



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores
en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Sánchez Guevara, María Eliza (orcid.org/0009-0009-0032-552X)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**CHICLAYO – PERÚ
2024**

DEDICATORIA

Lleno de regocijo, de amor y esperanza, dedico este proyecto a cada uno de mis seres queridos, quienes han sido mis pilares para seguir adelante.

A mis padres Mario Sánchez e Hilda Guevara, porque ellos son la motivación de mi vida y mi orgullo para ser lo que seré.

A mis hijos, porque son la razón de sentirme orgullosa de culminar mi meta, les dedico esta tesis con la esperanza de que siempre sigan adelante y luchen por sus sueños.

A mi esposo Rodrigo Gamarra Collantes, por estar siempre a mi lado y apoyarme en todo momento.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por darme la vida, salud y mi familia.

A mi tutor por su conocimiento, dedicación y paciencia, sin su palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías de Jaén-Cajamarca 2023", cuyo autor es SÁNCHEZ GUEVARA MARÍA ELIZA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 03 de Mayo del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HENRY ISMAEL HUAMANCHUMO VENEGAS DNI: 17968344 ORCID: 0000-0003-4831-9224	Firmado electrónicamente por: HENHUAMANCHUMO el 03-05-2024 19:20:10

Código documento Trilce: TRI - 0744928



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SÁNCHEZ GUEVARA MARÍA ELIZA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías de Jaén- Cajamarca 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
SÁNCHEZ GUEVARA MARÍA ELIZA DNI: 47781562 ORCID: 0009-0009-0032-552X	Firmado electrónicamente por: MSANCHEZGU03 el 16-05-2024 21:52:31

Código documento Trilce: INV - 1594329

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	I
DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	IV
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.1.1. Tipo de investigación	15
3.1.2. Diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.3.1. Población	18
3.3.2. Muestra.....	18
3.3.3. Muestreo.....	18
3.3.4. Unidad de análisis.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos	20

3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Correlación entre la motivación y desempeño laboral	29
Tabla 2 Correlación entre la motivación extrínseca y desempeño laboral	30
Tabla 3 Correlación entre la motivación intrínseca y desempeño laboral	31
Tabla 4 (ANEXO 7) Validez de los especialistas	77
Tabla 5 (ANEXO 7) Escala alfa de Cronbach de Motivación y desempeño laboral	77
Tabla 6 (ANEXO 7) Escala alfa de Cronbach- Motivación	77
Tabla 7 (ANEXO 7) Escala alfa de Cronbach- Desempeño laboral	77
Tabla 8 (ANEXO 8) Niveles de motivación.....	78
Tabla 9 (ANEXO 8) Niveles de Motivación Extrínseca.....	78
Tabla 10 (ANEXO 8) Niveles de Motivación intrínseca	78
Tabla 11 (ANEXO 8) Niveles de Desempeño Laboral.....	79
Tabla 12 (ANEXO 8) Niveles de Comportamiento	79
Tabla 13 (ANEXO 8) Niveles de Habilidades	79
Tabla 14 (ANEXO 8) Niveles de Resultados.....	79
Tabla 15 Pruebas de normalidad	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de la investigación.....	15
Figura 2 Niveles de motivación	22
Figura 3 Niveles de motivación extrínseca	23
Figura 4 Niveles de motivación intrínseca	24
Figura 5 Niveles de desempeño laboral	25
Figura 6 Niveles de comportamiento	26
Figura 7 Niveles de habilidades	27
Figura 8 Niveles de resultados	28

RESUMEN

La indagación asumió como objetivo establecer la asociación entre la motivación y desempeño laboral de los subordinados de las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023. La metodología de estudio fue de tipo aplicada, bosquejo no experimental, rango correlacional y de corte transversal, la población estuvo instituida por 40 colaboradores, y la muestra fue censal en donde todos los sujetos de la población pasaron a ser la muestra, la habilidad para recolectar los datos fue la encuesta y el instrumento para recoger la información fue el cuestionario. Los resultados evidenciaron una relación moderada entre la motivación y desempeño laboral, siendo el factor de correlación de Spearman 0.723, y un rango de significancia de 0.000, menor al margen del error permitido 0.05. Se concluyó que existe una correlación directa moderada entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de las cafeterías en la ciudad de Jaén 2023.

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

ABSTRACT

The objective of the research was to establish the association between motivation and work performance of the subordinates of the cafeterias, Jaén - Cajamarca 2023. The study methodology was applied, non-experimental sketch, correlational and cross-sectional, the population consisted of 40 employees, and the sample was a census where all the subjects of the population became the sample, the ability to collect data was the survey and the instrument to collect information was the questionnaire. The results showed a moderate relationship between motivation and work performance, with a Spearman correlation factor of 0.723, and a significance range of 0.000, less than the permitted margin of error of 0.05. It was concluded that there is a moderate direct correlation between motivation and work performance of cafeteria employees in the city of Jaén 2023.

Keywords: Motivation, extrinsic motivation, intrinsic motivation, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación relacionada al desempeño profesional va a ser tratada a nivel internacional, regional y nacional. Además, estas constituyen un elemento trascendental en el logro de objetivos en una organización, en donde los directivos y administradores no lo toman en consideración.

En el ámbito internacional, según Lencho (2020) en la ciudad de Fiche en Etiopía, habla que las compañías se basaron en las tendencias del mercado, pero son escasas las que introducen sistemas innovadores para incentivar y motivar a su personal, lo cual resulta en falta de reconocimiento y retribución, causando insatisfacción y menoscabando su rendimiento en las empresas.

Por otro lado, para Ato et al. (2021) “en el municipio de Efutu en Ghana, las empresas mostraron inquietud por el bajo rendimiento laboral de sus empleados, por lo tanto, es crucial impulsar la motivación entre los colaboradores para crear un ambiente que fomente un mayor entusiasmo y, así, lograr superiores resultados corporativos” (p.2). En palabras de Girdwichai y Chutikarn (2020) en la capital de Bangkok en Tailandia, el acatamiento de los propósitos empresariales se vio perjudicados por el rendimiento laboral de los subordinados, ya que varios aspectos, como el compromiso, salario, capacitación y entorno laboral, no están contribuyendo a mejorar la eficacia en el logro de metas corporativas.

En el ámbito regional, según Quiroz et al. (2021) en la ciudad de Santa Marta en Ecuador, el rendimiento laboral se vio afectado por diversas circunstancias, como una carga excesiva de trabajo ajena a sus responsabilidades, bajos salarios, supervisores exigentes, un ambiente laboral desfavorable, escasos beneficios y la obligación de realizar horas extras, entre otros. Debido a estas situaciones, algunos empleados optan por finalizar su contrato voluntariamente y abandonar la organización. Así mismo para Sumba et al. (2022) en la ciudad de Jipijapa en Ecuador, gran parte de las empresas se observó una falta de motivación entre los empleados, así como desinterés e insatisfacción debido a la ausencia de políticas de recursos humanos que reconozcan, cualifiquen y proporcionen incentivos por la eficiente y efectiva realización de sus tareas. Además, Cadena (2019) en ciudad de Ambato en Ecuador, existe un ambiente organizacional poco propicio y un rendimiento laboral inadecuado, ya que no se cuenta con un plan de desarrollo ni

canales de comunicación eficientes, lo que conduce a una relación deficiente entre los empleados y sus gerentes.

En el ámbito nacional, Nolasco et al. (2021) en la ciudad de Lima, Perú, numerosas empresas subestimaron la relevancia del estímulo en el desempeño de sus empleados, priorizando su propio beneficio por encima del bienestar de sus trabajadores. Estas organizaciones se enfocan más en alcanzar sus metas y generar ganancias, incluso a expensas de presionar a sus empleados, lo que provoca un descenso motivacional y un desempeño laboral deficiente. De igual manera, se presentó una ausencia de satisfacción, formación, sucesos de crecimiento laboral y programas motivacionales. Como resultado, los empleados experimentan incomodidad y descontento de manera frecuente. Esto se debe a una gestión económica deficiente, falta de estrategias para fomentar la motivación y ausencia de autonomía, factores que están impactando negativamente en su rendimiento laboral.

Para Torres (2022) en Tarapoto, Perú, muchos directivos o administradores no priorizaron la motivación de sus trabajadores, lo que con el tiempo provoca desinterés y desánimo entre el personal, ocasionando que las instituciones frecuentemente no lograron cumplir sus metas y objetivos. Es relevante destacar que un trabajador desmotivado generalmente carece de autonomía, creatividad e iniciativa, lo que resulta en un menor compromiso en el ejercicio de sus roles y un bajo rendimiento laboral, afectando así el logro de los propósitos y metas organizacionales y generando un descrédito a nivel organizacional.

También para Casa y Panduro (2021) en Yurimaguas, Perú, quien índice que la mayoría de empleados de las compañías públicas como privadas vienen atravesando dificultades respecto al desánimo y desgano ya que no reciben incentivos acordes a sus necesidades individuales, todo esto incide de forma inversa en su ejercicio profesional de los empleados en estas instituciones.

Las instituciones en indagación, enfrentan un desafío crucial relacionado con la motivación y el rendimiento de sus empleados. Diversos factores contribuyeron a esta problemática. En primer lugar, la ausencia de reconocimiento y recompensas adecuadas por parte de los empleadores conduce a la desmotivación y carencia de incentivos para un rendimiento óptimo. Sumado a ello, la carestía de oportunidades de desarrollo profesional y adquisición de habilidades genera un sentimiento de

estancamiento que erosiona la motivación y compromiso laboral. Un entorno laboral negativo también desempeña un papel crítico. La presencia de estrés, comunicación deficiente y manejo inadecuado de conflictos afecta la moral y productividad de los trabajadores. Además, la sobrecarga laboral, tanto por la alta demanda de clientes como por la mala distribución de tareas, extenua a los empleados y merma su eficacia laboral. La falta de autonomía e intervención en la toma de decisiones agrega a la desmotivación, al crear una impresión de falta de inspección sobre el trabajo.

Los síntomas de esta problemática fueron evidentes. La falta de entusiasmo y apatía se reflejaron en una disminución del compromiso con las responsabilidades laborales, lo que resulta en menor productividad y calidad del trabajo. Los errores y falta de atención en tareas cotidianas aumentan, y los conflictos internos impactan aún más en el desempeño y el ambiente laboral. En consecuencia, el negocio sufre consecuencias perjudiciales. La satisfacción del cliente disminuye debido al servicio deficiente de los empleados desmotivados, lo que afecta la reputación y lealtad de los clientes. La alta rotación de personal añade costos de reclutamiento y capacitación, resultando en pérdida de ingresos. Esta disminución de productividad y calidad impacta directamente en los resultados financieros. Por último, la falta de motivación y bajo desempeño contribuyen a un ambiente laboral conflictivo perjudicando la moral y bienestar de los empleados, lo que a su vez afecta la dinámica y calidad del trabajo en equipo. Para resolver este problema, es fundamental implementar estrategias que aborden la motivación, reconocimiento y desarrollo profesional de los colaboradores. Además, se debe fomentar un entorno laboral positivo y una gestión eficiente del trabajo para revitalizar la dinámica laboral y mejorar el rendimiento general de las cafeterías en Jaén.

En ese sentido, surgió la necesidad de abordar este estudio, siendo el problema general; ¿Cuál es relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023?; y está a su vez se desglosó en dos problemas específicos; ¿Cuál es relación entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023?; ¿Cuál es relación entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023?.

En ese sentido Bernal (2016) indicó que la justificación teoría conlleva a la meditación y debate académico sobre la comprensión existente del estudio, por ello la motivación y el rendimiento profesional son temas importantes tocados en el sector organizacional y la administración del talento humano. Numerosos estudios han demostrado que los empleados motivados tienden a mostrar un mayor compromiso con sus tareas, una mayor productividad y una mejor calidad en su trabajo. La teoría de la motivación, como la escala de necesidades de Maslow, la proposición de la equidad de Adams y la conjetura de las perspectivas de Vroom, proporcionan fundamentos teóricos sólidos para entender cómo los componentes motivacionales fiscalizan en la conducta laboral. El estudio es relevante, ya que este tipo de establecimientos dependen en gran disposición del desempeño del personal para brindar un servicio de calidad. Comprender cómo la motivación afecta el rendimiento de los trabajadores en las cafeterías puede ayudar a los propietarios y gerentes a implementar estrategias efectivas para perfeccionar el ambiente profesional, y en última instancia, el reconocimiento de satisfacción en los clientes.

En palabras de Arias (2021), la justificación práctica ayudó a proponer y resolver problemas o que contribuyó a que se tuviera una mejor motivación y desempeño laboral; esta investigación es significativa para los propietarios y gerentes de cafeterías en Jaén - Cajamarca. Al comprender qué factores motivacionales influyen en el desempeño de sus empleados, podrán diseñar directrices y acciones que fomenten la motivación y, por ende, aumenten la productividad y la calidad del servicio. Además, una mayor satisfacción laboral puede reducir que el personal rote, lo que a su vez acortará los gastos de contratación y el entrenamiento de empleados nuevos. Asimismo, esta investigación puede ser útil para los empleados de las cafeterías, ya que al identificar los factores motivacionales que influyen en su rendimiento, podrán tomar medidas para mejorar su propia satisfacción laboral y desempeño.

Así mismo para la Valderrama (2019) justificación metodológica; es una explicación detallada y fundamentada de las razones por las cuales se ha elegido un enfoque o método específico para llevar a cabo una investigación o estudio. El estudio implica la recopilación de datos cuantitativos. Se pueden aplicar cuestionarios estandarizados para medir la intensidad de motivación de los

subordinados y su percepción del ambiente laboral. Además, se pueden realizar encuestas para obtener información más profunda sobre las experiencias y percepciones de los empleados en cuanto a los factores motivacionales que experimentan en su trabajo. Es importante realizar un muestreo representativo de diversas cafeterías en la zona de estudio para obtener resultados generalizables. Además, se pueden utilizar técnicas de análisis estadístico para identificar posibles correlaciones entre los rangos de motivación ante el rendimiento laboral de los empleados.

Así mismo para Ñaupá (2018) la justificación social se refiere a la necesidad de explicar y respaldar la relevancia y el valor de llevar a cabo un estudio particular ante la comunidad científica, los colegas, el público en general y otros interesados; en cuanto a la indagación, la conexión entre motivación y rendimiento laboral en las cafeterías no solo beneficia a los propietarios y empleados directamente involucrados, sino también a la comunidad en general.

Un personal motivado y altamente productivo puede llevar a una mayor satisfacción de los clientes, lo que podría incrementar la lealtad y el boca a boca positivo, beneficiando así a la reputación de las cafeterías y atrayendo a más clientes. Además, si se identifican problemas de motivación y se implementan soluciones efectivas, esto podría tener un efecto positivo en el bienestar general de los trabajadores, ya que el bienestar laboral está íntimamente asociado a la buena salud mental y buena calidad de vida de las personas.

Se planteó el objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023; y este a su vez se desglosó en dos objetivos específicos; Determinar la relación entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023; Determinar la relación entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023.

La hipótesis del presente estudio fue; existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023; así también esta se desglosó en tres premisas específicas las cuales son: existe relación significativa entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023; existe

relación significativa entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito nacional, se propuso a Mendoza (2022) quien estableció como propósito identificar el vínculo entre el nivel de motivación ante el rendimiento profesional de empleados en la compañía. Se manejó una metodología de tipo correlacional no experimental de corte síncrono. 42 participantes conformaron la muestra. El recojo fue por medio de encuestas y cuestionarios. Los hallazgos revelaron un chi cuadrado de Pearson de (18,017) valor calculado, es mayor a chi cuadrado de la tabla (9,4877), una significancia bilateral de 0.000, precisando que existe asociación entre la motivación extrínseca con el rendimiento profesional. Así mismo se adquirió un chi cuadrado de Pearson de (10,839) valor calculado, es mayor a chi cuadrado de la tabla (9,4877), una significancia bilateral de 0.00, revelando que existe vínculo de relación entre motivación intrínseca con el rendimiento laboral y finalmente logró obtener un índice de Pearson (19,132) valor tabulado con 4 grados de libertad mayor al chi cuadrado de la tabla (9,4877). La significancia bilateral de 0,001, el cual fue considerablemente menor que el umbral 0,05. Concluyendo la existencia de una agrupación significativa entre el rango de motivación con el provecho de los subordinados.

En esa línea Urrutia (2021) presentó un estudio orientado a evaluar el lazo entre la motivación con el rendimiento de los subordinados. El método fue numérico con enfoque básico y correlacional, excluyendo cualquier forma de experimentación, de carácter sincrónico, la muestra fueron 120 participantes. La recopilación de la data se efectuó a través de encuestas y cuestionarios. Reportó resultados que evidenciaron un índice de influencia de 0.650, un p. valor 0.000, lo cual revela una correlación moderada entre la motivación extrínseca con el desempeño profesional. De la misma forma, un índice de correlación de 0.631, un p. valor 0.000, lo cual señala una correlación moderada entre la motivación intrínseca con el rendimiento laboral y finalmente se halló una correlación de Pearson de 0.643, un p. valor de 0.00, lo cual indica que hay una relación directa moderada entre las dos variables motivación y rendimiento profesional. Concluyendo que existe relación entre la motivación con el rendimiento laboral.

Para García y Sánchez (2021) quien tuvo como intención identificar la asociación entre la motivación influenciada al rendimiento laboral, el método fue del

tipo básica, enfoque numérico, de profundidad relacional, y de corte síncrono, la población y muestra fueron 30 participantes, el procedimiento para juntar la data fue la encuesta y el cuestionario. Los hallazgos revelaron un índice de correlación de 0.581, un p. valor 0.001, lo cual revela que un vínculo moderado entre las variables motivación extrínseca con el rendimiento laboral. Del mismo modo, un índice de asociación de 0.794, un p. valor 0.000, lo cual revela un vínculo moderado entre las variables motivación intrínseca con el rendimiento laboral, finalmente se descubrió una asociación de Pearson de 0.813, un p.valor de 0.00, lo cual indica que se evidencia una relación positiva moderada entre la motivación con el rendimiento laboral. Concluyendo que hay una influencia entre la motivación con el rendimiento laboral.

Asimismo, se expone el trabajo de Zuñiga (2021) quien tuvo como propósito decretar la influencia de la motivación ante el rendimiento laboral, el método fue básico, de enfoque numérico, profundidad relacional y sin experimento, población y muestra 23 participantes, el procedimiento para la recolección los datos fue la encuesta y la hoja de preguntas como medio de recojo de datos. Los hallazgos evidencian un índice de relación de spearman de 0.483 y un p. valor de 0.019 revelando un vínculo débil de influencia sobre la motivación intrínseca con el rendimiento laboral. Así mismo se acertó un índice de asociación de spearman mostrando un 0.746, y un p. valor de 0.019 indicando que existe una conexión moderada entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral. Finalmente se halló un índice de influencia de spearman de 0.817 y un p. valor de 0.001, revelando la evidencia de asociación alta que tiene la motivación con el rendimiento laboral.

También se expone el estudio de Atoche (2021) quien tuvo como intención analizar si la motivación se vincula con el rendimiento de los subordinados gastronómicos de Chiclayo. El método fue básico, sin experimentación, de corte síncrono y alcance descriptivo correlacional. La muestra la componen 25 participantes. El recojo de datos fue mediante encuestas y cuestionarios. Los hallazgos evidenciaron un vínculo positivo moderado, siendo la Rho de spearman de 0.622, p-v., 0.001, sobre la conexión de la motivación con el rendimiento laboral en el restaurante de Chiclayo. Concluyendo la existencia de un vínculo entre la motivación con el rendimiento en el trabajo.

En el contexto internacional, según Gonzales (2022) la intención de su estudio fue conocer si la Inteligencia emocional y liderazgo están relacionados con la motivación y el rendimiento de los subordinados en el trabajo. El método fue de naturaleza básica, diseño sin experimento, enfoque relacional y corte síncrono. La muestra fueron 119 empleados. Se recogieron los datos con encuestas y cuestionarios. Los resultados revelaron un índice de Pearson de 0.670 mostrando que existe vínculo moderado entre la inteligencia emocional del líder y la motivación, así mismo se evidenció un índice de Pearson de 0.570, evidenciando una asociación media que tiene la inteligencia emocional del líder ante el rendimiento laboral. Así mismo se evidencia un índice de Pearson 0.700, revelando que existe una influencia entre la motivación con el rendimiento laboral. Concluyendo que el liderazgo basado en la Inteligencia Emocional se asocia de forma positiva con la motivación y el rendimiento laboral.

Tacuri y Orbe (2021) tuvieron como finalidad establecer si la motivación se vincula con el rendimiento laboral. El enfoque fue numérico, tipo básico, diseño sin experimento y alcance relacional, corte sincrónico. La muestra fueron 45 participantes. Para recolectar datos, se aplicó la encuesta y cuestionarios. Sus resultados reportados evidencian un 78.1% está completamente de acuerdo que ejecutan tareas que les brindan satisfacción e impulsan a realizar sus labores de manera eficiente. Concluyendo, la existencia de un vínculo entre la motivación con el rendimiento laboral de los subordinados en la Universidad Católica de Cuenca.

Cadena (2019) quien tuvo por finalidad conocer la influencia que tiene la motivación ante el rendimiento de los operarios de la compañía Envatub S.A. El método utilizado fue de naturaleza cuantitativa, diseño sin experimento, corte síncrono, profundidad descriptiva y correlacional. La muestra fueron 50 empleados. Los resultados evidencian que la calidad del trabajo se correlaciona con las demandas de protección y seguridad, siendo el coeficiente de Pearson de 0.758, concluyó que existe una influencia entre la motivación con el rendimiento en el trabajo de la unidad económica.

Grimaldos et al. (2018) tuvo como intención establecer la incidencia entre el contexto institucional con el rendimiento profesional de los subordinados de la entidad Restcafe S.A.S. El método fue un enfoque numérico, diseño no experimental, abordaje transversal de profundidad y descriptivos correlacionales.

La muestra fueron 30 trabajadores. Para recoger los datos se utilizaron encuestas y cuestionarios. Los resultados evidenciaron una influencia significativa entre el ambiente institucional y el rendimiento en el trabajo, con un índice de asociación de 0.758 y un valor p de 0.00. En conclusión, existe incidencia sobre el clima institucional con el rendimiento profesional en los roles operativos dentro de la empresa Restcafe S.A.S.

Manjarrez (2019) quien tuvo como objetivo establecer el vínculo entre la motivación con el rendimiento en el trabajo de los subordinados en cantón Quevedo. La indagación fue de naturaleza numérica, profundidad descriptiva, diseño sin experimento, la muestra fue 38 personas de 8 establecimientos hoteleros, el procedimiento para recoger la data fue la entrevista y el medio para recoger la data fue la guía de entrevista, se concluyó la existencia de una asociación significativa entre la motivación con el rendimiento en el trabajo de los Hoteles de Quevedo.

En este contexto, además que se examinó investigaciones previas, fue esencial explorar las teorías relacionadas con un mayor entendimiento de las variables que son el centro de estudio, comenzando por las teorías que guardan relación con la investigación.

Se procedió a establecer la teoría de Elton Mayo (1930) en relaciones humanas quien, en su investigación en la Western Electric Hawthorne Plant reveló que los factores sociales y emocionales influyen significativamente en el rendimiento laboral. En su obra "The Human Problems of an Industrialized Civilization" (1933), mayo destacó la jerarquía de las interacciones sociales positivas y el apoyo emocional en el lugar de trabajo. Argumentó que el deleite emocional y la prosperidad de los empleados contribuyen de manera sustancial a la productividad y la eficiencia organizacional, desafiando así las concepciones anteriores centradas únicamente en factores económicos y técnicos.

Así mismo Douglas McGregor introdujo las Teorías X e Y en (1960). Estas teorías representan dos perspectivas opuestas sobre la índole humana y su vínculo con el trabajo. La Teoría X indica que las personas son por naturaleza holgazanes y requieren ser ordenadas, mientras que la Teoría Y argumenta que las personas somos intrínsecamente motivadas, creativas y disfrutan asumiendo compromisos. McGregor argumenta que el estilo de gestión adoptado por los líderes puede incidir

en la conducta de los empleados, abogando por un enfoque participativo que fomenta la autorregulación y la autorrealización en lugar de un control restrictivo.

Finalmente, Herzberg (1959) desarrolló del modelo teórico los 2 Factores, es reconocida como la teoría de la motivación y profiláctica. Identifica 2 naturalezas que influyen en la satisfacción laboral y la insatisfacción. Los elementos motivadores, como el reconocimiento y el desarrollo personal, aumentan la satisfacción y la motivación intrínseca en el trabajo. Por otro lado, la paga y las circunstancias laborales, cuando son deficientes, pueden causar insatisfacción, pero al mejorarlos, solo evitan la insatisfacción, sin generar una motivación duradera.

Por otro lado, Adams (1963) desarrolló la teoría de la equidad donde sustenta que los sujetos cotejan las relaciones entre sus esfuerzos y recompensas en el trabajo con las de sus colegas. Si perciben que la relación es justa y equitativa, se sienten motivadas y satisfechas. Sin embargo, si perciben que están siendo tratadas de manera injusta, por ejemplo, si trabajan más, pero reciben recompensas menores, experimentan descontento y desmotivación. Esta teoría enfatiza la preponderancia de la percepción de equidad en el entorno laboral para mantener la motivación y la moral.

Posterior de revisar y analizar cada una de las teorías se condensó el concepto de motivación, teniendo como premisa la insatisfacción de una necesidad ya sea intrínseca o extrínseca, según Chiavenato (2017) la motivación es todo aquello que incita a un sujeto realizar actos de una forma específica o que da lugar, al menos, a una inclinación definida hacia un comportamiento particular. Esta incitación impulsora resulta en la ejecución de una acción y puede originarse a partir de un incentivo exógeno que proviene del entorno o surgir internamente a través de los procesos mentales del ser humano. Otra definición de motivación los realizó Robbins y Coulter (2018) quien conceptualiza a la motivación como el acervo de impulsos internos y externos que incitan, dirigen y mantienen la conducta de los colaboradores en la atmósfera institucional, influyendo en su nivel de compromiso, satisfacción y esfuerzo hacia la consecución de metas organizacionales. Esta conceptualización posee tres componentes: energía, dirección y persistencia. Por otra parte, Rubio (2016) definió a la motivación como "un estímulo interno que desencadena la disposición de un individuo para llevar a cabo cualquier acción o

conducta dirigida hacia una meta específica, con intención de alcanzar un objetivo predeterminado". Así mismo para Koontz (2014) la motivación es un concepto amplio que abarca una variedad de impulsos, deseos, requerimientos, aspiraciones y factores similares.

La motivación en el ámbito laboral, según Macías y Vanga (2021) se fundamentó en la adopción de esquemas de remuneración que favorezcan la retención de personal. Para alcanzar este propósito, se resaltan elementos como el liderazgo participativo y transformador, que estimula modificaciones en la mentalidad y conducta de los trabajadores. Asimismo, la formación continua, centrada en las necesidades concretas, y la promoción de la colaboración y el trabajo en equipo se revelan como componentes cruciales para reforzar la motivación y la gratificación en el campo laboral.

Por tal razón, se resaltó 2 dimensiones, siendo la primera dimensión, motivación extrínseca: La motivación interna es aquella que procede de componentes externos al individuo, como premios, incentivos, reconocimientos o castigos. En este tipo de motivación, el individuo busca alcanzar un objetivo o realizar una tarea para obtener beneficios o evitar consecuencias negativas impuestas desde fuera. La fuente de impulso no está arraigada en el interés personal o disfrute intrínseco de la actividad, sino en las recompensas o estímulos externos asociados a su logro. (Chiavenato, 2017)

Bajo el mismo enfoque se expuso la segunda dimensión motivación intrínseca: siendo aquella que emerge de manera interna en el individuo, impulsándolo a participar en una tarea por el goce, el interés o la complacencia que percibe al realizarla. En este caso, el individuo encuentra valor, significado o diversión en la tarea misma, sin el requerimiento de premios exógenos. La motivación intrínseca se origina en la propia naturaleza y preferencias del individuo, estimulando a involucrarse en actividades que le resultan gratificantes y enriquecedoras. (Chiavenato,2017)

En este sentido, resultó importante establecer la teoría Fijación de Metas de Locke y Latham (1990) quien sostuvo que establecer metas específicas y desafiantes puede mejorar significativamente el desempeño laboral. Las metas claras y realistas proporcionan una dirección clara para los empleados, aumentan la persistencia en el esfuerzo y mejoran la concentración en las tareas relevantes.

Además, esta teoría pone en relieve la relevancia de la retroalimentación y el acompañamiento de los avances hacia la obtención de los propósitos y metas. La teoría de la Fijación de Metas ha demostrado ser efectiva en diversos contextos laborales y organizacionales. Así mismo se teoriza de las expectativas según Vroom (1964) esta se basó en el concepto de que el desempeño laboral está determinado por las expectativas individuales sobre los resultados de sus acciones. Según esta teoría, los empleados examinan la posibilidad de que su dedicación conlleven a un desempeño superior y a recompensas deseables. Si creen que sus acciones están directamente vinculadas a resultados positivos y recompensas, estarán más motivados para rendir a un nivel más alto. La teoría de las expectativas se encamina en la percepción de los empleados sobre la asociación entre el esfuerzo, el rendimiento y las recompensas.

Además, es relevante destacar la segunda variable, desempeño laboral que se concibió por Gonzales y Vilchez (2021) quienes indicaron que el desempeño laboral ocurre cuando los empleados ejecutan acciones y conductas para poder lograr los propósitos y metas que ha planificado la compañía precisa que el desempeño de la empresa es una valoración metódica de cada empleado vinculado a la ejecución de las tareas, de los propósitos y resultados, para aprovechar todo el potencial del individuo. Según (Montenegro y Valenzuela, 2019) se manifiesta cuando los trabajadores llevan a cabo acciones y comportamientos con la intención de lograr los propósitos y metas establecidos por la compañía. Es crucial destacar que la evaluación del desempeño de la compañía implica una valoración sistemática de cada empleado en relación con la ejecución de tareas, el logro de objetivos y la obtención de resultados, con el objetivo de maximizar el potencial de cada individuo. Chiavenato (2020) manifiesta que el desempeño laboral es una postura articuladora estribada en una serie de conductas y acciones de un empleado en cierto periodo de tiempo definido. Alles (2017) es la forma que los miembros de una compañía gestionan de forma eficaz para obtener metas comunes, en obediencia a normas definidas en el interior de la organización. Stoner (2014) indica que es un procedimiento que permite definir cuán efectiva ha sido en la compañía para poder realizar las tareas en una compañía. A nivel general en la compañía es relevante que se mida el rendimiento laboral para si poder conocer si se está logrando las metas establecidas a nivel organizacional e individual, es de

utilidad conocer aspectos que coadyuven a tener un mejor desempeño corporativo efectivo, para precisar un nivel competitivo así permanecer en la industria. (Robbins y Coulter, 2016)

Por lo tanto, es importante señalar que esta variable está compuesta por 3 dimensiones siendo la primera dimensión comportamiento: Hace alusión a las acciones, actitudes y conductas que un empleado exhibe en su entorno laboral. Incluye la forma en que interactúa con sus colegas, cumple con las normas de la empresa y maneja las situaciones de trabajo. Un comportamiento laboral positivo impulsa la productividad, fomenta un ambiente colaborativo y mejora la moral del equipo. (Alles, 2017)

En consecuencia, se consideró como la segunda dimensión Habilidades: son las capacidades y competencias que un empleado posee para realizar sus funciones de manera efectiva. Estas habilidades pueden ser tanto técnicas como blandas. Las habilidades técnicas se refieren a conocimientos específicos relacionados con el trabajo, mientras que las habilidades blandas incluyen atributos como la comunicación, la solución de las dificultades, la adaptabilidad y el trabajo en equipo. Un conjunto equilibrado de habilidades laborales permite al empleado desempeñarse de manera eficiente y sobresalir en su rol. (Alles, 2017)

En efecto, se consideró como la tercera dimensión resultados: son los logros y metas alcanzadas por un empleado en su puesto de trabajo. Estos resultados se evalúan generalmente en términos de objetivos cumplidos, metas alcanzadas, eficiencia en la ejecución de tareas y calidad del trabajo realizado. Los resultados laborales exitosos reflejan la capacidad del empleado para contribuir de carácter significativo al triunfo general de la empresa. (Alles, 2017)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

En esta indagación se empleó la indagación aplicada según CONCYTEC (2018) se orientó a establecer nuevos procedimientos y formas de conseguir propósitos específicos preestablecidos. Este tipo de indagación integra a todo el conocimiento existente y profundiza, con la finalidad de enmendar las deficiencias particulares.

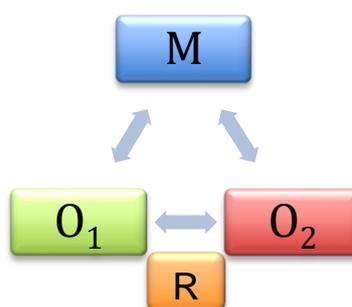
3.1.2. Diseño de investigación

Se basó en el enfoque sin experimento según lo descrito por Hernández y Mendoza (2018) en el cual se pretende examinar y estudiar eventos sin intervenir directamente en las variables independientes. En vez de ejercer control sobre las circunstancias experimentales, el investigador se enfocó en recolectar, describir e interpretar datos en su contexto natural. El análisis acogió un diseño transversal, conforme lo señaló Álvarez (2020) donde el investigador adquiere información de diversos participantes en un solo punto temporal y posteriormente examina estos datos para obtener una comprensión del contexto.

La investigación adoptó un enfoque de naturaleza cuantitativa, según lo delineado por Naupa et al. (2018) este enfoque se emplea para recolectar, analizar e interpretar información utilizando métodos y técnicas centradas en la medición estadística y numérica. El estudio fue de índole descriptiva, de acuerdo con la perspectiva de Bernal (2016) lo cual implica que se buscará retratar y caracterizar un fenómeno, situación o población tal y como se expone en su estado natural. Asimismo, la indagación adoptará un enfoque correlacional, siguiendo el marco propuesto por Hernández y Mendoza (2018) este nivel de indagación tiene por objetivo medir el nivel de vínculo entre las variables, sin necesariamente implicar una causalidad directa.

Figura 1

Diseño de la investigación



Dónde:

M: Muestra

O₁: Observación de la V1 (Motivación)

O₂: Observación de la V2 (Desempeño laboral)

R: Correlación entre de dichas variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación

Definición conceptual: según Chiavenato (2017) fue todo aquello que incita a una persona a llevar a cabo acciones de una manera específica o que da lugar, al menos, a una inclinación definida hacia un comportamiento particular. Esta incitación impulsora resulta en la ejecución de una acción y puede originarse a partir de un estímulo exógeno (proviene del ambiente) o surgir del interior a través de los procedimientos mentales del ser humano.

Definición operacional: La variable Motivación fue medida por medio de las acciones motivación extrínseca y motivación intrínseca.

Definición operacional: la motivación es la voluntad que tiene el empleado para esforzarse en el trabajo. será medida con la aplicación de las dimensiones e indicadores, con el uso del procedimiento llamado encuesta, de esta manera recabar la data del constructo.

Dimensión motivación extrínseca: para Chiavenato (2017) la motivación extrínseca era aquella que proviene de componentes externos al individuo, como premios, incentivos, reconocimientos o castigos. En este tipo de motivación, el individuo busca alcanzar un objetivo o realizar una tarea para obtener beneficios o evitar consecuencias negativas impuestas desde fuera. La fuente de impulso no está arraigada en el interés personal o disfrute intrínseco de la actividad, sino en las recompensas o estímulos externos asociados a su logro.

Indicadores: Remuneraciones, incentivos, condiciones del trabajo y relaciones interpersonales.

Dimensión motivación intrínseca: para Chiavenato (2017) la motivación intrínseca, era aquella que brota de manera interna en el individuo, impulsándolo a participar en una tarea por el goce, el interés o la complacencia que percibe al realizarla. En este caso, el individuo encuentra valor, significado o diversión en la

tarea misma, sin el requerimiento de premios exógenos. La motivación intrínseca se origina en la propia naturaleza y preferencias del individuo, estimulando a involucrarse en actividades que le resultan gratificantes y enriquecedoras.

Indicadores: Autonomía y toma de decisiones, interés y pasión por la actividad, sentimiento de competencia y logro personal y flujo y concentración en la tarea.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Gonzales y Vílchez (2021) el desempeño laboral ocurría cuando los empleados ejecutan acciones y conductas para poder lograr los propósitos y metas que ha planificado la compañía precisa que el desempeño de la empresa es una valoración metódica de cada empleado vinculado a la ejecución de las tareas, de los propósitos y resultados, para aprovechar todo el potencial del individuo.

Definición operacional: el desempeño laboral son los resultados obtenidos del empleado al momento de realizar las actividades que se le asignan. se medirá a través de las acciones, comportamiento, habilidades y resultados.

Dimensión comportamiento: para Alles (2017) el comportamiento hace alusión a las acciones, actitudes y conductas que un empleado exhibe en su entorno laboral. Incluye la forma en que interactúa con sus colegas, cumple con las normas de la empresa y maneja las situaciones de trabajo. Un comportamiento laboral positivo impulsa la productividad, fomenta un ambiente colaborativo y mejora la moral del equipo.

Indicadores: Iniciativa, liderazgo y compromiso

Dimensión habilidades: para Alles (2017) fueron las capacidades y competencias que un empleado posee para realizar sus funciones de manera efectiva. Estas habilidades pueden ser tanto técnicas como blandas. Las habilidades técnicas se refieren a conocimientos específicos relacionados con el trabajo, mientras que las habilidades blandas incluyen atributos como la comunicación, la solución de las dificultades, la adaptabilidad y el trabajo en equipo. Un conjunto equilibrado de habilidades laborales permite al empleado desempeñarse de manera eficiente y sobresalir en su rol.

Indicadores: Trabajo en equipo, conocimiento de puesto y Productividad

Dimensión resultados: para Alles (2017) son los logros y metas alcanzadas por un empleado en su puesto de trabajo. Estos resultados se evalúan generalmente en términos de objetivos cumplidos, metas alcanzadas, eficiencia en la ejecución de tareas y calidad del trabajo realizado. Los resultados laborales exitosos reflejan la capacidad del empleado para coadyuvar de manera preponderante al éxito general de la empresa.

Indicadores: Calidad de trabajo, cantidad de trabajo y productividad

Nivel de medición: fue carácter ordinal, siendo que se establecerán cinco (5) opciones, admitiendo ponderar la data, siendo estas: Nunca, raramente, ocasionalmente, frecuentemente, muy frecuentemente.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Condori (2020) se refirió como el acervo completo y definido de elementos, individuos, objetos o unidades que comparten características concretas, que son centro de estudio y sobre los cuales se intentan realizar inferencias y generalizaciones. Se estableció 40 trabajadores de las 5 cafeterías que operan en la ciudad de Jaén.

Criterio de inclusión: Trabajadores con contratos vigentes, y con estabilidad laboral mayor a 3 meses.

Criterios de exclusión: Trabajadores que están laborando menos de un 1 mes y empleados que no han dado anuencia informada para ser parte de la indagación.

3.3.2. Muestra

Para Condori (2020) la muestra es elección de una parte del universo, caracterizada por poseer los mismos rasgos típicos observados en la población en general. Muestra censal según Ramírez (2010) lo precisa como una técnica en que todos los componentes de investigación son apreciados como muestra. En el estudio se aplicó la muestra censal, siendo que se consideró a los 40 empleados que bien hacen toda la población de las cafeterías en la ciudad de Jaén.

3.3.3. Muestreo.

Según Condori (2020) el proceso de muestreo empleado corresponde a un estudio del tipo no probabilístico por conveniencia, siendo que se escogió por

criterio y discernimiento del investigador. El análisis se basó en una muestra censal en la cual todos los módulos de la indagación son tomadas como muestra, en la cual se abordará a la totalidad de los trabajadores de las cafeterías en la ciudad de Jaén, siguiendo la metodología indicada.

3.3.4. Unidad de análisis

Se enfoca a la entidad o componente particular que es objeto de análisis y sobre el cual se recopilan datos, se realizan observaciones o se analizan variables dicho por (Arias y Covinos 2021) la unidad de análisis fue un trabajador de las cafeterías de la ciudad de Jaén 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los modos para obtención de datos se basaron en la técnica y el instrumento, exigiendo un previo diseño de afirmaciones o preguntas específicas de Hernández y Mendoza (2018), en esta indagación se aplicó como procedimiento de recojo de la data fue encuesta y como soporte fue el cuestionario, para el constructo motivación, el cuestionario tendrá 15 enunciados y para el constructo desempeño laboral el cuestionario poseerá 15 enunciados, en total 30 preguntas. Así, se facilitó la recopilación de datos necesarios para ambas variables bajo análisis. Para construir las variables del instrumento, se utilizó la escala de Likert, tal como propuso Baena (2017). Por lo tanto, este trabajo consistió en 5 alternativas de respuestas, las cuales comprenderán: Definitivamente no (1) y Definitivamente si (5).

La validez se conceptualizó en el rango de pertinencia con representatividad en componentes de la estructura del instrumento se presentan de manera objetiva para atender a una investigación específica, de acuerdo con el peritaje de expertos en el campo. Caso similar, la confiabilidad se refiere a la constancia del instrumento en arrojar resultados coherentes, manifestando la semejanza entre sus aplicaciones, según mencionan Manterola et al. (2019), con el fin de garantizar la solidez y exactitud, se contó con la aportación de tres especialistas, y el nivel de confiabilidad, evaluado mediante el coeficiente α de Cronbach. (el detalle brindado de la validez se encuentra en la tabla 4, véase el anexo 7)

En este sentido, se aplicó las encuestas en las cafeterías de la ciudad de Jaén, con la finalidad de recoger los datos y corroborar la confiabilidad del instrumento empleado, para lo cual se obtuvo un α de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Según Valderrama (2019) es un proceso diligente que requiere de un medio de cuantificación que permita obtener la data útil para estudiar un aspecto o el acervo de detalles del problema. Así mismo se codifican los datos y su forma de preparación para su análisis. En el estudio se hizo el procedimiento con la elaboración del instrumento referente a las dos variables de estudio, después de ser validado y obtenido la confiabilidad del medio de recojo de datos, se procedió a aplicar a los colaboradores de las cafeterías, luego que se aplicó el cuestionario se procedió a codificar los datos, la respectiva tamización para posteriormente ser analizados por medio del software SPSS versión 2025 y los hallazgos fueron expuestos por figuras y tablas estadísticas.

3.6. Método de análisis de datos

Según Valderrama (2019) es la forma de evaluación de la data especifica cómo fueron tratados los datos, si fueron representados en tablas, figuras, y el correspondiente análisis e interpretación, para luego probar hipótesis con alguna herramienta paramétrica o no paramétrica (p.285). Después de obtener los datos, se empleó Excel como herramienta para su gestión. En este contexto, los datos fueron transferidos al programa estadístico SPSS. Luego los datos fueron representados en tablas y gráficos, en base a ello se evidencio si existe vínculo entre los constructos de indagación, a través del índice de asociación de Pearson o Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Concordando con Del Castillo y Rodríguez (2018), en las investigaciones científicas, los aspectos éticos a menudo se han tratado de manera superficial; van más allá de lo que se presenta en el diseño metodológico. En efecto, la ética debe impregnar siempre la actividad humana y, por ende, el progreso científico.

Por ello se acataron principios éticos nacionales e internacionales entre ellos tenemos los siguientes: participación voluntaria: siendo que se consiguió el venia informada de cada uno de los colaboradores que intervienen en la investigación, la indagación no implicó riesgo alguno para los participantes, ya que ello sólo respondieron preguntas relacionados a las variables de estudio, además los datos de cada participante fueron conservados de forma anónima, y los obtenidos en campo ser de plena confidencialidad, ya que no se difundieron sin permiso de los

participantes, el beneficio del estudio es que toda la información será entregada a las empresas con el propósito que conozcan la realidad de las institución .

Según la Resolución del Consejo Universitario N° 0470-2022/UCV expuesta en Trujillo el 19 de julio de 2022, por el Dr. Jorge Salas Ruiz, Vicerrector de Indagación de la UCV, en el Art. 1° se dictaminó la puesta en vigencia del código de Ética en la indagación de la Universidad César Vallejo. Por lo tanto, se requirió a las unidades pedagógicas de la UCV que faciliten la conformidad con la norma institucional. Asimismo, el código de ética de indagación destaca las pautas éticas para llevar a cabo el estudio con la intención de fomentar la probidad científica, manteniendo patrones de buenas prácticas, compromiso y honestidad en la indagación científica, optando por el bienestar de los alumnos titulados de la Universidad César Vallejo.

El proyecto de indagación siguió la estructura metodológica establecida por la Universidad. Además, la data producida en la actual indagación es original; los investigadores también fueron reconocidos al citar según las normas APA de séptima edición, demostrando el valor de los conocimientos compartidos con la comunidad. Asimismo, se evitó la duplicación y el autoplagio para fomentar la integridad pedagógica por medio del software Turnitin.

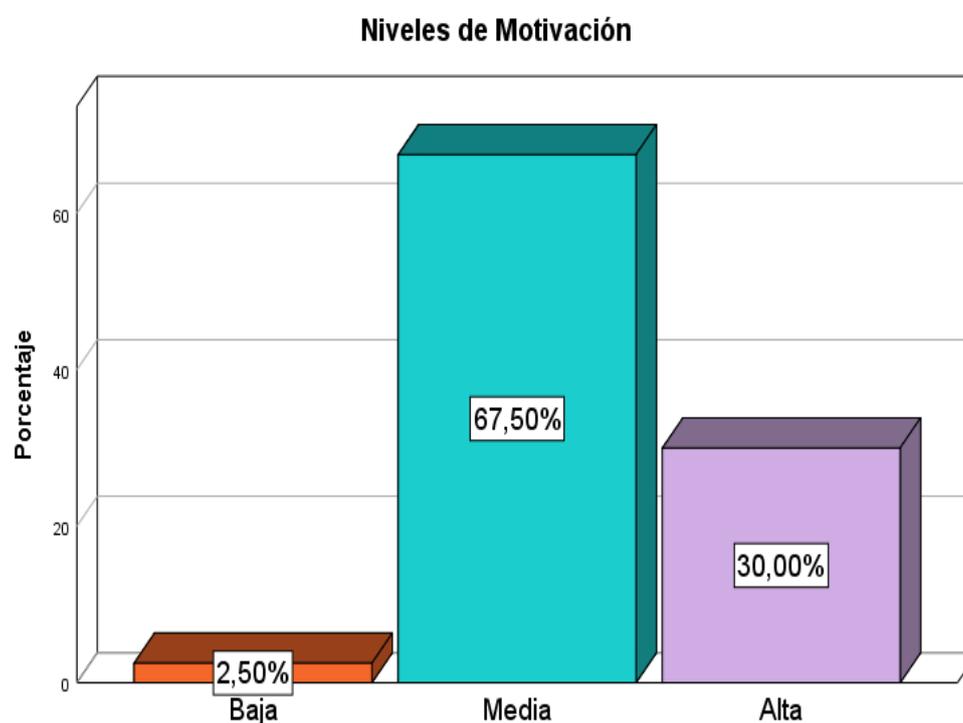
IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

La evaluación de confiabilidad reveló el índice del alfa de Cronbach de 0.900, indicando que la hoja de preguntas referente al desempeño laboral presentó confiabilidad alta, por tanto, es apto para recolectar los datos de estudio.

Figura 2

Niveles de motivación



De acuerdo a la figura 1, del 100% de trabajadores de las cafeterías de la ciudad de Jaén. Se observó que el 2.50% de trabajadores evidencio frecuencia baja, el 67.50% evidenció una frecuencia media, y el 30.00% indicó una frecuencia alta. Como resultado, se concluyó que gran parte de los participantes tuvieron una posición neutral al calificar la existencia de una motivación media en las cafeterías. No obstante, se infirió una inclinación positiva. Ver anexo 8 (tabla 8).

Figura 3

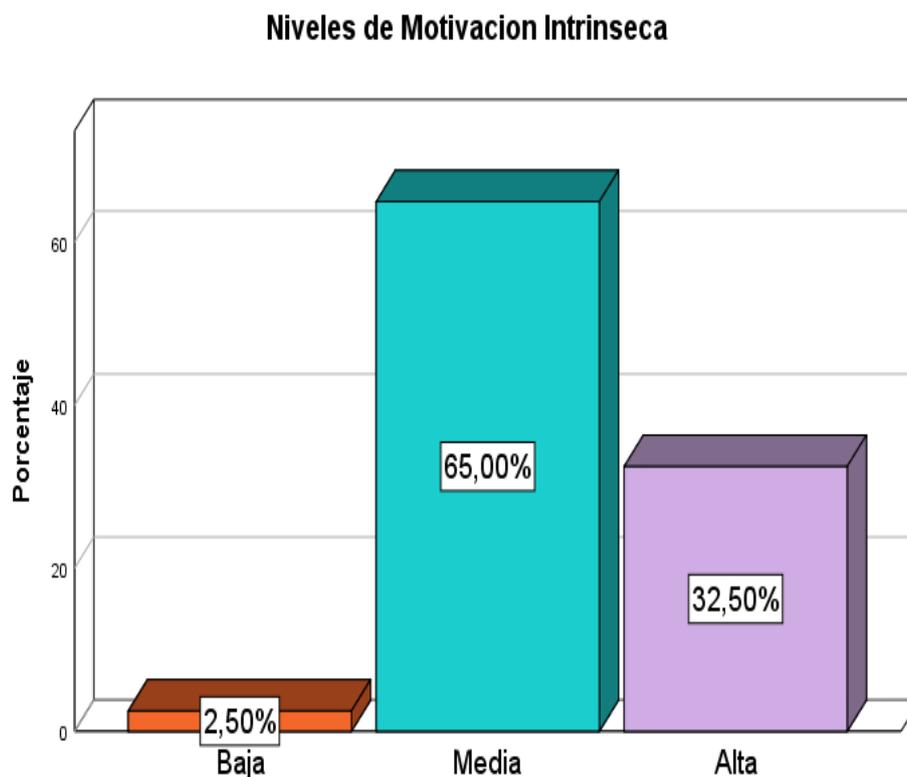
Niveles de motivación extrínseca



De acuerdo a la figura 2, del 100% de trabajadores de las cafeterías de la ciudad de Jaén. Se observó que el 2.50% de trabajadores evidenció frecuencia baja, el 55.00% evidenció una frecuencia media, y el 42.00% evidenció una frecuencia alta. Como resultado, se concluyó que gran parte de los participantes tuvieron una posición neutral al calificar la existencia de una motivación extrínseca en las cafeterías. No obstante, se infirió una inclinación positiva. Ver anexo 8 (tabla 9).

Figura 4

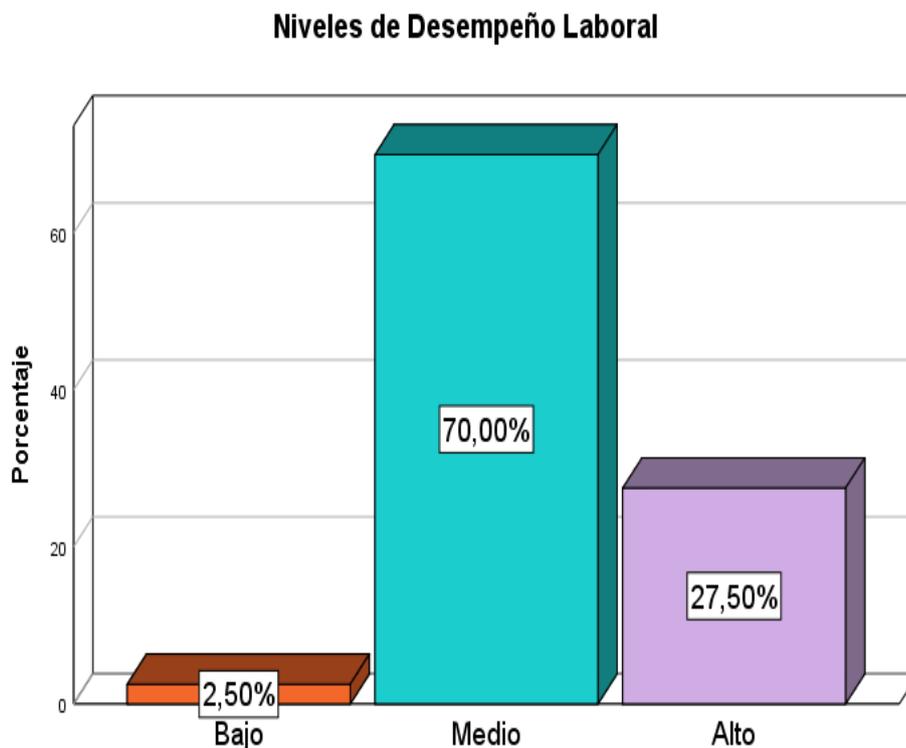
Niveles de motivación intrínseca



De acuerdo a la figura 3, del 100% de trabajadores de las cafeterías de la ciudad de Jaén. Se observó que el 2.50% de trabajadores evidenció frecuencia baja, el 65.00% evidenció una frecuencia media, y el 32.00% evidenció una frecuencia alta. Como resultado, se concluyó que gran parte de los participantes tuvieron una posición neutral al calificar la existencia de una motivación intrínseca en las cafeterías. No obstante, se infirió una inclinación positiva. Ver anexo 8 (tabla 10).

Figura 5

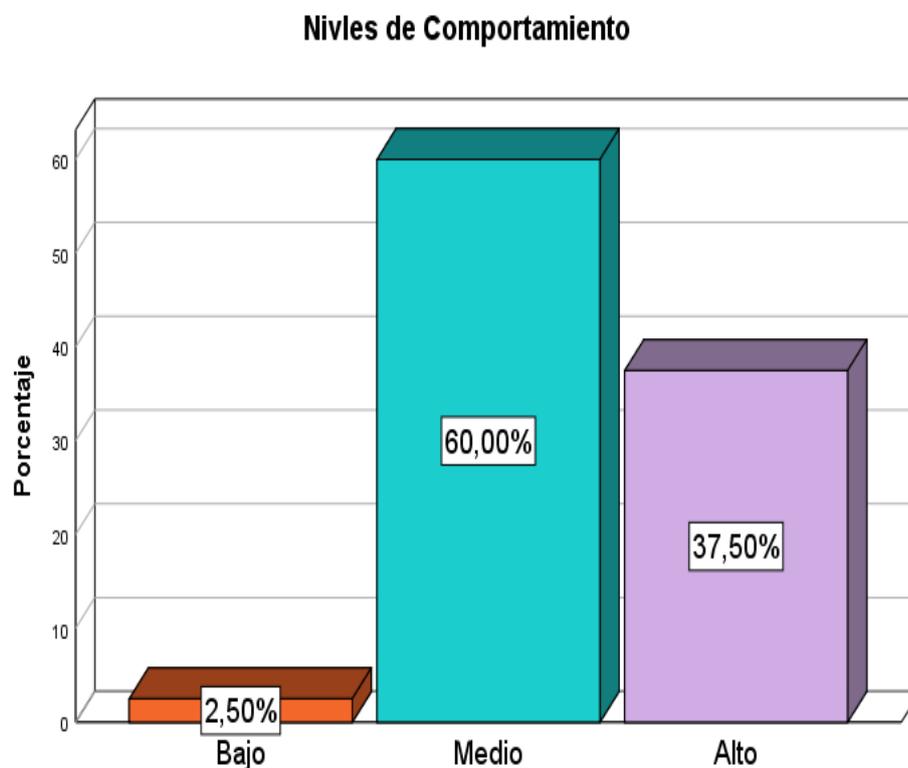
Niveles de desempeño laboral



De acuerdo a la figura 4, del 100% de trabajadores de las cafeterías de la ciudad de Jaén. Se observó que el 2.50% de trabajadores evidenció frecuencia baja, el 70.00% evidenció una frecuencia media, y el 27.00% evidenció una frecuencia alta. Como resultado, se concluyó que gran parte de los participantes tuvieron una posición neutral al calificar la existencia de un desempeño laboral medio en las cafeterías. No obstante, se infirió una inclinación positiva. Ver anexo 8 (tabla 11).

Figura 6

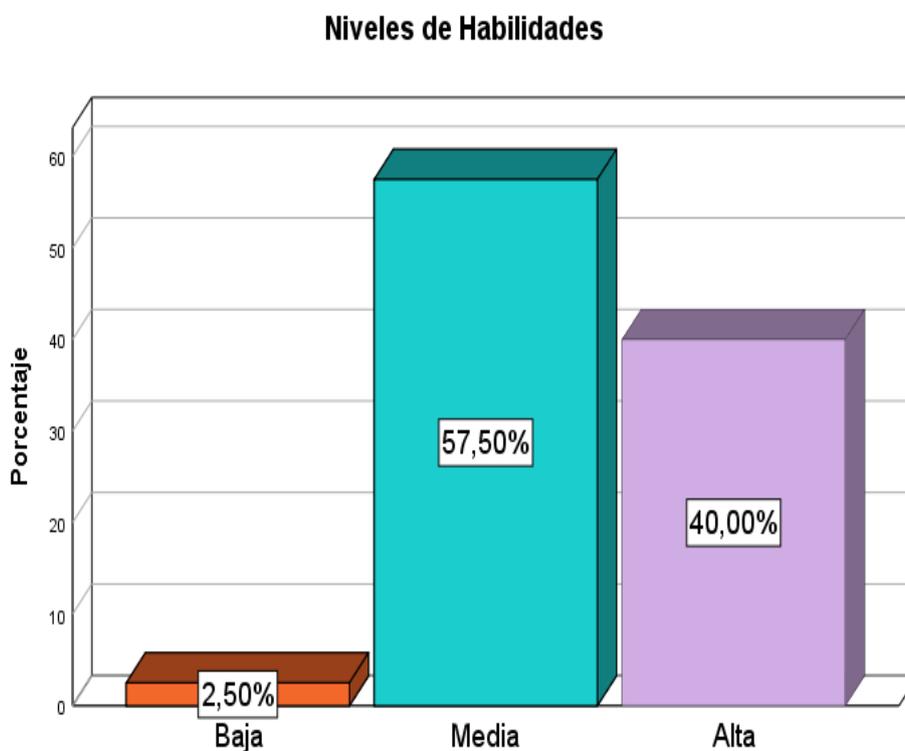
Niveles de comportamiento



De acuerdo a la figura 5, del 100% de trabajadores de las cafeterías de la ciudad de Jaén. Se observó que el 2.50% de trabajadores evidenció frecuencia baja, el 60.00% evidenció una frecuencia media, y el 37.00% evidenció una frecuencia alta. Como resultado, se concluyó que gran parte de los participantes tuvieron una posición neutral al calificar la existencia del comportamiento laboral como medio en las cafeterías. No obstante, se infirió una inclinación positiva. Ver anexo 8 (tabla 12).

Figura 7

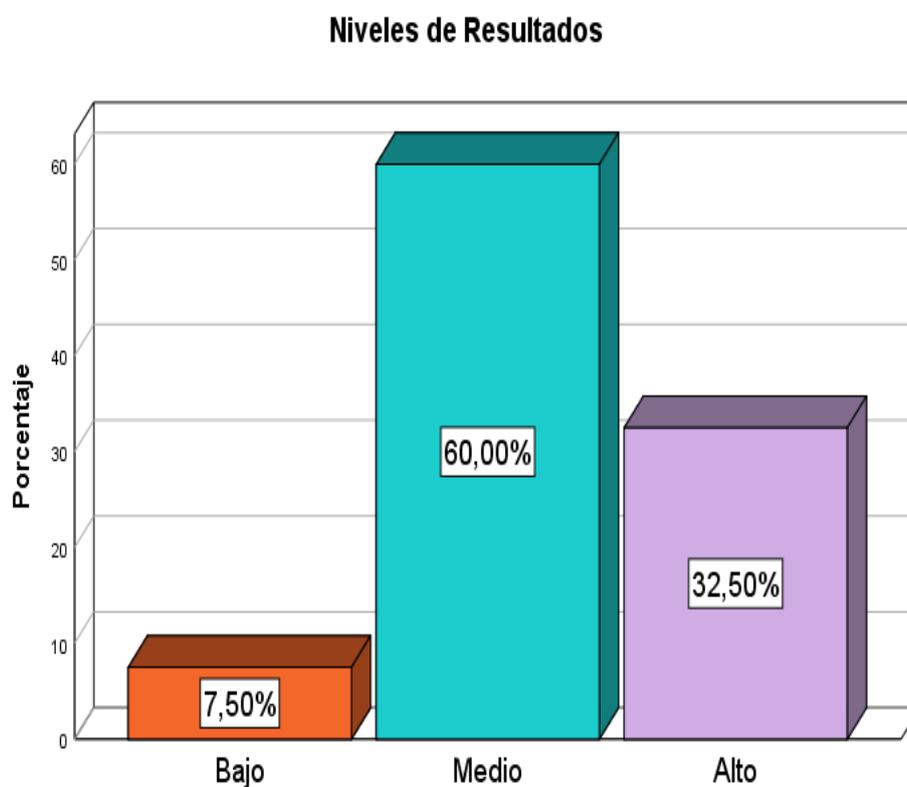
Niveles de habilidades



De acuerdo a la figura 6, del 100% de trabajadores de las cafeterías de la ciudad de Jaén. Se observó que el 2.50% de trabajadores evidenció frecuencia baja, el 57.00% evidenció una frecuencia media, y el 40.00% evidenció una frecuencia alta. Como resultado, se concluyó que gran parte de los participantes tuvieron una posición neutral al calificar la existencia de habilidades laborales moderadas en las cafeterías. No obstante, se infirió una inclinación positiva. Ver anexo 8 (tabla 13).

Figura 8

Niveles de resultados



De acuerdo a la figura 7, del 100% de trabajadores de las cafeterías de la ciudad de Jaén. Se observó que el 2.50% de trabajadores evidenció frecuencia baja, el 60.00% evidenció una frecuencia media, y el 32.00% evidenció una frecuencia alta. Como resultado, se concluyó que gran parte de los participantes tuvieron una posición neutral al calificar la existencia de resultados laborales moderados en las cafeterías. No obstante, se infirió una inclinación positiva. Ver anexo 8 (tabla 14).

Análisis inferencial

Prueba de normalidad de datos

H₀. Los datos no tienen distribución normal

H₁. Los datos si tienen distribución normal

La normalidad de los datos se evaluó mediante la prueba de Shapiro-Wilk, considerando que la muestra era inferior a 50. Los resultados para el nivel de significancia del constructo "motivación" fueron de 0.014, y para el constructo "rendimiento laboral" también fue de 0.000. Ambos valores son inferiores al p.valor de 0.05. Esto sugirió que los datos exhibieron una distribución no normal, lo que justificó la aplicación de métodos estadísticos no paramétricos. En este contexto, la prueba de Rho de Spearman se consideró apropiada, ya que los constructos son de naturaleza cuantitativa valorativa y estuvieron en una escala ordinal. Ver anexo 8 (tabla 15).

Hipótesis general

H0. No existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023.

H1. Existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023.

Tabla 1

Correlación entre la motivación y desempeño laboral

			Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,723**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,723**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Se visualizó un índice de asociación de la Rho de Spearman de 0.723, evidenció un vínculo lineal moderado entre la motivación y el desempeño laboral y

tuvo un p.valor de 0.000, menor al 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis H1, y negó la hipótesis H0. Evidencio que existe vínculo lineal moderado entre la motivación y el desempeño laboral en las cafeterías de la ciudad de Jaén.

Hipótesis específica primera

H0. No existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023.

H1. Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023.

Tabla 2

Correlación entre la motivación extrínseca y desempeño laboral

			Motivación Extrínseca	Desempeño o laboral
Rho de Spearman	Motivación Extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,740**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,740**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	40	40

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

Se visualizó un coeficiente de correlación de la Rho de Spearman de 0.740, evidenció una correlación lineal moderada entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral y tuvo un nivel de significancia asintótica de 0.000, menor al 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis H1, y negó la hipótesis H0. Evidencio que existe relación lineal moderada entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en las cafeterías de la ciudad de Jaén.

Hipótesis específica segunda

H0. No existe relación significativa entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023.

H1. Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023.

Tabla 3*Correlación entre la motivación intrínseca y desempeño laboral*

			Motivación Intrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación Intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,655**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,655**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Se visualizó un coeficiente de correlación de la Rho de Spearman de 0.655, evidenció una correlación lineal moderada entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral y tuvo un nivel de significancia asintótica de 0.000, menor al 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis H1, y negó la hipótesis H0. Evidencio que existe relación lineal moderada entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en las cafeterías de la ciudad de Jaén.

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general, se comprobó que el rango de percepción del constructo motivación se sitúa en un nivel moderado con un 67.50%, porcentaje que se asocia de manera directa con el resultado de la percepción del constructo desempeño laboral, la misma que también se sitúa en el nivel moderado con un 70%, de esta manera se evidencia una correlación entre ambos constructos, ya que a mayor nivel de percepción de un constructo también se evidencia mayor percepción en el otro constructo. Por otro lado, se determinó una correlación Rho de Spearman igual a 0.723 ($r=0.723$), siendo este un valor que se encuentra en el rango de asociación moderada, con una orientación positiva entre el concepto motivación y rendimiento laboral. Además, se obtuvo un índice de significancia bilateral $p=0.001$ ($p<0.05$) lo que nos conlleva a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Dejando entrever que, mientras más efectiva sea la motivación mejor será el rendimiento laboral.

Resultado que concuerda con el estudio de Cadena (2019), el mismo que concluye que existe vínculo moderado entre la motivación con el rendimiento laboral, ya que obtuvo un índice de asociación de Spearman 0.758, y una sig. Bilateral de 0.000. En la primera porque la motivación conlleva al esfuerzo y persistencia en sus labores, la segunda, porque el rendimiento laboral conlleva a desarrollar habilidades para tener mejores resultados en el trabajo. Por otro lado, también se suma el estudio de Urrutia (2021) quien llegó a la conclusión que existe relación moderada entre la motivación con el rendimiento laboral, ya que obtuvo una correlación de Pearson de 0.643, y una significancia bilateral de 0.00, esto significa que una buena motivación conlleva a un mejor desempeño laboral, siendo que la motivación estimula a los empleados a manifestar mejor rendimiento en las tareas encomendadas. Otro de los estudios estuvo a cargo de Atoche (2021) quien llegó a la conclusión que existe una influencia moderada entre la motivación con el rendimiento laboral, ya que obtuvo una correlación de la rho de Spearman de 0.643, y una significancia bilateral de 0.00, esto significa que la motivación impacta de forma positiva en el desempeño profesional, los empleados motivados manifiestan mejor dedicación y esfuerzo a sus responsabilidades laborales.

La correlación positiva significativa que tiene la motivación ante el rendimiento laboral respalda la teoría de relaciones humanas de Elton Mayo (1930) donde afirmó que los aspectos sociales y emocionales en el entorno laboral impactan directamente en el rendimiento laboral. La orientación positiva de la correlación refleja la idea del gozo emocional y la felicidad de los empleados contribuyen sustancialmente al rendimiento laboral. Los resultados respaldan la noción de que las interacciones sociales positivas y el apoyo emocional son fundamentales para mejorar el rendimiento laboral. Esta coherencia entre los resultados y la teoría subraya la importancia de considerar factores emocionales y sociales en la gestión organizacional para optimizar la eficiencia y productividad laboral.

En tanto al objetivo específico 1, se determinó que el nivel de percepción de la variable motivación extrínseca se sitúa en un nivel moderado con un 55.00%, porcentaje que se asocia de manera directa con el resultado de la percepción de la variable rendimiento laboral, la misma que también se sitúa en el nivel moderado con un 70%, de esta manera se evidencia una correlación entre ambas variables, ya que a mayor nivel de percepción de una variable también se evidencia mayor percepción en la otra variable. Por otro lado, se determinó una correlación de Rho de Spearman igual a 0.740 ($r=0.740$), siendo este un valor que se encuentra en el rango de asociación moderada, con una orientación positiva entre la variable motivación extrínseca con el rendimiento laboral. Además, se obtuvo una significancia bilateral $p=0.000$ ($p<0.05$) lo que nos conlleva a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Dejando entrever que, mientras más efectiva sea la motivación extrínseca mejor será el rendimiento laboral de los colaboradores.

Resultado que concuerda con el estudio de Mendoza (2022), el mismo que concluye la existencia de una relación moderada entre la motivación extrínseca con el rendimiento laboral, ya que obtuvo un valor calculado de chi cuadrado de Pearson de $(18,017) > (9,4877)$ chi cuadrado de la tabla y una sig. Bilateral de 0.000. En la primera porque la motivación extrínseca en los empleados conlleva a dirigir sus esfuerzos para alcanzar un nivel más alto de rendimiento laboral. la segunda, porque el desempeño laboral conlleva a mostrar una actitud positiva hacia la consecución de las tareas encomendadas. Por otro lado, se suma el estudio de

Urrutia (2021), quien llegó a la conclusión que existe una influencia moderada entre la motivación extrínseca con el desempeño laboral, ya que obtuvo una correlación de Pearson de 0.650, y una significancia bilateral de 0.00, esto significa que las recompensas, salarios, bonificaciones y reconocimiento conllevan a un mejor rendimiento laboral. Además, García y Sánchez (2021), obtuvieron la conclusión que la existencia de influencia moderada entre la motivación extrínseca con el rendimiento laboral, ya que obtuvo una correlación de Pearson de 0.581, y una significancia bilateral de 0.01, esto significa que los empleados que perciben que sus esfuerzos están vinculados a consecuencias positivas, es más probable que se sientan motivados para alcanzar un rango más alto de desempeño laboral.

Los resultados obtenidos, con una correlación positiva significativa entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral, respaldan la noción de Herzberg sobre los factores motivacionales. La Teoría de los Dos Factores sostiene que ciertos elementos, como el reconocimiento y las recompensas externas, actúan como motivadores intrínsecos, aumentando la satisfacción y el rendimiento laboral. La significancia estadística refuerza la idea de que una motivación extrínseca efectiva está asociada positivamente con el rendimiento. Sin embargo, es crucial reconocer que la motivación extrínseca, aunque es eficaz, puede ser limitada en términos de sostenibilidad durante el tiempo. Integrar estrategias que fomenten la motivación intrínseca, como el reconocimiento personal y el crecimiento profesional, puede potenciar aún más el gusto laboral y el rendimiento duradero de los colaboradores.

En cuanto al objetivo específico 2, se estableció que el nivel de percepción de la variable motivación intrínseca se sitúa en un nivel moderado con un 65.00%, porcentaje que se asocia de manera directa con el resultado de la percepción de la variable rendimiento laboral, la misma que también se sitúa en el nivel moderado con un 70%, de esta manera se evidencia una correlación entre ambos constructos, ya que a mayor nivel de percepción de una variable también se evidencia mayor percepción en la otra variable. Por otro lado, se determinó una asociación de Rho de Spearman igual a 0.655 ($r=0.655$), siendo este un valor que se encuentra en el rango de asociación moderada, con una orientación positiva entre la variable motivación intrínseca con rendimiento laboral. Además, se obtuvo una significancia

bilateral $p=0.000$ ($p<0.05$) lo que nos conlleva a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Dejando entrever que, mientras más efectiva sea la motivación intrínseca mejor será el rendimiento laboral de los subordinados.

Resultado que concuerda con el estudio de Mendoza (2022), el mismo que concluye que existe vínculo medio entre la motivación intrínseca con el desempeño laboral, ya que obtuvo un valor calculado de chi cuadrado de Pearson de $(10,839) > (9,4877)$ chi cuadrado de la tabla y una sig. Bilateral de 0.000. En la primera porque la motivación intrínseca en los empleados conlleva a dirigir sus esfuerzos para alcanzar un nivel más alto de rendimiento laboral. la segunda, porque el desempeño laboral conlleva a mostrar una actitud positiva hacia la consecución de las tareas encomendadas. Por otro lado, el estudio de Urrutia (2021) quien llegó a la conclusión que existe relación moderada entre la motivación extrínseca con el rendimiento laboral, ya que obtuvo una correlación de Pearson de 0.631, y una significancia bilateral de 0.00, esto significa que el impulso interno y el interés propio en las tareas conllevan a un mejor desempeño laboral. Otro de los estudios estuvo a cargo de García y Sánchez (2021), quienes llegaron a la conclusión que existe relación moderada entre la motivación intrínseca con el rendimiento laboral, ya que obtuvo una correlación de Pearson de 0.794, y una significancia bilateral de 0.00, esto significa que los empleados que tienen una conexión más profunda con su trabajo, experimentan un mayor compromiso laboral, el logro personal, el desarrollo de habilidades, la autonomía y realización, la motivación interna derivada de la tarea misma puede ser un motor poderoso para el éxito y la productividad en el ámbito laboral.

Los resultados obtenidos, con una asociación directa y significativa entre la motivación intrínseca con el rendimiento laboral, respaldan la noción de varias teorías motivacionales. En particular, Douglas McGregor (1960), nos habla sobre la Teoría Y, sugiere que las personas son intrínsecamente motivadas y disfrutan asumiendo responsabilidades, lo que se alinea con la idea de que una motivación intrínseca efectiva conlleva a un mejor desempeño laboral. Además, la Teoría de los Dos Factores de Herzberg (1930) destaca que los factores motivacionales, como la afirmación y el progreso personal, aumentan la satisfacción y la motivación intrínseca en el trabajo, respaldando nuevamente los resultados obtenidos.

La correlación moderada observada sugiere que, aunque existe vínculo positivo entre la motivación intrínseca y el rendimiento laboral, otros factores también pueden influir en esta dinámica. Es esencial reconocer que la motivación intrínseca, aunque poderosa, no opera de manera aislada y puede interactuar con otros aspectos del entorno laboral. En este sentido, los líderes y gestores pueden aprovechar estos hallazgos para diseñar estrategias que fomenten la autonomía, el reconocimiento y el crecimiento personal, promoviendo así una motivación intrínseca robusta que impulse el rendimiento laboral positivo y sostenible.

VI. CONCLUSIONES

Primero, se estableció la asociación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023. Ya que se encontró un índice de 0.723, Rho de Spearman, revelando una asociación positiva moderada, con un nivel de significancia de 0.000 ($\text{sig}=0.000<0.05$). La aceptación de la hipótesis alterna confirma que una motivación moderada se vincula a un desempeño laboral también moderado. Estos hallazgos indican claramente la importancia de fortalecer la motivación como un catalizador para el desempeño laboral efectivo en el entorno específico de las cafeterías en Jaén – Cajamarca durante el año 2023.

Segundo, se estableció la asociación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023. Ya que se encontró un índice de 0.740, Rho de Spearman, evidenciando una correlación positiva moderada, con un nivel de significancia de 0.000 ($\text{sig}=0.000<0.05$). La aceptación de la hipótesis alterna ratifica que una motivación extrínseca moderada se asocia con un moderado desempeño laboral. Este resultado subraya la incidencia de factores externos en el desempeño de los subordinados subrayando la importancia de estrategias que fortalezcan la motivación extrínseca para mejorar el desempeño laboral en las cafeterías en Jaén – Cajamarca.

Tercero, se estableció la asociación entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023. Ya que se encontró un índice de 0.655, Rho de Spearman, evidenciando una correlación positiva moderada, con un nivel de significancia de 0.000 ($\text{sig}=0.000<0.05$), La aceptación de la hipótesis alterna confirma que una motivación intrínseca moderada se asocia con un moderado desempeño laboral. Este hallazgo resaltó la importancia de elementos internos en la mejora del desempeño laboral, destacando la necesidad de estrategias que cultiven la motivación intrínseca para optimizar el desempeño de los trabajadores en el contexto específico de las cafeterías en Jaén – Cajamarca.

VII. RECOMENDACIONES

Primero, se recomienda a la administración de las cafeterías efectuar un programa de reconocimiento de logros individuales y colectivos siendo esencial para fortalecer la motivación y el desempeño laboral. Este programa debe incluir la creación de un sistema estructurado de reconocimientos, como premios mensuales o trimestrales para aquellos que demuestren un desempeño excepcional. Reconocer públicamente los logros individuales y fomentar la colaboración en equipo mediante reconocimientos grupales contribuirá a fortalecer el espíritu de equipo. Asimismo, la personalización de los reconocimientos para adaptarse a las preferencias y contribuciones específicas de cada colaborador, asegurando así que la apreciación sea significativa y motivadora.

Segundo, se recomienda a la administración de las cafeterías implementar un sistema de recompensas tangibles efectivo. Para lograr esto, se sugiere diseñar un programa de reconocimiento que incluya incentivos financieros, bonificaciones o beneficios específicos, alineados con los logros individuales y colectivos. Además, es fundamental establecer criterios claros y transparentes para la obtención de estas recompensas, vinculando directamente el rendimiento excepcional con la gratificación correspondiente. Asimismo, la comunicación abierta sobre el sistema de recompensas contribuirá a aumentar la transparencia y a fortalecer la percepción de equidad entre los colaboradores, potenciando así su motivación extrínseca y, en consecuencia, su desempeño laboral.

Tercero, se recomienda implementar un programa de desarrollo profesional centrado en el crecimiento individual y la adquisición de nuevas habilidades. Este programa debe ser diseñado de manera integral, vinculando directamente los objetivos personales de los empleados con metas laborales específicas. Proporcionando oportunidades para el aprendizaje continuo, capacitación y desarrollo de competencias específicas no solo fortalecerá la motivación intrínseca, sino que también mejorará el desempeño laboral al alinear los objetivos personales de los trabajadores con sus responsabilidades laborales, potenciando así su motivación intrínseca y, en consecuencia, su desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Adams, S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Alderfer, C. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Science Direct*, 4(2), 142-175. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90004-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-X)
- Alles, M. (2017). *Desempeño por competencias: Estrategia. Desarrollo de personas. Evaluación de 360°*. Buenos Aires: Granica.
- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Lima: Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%c3%a9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%c3%b3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación (Primera Edición ed.)*. Lima: Enfoque Consulting E.I.R. https://www.academia.edu/69037546/Arias_Covinos_Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion_1_
- Ato, J., Ofosu, E., Afrakomah, R., y Evergreen, S. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Futur Bus J* 7, 30 (2021). <https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>.
- Atoche, M. (2021). *Motivación laboral y el desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo*. Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92247>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Patria.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (Cuarta Edición ed.)*. Bogotá - Colombia: Pearson. https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion

- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *scielo*, 12(3), 385 -390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Cadena Alarcón, E. (2019). la motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa envatub s.a. de la provincia de Pichincha. Ambato. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Casa, E. & Panduro, C. (2021). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de una universidad pública de Perú. *Sathiri* (17)1, 34-44. <https://doi.org/10.32645/13906925.1101>
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos. Capital humano de las organizaciones. México: Mc Graw Hill. https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=8104
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento Humano. Los angeles: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.
- Condori, p. (2020). Universo, población y muestra. Lima. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Espinoza, C. (2019). La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Café San Luis de la Ciudad de Huánuco 2019. Chimbote. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/16860/MOTIVACION_DESEMPE%C3%91O_LABORAL_ESPINOZA_VILLAR_CARINA_CAROLA.pdf?sequence=1
- Girdwichai, L., y Chutikarn, S. (2020). Motivación y Desempeño De Los Empleados: Hacer El Ambiente Laboral Y La Capacitación. *Scopus*, 9(1), 42-54. https://www.researchgate.net/publication/338760804_EMPLOYEE_MOTIVATION_AND_PERFORMANCE_DO_THE_WORK_ENVIRONMENT_AND_THE_TRAINING_MATTER/link/5e28f9bf4585150ee77b358a/download

- González, W., y Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & gestión* (51), 54-74. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- González, L. (2022). El liderazgo emocionalmente inteligente y su relación con la motivación y el desempeño laboral. Cataluña. <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/142967/7/lauragonzaroTFM0122memoria.pdf>
- Grimaldos, A., Sánchez, E., Ramírez, E., y Cuervo, M. (2018). clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa Restcafe S.A.S. Bogotá. Oí. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/ec4e9546-eba3-48d0-a557-091c88499664/content>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: rutas cuantitativas cualitativas y mixtas (Primera Edición ed.). México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvsc1/1385>
- Herzberg, F., Mausner., y Snyderman, B. (1959). The motivation to work. *John Wiley*. <https://psycnet.apa.org/record/1960-04849-000>
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2014). Administración una perspectiva global y empresarial. México: Mc Graw Hill. https://drive.google.com/file/d/0B_ol3AptqdEKU3BqTEV0Rk9TZjg/view?resourcekey=0-6VoQpKDdhWmdgPHLuHxP3w
- Lencho, D. (2020). Efecto de la motivación de los empleados en el desempeño laboral: en el caso del Hospital General Fiche. *Revista Internacional de Comercio y Finanzas*, 6 (1), 81-101. <https://ijcf.ticaret.edu.tr/index.php/ijcf/article/view/164>
- Locke, E., y Latham, G. (1990). A Theory of Goal Setting & Task Performance. *The Academy of Management Review* ., 212-247. https://www.researchgate.net/publication/232501090_A_Theory_of_Goal_Setting_Task_Performance/link/57d0e85108ae5f03b489170d/download

- Macías, E., & Vanga, M. (2021). Clima laboral y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 548-562. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/html/>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más. *Revista médica clínica los condes*, 30(1), 36-49. <https://sci-hub.se/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*. *Psychological Review*, 50(4), 370 –396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McClelland, D. (1961). *The achieving society*. D. Van Nostrand Company. *Van Nostrand*. <https://psycnet.apa.org/record/1961-35102-000>
- Manjarrez, N., Boza, J., y Mendoza, E. (2019). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 12(1), 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Mendoza, L. (2022). motivación y desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners SAC Cusco 2022. Callao. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92002/Mendoza_GLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montenegro y Valenzuela. (2019). *El desempeño laboral en las organizaciones*. Lima- Perú. https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2198/browse?rpp=20&offset=77&etal=-1&sort_by=1&type=title&starts_with=J&order=ASC
- Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R., y Carhuancho, I. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162 - 176. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>
- Ñaupá, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación. Cuantitativa y Cualitativa, Redacción de tesis. Bogotá. <https://edicionesdelau.com/producto/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-la-tesis-5a-edicion/>

- Quiroz, A., Baquero, K., y Hernández, J. (2021). Factores asociados al desempeño laboral: un análisis Bibliométrico sobre millennials. Santa María. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/11cb1829-efd8-43c3-b73b-f6bb3f6190c9/content>
- Robbins, S., y Coulter, M. (2016). Administración. México: Mc Graw Hill.
- Robbins, S., Y Coulter, M. (2018). Administración (13 ed.). México: Pearson. https://www.academia.edu/43922356/Administracion_Robbins_y_Coulter_10_a_Edicion_Pearson
- Rubió, T. (2016). Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones. Octaedro. https://books.google.com.pe/books/about/Recursos_humanos.html?id=GgilDwAAQBAJ&redir_esc=y
- Sagaró, M., & Zamora, L. (2020). ¿Cómo interpretar los resultados del análisis estadístico implicativo en los estudios de causalidad en Salud? Medisur, 18(2), 292-305. <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v18n2/1727-897X-ms-18-02-292.pdf>
- Samamé, R. (2021). Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019. Lima. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5094/AE-L_020.pdf?sequence=1
- Stoner, J., Freeman, R., y Gilbert, J. (2010). Administración. Mexico: Pearson educación. https://www.academia.edu/8385894/Administraci%C3%B3n_6ta_Edici%C3%B3n_J_A_F_Stoner_R_E_Freeman_and_D_R_Gilbert_Jr
- Sumba, R., Moreno, P., y Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las MiPymes en Ecuador. Revista científica dominio de las ciencias, 8(1), 234-261. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Tacuri, M., y Orbe, M. (2021). motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Cuenca. https://www.researchgate.net/publication/358168427_Motivacion_y_desemp

eno_laboral_en_la_Universidad_Catolica_de_Cuenca_Caso_Extension_Can
ar/link/6380ea767b0e356feb822bcd/download

Torres, W. (2022). Motivación y desempeño laboral en la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto. Una ciencia Perú, 1(24), 1-13.
<https://revistas.unaaa.edu.pe/index.php/unaaaciencia/article/view/24/120>

Urrutia, C. (2021). motivación y desempeño laboral en colaboradores de Restaurantes de Lima metropolitana en tiempos de Covid-19. Lima.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1452/Urrutia%20Felix%2c%20Carla%20Margot.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Valderrama, S., y Jaimes, C. (2019). El desarrollo de tesis. descriptiva, comparativa, correlacional y cuasiexperimental. Lima: San Marcos.

ANEXOS:

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1 MOTIVACIÓN	Chiavenato (2017) es todo aquello que incita a una persona a llevar a cabo acciones de una manera específica o que da lugar, al menos, a una inclinación definida hacia un comportamiento particular. Esta incitación impulsora resulta en la ejecución de una acción y puede originarse a partir de un estímulo externo (proveniente del entorno) o surgir internamente a través de los procesos mentales del individuo.	La variable Motivación será medida por medio de las acciones motivación extrínseca y motivación intrínseca.	Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración - Incentivos - Condiciones del trabajo - Relaciones interpersonales - 	Escala Ordinal
			Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomía y toma de decisiones - Interés y pasión por la actividad - Sentimiento de competencia y logro personal - Flujo y concentración en la tarea 	
V2 DESEMPEÑO LABORAL	Gonzales y Vilchez (2021) el desempeño laboral ocurre cuando los empleados ejecutan acciones y conductas para poder lograr los propósitos y metas que ha planificado la compañía precisa que el desempeño de la empresa es una valoración metódica de cada empleado vinculado a la ejecución de las tareas, de los propósitos y resultados, para aprovechar todo el potencial del individuo.	La variable desempeño laboral se medirá a través de las acciones comportamiento, habilidades y resultados	Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa - Liderazgo - compromiso 	Escala Ordinal
			Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - Conocimiento de puesto - Productividad 	
			Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad de trabajo - Cantidad de trabajo - Cumplimiento de plazo 	

Anexo 2 Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	
¿Cuál es la relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023?	Determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023	Existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023.	Técnica: Encuesta
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023?	Determinar la relación entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023	Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023	
¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023?	Determinar la relación entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023.	Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023.	Instrumentos: Cuestionario
Diseño de investigación	Población y muestra	VARIABLES Y DIMENSIONES	
Tipo	Población	VARIABLES	DIMENSIONES
Aplicada, Alcance Descriptivo – Correlacional Transversal	N1: 40 colaboradores de las cafeterías de la ciudad de Jaén.	MOTIVACIÓN	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA
			MOTIVACIÓN INTRÍNSECA
Diseño	Muestra	DESEMPEÑO LABORAL	COMPORTAMIENTO
No experimental, Enfoque, Cuantitativo	No se determinó muestra ya que se trabajó con toda la población.		HABILIDADES
			RESULTADOS

Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO

Por medio de este cuestionario, me dirijo a usted para solicitar sus respuestas a las preguntas formuladas. La información que proporcione será de gran relevancia para la elaboración de la tesis titulada: **Relación entre Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023**. El que coadyuvará en la medición de las variables en estudio, contrastar las hipótesis **por** tal fin acudo a usted. Esperando su asertividad en las respuestas y con toda sinceridad; estando agradecido por su participación.

Instrucciones: Le ruego que preste atención a cada una de las interrogantes y seleccione solamente una alternativa que considere correcta.

Muy frecuentemente = 5

Frecuentemente = 4

Ocasionalmente = 3

Raramente = 2

Nunca = 1

Consentimiento Informado

Acepto ser partícipe de forma deliberada en esta indagación, conducida por: Bach. Sánchez Guevara María Eliza

Estoy informado (a) que la finalidad de la indagación es elaborar un producto de investigación.

Me han comunicado que tengo que contestar las incógnitas del instrumento estadístico, lo cual tomará alrededor de 15 minutos. Doy razón que toda la información que suministre para la indagación será abordada de forma reservada y no se usará para otros fines de esta investigación sin mi permiso. También se me ha indicado que puedo realizar incógnitas referentes al proyecto en cualquier momento y que tengo la libertad de retirarme de la investigación cuando lo desee, sin que esto tenga consecuencias negativas para mí.

Comprendo que recibiré un documento de este registro de anuencia y que podré solicitar datos sobre los hallazgos de la investigación una vez que ésta haya concluido.

I. Título del cuestionario: Motivación

PREGUNTAS	Muy frecuentemente	Frecuentemente	Ocasional mente	Raramente	Nunca
	5	4	3	2	1
Dimensión: Motivación extrínseca					
1. ¿Con qué frecuencia sientes que la remuneración que recibes te motiva a desempeñar tus tareas laborales?					
2. ¿Con qué frecuencia sientes que la remuneración que recibes en tu trabajo es justa y equitativa en comparación con tus responsabilidades laborales?					
3. ¿Cuán a menudo percibes que los incentivos proporcionados en tu empleo te motivan a superar tus metas y objetivos laborales?					
4. ¿Con qué frecuencia sientes que los incentivos ofrecidos en tu trabajo son adecuados para reconocer tu esfuerzo y desempeño laboral?					
5. ¿Cuán a menudo sientes que las condiciones físicas y ambientales, como la iluminación y la ventilación, contribuyen positivamente a tu comodidad y motivación en el trabajo?					
6. ¿Con qué regularidad crees que las condiciones de trabajo, como la disponibilidad de herramientas y equipos necesarios, impactan en tu capacidad para cumplir con tus responsabilidades en la cafetería?					
7. ¿Con qué regularidad crees que la colaboración y el apoyo					

mutuo entre tus colegas mejoran tu motivación laboral?					
8. ¿Con qué frecuencia las relaciones interpersonales positivas con tus compañeros contribuyen a tu sensación de pertenencia y motivación en el trabajo?					
Dimensión: Motivación intrínseca					
9. ¿Con qué frecuencia tienes la oportunidad de tomar decisiones autónomas relacionadas con tus responsabilidades laborales?					
10. ¿Con qué regularidad sientes que tu nivel de autonomía en la toma de decisiones influye en tu motivación para realizar tus tareas?					
11. ¿Con qué frecuencia experimentas un genuino interés y pasión por las actividades que realizas?					
12. ¿Cuán a menudo sientes que estás profundamente comprometido y apasionado por las tareas que ejecutas, lo cual aumenta tu motivación laboral?					
13. ¿Con qué regularidad experimentas un sentido de competencia y logro personal al desempeñar tus funciones en la cafetería?					
14. ¿Con qué frecuencia el logro de metas personales y profesionales te motiva laboralmente?					

15. ¿Con qué frecuencia sientes que la experiencia de flujo y concentración en tu trabajo contribuye a un mayor disfrute y satisfacción en tus labores?					
16. ¿Cuán a menudo la sensación de estar inmerso en tus tareas laborales te brinda un profundo sentido de logro y cumplimiento personal?					

II. Título del cuestionario: desempeño laboral

PREGUNTAS	Muy frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca
	5	4	3	2	1
Dimensión: Comportamiento					
1. ¿Con qué frecuencia tomas la iniciativa para proponer nuevas ideas o mejoras en tus tareas?					
2. ¿Con qué frecuencia tu iniciativa aporta en la solución de problemas y en la eficiencia de las operaciones laborales?					
3. ¿Con qué regularidad los directores o líderes del equipo demuestran un liderazgo efectivo que inspira y guía a los empleados?					
4. ¿Con qué frecuencia sientes que estás comprometido y motivado para dar lo mejor de ti en tus tareas laborales?					
5. ¿Cuán a menudo tu nivel de compromiso y motivación se refleja en un comportamiento proactivo y en un desempeño laboral óptimo?					
Dimensión: Habilidades					
6. ¿Con qué frecuencia colaboras de manera efectiva y armoniosa con tus compañeros de equipo para lograr objetivos comunes?					
7. ¿Cuán a menudo percibes que el trabajo en equipo es esencial					

para el éxito de las operaciones y el desempeño laboral?					
8. ¿Con qué regularidad demuestras un sólido conocimiento de tu puesto y sus responsabilidades específicas asignadas?					
9. ¿Cuán a menudo consideras que tener un profundo conocimiento de tu puesto es fundamental para realizar las tareas de manera eficiente y con calidad?					
10. ¿Con qué frecuencia buscas formas de optimizar tus procesos de trabajo para aumentar la productividad?					
11. ¿Con qué frecuencia manejas tu tiempo durante las horas de trabajo en la cafetería?					
Dimensión: Resultados					
12. ¿Con qué frecuencia consideras que la calidad de tu trabajo en la cafetería se encuentra por encima de los estándares y expectativas establecidos?					
13. ¿Con qué frecuencia se mide la calidad en el trabajo de forma proactiva en la cafetería?					
14. ¿Con qué regularidad cumples con las cuotas de producción o la cantidad de trabajo requerida?					
15. ¿Cuán a menudo la cantidad de trabajo que realizas se relaciona con el logro de objetivos comerciales y la eficiencia operativa?					
16. ¿Con qué frecuencia entregas los pedidos o tareas dentro del plazo establecido?					

Gracias por su participación

Anexo 3: Consentimiento Informado



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o 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 la.

Investigador

Sánchez Guevara María Eliza, email: msanchezgu03@ucvvirtual.edu.pe.

Docente asesor

Huamanchumo Venegas Henry Ismael, email:henhuamanchumo@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.



COOPERATIVA AGRARIA
VALLE GUANDA

Orlando Sarango Moreto
GERENTE

Elvis Julca Rangel
Administrador de El 30 COFFEE COMPANY S.A.C
DNI N° 44240532

Econ. Marco Soto Mejía
Administrador de Café Melsón E.I.R.L.
DNI: 16443026

Nombre y Apellido: Orlando Sarango Moreto.
Fecha y hora: 18 de septiembre del 2023.

Nombre y Apellido: Elvis Julca Rangel.
Fecha y hora: 22 de septiembre del 2023.

Nombre y Apellido: Marco Soto Mejía.
Fecha y hora: 20 de septiembre del 2023.

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.



Anexo 4: Validez de instrumento



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez Ud. ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relación entre Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 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:	HENRY ISMAEL HUAMANCHUMO VENEGAS	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Educativa () Educativa (x)	Social () Organizacional () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de Investigación	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:(si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Relación entre Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023.
Autoras:	Br. Sánchez Guevara María Eliza
Procedencia:	Jaén – Cajamarca
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de las cafeterías de la provincia de Jaén de los 3 meses

MOTIVACIÓN
• Dimensiones del instrumento:
• Primera dimensión: Motivación extrínseca

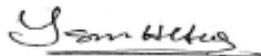
• Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	¿Con qué frecuencia sientes que la remuneración que recibes te motiva a desempeñar tus tareas laborales?	3	4	4	
	¿Con que frecuencia sientes que la remuneración que recibes en tu trabajo es justa y equitativa en comparación con tus responsabilidades laborales?	4	3	3	
Incentivos	¿Cuán a menudo percibes que los incentivos proporcionados en tu empleo te motivan a superar tus metas y objetivos laborales?	3	3	3	
	¿Con qué frecuencia sientes que los incentivos ofrecidos en tu trabajo son adecuados para reconocer tu esfuerzo y desempeño laboral?	4	3	3	
Condiciones del trabajo	¿Cuán a menudo sientes que las condiciones físicas y ambientales, como la iluminación y la ventilación, contribuyen positivamente a tu comodidad y motivación en el trabajo?	3	3	3	
	¿Con qué regularidad crees que las condiciones de trabajo, como la disponibilidad de herramientas y equipos necesarios, impactan en tu capacidad para cumplir con tus responsabilidades en la cafetería?	4	3	3	
Relaciones interpersonales	¿Con que regularidad crees que la colaboración y el apoyo mutuo entre tus colegas mejoran tu motivación laboral?	3	3	3	
	¿Con qué frecuencia las relaciones interpersonales positivas con tus compañeros contribuyen a tu sensación de pertenencia y motivación en el trabajo?	4	3	3	

- **Segunda dimensión:** Motivación intrínseca
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía y toma de decisiones	¿Con qué frecuencia tienes la oportunidad de tomar decisiones autónomas relacionadas con tus responsabilidades laborales?	3	4	3	
	¿Con qué regularidad sientes que tu nivel de autonomía en la toma de decisiones influye en tu motivación para realizar tus tareas?	3	3	3	
Interés y pasión por la actividad	¿Con qué frecuencia experimentas un genuino interés y pasión por las actividades que realizas?	3	3	3	
	¿Cuán a menudo sientes que estás profundamente comprometido y apasionado por las tareas que ejecutas, lo cual aumenta tu motivación laboral?	3	4	3	
Sentimiento de competencia y logro personal	¿Con qué regularidad experimentas un sentido de competencia y logro personal al desempeñar tus funciones en la cafetería?	4	3	3	
	¿Con qué frecuencia el logro de metas personales y profesionales te motiva laboralmente?	3	3	4	
Flujo y concentración en la tarea	¿Con que frecuencia sientes que la experiencia de flujo y concentración en tu trabajo contribuye a un mayor disfrute y satisfacción en tus labores?	3	4	3	
	¿Cuán a menudo la sensación de estar inmerso en tus tareas laborales te brinda un profundo sentido de logro y cumplimiento personal?	4	3	3	

Lima, 18 de setiembre 2023



Henry Huamanchumo Venegas

DNI: 17968344

Desempeño laboral
• Dimensiones del instrumento:
• Primera dimensión: Comportamiento

• Objetivos de la Dimensión: Evaluar el comportamiento de los colaboradores para medir su desempeño laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	¿Con qué frecuencia tomas la iniciativa para proponer nuevas ideas o mejoras en tus tareas?	3	3	3	
	¿Con que frecuencia tu iniciativa aporta en la solución de problemas y en la eficiencia de las operaciones laborales?	4	3	4	
Liderazgo	¿Con qué regularidad los directores o líderes del equipo demuestran un liderazgo efectivo que inspira y guía a	3	3	4	
Compromiso	¿Con qué frecuencia sientes que estás comprometido y motivado para dar lo mejor de ti en tus tareas laborales?	3	4	3	
	¿Cuán a menudo tu nivel de compromiso y motivación se refleja en un comportamiento proactivo y en un desempeño laboral óptimo?	3	3	3	

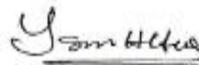
- **Segunda dimensión:** Habilidades
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar las habilidades de los colaboradores para medir su desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	¿Con qué frecuencia colaboras de manera efectiva y armoniosa con tus compañeros de equipo para lograr objetivos comunes?	3	4	4	
	¿Cuán a menudo percibes que el trabajo en equipo es esencial para el éxito de las operaciones y el desempeño laboral?	3	4	3	
Conocimiento del puesto	¿Con qué regularidad demuestras un sólido conocimiento de tu puesto y sus responsabilidades específicas asignadas?	3	3	3	
	¿Cuán a menudo consideras que tener un profundo conocimiento de tu puesto es fundamental para realizar las tareas de manera eficiente y con calidad?	3	4	3	
Productividad	¿Con qué frecuencia buscas formas de optimizar tus procesos de trabajo para mejorar tu productividad?	3	4	3	
	¿Con qué frecuencia manejas tu tiempo durante las horas de trabajo en la cafetería?	3	4	4	

- **Tercera dimensión:** Resultados
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar los resultados para medir el desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de trabajo	¿Con qué frecuencia consideras que la calidad de tu trabajo en la cafetería se encuentra por encima de los estándares y expectativas establecidos?	4	3	3	
	¿Con qué frecuencia se mide la calidad en el trabajo de forma proactiva en la cafetería?	3	3	4	
Cantidad de trabajo	¿Con qué regularidad cumples con las cuotas de producción o la cantidad de trabajo requerida?	4	4	3	
	¿Cuán a menudo la cantidad de trabajo que realizas se relaciona con el logro de objetivos comerciales y la eficiencia?	3	4	3	
Cumplimiento de plazo	¿Con qué frecuencia entregas los pedidos o tareas dentro del plazo establecido?	4	3	3	

Lima, 18 de setiembre 2023



Henry Huamanchumo Venegas

DNI: 17968344



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Jaén, 18 de Setiembre del 2023

Carta N°001-2023 /MESG-UCV-JAÉN

Señor:

Ricardo Rivera Tantachuco
Maestro en administración de empresas
Presente. -

Asunto: Solicito validación de instrumentos de investigación científica

De mi consideración:

Me es grato saludarle y a su vez dirigirme a usted, con la finalidad de manifestar que, en mi condición de Bachiller del programa de taller de elaboración de tesis de la Universidad Privada Cesar Vallejo, Filial Lima Este, me encuentro desarrollando la investigación titulada "Relación entre Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023", para obtener el título de Licenciado en Administración.

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

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

SÁNCHEZ GUEVARA MARÍA ELIZA
DNI: 47781562

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez Ud. ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "**Relación entre Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 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:	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de Investigación
Institución donde labora:	Universidad señor de Sipán
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica:(si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Relación entre Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023.
Autoras:	Br. Sánchez Guevara Maria Eliza
Procedencia:	Jaén – Cajamarca
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de las cafeterías de la provincia de Jaén de los 3 meses

MOTIVACIÓN

• Dimensiones del instrumento:

• Primera dimensión: Motivación extrínseca

• Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	Con qué frecuencia sientes que la remuneración que recibes te motiva a desempeñar tus tareas laborales.	4	3	4	
	Con qué frecuencia sientes que la remuneración que recibes en tu trabajo es justa y equitativa en comparación con tus responsabilidades laborales.	3	3	4	
Incentivos	Cuán a menudo percibes que los incentivos proporcionados en tu empleo te motivan a superar tus metas y objetivos laborales.	3	4	3	
	Con qué frecuencia sientes que los incentivos ofrecidos en tu trabajo son adecuados para reconocer tu esfuerzo y desempeño laboral.	3	3	3	
Condiciones del trabajo	Cuán a menudo sientes que las condiciones físicas y ambientales, como la iluminación y la ventilación, contribuyen positivamente a tu comodidad y motivación en el trabajo	3	3	3	
	Con qué regularidad crees que las condiciones de trabajo, como la disponibilidad de herramientas y equipos necesarios, impactan en tu capacidad para cumplir con tus responsabilidades en la cafetería	3	3	4	
Relaciones interpersonales	Con qué regularidad crees que la colaboración y el apoyo mutuo entre tus colegas mejoran tu motivación laboral.	3	4	3	
	Con qué frecuencia las relaciones interpersonales positivas con tus compañeros contribuyen a tu sensación de pertenencia y motivación en el trabajo.	4	3	3	

- **Segunda dimensión:** Motivación intrínseca
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía y toma de decisiones	Con qué frecuencia tienes la oportunidad de tomar decisiones autónomas relacionadas con tus responsabilidades laborales.	4	3	3	
	Con qué regularidad sientes que tu nivel de autonomía en la toma de decisiones influye en tu motivación para realizar tus tareas.	4	3	3	
Interés y pasión por la actividad	¿Con qué frecuencia experimentas un genuino interés y pasión por las actividades que realizas?	3	3	3	
	Cuán a menudo sientes que estás profundamente comprometido y apasionado por las tareas que ejecutas, lo cual aumenta tu motivación laboral.	3	3	3	
Sentimiento de competencia y logro personal	Con qué regularidad experimentas un sentido de competencia y logro personal al desempeñar tus funciones en la cafetería.	3	3	4	
	Con qué frecuencia el logro de metas personales y profesionales te motiva laboralmente.	4	3	3	
Flujo y concentración en la tarea	Con que frecuencia sientes que la experiencia de flujo y concentración en tu trabajo contribuye a un mayor disfrute y satisfacción en tus labores.	3	4	3	
	Cuán a menudo la sensación de estar inmerso en tus tareas laborales te brinda un profundo sentido de logro y cumplimiento personal.	4	3	3	

Jaén-, 18 de setiembre 2023



DOCENTE

Firma del evaluador

DNI: 17634312

Desempeño laboral
• Dimensiones del instrumento:
• Primera dimensión: Comportamiento

• Objetivos de la Dimensión: Evaluar el comportamiento de los colaboradores para medir su desempeño laboral.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendación
Iniciativa	Con qué frecuencia tomas la iniciativa para proponer nuevas ideas o mejoras en tus tareas.	4	3	3	
	Con que frecuencia tu iniciativa aporta en la solución de problemas y en la eficiencia de las operaciones laborales.	3	3	3	
Liderazgo	Con qué regularidad los directores o líderes del equipo demuestran un liderazgo efectivo que inspira y guía a los empleados.	4	3	3	
Compromiso	Con qué frecuencia sientes que estás comprometido y motivado para dar lo mejor de ti en tus tareas laborales.	3	3	3	
	Cuán a menudo tu nivel de compromiso y motivación se refleja en un comportamiento proactivo y en un desempeño laboral óptimo.	3	4	3	

• Segunda dimensión: Habilidades

• Objetivos de la Dimensión: Evaluar las habilidades de los colaboradores para medir su desempeño laboral

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Con qué frecuencia colaboras de manera efectiva y armoniosa con tus compañeros de equipo para lograr objetivos comunes.	4	3	4	
	Cuán a menudo percibes que el trabajo en equipo es esencial para el éxito de las operaciones y el desempeño laboral?	3	3	3	
Conocimiento del puesto	Con qué regularidad demuestras un sólido conocimiento de tu puesto y sus responsabilidades específicas asignadas.	4	3	3	
	Cuán a menudo consideras que tener un profundo conocimiento de tu puesto es fundamental para realizar las tareas de manera eficiente y con calidad.	3	3	3	



UNIVERSIDAD César Vallejo

Productividad	Con qué frecuencia buscas formas de optimizar tus procesos de trabajo para aumentar la productividad.	3	3	4	
	Con que frecuencia manejas tu tiempo durante las horas de trabajo en la cafetería	4	3	3	

- Tercera dimensión: Resultados
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar los resultados para medir el desempeño laboral

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de trabajo	Con qué frecuencia consideras que la calidad de tu trabajo en la cafetería se encuentra por encima de los estándares y expectativas	3	4	3	
	Con que frecuencia se mide la calidad en el trabajo de forma proactiva en la cafetería.	4	3	3	
Cantidad de trabajo	Con qué regularidad cumples con las cuotas de producción o la cantidad de trabajo requerida.	3	3	3	
	Cuán a menudo la cantidad de trabajo que realizas se relaciona con el logro de objetivos comerciales y la eficiencia operativa.	3	3	4	
Cumplimiento de plazo	Con qué frecuencia entregas los pedidos o tareas dentro del plazo establecido.	4	3	3	

Jaén-, 18 de setiembre 2023



DOCENTE

Firma del evaluador

DNI: 17634312



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

Jaén, 17 de octubre del 2023

Carta N°002-2023 /MESG-UCV-JAEN

Señor:

Galvani Guerrero García

Magister en Dirección de Personas y Organizaciones

Presente. -

Asunto: Solicito validación de instrumentos de investigación científica.

De mi consideración:

Me es grato saludarle y a su vez dirigirme a usted, con la finalidad de manifestar que, en mi condición de Bachiller del programa de taller de elaboración de tesis de la Universidad Privada Cesar Vallejo, Filial Chiclayo, me encuentro desarrollando la investigación titulada “Relación entre Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023”, para obtener el título de Licenciada en Administración.

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

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

SÁNCHEZ GUEVARA MARÍA ELIZA
DNI: 47781562

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez Ud. ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Relación entre Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023**”, La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	GALVANI GUERRERO GARCIA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Educativa () Educativa ()	Social () Organizacional (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Marketing, recursos humanos, administración	
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Tumbes	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Relación entre Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023.
Autoras:	Br. Sánchez Guevara María Eliza
Procedencia:	Jaén – Cajamarca
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de las cafeterías de la provincia de Jaén de los 3 meses



MOTIVACIÓN

- **Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión:** Motivación extrínseca

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	¿Con qué frecuencia sientes que la remuneración que recibes te motiva a desempeñar tus tareas laborales?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia sientes que la remuneración que recibes en tu trabajo es justa y equitativa en comparación con tus responsabilidades laborales?	4	4	4	
Incentivos	¿Cuán a menudo percibes que los incentivos proporcionados en tu empleo te motivan a superar tus metas y objetivos laborales?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia sientes que los incentivos ofrecidos en tu trabajo son adecuados para reconocer tu esfuerzo y desempeño laboral?	4	4	4	
Condiciones del trabajo	¿Cuán a menudo sientes que las condiciones físicas y ambientales, como la iluminación y la ventilación, contribuyen positivamente a tu comodidad y motivación en el trabajo?	4	4	4	
	¿Con qué regularidad crees que las condiciones de trabajo, como la disponibilidad de herramientas y equipos necesarios, impactan en tu capacidad para cumplir con tus responsabilidades en la cafetería?	4	4	4	
Relaciones interpersonales	¿Con que regularidad crees que la colaboración y el apoyo mutuo entre tus colegas mejoran tu motivación laboral?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia las relaciones interpersonales positivas con tus compañeros contribuyen a tu sensación de pertenencia y motivación en el trabajo?	4	4	4	



- **Segunda dimensión:** Motivación intrínseca
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía y toma de decisiones	¿Con qué frecuencia tienes la oportunidad de tomar decisiones autónomas relacionadas con tus responsabilidades laborales?	4	4	4	
	¿Con qué regularidad sientes que tu nivel de autonomía en la toma de decisiones influye en tu motivación para realizar tus tareas?	4	4	4	
Interés y pasión por la actividad	¿Con qué frecuencia experimentas un genuino interés y pasión por las actividades que realizas?	4	4	4	
	¿Cuán a menudo sientes que estás profundamente comprometido y apasionado por las tareas que ejecutas, lo cual aumenta tu motivación laboral?	4	4	4	
Sentimiento de competencia y logro personal	¿Con qué regularidad experimentas un sentido de competencia y logro personal al desempeñar tus funciones en la cafetería?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia el logro de metas personales y profesionales te motiva laboralmente?	4	4	4	
Flujo y concentración en la tarea	¿Con que frecuencia sientes que la experiencia de flujo y concentración en tu trabajo contribuye a un mayor disfrute y satisfacción en tus labores?	4	4	4	
	¿Cuán a menudo la sensación de estar inmerso en tus tareas laborales te brinda un profundo sentido de logro y cumplimiento personal?	4	4	4	



Jaén- Cajamarca, 17 de octubre 2023



Mg. Dgo. Polsoni Guerrero García
CLAD: 09883

DNI: 45101586

Desempeño laboral
• Dimensiones del instrumento:
• Primera dimensión: Comportamiento

• Objetivos de la Dimensión: Evaluar el comportamiento de los colaboradores para medir su desempeño laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	¿Con qué frecuencia tomas la iniciativa para proponer nuevas ideas o mejoras en tus tareas?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia tu iniciativa aporta en la solución de problemas y en la eficiencia de las operaciones laborales?	4	4	4	
Liderazgo	¿Con qué regularidad los directores o líderes del equipo demuestran un liderazgo efectivo que inspira y guía a	4	4	4	
Compromiso	¿Con qué frecuencia sientes que estás comprometido y motivado para dar lo mejor de ti en tus tareas laborales?	4	4	4	
	¿Cuán a menudo tu nivel de compromiso y motivación se refleja en un comportamiento proactivo y en un desempeño laboral óptimo?	4	4	4	

• Segunda dimensión: Habilidades

• Objetivos de la Dimensión: Evaluar las habilidades de los colaboradores para medir su desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	¿Con qué frecuencia colaboras de manera efectiva y armoniosa con tus compañeros de equipo para lograr objetivos comunes?	4	4	4	
	¿Cuán a menudo percibes que el trabajo en equipo es esencial para el éxito de las operaciones y el desempeño laboral?	4	4	4	
Conocimiento del puesto	¿Con qué regularidad demuestras un sólido conocimiento de tu puesto y sus responsabilidades específicas asignadas?	4	4	4	
	¿Cuán a menudo consideras que tener un profundo conocimiento de tu puesto es fundamental para realizar las tareas de manera eficiente y con calidad?	4	4	4	



¿Con qué frecuencia buscas formas de optimizar tus procesos de trabajo para	4	4	4	
¿Con que frecuencia manejas tu tiempo durante las horas de trabajo en la cafetería?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Resultados
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar los resultados para medir el desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de trabajo	¿Con qué frecuencia consideras que la calidad de tu trabajo en la cafetería se encuentra por encima de los estándares y expectativas establecidos?	4	4	4	
	¿Con que frecuencia se mide la calidad en el trabajo de forma proactiva en la cafetería?	4	4	4	
Cantidad de trabajo	¿Con qué regularidad cumples con las cuotas de producción o la cantidad de trabajo requerida?	4	4	4	
	¿Cuán a menudo la cantidad de trabajo que realizas se relaciona con el logro de objetivos comerciales y la eficiencia?	4	4	4	
Cumplimiento de plazo	¿Con qué frecuencia entregas los pedidos o tareas dentro del plazo establecido?	4	4	4	

Jaén- Cajamarca, 18 de setiembre 2023



Mg. D. O. Dolores Guerrero Garcia
CLAD: 09883

DNI: 45101586

Anexo 6: Carta solicitando el permiso a la Entidad para el desarrollo del presente trabajo

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

SOLITUD: PERMISO PARA REALIZAR EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN. TESIS

SEÑOR:

LIC: MARCOS SOTO MEJIA

ADMINISTRADOR DE LA EMPRESA CAFÉ MALECON E.I.R.L.

Yo SÁNCHEZ GUEVARA MARÍA ELIZA, Identificada con DNI N° 47781562, estudiante del taller de tesis en la escuela profesional de administración de la universidad cesar vallejo. Ante usted con el debido respecto me presento y expongo:

Que, teniendo que realizar un trabajo de investigación sobre: Relación entre Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023. Solicito que me pueda otorgar el permiso correspondiente para realizar mi trabajo de investigación en la empresa CAFÉ MALECON E.I.R.L y el acceso a la misma con fines de obtener información que me permita desarrollar satisfactoriamente el trabajo y el desarrollo de a tesis.

Aprovecho la oportunidad para expresar mi consideración y estima personal

Jaén 18 de setiembre de 2023


SÁNCHEZ GUEVARA MARÍA ELIZA
DNI N° 47781562


MARCOS SOTO MEJIA
CAFÉ MALECON
18-09-2023

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

SOLICITUD: SOLICITO PERMISO PARA
REALIZAR TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN. TESIS.

Señor:
Ing. ORLANDO SARANGO MORETO
ADMINISTRADOR COFFEE BAR QUANDA

Yo, SÁNCHEZ GUEVARA MARÍA ELIZA, identificada con DNI N° 47781562 estudiante del taller de tesis en la escuela profesional de administración de la Universidad Cesar Vallejo, ante usted con el debido respeto me presento y expongo.

Que, teniendo que realizar un trabajo de investigación sobre: "Relación entre Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023", solicito que me pueda otorgar el permiso correspondiente para realizar mi trabajo de investigación en su empresa **COFFEE BAR QUANDA** y el acceso a la misma con fines de obtener información que me permita desarrollar satisfactoriamente el trabajo y el desarrollo de la tesis.

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

Jaén 18 setiembre de 2023

COOPERATIVA AGRARIA
VALLE QUANDA

Orlando Sarango Moreto
GERENTE



Bach. MARÍA ELIZA SÁNCHEZ GUEVARA
DNI: 47781562

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

SOLICITUD SOLICITO PERMISO PARA
REALIZAR TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN TESIS.

Señor:
Ing. Elvis Julca Rangel
ADMINISTRADOR DE 6:30 COFFEE COMPANY S.A.C

Yo, SÁNCHEZ GUEVARA MARÍA ELIZA, identificada con DNI N° 47781562 estudiante del taller de tesis en la escuela profesional de administración de la Universidad Cesar Vallejo, ante usted con el debido respeto me presento y expongo.

Que, teniendo que realizar un trabajo de investigación sobre: "Relación entre Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023", solicito que me pueda otorgar el permiso correspondiente para realizar mi trabajo de investigación en su empresa **6:30 COFFEE COMPANY S.A.C** y el acceso a la misma con fines de obtener información que me permita desarrollar satisfactoriamente el trabajo y el desarrollo de la tesis.

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

Jaén 20 setiembre de 2023



Bach. MARÍA ELIZA SÁNCHEZ GUEVARA
DNI: 47781562

Carta de respuesta del permiso solicitando a la Entidad

CARTA DE AUTORIZACION

19 de setiembre del 2023

Yo, Marco Soto Mejía, con DNI N° 16443025, administrador de la empresa CAFÉ MALECON E.I.R.L, ubicado en la provincia de Jaén departamento de Cajamarca, vista la solicitud para la ejecución del trabajo de investigación.

AUTORIZO, para la ejecución del trabajo de investigación, solicitada por la Bach. Sánchez Guevara María Eliza con DNI N° 47781562, para que obtengan el título de licenciada en administración, con la investigación titulada, "Relación entre Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén – Cajamarca 2023." se expide la presente autorización, a solicitud de la interesada para los fines del caso.

Atte



Marco Soto Mejía
Café Malecon
19.09.2023

Econ. Marco Soto Mejía
Administrador de Café Malecón E.I.R.L.
DNI:16443025



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

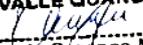
AUTORIZACIÓN

Yo, ORLANDO SARANGO MORETO con DNI N° 73998821, administrador de la empresa Coffee bar Quanda, con RUC: 20608102192 ubicado en la calle los robles N° 150 sector los Sauces provincia de Jaén departamento de Cajamarca, vista la solicitud para la ejecución del trabajo de investigación.

HACE CONSTAR

AUTORIZO, la ejecución del trabajo de investigación, solicitada por la Bach. María Eliza Sánchez Guevara con DNI N° 47781562, titulada: "Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén-Cajamarca 2023". se expide la presente autorización a solicitud de la interesada para los fines del caso.

Jaén 20 de setiembre de 2023

COOPERATIVA AGRARIA
VALLE QUANDA

Orlando Sarango Moreto
GERENTE

Ing. ORLANDO SARANGO MORETO
Administrador de Coffee Bar Quanda
DNI N° 73998821

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



AUTORIZACIÓN

Yo, Elvis Julca Rangel, con DNI N° 44240532, administrador de la empresa ADMINISTRADOR DE 6:30 COFFEE COMPANY S.A.C, con RUC: 20607246328 ubicado en la calle Mariscal Ureta 1002, provincia de Jaén departamento de Cajamarca.

HACE CONSTAR

Que, brindo autorización a la Bach. María Eliza Sánchez Guevara con DNI N° 47781562, para aplicar los instrumentos de investigación de su tesis profesional titulada: “Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores en las cafeterías, Jaén-Cajamarca 2023”, para el día lunes 07 de noviembre del presente año.

Por lo cual la administración y los trabajadores darán las facilidades respectivas.

Se entrega la siguiente autorización para los fines que estimen por conveniente.

Jaén 06 de noviembre de 2023

Ing. *Elvis Julca Rangel*
Administrador de 6:30 COFFEE COMPANY S.A.C
DNI N° 44240532

Anexo 7: TABLAS

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Tabla 4

Validez de los especialistas

Especialista	Grado instrucción	Calificación
Dr. Henry Huamanchumo Venegas	Doctorado en Administración	44
Mg. Galvani Guerrero García	Maestro en administración	44
Mg. Rivera Tantachuco Ricardo	Maestro en administración	44

confiabilidad del instrumento

Tabla 5

Escala: alfa de Cronbach de Motivación y desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	32

Tabla 6

Escala: alfa de Cronbach- Motivación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	16

Tabla 7

Escala: alfa de Cronbach- Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	16

Anexo 8 Tablas del análisis descriptivo e inferencial

Análisis descriptivos

Tabla 8

Niveles de la variable Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	1	2,5	2,5	2,5
	Media	27	67,5	67,5	70,0
	Alta	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Tabla 9

Niveles de Motivación Extrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	1	2,5	2,5	2,5
	Media	22	55,0	55,0	57,5
	Alta	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Tabla 10

Niveles de Motivación intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	1	2,5	2,5	2,5
	Media	22	55,0	55,0	57,5
	Alta	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Tabla 11**Niveles de Desempeño Laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,5	2,5	2,5
	Medio	28	70,0	70,0	72,5
	Alto	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Tabla 12**Niveles de Comportamiento**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,5	2,5	2,5
	Medio	24	60,0	60,0	62,5
	Alto	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Tabla 13**Niveles de Habilidades**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	1	2,5	2,5	2,5
	Media	23	57,5	57,5	60,0
	Alta	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Tabla 14**Niveles de Resultados**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	7,5	7,5	7,5
	Medio	24	60,0	60,0	67,5
	Alto	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Análisis Inferencial

Tabla 15

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Motivación	,928	40	,014
Desempeño Laboral	,906	40	,003