado y perdura, sujeto a una fundación teórica. El objetivo es mejorar la comprensión científica sin ofender ningún punto de vista práctico.

3.1.2 Diseño de Investigación

El diseño de la investigación es no experimental, porque se seleccionó la información concerniente, Ñaupas, Valdivia y Palacios (2019). Según su carácter se propone descriptivo correlacional causal tomando como objetivo conocer el enlace que hay entre las variables en una muestra o contexto personal. (Ríos,2020)

Descriptivo porque describe las características de las variables en estudio y correlacional porque medirá ambas variables, Motivación Intrínseca y Desempeño laboral. La investigación se ejecutó en un tiempo determinado es por ello que la información fue recopilada entre los meses de agosto de 2023 a cada colaborador de la empresa de consumo masivo. La investigación tal cual se presenta no fue manipulado en ninguna de sus dimensiones.

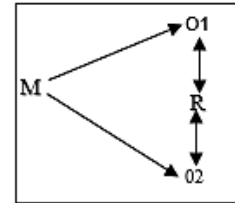
Dónde:

M: Muestra de personal empresa del rubro alimenticio

O1: Observación de la variable Motivación Intrínseca.

O2: Observación de la variable Desempeño laboral

r: Correlación entre las variables observadas



3.2. Variables y operacionalización

3.2.1 Variable 1: Motivación intrínseca

Definición Conceptual:

Según el diccionario de la Real Academia de España (2019) Se define a la motivación como “un conjunto de factores internos y externos que influyen parcialmente en las acciones de una persona”

Definición operacional:

Según la metodología, se define por las dimensiones de carácter emocional, metas, efectividad. Para medir esta variable se aplicarán técnicas de encuesta y se utilizará como herramienta el cuestionario y el programa SPSS-26

Dimensión 1: Carácter emocional

Charleux y Loubat (2017) en su investigación se manifiesta que el carácter emocional es como la base de la motivación para alcanzar metas que no estarían completamente formuladas, y pueden despertar y/o mantener el interés por materiales de aprendizaje que incide en aspectos cognitivos, que pueden desencadenar distintos tipos de procesamiento de información y resolución de tareas.

Indicador 1: Motivación laboral, se sabe que la motivación es crucial en la mencionada organización porque son la base y el crecimiento de la institución, por lo tanto, influye en las personas y lo manifiestan en su trabajo por el logro de las metas. (Ancieta, Y. y

Poma, J. 2018)

Indicador 2: Seguridad laboral, es importante promover el cumplimiento de los requisitos de seguridad establecidos entre los trabajadores de la empresa para que puedan utilizar adecuadamente el ambiente de trabajo, los equipos de protección y evitar accidentes que les ayuden a sentirse seguros en el desempeño de sus funciones (Sánchez, 2018)

Indicador 3: Sueldos, Son múltiples beneficios en términos de mejorar el rendimiento de los empleados, la motivación y la satisfacción laboral están fuertemente ligados a las recompensas monetarias. (Espinoza, 2020)

Dimensión 2:

Metas, Prince (2021) en su investigación se refiere a la resistencia adelantada a la obtención de un resultado que guíe la conducta, al asumir el desafío de completar la labor o aprender, su colaboración en ese proceso señalando que es la meta y no un medio para lograr algo externo.

Indicador 1: Capacitación, Para sacar beneficio de estas oportunidades, es necesario entender que el primordial valor de las organizaciones es su capital intelectual y las gestiones basadas únicamente en el conocimiento, por lo que la ventaja en actividades culturales comerciales que posibilita la preparación de los recursos humanos (Hidalgo y Hernández, 2020)

Indicador 2: Apoyo iniciativo, la motivación es una responsabilidad de gestión crucial, y al mismo tiempo la más difícil, porque asegura que los socios trabajen de manera responsable e interesados, de acuerdo con los estándares establecidos. Se puede rescatar del factor humano su compromiso y lealtad. (Lourdes Münch, 2018 p.151)

Indicador 3 Condiciones de trabajo: La flexibilidad laboral se ha visto presionada por la competencia global y reducir costos de producción, siendo estos necesarios, lo

que genera preocupaciones sobre el personal como su confort en la compañía y seguridad. (Silva y Merino, 2020)

Dimensión 3 Eficacia:

Eficacia: Calicchio (2020) en su investigación afirma que es la capacidad de lograr un resultado esperado o deseado después de realizar una acción. Esto no debe confundirse con la eficiencia, en la que se tiene en cuenta el uso racional de los medios para lograr el objetivo planteado.

Indicador 1: Cumplimiento de metas al tiempo indicado, Actualmente, las organizaciones necesitan optimizar y acelerar los procesos productivos relacionados con la adquisición de productos o servicios de alta calidad en un corto período de tiempo y un clima organizacional saludable que permita a los empleados o estudiantes trabajar armónicamente para enfrentar desafíos comunes; requisitos que se pueden lograr si alientan a sus empleados a trabajar de manera efectivo, a trabajar en equipo, en eficacia, en el tiempo plasmado (Galarza, 2020)

Indicador 2: Alcance de logros, el MOF es una herramienta escrita y estructurada, cualquier organización puede usar para tomar buenas decisiones sobre los requisitos de los trabajadores, y que puedan alcanzar sus propios logros, disminuir a la persona que rota y validar o combinar tareas y procesos que se adaptan al cambio, en este caso post pandemia, un factor clave para que la empresa tome decisiones de gestión que van más allá de las direcciones de la empresa. (Chimayco, 2022)

Indicador 3: Cultura de Innovación, Actualmente las compañías desarrolladas afrontan grandes retos en un entorno competitivo, donde la innovación está en el centro de su actividad diaria, necesitan implementar nuevos sistemas de gestión que les permitan transformar su estrategia para promover la innovación interna. Por tanto, el objetivo es proponer un modelo de gestión estratégica de las innovaciones, acorde a sus necesidades, capacidades y recursos. (Peralta y Cervantes, 2020)

3.2.2 Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual:

Alles (2019) en su trabajo de investigación refiere a la efectividad del trabajador dentro de las organizaciones, lo cual es necesario ya que la persona que trabaja demostrará su capacidad y su satisfacción laboral, en este sentido, el desempeño dependerá de su conducta y de los efectos obtenidos.

Rubio (2016) en su trabajo de investigación afirma que es el modo cómo trabajan eficazmente los funcionarios de la institución, para lograr objetivos usuales, sometidos a las reglas básicas, basándose en los parámetros establecidos por la institución y los resultados obtenidos que tendrán un impacto directo en la productividad y crecimiento de la institución.

Definición operacional:

indica que se operacionalizó en base a sus dimensiones, extrayéndose indicadores que permitieron desarrollar el cuestionario como instrumento de medición según escala.

esta variable cuenta con 3 dimensiones y 9 indicadores por la técnica de encuesta y como instrumentos el cuestionario

Dimensión 1: Productividad

Durán (2020) en su trabajo de investigación indica que entre la producción y los recursos utilizados existe una fuerte conexión. También se menciona que la productividad es la razón entre la eficiencia y la eficacia, es decir, es la conexión entre lo que se proyecta y lo que se busca dentro de la organización.

Indicador 1: Recursos utilizados, Obando (2020) la atención se centra en las habilidades que los trabajadores necesitan para lograr un exitoso desempeño y sobre todo eficiente en cualquier tipo de trabajo que se requiera, que ayudará a cambiar el negocio, la empresa optimiza los recursos y aumenta la productividad.

Indicador 2: Rendimiento, recientes estudios de desempeño laboral han demostrado que las organizaciones están mejorando constantemente mediante la implementación de nuevas herramientas y estrategias de trabajo que pueden facilitar el desempeño adecuado de los empleados. (Urcia, 2020)

Indicador 3: Optimización, Según la Real Academia de España (2019), determinar cómo optimizar, cómo encontrar la mejor forma de realizar una actividad, en términos empresariales es el análisis de todos los procesos para eliminar posibles errores y, sobre todo, mejorarlos eficaz y eficiente porque reducen el tiempo y el costo.

Dimensión 2: Eficiencia

Peralta y Roura (2017) en su investigación refiere como el uso correcto de los medios disponibles para la obtención de resultados, siendo muy importante para las organizaciones ya que un colaborador eficiente contribuye notablemente para alcanzar los objetivos con recursos y tiempo limitado y muchas veces en situaciones muy complejas y competitivas.

Indicador 1: Utilización correcta de los recursos, La gestión administrativa y financiera requiere de especialistas y técnicos que tengan amplias habilidades en el uso y disposición de los recursos, en un uso eficaz y eficiente. (Marín y Delgado, 2020) Los recursos de la empresa que brindan las herramientas necesarias para llevar a cabo actividades que mantienen la productividad en cualquier organización.

Indicador 2: Objetivos alcanzados, Hoy en día en el mundo, las organizaciones deben priorizar mantener motivado al talento humano, y se le considera el activo más importante por su contribución al desarrollo y la productividad (Bohórquez y Pérez, 2020) el mismo que logrará las metas propuestas o el objetivo general.

Indicador 3: Efectividad, como se citó en Velásquez (2018), el concepto se refiere a la igualdad de eficiencia y eficacia, incluido el equilibrio de producción y la capacidad

de producción.

Dimensión 3: Civismo

Pucheu (2021) en su investigación refiere a operaciones que aportan al ambiente psicológico de la institución, proponiendo asistencia a las demás personas, incluso si no es necesario aprobar objetivos organizacionales, tratando a colegas con respeto, haciendo sugerencias constructivas, así como también mencionando cosas positivas en el ambiente laboral

Indicador 1: Apoyo al equipo, identificar los síntomas de un grupo de trabajo disfuncional y caracterizar los grupos exitosos, así como examinarlo desde la perspectiva del cliente, la actividad se considera necesaria para lograr el objetivo, y también se examina desde la perspectiva de cierta información que los clientes tienen sobre el desempeño en relación con un cliente satisfecho. (Cervantes y Muñoz, 2020)

Indicador 2: Ser positivo, Las empresas investigadas y orientadas a un clima laboral suficiente, ofrecen mejores condiciones de desarrollo y crecimiento, mayor independencia y mejores oportunidades de aprendizaje en un campo tan importante y exigente, condiciones favorables para una buena comunicación para la competitividad del país. (Prado y Rueda, 2020)

Indicador 3: Contribución al ambiente psicológico, El lenguaje motivacional y el empoderamiento psicológico son los dos ejes más importantes de la organización, pues con ellos la empresa puede alcanzar las metas planteadas. Por tanto, es un indicador de la relación existente entre el campo de la comunicación organizacional y la institución, vínculo que posibilita el logro de metas estratégicas previamente trazadas. (Noboa y Torres, 2020)

3.3. Población Muestra y Muestreo

Población: Cerda (2021) indica que “población es el número total de elementos o individuos que tienen alguna similitud en sus características y sobre los que desea hacer una inferencia o una unidad de análisis. La población a la que se aplicará en la empresa de consumo masivo, y que está constituida por 100 trabajadores a tiempo completo de las áreas de Finanzas, Contabilidad, Comercial, Distribución y Almacén

Criterios de Inclusión:

- Personal en planilla
- 6 personas por área
- Se incluirá jefaturas
- Tiempo de personal en el trabajo (1 año)

Criterios de exclusión:

- Personal por recibos por honorarios
- Personal menos de 1 año

Muestra: Según García (2021) define a la probabilidad de medir una parte representativa de los habitantes, por lo que se realizará la muestra a una parte de la población que consta de 30 colaboradores para realizar el estudio, dentro de la misma, de tal manera que los resultados obtenidos son las más objetivas y fiel reflejo de ella, que puedan ser verídicos y generalizar los elementos que conforman dicha población. Se redujo a 30 colaboradores ya que existe personal completamente nuevo, y para poder medir la motivación intrínseca y desempeño laboral no será un resultado real.

Muestreo: el muestreo no probabilístico por conveniencia, es el método que está sujeta al sesgo del investigador, que nos permite elegir cuantos participantes pueden formar parte del estudio, que se considerará a trabajadores que en su mayoría tengan más de un año en la empresa y que deseen participar de manera voluntaria.

Unidad de análisis: se considera a cada trabajador de la compañía situada en la ciudad de Chiclayo siempre que cumpla con los criterios de inclusión señalados en el presente trabajo de investigación.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnicas:

Análisis documental

En respuesta a los comentarios de Sánchez et al (2018) Se utilizó este método, se describió como un análisis de contenido visible en la fuente del documento, que extrae los aspectos más importantes de los datos desde la perspectiva del investigador. Es una forma de organizar y recopilar la información requerida para el informe final.

Encuesta

Se empleará una encuesta a los colaboradores de la empresa rubro de consumo masivo los mismos que son parte de la investigación, que consistió en responder las interrogantes obteniendo datos fiables y válidos acerca del argumento de Investigación. Borda (2014) reporta que al realizar una investigación es posible recolectar información para luego medir e informar variables laborales.

Instrumento:

Cuestionario

Se utilizará un cuestionario para las dos variables el cual consistirá de 36 preguntas, teniendo en cuenta 2 variables para la elaboración del instrumento con 06 dimensiones y 18 indicadores. Según Niño (2021) define como principio todos los medios por los cuales el investigador puede acercarse a los fenómenos de investigación antes mencionados y recopilar información, de acuerdo a la escala Tipo Likert en. Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). Finalmente se elaborará las conclusiones para ofrecer alternativas de mejoras de los problemas expuestos

Validez: refiere a instrumentos utilizados y sometidos a través de juicio de expertos o especialistas del tema, quienes obtendrán acceso a analizar la coherencia y

aprobación de cada ítem planteado en estudio. (Maldonado, 2018).

Tabla 1.

Validez por juicio de expertos

Apellidos y Nombres	Experiencia	Grado académico	Resultado
Fernandez Morales Denisse del Milagro	Gerencia del área de gestión de personas	Magister	Apto
Linares Seclen Lizbeth Anghlely	Jefe del área de gestión de personas	Licenciada	Apto
José Gerardo Saavedra Carrasco	Docente en la UNJ	Magister	Apto

Confiabilidad: Kresalja (2016) refiere a la prueba que se utiliza en las investigaciones para ver la fiabilidad en los resultados, mismas que no deben variar significativamente mediante una base de datos compuesto por 36 ítems, para este fin se utiliza el alfa de Cronbach,

Tabla 2.

Valores del alfa de Cronbach

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy Alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Fuente: Ruiz Bolívar (2002)

Tabla 3.

Coefficientes de Alfa de Cronbach

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	18

DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	18

3.5. Procedimientos

Santos, Barroso y Chuc (2020) mencionan que al iniciar la encuesta es importante organizar las preguntas que ayudarán a recopilar información para nuestra encuesta y la cantidad de respuestas de los usuarios que participaron en la misma encuesta, escuchando sus opiniones, primero se pidió autorización a la empresa para poder realizar el estudio, la aplicación de la encuesta es de manera virtual a través de Google y el enlace fue enviado mediante correo corporativo. En la encuesta se tuvo el consentimiento de cada trabajador quienes después dieron sus respuestas a las 36 preguntas, el plazo otorgado fue de 3 días, pasado el plazo se descargó la información necesaria para su evaluación estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

Consiste en realizar operaciones en las que el investigador remitirá datos para alcanzar los objetivos del estudio. Domingo (2018) se refiere a su importancia de poder fiarse en el cuestionario en el cual se muestra los datos recopilados en puntuación de acuerdo a las respuestas de los encuestados. Para procesar los datos se utilizó el Excel sobre el Office 365 y la guía SPSS-V26.

Se procedió a descargar la información del formulario Google en formato Excel, después se procedió a enviar al software SPSS v26 para empezar a procesar los datos, se realizó el análisis descriptivo de la información presentándola en tablas y gráficos de frecuencia, también se realizó el análisis inferencial con la contrastación de las hipótesis para lo cual se trabajó con las puntuaciones alcanzadas tanto en las variables como las dimensiones verificando la normalidad de los datos y determinar la relación entre las variables.

3.7. Baremo de correlación

RANGOS	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández Sampieri & Fernández Collado (1998)

3.8. Aspectos éticos

Presentamos nuestra consideración por la autenticidad de resultados, y la fiel muestra de confiabilidad, con la información proporcionada por la empresa que fue verídica y clara, realizando un uso exclusivamente con la finalidad de estudio. Castellano (2020) Nos dice que se debe investigar sobre temas económico, social y financiero, porque son beneficiosos para la sociedad y las empresas. Para acreditar la información objetiva se tuvo en cuenta la corrección y efectividad de todos los documentos, lo que demuestra la seriedad y confiabilidad de los resultados, para que la información

obtenida sea citada correctamente, para que la investigación pueda continuar y sea transparente, de respaldo y responsabilidad, se siguen los principios éticos definidos por la Universidad Cesar Vallejo, por un lado, se garantiza la autenticidad de esta investigación a través de la plataforma Turnitin, así como la aplicación de los estándares de la 7 edición de APA.

IV. RESULTADOS

A continuación, se muestran los resultados de la aplicación de la encuesta

4.1. Determinación de la relación del carácter emocional y la productividad en trabajadores de una empresa del rubro de consumo masivo, Lambayeque 2023

H1. Existe relación entre el carácter emocional y la productividad en trabajadores de una empresa del rubro de consumo masivo, Lambayeque 2023

H0. No existe relación entre el carácter emocional y la productividad en trabajadores de una empresa del rubro de consumo masivo, Lambayeque 2023

Tabla 4.

Correlación de dimensiones Carácter emocional vs Productividad

Tabla cruzada Carácter emocional vs Productividad

		PRODUCTIVIDAD				CORRELACIÓN
		BAJO	MEDIO	ALTO	Total	
CARACTER EMOCIONAL	BAJO	4	6	0	10	Rho de Spearman 0,396* Sig. (bilateral) 0,030
		13,3%	20,0%	0,0%	33,3%	
	MEDIO	1	12	1	14	
		3,3%	40,0%	3,3%	46,7%	
	ALTO	1	3	2	6	
		3,3%	10,0%	6,7%	20,0%	
Total	6	21	3	30		
	20,0%	70,0%	10,0%	100,0%		

Interpretación: Según la tabla 04, se utilizó el estadístico Rho de Spearman, resultando una correlación bilateral entre las dimensiones de 0,396*. Esto indica que existe una correlación positiva media entre las dimensiones Carácter emocional y Productividad, y una relación positiva para las entidades encuestadas por los empleados en el análisis.

Para aceptar o rechazar una hipótesis específica 01, se utilizó Rho de Spearman, y se

alcanzó un nivel de Sig. (Bilateral) 0,030. Según la significancia $<0,05$ (se acepta la Hipótesis Alternativa y se rechaza la Hipótesis Nula), significa que existe relación significativa entre el carácter emocional y la productividad de los empleados de la empresa de rubro de consumo masivo, tomando en cuenta y de acuerdo a los resultados del nivel de categorización, tomando en cuenta los resultados de las dimensiones, por los datos obtenidos el nivel medio es de 40.0%. (analizar todos los datos)–Podemos indicar que la entidad de consumo masivo, Existe una relación positiva para el carácter emocional de los colaboradores con el compromiso de mejorar su productividad en el trabajo.

4.2. Determinación de la relación de las metas y la eficiencia en trabajadores de una empresa del rubro de consumo masivo, Lambayeque 2023

H1. Existe relación entre las metas y la eficiencia en trabajadores de una empresa del rubro de consumo masivo, Lambayeque 2023

H0. No existe relación entre las metas y la eficiencia en trabajadores de una empresa del rubro de consumo masivo, Lambayeque 2023

Tabla 5.

Correlación de dimensiones Metas vs Eficiencia

Tabla cruzada Metas vs Eficiencia

		EFICIENCIA			Total	CORRELACIÓN
		BAJO	MEDIO	ALTO		
METAS	BAJO	2 6,7%	2 6,7%	0 0,0%	4 13,3%	Rho de Spearman 0,266 Sig. (bilateral) 0,155
	MEDIO	2 6,7%	14 46,7%	2 6,7%	18 60,0%	
	ALTO	2 6,7%	3 10,0%	3 10,0%	8 26,7%	
Total		6 20,0%	19 63,3%	5 16,7%	30 100,0%	

Interpretación: De acuerdo a la tabla 05, se empleó el estadígrafo Rho de Spearman, alcanzando una correlación bilateral entre las dimensiones de 0,266. Por lo tanto, analizando que existe correlación positiva media entre las dimensiones Metas y Eficiencia en la entidad investigada por parte de los colaboradores.

Para aceptar o rechazar la hipótesis específica 02 se empleó Rho de Spearman, obteniendo un nivel de Sig. (Bilateral) 0,155. Por consiguiente, de acuerdo significancia bilateral >0,05(se acepta la Hipótesis Nula y se rechaza la Hipótesis Alterna), quiere decir que no existe relación significativa entre metas y eficiencia de los trabajadores de la empresa de rubro de consumo masivo en Lambayeque 2023, tomando en cuenta y de acuerdo a los resultados de mi nivel de categorización del nivel medio es de 46.7%. - Podemos indicar que la entidad de consumo masivo, Lambayeque 2023 falta mejorar las metas de la empresa teniendo la finalidad basarse en la eficiencia y así tener mejor resultados analizando que falta mejorar las dimensiones mencionadas

4.3. Determinación de la relación entre la eficacia y el civismo en trabajadores de una empresa del rubro de consumo masivo, Lambayeque 2023

H1. Existe relación entre la eficacia y el civismo en trabajadores de una empresa del rubro de consumo masivo, Lambayeque 2023

H0. No existe relación entre la eficacia y el civismo en trabajadores de una empresa del rubro de consumo masivo, Lambayeque 2023

Tabla 6.

Correlación de dimensiones Eficacia vs Civismo

Tabla cruzada Eficacia vs Civismo

		CIVISMO			Total	CORRELACIÓN
		BAJO	MEDIO	ALTO		
EFICACIA	BAJO	2	3	0	5	Rho de Spearman 0,261
		6,7%	10,0%	0,0%	16,7%	
	MEDIO	16	3	0	19	
		53,3%	10,0%	0,0%	63,3%	

	ALTO	1	3	2	6	Sig. (bilateral)
		3,3%	10,0%	6,7%	20,0%	0,164
Total		19	9	2	30	
		63,3%	30,0%	6,7%	100,0%	

Interpretación: De acuerdo a la tabla 06, se empleó el estadígrafo Rho de Spearman, alcanzando una correlación bilateral entre las dimensiones de 0,261. Por lo tanto, analizando que existe correlación positiva media entre las dimensiones Eficacia y Civismo en la entidad investigada por parte de los colaboradores.

Para aceptar o rechazar la hipótesis específica 03 se empleó Rho de Spearman, obteniendo un nivel de Sig. (Bilateral) 0,164. Por consiguiente, de acuerdo significancia bilateral $>0,05$ (se acepta la Hipótesis Nula y se rechaza la Hipótesis Alternativa), quiere decir que no existe relación significativa entre eficacia y civismo de los trabajadores de la empresa de rubro de consumo masivo en Lambayeque 2023, tomando en cuenta y de acuerdo a los resultados del nivel de categorización, el nivel medio es de 53.3%. - Podemos indicar que la entidad de consumo masivo, Lambayeque 2023, falta mejorar la eficacia de los colaboradores teniendo la finalidad basarse en el civismo y así tener mejor resultados analizando que falta mejorar las dimensiones mencionadas

4.4. Determinación de la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa del rubro de consumo masivo, Lambayeque 2023

H1: Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa del rubro de consumo masivo, Lambayeque 2023

H0: No existe relación entre la motivación y desempeño laboral en trabajadores de una empresa del rubro de consumo masivo, Lambayeque 2023

Tabla 7.

Correlación de Variables Motivación Intrínseca vs Desempeño Laboral

Tabla cruzada Motivación Intrínseca vs Desempeño Laboral

		DESEMPEÑO LABORAL			CORRELACIÓN
		BAJO	MEDIO	ALTO	
MOTIVACIÓN	BAJO	4	3	0	7

INTRINSECA	13,3%	10,0%	0,0%	23,3%	Rho de Spearman
					0,278
MEDIO	13	7	0	20	
	43,3%	23,3%	0,0%	66,7%	
ALTO	0	1	2	3	Sig. (bilateral)
	0,0%	3,3%	6,7%	10,0%	0,137
Total	17	11	2	30	
	56,7%	36,7%	6,7%	100,0%	

Interpretación: De acuerdo a la tabla 07, se empleó el estadígrafo Rho de Spearman, alcanzando una correlación bilateral entre las variables de 0,278. Por lo tanto, analizando que existe correlación positiva media entre las dimensiones Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral en la entidad investigada por parte de los colaboradores.

Para aceptar o rechazar la hipótesis específica 04 se empleó Rho de Spearman, obteniendo un nivel de Sig. (Bilateral) 0,137. Por consiguiente, de acuerdo significancia bilateral $>0,05$ (se acepta la Hipótesis Nula y se rechaza la Hipótesis Alternativa), quiere decir que no existe relación significativa entre las dos variables motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de rubro de consumo masivo en Lambayeque 2023 tomando en cuenta y de acuerdo a los resultados del nivel de categorización, el nivel medio es de 43.3%. - Podemos indicar que la entidad de consumo masivo, Lambayeque 2023, le falta mejorar Motivación Intrínseca de los colaboradores teniendo la finalidad basarse en el desempeño laboral y así tener mejor resultados analizando que falta mejorar las variables mencionadas. (separar correlación de niveles)

V. DISCUSIÓN

A continuación, utilizando los resultados obtenidos, los datos se discutirán de manera informada y se argumentará en contra de las teorías de los autores o estudios de investigación relacionados con las variables de nuestro estudio, lo que conducirá a la claridad de los resultados.

El objetivo general es establecer la correlación que existe entre Motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa del consumo masivo, Lambayeque 2023, esto en base al aporte de Rubio (2016) que describe a la motivación como la fuerza interior que estimula las tendencias individuales a realizar cualquier tarea o comportamiento dirigido a una meta con el fin de lograr una determinada meta. Considerando esto, se analizó la información recolectada encontrando que los resultados mostraron que hay correlación positiva media entre ambas variables, se empleó Rho de Spearman de 0,278 teniendo como resultado una correlación entre ambas variables. De acuerdo al Sig. (bilateral) Sobre la hipótesis los resultados obtenidos son de 0,137 quiere decir que no existe relación significativa entre las dos variables. Según Granda (2018), concluye que la motivación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores, con un coeficiente de correlación de 0.690 y una significancia bilateral de 0.001 quiere decir que existe relación entre ambas variables. No se encontró relación con el autor mencionado, esto debido a que en la entidad no existe una relación positiva que beneficia la labor de los colaboradores basándose a través de la motivación donde los colaboradores desempeñan sus trabajos de manera eficaz, se debe tomar en cuenta el trabajo en equipo, liderazgo, iniciativa, responsabilidad, conocimiento del trabajo, creatividad, calidad y disciplina

En el primer objetivo específico: Determinar la relación del carácter emocional y productividad en una empresa de consumo masivo, Lambayeque 2023. En base a los aportes de Correa y Samamé (2019) nos dice que para posicionarnos delante de nuestros competidores debemos saber controlar nuestras emociones positivamente,

estar satisfecho con el trabajo y ser productivo. Considerando esto, en este proyecto se analizó los siguientes resultados, utilizando el Rho de Spearman, se obtuvo un valor de 0,396 se puede decir que hay correlación positiva media entre Carácter emocional y productividad. En la significancia bilateral es de 0,030. Por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna, que quiere decir que existe relación significativa entre el carácter emocional y productividad, podemos indicar que existe una relación positiva para el carácter emocional de los colaboradores, la misma que influiría en la productividad de la organización.

El resultado identificado tiene la coincidencia con el estudio del autor Córdova (2018) ya que, según su tabla de baremo tomada de Hernández, Fernandez y Baptista (2014, p.305) indica que existe una correlación positiva media, utilizando el Rho de Spearman que es de $r= 0,587$ entre ambas variables, con una significancia bilateral de 0,001 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación, podemos decir que es medianamente probable se incremente el nivel de desempeño laboral. Esto demuestra que el estado de ánimo y la productividad están relacionados: cuanto mejor se sienta un trabajador, mejor será su rendimiento, pero cuando no se encuentre bien, la productividad disminuirá.

En el segundo objetivo específico: Determinar la relación entre las metas y eficiencia de una empresa de consumo masivo en Lambayeque 2023. En los aportes de Fernandez, Ríos y Sanchez (1997) indican que la eficiencia es la utilización de recursos para el alcance y logro de objetivos, considerando esto en la presente investigación se analizó la información recolectada, encontrando que existe una correlación positiva media, se empleó el Rho de Spearman obteniendo como resultado 0,266 la significancia bilateral es de 0,155, por consiguiente, se acepta la hipótesis nula, teniendo en cuenta que no hay relación significativa entre las dimensiones metas y la eficiencia. Estos resultados no son coincidentes con lo obtenido por el autor Pillalca (2017) donde se encuentra un Rho de Spearman de 0,703 donde se afirma que existe una relación alta positiva entre ambas variables y una correlación bilateral de 0,001 donde se puede decir que se acepta la hipótesis alterna que indica que, si existe una relación entre ambas variables, esto evidencia que en la empresa estudiada no se

están logrando objetivos planificados en el tiempo determinado tal como lo indica los autores mencionados.

En el tercer objetivo específico: Determinar la relación entre la eficacia y el civismo en una empresa de consumo masivo, Lambayeque 2023. En base a los aportes de Fernandez, Ríos y Sanchez (1997) quienes indican que la eficacia se centra en el alcance y logro de las metas, en la presente investigación se analizó toda la información recolectada, se empleó el Rho de Spearman obteniendo como resultado 0,261 por lo que hay una correlación positiva media entre eficacia y civismo, la significancia bilateral es de 0,164. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula tomando en cuenta que no hay relación entre la eficacia y el civismo siendo sustentada por el cruce de porcentajes. Estos resultados no son coincidentes con lo obtenido por Valentín (2021) quién al relacionar la motivación con la productividad, dan cuenta de la existencia del grado de relación de Rho de Spearman de $r = 0,852$ indicando que hay una relación positiva con un nivel de correlación fuerte y con una significancia bilateral del 0,001 Podemos indicar que falta mejorar la eficacia de los colaboradores, teniendo en cuenta el civismo que demuestran para con la empresa, con el fin de obtener mejores resultados.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación de la motivación intrínseca y el desempeño laboral en una empresa de consumo masivo, esta relación se caracteriza por ser positiva media (Rho 0,278), por lo que se puede concluir que a medida que el trabajador esté mejor motivado tendrá un desempeño adecuado para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.
2. Se determinó que el carácter emocional de los colaboradores de la empresa de consumo masivo, tiene una relación positiva media (Rho 0,396) con la productividad del trabajo que se realiza, lo que indica que al lograr que cada trabajador pueda controlar las emociones de una manera positiva se tendrá satisfacción en el trabajo y más productividad, llevando a cabo las tareas encomendadas, maximizando la eficiencia, orientando las acciones hacia la excelencia en términos de calidad e innovación.
3. Se determinó la relación de las metas y la eficiencia de una empresa de consumo masivo, teniendo una relación positiva media (Rho 0,266), lo que concluye que para el alcance de las metas no solo es necesario cumplirlas, si no, tener utilización correcta de recursos, para el alcance y logro de objetivos.
4. Se determinó que la eficacia también tiene una relación positiva media (Rho 0,261) con el civismo en la empresa de consumo masivo, lo que indica que los colaboradores deben direccionar sus esfuerzos hacia metas que tengan sentido y que ayuden al crecimiento de la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda

1. Al gerente general de la empresa de consumo masivo, evaluar y monitorear a los colaboradores para que pueda mejorar su desempeño dentro de la organización, así mismo, incrementar la motivación dentro de la compañía, generando planes y estrategias de manera innovadora a base de la tecnología y brindar una mejor condición laboral, generando un ambiente positivo en las actividades encomendadas y cumpliendo sus objetivos propuestos.
Entre los planes: realizar evaluaciones al trabajador, usar técnicas de desempeño laboral indicándole que espera de Él y encaminándolo a resultados más eficientes.
2. Se recomienda a los responsables de la empresa, reforzar e incrementar las capacidades emocionales de sus colaboradores para mejorar su rendimiento laboral. Trabajar con psicólogos, que busca reforzar las emociones en cuanto a todos los escenarios posibles dentro de la compañía, como por ejemplo: robos de dinero o mercadería, faltas de respeto o groserías, denuncias, todo esto de personal insatisfecho.
3. Se recomienda a los responsables de la entidad que para que cada colaborador siga mejorando en lograr sus objetivos con el uso correcto de las herramientas, se deben tener capacitaciones constantes del uso de los sistemas, del uso de apps, del uso de equipos de celulares, equipos de cómputo y otorgar el MOF para el cumplimiento de sus funciones.
4. Se recomienda a los responsables de la empresa informar a sus colaboradores de las metas que se llevará a cabo durante sus actividades diarias para que se pueda alcanzar la eficacia de cada trabajador y así lograr el crecimiento numérico y económico de la empresa investigada, para el civismo de los

trabajadores se recomienda utilizar el área de psicología organizacional para que se motive, realizando actividades integradoras, tomando día libres, teniendo pausas activas, recordar los días festivos, con el objetivo de que el colaborador se sienta parte de la empresa en la que labora.

REFERENCIAS

- Alles, M (2019) Desarrollo del talento humano: Basado en competencias. Argentina. Editorial: Granica
- Arrabal, E (2018) Motivación. Chile. Editorial: Publishdrive
- Borda, M (2014) El proceso de investigación. Colombia. Editorial: Universidad del Norte
- Cadena, E. (2019) Motivación y desempeño laboral, la motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB S.A – Ecuador (Tesis de post grado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Calicchio, S (2020) La motivación: Un viaje al comportamiento motivado, desde el estudio de los procesos internos hasta las teorías neuropsicológicas más recientes. España. Editorial: Stefano Calicchio
- Castellano, M (2020) Incursionando en el mundo de la investigación: orientaciones básicas. Colombia. Editorial Unimagdalena
- Charleux, F y Loubat, J (2017) Motivar y animar equipos en trabajo social: Guía muy práctica. España. Editorial: Narcea Ediciones
- Constantino, E. (2019). La motivación laboral y su influencia en el clima organizacional de las oficinas del BBVA del distrito de Chiclayo 2021(Tesis de post grado). Universidad nacional Pedro Ruiz Gallo. Chiclayo. Recuperado de: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/11455/Constantino_Ignacio_Nilda_Maricela_de%20F%c3%a1tima.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Córdova, D. (2018) Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. (tesis pregrado) Universidad César Vallejo de Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29757/Rojas_ROC.pdf?sequence=1

- Domingo, A (2018) Ética de la investigación. México. EDITORIAL: Herder Editorial
- García, J (2021) Metodología de la investigación para administradores. Colombia. Editorial: Ediciones de la U
- Granda, G. (2018) La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del banco Falabella agencia Bellavista – Callao (Tesis de licenciatura) UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN. Lima. Recuperado de: <http://repositorio.unifsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3363/GRANDA%20S%C3%81NCHEZ%2C%20GABRIEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. 593 digital Publisher CEIT, 4(6), 13-26. Recuperado de: <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Hermanos H&L (2017) Motivación en tiempos difíciles. México. Editorial Hermanos H&L
- Kresalja, B (2016) La protección jurídica de la investigación: Ciencia y patentes en la universidad. Perú. EDITORIAL: Fondo Editorial de la PUCP.
- Lieury, A y Fenouillet, F (2016) Motivación y éxito escolar. México. Editorial: Fondo de Cultura Económica
- Maldonado, J (2018) Metodología de la investigación social: Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario. Colombia EDITORIAL: Ediciones de la U
- Niño, V (2021) Metodología de la investigación: Diseño, ejecución e informe. 2ª Edición. Colombia Editorial: Ediciones de la U
- Ñaupas, H, Valdivia, M y Palacios, J (2019) Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Colombia. Editorial: Ediciones de la U
- Peiró, R (2021) Motivación intrínseca Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/motivacion-intrinseca.html>
- Peralta, A y Roura, N (2017) Lidérate: Método FASE - El método definitivo para ser más productivo. España. Editorial: Plataforma
- Pérez, R, Seca, María y Pérez, L (2020) Metodología de la investigación científica. Argentina. Editorial: Editorial Maipue.

- Pillalca, E. (2017) Motivación y desempeño laboral de trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales, Comas Lima, 2017. (tesis posgrado) Universidad Cesar Vallejo de Perú. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8>
- Prince, G (2021) Motivación infinita: desarrolla la capacidad de ser constante y decidido para alcanzar el éxito. España. Editorial: GAMALIEL PRINCE
- Pucheu, J (2021) Gestión de la productividad y el desempeño: Cómo gestionar personas en distintos tipos de procesos y puestos. Chile. Editorial: Ediciones UC
- Rasmus , J y Ribera, A (2019) La mente del líder: Cómo liderarte a ti mismo, a tu gente y a tu organización para obtener resultados extraordinarios. España. Editorial: Reverte-Management
- Ríos, P (2020) Metodología de la Investigación: Un Enfoque Pedagógico. Venezuela. Editorial: Pablo Ríos Cabrera
- Rojas, C. (2019). La motivación intrínseca y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del sector hidrocarburos, empresa Graña y Montero – Arequipa. (Tesis de pre grado). Universidad continental. Arequipa. Recuperado de: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8070/2/IV_FIN_1_08_TI_%20Rojas_Paredes_2020.pdf
- Rubio, T (2016) Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones. España. Editorial: Ediciones Octaedro
- Salazar, M., y Gutiérrez, A. (2016) La motivación laboral en el sector de servicios: ¿Qué hace que un trabajador realice más de los que se espera? España. Editorial: Revista empresarial Vol. 10, N°. 40,2016
- Sánchez, T (2016) Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones. España. Editorial: Ediciones Octaedro
- Santos, R, Barroso, F y Chuc, F (2020) Cómo elaborar un proyecto de investigación: Aplicación práctica de las Normas Internacionales de Auditoría. México. Editorial:IMCP
- Torán, F (2014) Mente cuántica. España. EDITORIAL: Borealis
- Tuesca, R, Navarro, E y Borda, M (2013) Métodos cuantitativos 4a Ed. Herramientas

para la investigación en salud. Colombia. EDITORIAL: Universidad del Norte

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables Variable Motivación Intrínseca

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Peiró (2021) indica que la motivación intrínseca es toda aquella que manifiesta desde el interior del individuo cuando está realizando acciones por el simple hecho de disfrutarlas y del entusiasmo que tiene por las cosas que ejercita.	Según la metodología, se define por las dimensiones de carácter emocional, metas, efectividad. Para medir esta variable se aplicarán técnicas de encuesta y se utilizará como herramienta el cuestionario y el programa SPSS-24	Carácter emocional	Motivación laboral	1. ¿Considera usted que la empresa lo motiva a mejorar su desempeño laboral?
				Seguridad laboral	2. ¿En el trabajo es motivado por su jefatura para cumplir con sus objetivos?
				Sueldos	3. ¿Siente que la empresa cuida su integridad en las instalaciones?
Metas	Capacitación	4. ¿La empresa cuenta con normas de seguridad y salud en el trabajo para el personal?			
		Apoyo iniciativo	5. ¿La empresa brinda el salario en el tiempo oportuno?		
		Condiciones de trabajo	6. ¿La empresa cumple con los beneficios de ley que le corresponde?		
Eficacia	Cumplimiento de metas al tiempo indicado	7. ¿La empresa cumple con la inducción respectiva al nuevo personal?			
		Alcance de logros	8. ¿Para la mejora continua de los trabajos, la empresa capacita a sus colaboradores?		
		Cultura de Innovación	9. ¿La empresa premia a los colaboradores por su desempeño laboral?		
		10. ¿La empresa celebra con los colaboradores los días festivos?			
		11. ¿La empresa le brinda al día el goce de su periodo vacacional?			
		12. ¿La empresa le brinda el seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR)?			
		13. ¿Considera que está cumpliendo con los parámetros de desempeño y eficacia de la empresa?			
		14. ¿Culmina sus labores dentro del horario de trabajo?			
		15. ¿La empresa cuenta con un manual de operaciones y funciones (MOF)?			
		16. ¿La empresa tiene un indicador para poder medir sus logros?			
		17. ¿La empresa cumple con innovar periódicamente los procedimientos de cada área?			
		18. ¿La empresa va acorde con el avance de la tecnología?			

Variable Desempeño Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Desempeño laboral	Prince y Keller (2013) Es el proceso de establecer tan exitosa ha sido una compañía en el logro de sus objetivos y actividades a nivel organizacional, apuntando a una medición del desempeño proporcionando una estimación del logro de los objetivos estratégicos a nivel individual.	indica que se operacionalizó en base a sus dimensiones, extrayéndose indicadores que permitieron desarrollar el cuestionario como instrumento de medición según esta variable cuenta con 3 dimensiones y 9 indicadores por la técnica de encuesta y como instrumentos el cuestionario.	Productividad	Recursos utilizados	1. ¿Considera que utiliza todos los sistemas de la compañía adecuadamente?
				Rendimiento	2. ¿Crea nuevos procesos acordes a la tecnología?
				Optimización	3. ¿Lo consideran un líder?
Eficiencia				Utilización correcta de los recursos	4. ¿Alguna vez le enviaron un memorándum de llamada de atención?
				Objetivos alcanzados	5. ¿Da soluciones eficientes utilizando la menor cantidad de recursos?
				Efectividad	6. ¿Automatizó procesos a fin de reducir costos operativos?
Civismo				Apoyo al equipo	7. ¿Cuida de los equipos electrónicos que se le encomendaron?
				Ser positivo	8. ¿Cuido de los servicios básicos que la compañía ofrece?
				Contribución al ambiente psicológico	9. ¿Considera que diariamente alcanza los objetivos de la empresa?
				10. ¿Considera que según su desempeño deben darle un mejor puesto laboral?	
				11. ¿Considera que el período que viene trabajando su desempeño ha sido aceptable?	
				12. ¿La empresa cuenta con algún beneficio para los trabajadores que cumplan con la efectividad de sus labores trimestrales?	
				13. ¿Trabajas en equipo?	
				14. ¿Te consideras parte de un equipo de trabajo?	
				15. ¿El ambiente laboral es positivo para desempeñar mis labores diarias?	
				16. ¿Siente que sus compañeros reaccionan de manera positiva a sus aportes?	
				17. ¿Utilizas el lenguaje motivacional con tus compañeros del trabajo?	
				18. ¿La comunicación organizacional es fluida en tu ambiente laboral?	

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos
CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN INTRINSECA Y DESEMPEÑO LABORAL
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Estimado (a) colaborador (a): Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la Escuela de Administración del programa SUBE de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título “Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral en los trabajadores de una empresa del rubro de consumo masivo, Lambayeque 2023”, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato.

Se pide responder la siguiente encuesta, Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente.

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

Motivación Intrínseca	S	CS	AV	CN	N
Carácter emocional	5	4	3	2	1
Motivación laboral					
1. ¿Considera usted que la empresa lo motiva a mejorar su desempeño laboral??					
2. ¿En el trabajo es motivado por su jefatura para cumplir con sus objetivos?					
Seguridad laboral					
3. ¿Cree usted que las instalaciones de la empresa son adecuadas para salvaguardar su integridad física?					
4. ¿La empresa cuenta con normas de seguridad y salud en el trabajo para el personal?					

Sueldos					
5. ¿La empresa brinda el salario en el tiempo oportuno?					
6. ¿La empresa cumple con los beneficios de ley que le corresponde?					
Metas					
Capacitación					
7. ¿La empresa cumple con la inducción respectiva al nuevo personal?					
8. Para la mejora continua de sus procesos y por ende de su productividad, ¿la empresa ha desarrollado un plan de capacitación para sus colaboradores?					
Apoyo Inicativo					
9. ¿La empresa premia a los colaboradores por su desempeño laboral?					
10. ¿La empresa celebra con los colaboradores los días festivos?					
Condiciones de trabajo					
11. ¿La empresa cumple con otorgar el goce vacacional en el periodo que corresponde?					
12. ¿La empresa lo tiene afiliado al seguro de vida ley y al seguro complementario de trabajo de riesgo SCTR, (en caso de realizar labores de riesgo)?					
Eficacia					
Cumplimiento de metas al tiempo indicado					
13. ¿Considera que está cumpliendo con los parámetros de desempeño y eficacia de la empresa?					
14. ¿Culmina sus labores dentro del horario de trabajo diario?					
Alcance de logros					

15. ¿la empresa cuenta con un manual de organización y funciones (MOF)?					
16. ¿La empresa tiene un indicador para poder medir sus logros?					
Cultura de Innovación					
17. ¿La empresa cumple con innovar periódicamente los procedimientos de cada área?					
18. ¿La empresa va acorde con el avance de la tecnología?					
Desempeño laboral					
Productividad					
Recursos utilizados					
1. ¿Considera que utiliza todos los sistemas de la compañía adecuadamente?					
2. ¿Crea nuevos procesos acordes a la tecnología?					
Rendimiento					
3. ¿Lo consideran un líder?					
4. ¿Alguna vez le enviaron un memorándum de llamada de atención?					
Optimización					
5. ¿Da soluciones eficientes utilizando la menor cantidad de recursos?					
6. ¿Automatizó procesos a fin de reducir costos operativos?					
Eficiencia					
Utilización correcta de los recursos					
7. ¿Cuida de los equipos electrónicos que se le encomendaron?					
8. ¿Cuido de los servicios básicos que la compañía ofrece?					

Objetivos alcanzados					
9. ¿Considera que diariamente alcanza los objetivos de la empresa?					
10. ¿Considera que según su desempeño deben darle un mejor puesto laboral?					
Efectividad					
11. ¿Considera que el periodo que viene trabajando su desempeño ha sido aceptable?					
12. ¿La empresa cuenta con algún beneficio para los trabajadores que cumplan con la efectividad de sus labores trimestrales?					
Civismo					
Apoyo al equipo					
13. ¿Trabajas en equipo?					
14. ¿Te consideras parte de un equipo de trabajo?					
Ser positivo					
15. ¿El ambiente laboral es positivo para desempeñar mis labores diarias?					
16. ¿Siente que sus compañeros reaccionan de manera positiva a sus aportes?					
Contribución al ambiente psicológico de la organización					
17. ¿Utilizas el lenguaje motivacional con tus compañeros del trabajo?					
18. ¿La comunicación organizacional es fluida en tu ambiente laboral?					

Anexo 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa del rubro de consumo masivo, Lambayeque 2023

Investigador (a) (es): Bereche Monterroso Leydy María Fiorella

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa del rubro de consumo masivo, Lambayeque 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa del rubro de consumo masivo, Lambayeque 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de programa SUBE de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

En el estudio se obtendrá la información sobre la Motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa del rubro de consumo masivo, Lambayeque 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa del rubro de consumo masivo, Lambayeque 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la

investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Bereche Monterroso Leydy María Fiorella, email lberechem@ucvvirtual.edu.pe

y Docente asesor Echeverría Jara José Foción, email: jecheverriaj@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

* Obligatorio a partir de los 18 años



Anexo 4

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de consumo masivo, Lambayeque 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:	Denisse del Milagro Fernandez Morales		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:			
Institución donde labora:	Grupo Peramas Sánchez		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Leydy María Fiorella Bereche Monterroso
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	Modo virtual
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación intrínseca	Carácter emocional	La base de la motivación para alcanzar metas, que no estarían totalmente formuladas, pudiendo ser inductoras y/o mantenedoras del interés por el material de instrucción que incide en aspectos cognitivos
	Metas	se refiere a la resistencia adelantada a la obtención de un resultado que guíe la conducta
	Eficacia	es la capacidad de lograr un resultado esperado o deseado después de realizar una acción
Desempeño laboral	Productividad	se menciona que la productividad es la razón entre la eficiencia y la eficacia, es decir, es la conexión entre lo que se proyecta y lo que se busca dentro de la organización
	Eficiencia	el uso correcto de los recursos o medios de producción disponibles para la obtención de resultados, siendo muy importante para las organizaciones ya que un colaborador eficiente contribuye notablemente para alcanzar los objetivos con recursos y tiempo limitado y muchas veces en situaciones muy complejas y competitivas
	Civismo	refiere a operaciones que aportan al ambiente psicológico de la institución, proponiendo asistencia a las demás personas

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario del proyecto “Motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de consumo masivo, Lambayeque 2023”. elaborado por Leydy Bereche Monteroso el año 2023 De acuerdo con lossiguientes 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: Motivación intrínseca

- Primera dimensión: Carácter emocional
- Objetivos de la Dimensión: Saber lo motivados que se encuentran los trabajadores que se evaluará en varios ítems.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación laboral	1. ¿Considera usted que la empresa lo motiva a mejorar su desempeño laboral? 2. ¿En el trabajo es motivado por su jefatura para cumplir con sus objetivos?	4	4	4	
Seguridad laboral	3. ¿Cree usted que las instalaciones de la empresa son adecuadas para salvaguardar su integridad física?? 4. ¿La empresa cuenta con normas de seguridad y salud en el trabajo para el personal?	4	4	4	
Sueldos	5. ¿La empresa brinda el salario en el tiempo oportuno? 6. ¿La empresa cumple con los beneficios de ley que le corresponde?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Metas
- Objetivos de la Dimensión: Tener un resultado de cuanto cumple la empresa con sus trabajadores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	7. ¿La empresa cumple con la inducción respectiva al nuevo personal? 8. ¿Para la mejora continua de sus procesos y por ende de su productividad, ¿la empresa ha desarrollado un plan de capacitación para sus colaboradores?	4	4	4	
Apoyo iniciativo	9. ¿La empresa premia a los colaboradores por su desempeño laboral? 10. ¿La empresa celebra con los colaboradores los días festivos?	4	4	4	
Condiciones de trabajo	11. ¿La empresa cumple con otorgar el goce vacacional en el periodo que corresponde? 12. ¿la Empresa lo tiene afiliado al Seguro Vida Ley y al Seguro complementario de Trabajo de Riesgo - SCTR (en caso de realizar labores de riesgo)?	4	4	4	



Miguel
Dentise del Miguel Fernández Morales
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Firma del evaluador
DNI 42582145

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.

- Tercera dimensión: Eficacia
- Objetivos de la Dimensión: Se mide el efecto deseado de la empresa con el trabajador).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de metas al tiempo indicado	13. ¿Considera que está cumpliendo con los parámetros de desempeño y eficacia de la empresa? 14. ¿Culmina sus labores dentro del horario de trabajo?	4	4	4	
Alcance de logros	15. ¿La empresa cuenta con un manual de organización y funciones (MOF)? 16. ¿La empresa tiene un indicador para poder medir sus logros?	4	4	4	
Cultura de innovación	17. ¿La empresa cumple con innovar periódicamente los procedimientos de cada área? 18. ¿La empresa va acorde con el avance de la tecnología?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Productividad
- Objetivos de la Dimensión: Se mide cuanto está rindiendo los trabajadores en cuanto a su desempeño.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos utilizados	1. ¿Considera que utiliza todos los sistemas de la compañía adecuadamente? 2. ¿Crea nuevos procesos acordes a la tecnología?	4	4	4	
Rendimiento	3. ¿Lo consideran un líder? 4. ¿Alguna vez le enviaron un memorándum de llamada de atención?	4	4	4	
Optimización	5. ¿Da soluciones eficientes utilizando la menor cantidad de recursos? 6. ¿Automatizó procesos a fin de reducir costos operativos?	4	4	4	



Denisse del Milagro Fernández-Morales
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Firma del evaluador
DNI 42382145





- Segunda dimensión: Eficiencia
- Objetivos de la Dimensión: Se mide la capacidad del trabajador para cumplir adecuadamente sus funciones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Utilización correcta de los recursos	7. ¿Cuida de los equipos electrónicos que se le encomendaron? 8. ¿Cuido de los servicios básicos que la compañía ofrece?	4	4	4	
Objetivos alcanzados	9. ¿Considera que diariamente alcanza los objetivos de la empresa? 10. ¿Considera que según su desempeño deben darle un mejor puesto laboral?	4	4	4	
Efectividad	11. ¿Considera que el periodo que viene trabajando su desempeño ha sido aceptable? 12. ¿La empresa cuenta con algún beneficio para los trabajadores que cumplan con la efectividad de sus labores trimestrales?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Civismo
- Objetivos de la Dimensión: Se mide si los trabajadores se consideran parte de la empresa y procura avanzar en nuevos retos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo al equipo	13. ¿Trabajas en equipo? 14. ¿Te consideras parte de un equipo de trabajo?	4	4	4	
Ser positivo	15. ¿El ambiente laboral es positivo para desempeñar mis labores diarias? 16. ¿Siente que sus compañeros reaccionan de manera positiva a sus aportes?	4	4	4	
Contribución al ambiente psicológico	17. ¿Utilizas el lenguaje motivacional con tus compañeros del trabajo? 18. ¿La comunicación organizacional es fluida en tu ambiente laboral?	4	4	4	


Denisse del Milagro Fernández Morales
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Firma del evaluador
DNI 42582145



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de consumo masivo, Lambayeque 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.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	José Gerardo Saavedra Carrasco		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de personas		
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Jaén		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Leydy María Fiorella Bereche Monterroso
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	Modo virtual
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

9. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación intrínseca	Carácter emocional	La base de la motivación para alcanzar metas, que no estarían totalmente formuladas, pudiendo ser inductoras y/o mantenedoras del interés por el material de instrucción que incide en aspectos cognitivos
	Metas	se refiere a la resistencia adelantada a la obtención de un resultado que guíe la conducta
	Eficacia	es la capacidad de lograr un resultado esperado o deseado después de realizar una acción
Desempeño laboral	Productividad	se menciona que la productividad es la razón entre la eficiencia y la eficacia, es decir, es la conexión entre lo que se proyecta y lo que se busca dentro de la organización
	Eficiencia	el uso correcto de los recursos o medios de producción disponibles para la obtención de resultados, siendo muy importante para las organizaciones ya que un colaborador eficiente contribuye notablemente para alcanzar los objetivos con recursos y tiempo limitado y muchas veces en situaciones muy complejas y competitivas
	Civismo	refiere a operaciones que aportan al ambiente psicológico de la institución, proponiendo asistencia a las demás personas

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario del proyecto “Motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de consumo masivo, Lambayeque 2023”. elaborado por Leydy Bereche Monterroso el año 2023 De acuerdo con lossiguientes 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: Motivación intrínseca

- Primera dimensión: Carácter emocional
- Objetivos de la Dimensión: Saber lo motivados que se encuentran los trabajadores que se evaluará en varios ítems.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación laboral	1. ¿Considera usted que la empresa lo motiva a mejorar su desempeño laboral? 2. ¿En el trabajo es motivado por su jefatura para cumplir con sus objetivos?	4	4	4	
Seguridad laboral	3. ¿Cree usted que las instalaciones de la empresa son adecuadas para salvaguardar su integridad física?? 4. ¿La empresa cuenta con normas de seguridad y salud en el trabajo para el personal?	4	4	4	
Sueldos	5. ¿La empresa brinda el salario en el tiempo oportuno? 6. ¿La empresa cumple con los beneficios de ley que le corresponde?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Metas
- Objetivos de la Dimensión: Tener un resultado de cuanto cumple la empresa con sus trabajadores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	7. ¿La empresa cumple con la inducción respectiva al nuevo personal? 8. ¿Para la mejora continua de sus procesos y por ende de su productividad, ¿la empresa ha desarrollado un plan de capacitación para sus colaboradores?	4	4	4	
Apoyo iniciativo	9. ¿La empresa premia a los colaboradores por su desempeño laboral? 10. ¿La empresa celebra con los colaboradores los días festivos?	4	4	4	
Condiciones de trabajo	11. ¿La empresa cumple con otorgar el goce vacacional en el periodo que corresponde? 12. ¿La Empresa lo tiene afiliado al Seguro Vida Ley y al Seguro complementario de Trabajo de Riesgo - SCTR (en caso de realizar labores de riesgo)?	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 16796035

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.



- Tercera dimensión: Eficacia
- Objetivos de la Dimensión: Se mide el efecto deseado de la empresa con el trabajador).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de metas al tiempo indicado	13. ¿Considera que está cumpliendo con los parámetros de desempeño y eficacia de la empresa? 14. ¿Culmina sus labores dentro del horario de trabajo?	4	4	4	
Alcance de logros	15. ¿La empresa cuenta con un manual de organización y funciones (MOF)? 16. ¿La empresa tiene un indicador para poder medir sus logros?	4	4	4	
Cultura de innovación	17. ¿La empresa cumple con innovar periódicamente los procedimientos de cada área? 18. ¿La empresa va acorde con el avance de la tecnología?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Productividad
- Objetivos de la Dimensión: Se mide cuanto está rindiendo los trabajadores en cuanto a su desempeño.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos utilizados	1. ¿Considera que utiliza todos los sistemas de la compañía adecuadamente? 2. ¿Crea nuevos procesos acordes a la tecnología?	4	4	4	
Rendimiento	3. ¿Lo consideran un líder? 4. ¿Alguna vez le enviaron un memorándum de llamada de atención?	4	4	4	
Optimización	5. ¿Da soluciones eficientes utilizando la menor cantidad de recursos? 6. ¿Automatizó procesos a fin de reducir costos operativos?	4	4	4	

Firma del evaluador
DNI 16796035





- Segunda dimensión: Eficiencia
- Objetivos de la Dimensión: Se mide la capacidad del trabajador para cumplir adecuadamente sus funciones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Utilización correcta de los recursos	7. ¿Cuida de los equipos electrónicos que se le encomendaron? 8. ¿Cuido de los servicios básicos que la compañía ofrece?	4	4	4	
Objetivos alcanzados	9. ¿Considera que diariamente alcanza los objetivos de la empresa? 10. ¿Considera que según su desempeño deben darle un mejor puesto laboral?	4	4	4	
Efectividad	11. ¿Considera que el periodo que viene trabajando su desempeño ha sido aceptable? 12. ¿La empresa cuenta con algún beneficio para los trabajadores que cumplan con la efectividad de sus labores trimestrales?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Civismo
- Objetivos de la Dimensión: Se mide si los trabajadores se consideran parte de la empresa y procura avanzar en nuevos retos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo al equipo	13. ¿Trabajas en equipo? 14. ¿Te consideras parte de un equipo de trabajo?	4	4	4	
Ser positivo	15. ¿El ambiente laboral es positivo para desempeñar mis labores diarias? 16. ¿Siente que sus compañeros reaccionan de manera positiva a sus aportes?	4	4	4	
Contribución al ambiente psicológico	17. ¿Utilizas el lenguaje motivacional con tus compañeros del trabajo? 18. ¿La comunicación organizacional es fluida en tu ambiente laboral?	4	4	4	

Firma del evaluador
DNI 16796035





Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de consumo masivo, Lambayeque 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.

11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Lizbeth Anghely Linares Seclen		
Grado profesional:	Licenciatura (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Finanzas y Gestión de personas		
Institución donde labora:	Grupo Peramas Sánchez		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		



12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Leydy María Fiorella Bereche Monterroso
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	Modo virtual
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

14. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación intrínseca	Carácter emocional	La base de la motivación para alcanzar metas, que no estarían totalmente formuladas, pudiendo ser inductoras y/o mantenedoras del interés por el material de instrucción que incide en aspectos cognitivos
	Metas	se refiere a la resistencia adelantada a la obtención de un resultado que guíe la conducta
	Eficacia	es la capacidad de lograr un resultado esperado o deseado después de realizar una acción
Desempeño laboral	Productividad	se menciona que la productividad es la razón entre la eficiencia y la eficacia, es decir, es la conexión entre lo que se proyecta y lo que se busca dentro de la organización
	Eficiencia	el uso correcto de los recursos o medios de producción disponibles para la obtención de resultados, siendo muy importante para las organizaciones ya que un colaborador eficiente contribuye notablemente para alcanzar los objetivos con recursos y tiempo limitado y muchas veces en situaciones muy complejas y competitivas
	Civismo	refiere a operaciones que aportan al ambiente psicológico de la institución, proponiendo asistencia a las demás personas

15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario del proyecto “Motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de consumo masivo, Lambayeque 2023”. elaborado por Leydy Bereche Monteroso el año 2023 De acuerdo con lossiguientes 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: Motivación intrínseca

- Primera dimensión: Carácter emocional
- Objetivos de la Dimensión: Saber lo motivados que se encuentran los trabajadores que se evaluará en varios ítems.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación laboral	1. ¿Considera usted que la empresa lo motiva a mejorar su desempeño laboral? 2. ¿En el trabajo es motivado por su jefatura para cumplir con sus objetivos?	4	4	4	
Seguridad laboral	3. ¿Cree usted que las instalaciones de la empresa son adecuadas para salvaguardar su integridad física?? 4. ¿La empresa cuenta con normas de seguridad y salud en el trabajo para el personal?	4	3	4	
Sueldos	5. ¿La empresa brinda el salario en el tiempo oportuno? 6. ¿La empresa cumple con los beneficios de ley que le corresponde?	3	4	4	

- Segunda dimensión: Metas
- Objetivos de la Dimensión: Tener un resultado de cuanto cumple la empresa con sus trabajadores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	7. ¿La empresa cumple con la inducción respectiva al nuevo personal? 8. ¿Para la mejora continua de sus procesos y por ende de su productividad, ¿la empresa ha desarrollado un plan de capacitación para sus colaboradores?	4	4	4	
Apoyo iniciativo	9. ¿La empresa premia a los colaboradores por su desempeño laboral? 10. ¿La empresa celebra con los colaboradores los días festivos?	4	4	4	
Condiciones de trabajo	11. ¿La empresa cumple con otorgar el goce vacacional en el periodo que corresponde? 12. ¿La Empresa lo tiene afiliado al Seguro Vida Ley y al Seguro complementario de Trabajo de Riesgo - SCTR (en caso de realizar labores de riesgo)?	3	4	4	



C.P.C. Elizabeth A. Linares Jicón
Jefe de Gestión de Personas
Grupo Perúmas Sánchez
Firma del evaluador
DNI 47490588

Por 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 McGarland 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.



- Tercera dimensión: Eficacia
- Objetivos de la Dimensión: Se mide el efecto deseado de la empresa con el trabajador).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de metas al tiempo indicado	13. ¿Considera que está cumpliendo con los parámetros de desempeño y eficacia de la empresa? 14. ¿Culmina sus labores dentro del horario de trabajo?	4	4	4	
Alcance de logros	15. ¿La empresa cuenta con un manual de organización y funciones (MOF)? 16. ¿La empresa tiene un indicador para poder medir sus logros?	3	4	4	
Cultura de innovación	17. ¿La empresa cumple con innovar periódicamente los procedimientos de cada área? 18. ¿La empresa va acorde con el avance de la tecnología?	4	3	4	

Dimensiones del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Productividad
- Objetivos de la Dimensión: Se mide cuanto está rindiendo los trabajadores en cuanto a su desempeño.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos utilizados	1. ¿Considera que utiliza todos los sistemas de la compañía adecuadamente? 2. ¿Crea nuevos procesos acordes a la tecnología?	3	4	4	
Rendimiento	3. ¿Lo consideran un líder? 4. ¿Alguna vez le enviaron un memorándum de llamada de atención?	3	4	4	
Optimización	5. ¿Da soluciones eficientes utilizando la menor cantidad de recursos? 6. ¿Automatizó procesos a fin de reducir costos operativos?	4	3	4	


 C.P.C. Lizbeth A. Linares Reclén
 Jefe de Gestión de Personas
 Grupo Peramás Sánchez
 Firma del evaluador
 DNI 47490588





- Segunda dimensión: Eficiencia
- Objetivos de la Dimensión: Se mide la capacidad del trabajador para cumplir adecuadamente sus funciones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Utilización correcta de los recursos	7. ¿Cuida de los equipos electrónicos que se le encomendaron? 8. ¿Cuido de los servicios básicos que la compañía ofrece?	4	3	4	
Objetivos alcanzados	9. ¿Considera que diariamente alcanza los objetivos de la empresa? 10. ¿Considera que según su desempeño deben darle un mejor puesto laboral?	3	4	4	
Efectividad	11. ¿Considera que el periodo que viene trabajando su desempeño ha sido aceptable? 12. ¿La empresa cuenta con algún beneficio para los trabajadores que cumplan con la efectividad de sus labores trimestrales?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Civismo
- Objetivos de la Dimensión: Se mide si los trabajadores se consideran parte de la empresa y procura avanzar en nuevos retos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo al equipo	13. ¿Trabajas en equipo? 14. ¿Te consideras parte de un equipo de trabajo?	4	4	4	
Ser positivo	15. ¿El ambiente laboral es positivo para desempeñar mis labores diarias? 16. ¿Siente que sus compañeros reaccionan de manera positiva a sus aportes?	3	4	4	
Contribución al ambiente psicológico	17. ¿Utilizas el lenguaje motivacional con tus compañeros del trabajo? 18. ¿La comunicación organizacional es fluida en tu ambiente laboral?	3	4	4	

1-2: 0
3 y 4: 1


C.P.C. Lizbeth A. Linares Puelén
Jefe de Gestión de Personas
Grupo Peramás Sánchez
Firma del evaluador
DNI 47490588



Anexo 5

PI

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
5	1library.co Fuente de Internet	1%
6	essentials.ebsco.com Fuente de Internet	<1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1%