



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**La motivación y rendimiento laboral en los Trabajadores de la
entidad AUTODEMA, Arequipa, Año 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en administración

AUTORA:

Lupinta Zapana, Liz Mavel (ORCID: 0000-0001-7970-8164)

ASESORA:

Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERU

2021

Dedicatoria

A mis padres y Familia, por su apoyo incondicional en este proceso de formación profesional, por ser mi fuerza y motivación para seguir Adelante.

A mis amigos y compañeros de trabajo que colaboraron con palabras de aliento y sosiego durante el Desarrollo de este estudio.

Agradecimiento

A Dios, por gozar de salud y bienestar durante lo largo del desarrollo de mi carrera.

A mi madre, y padre por darme la vida y hacer de mi un ser humano con principios y fortaleza.

A mis docentes y asesores por su guía constante durante mi desarrollo como estudiante, como aprendiz, por fortalecer mis conocimientos compartiendo los suyos, así como sus experiencias.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
VIII.REFERENCIAS	27
IX. ANEXOS	31

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de motivación, rendimiento y dimensiones en estudio	16
Tabla 2 Correlación entre la motivación intrínseca y el rendimiento laboral.	18
Tabla 3 Correlación entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral.	19
Tabla 4 Correlación entre la necesidad de autorrealización y el rendimiento laboral.	20
Tabla 5 Correlación entre la motivación y el rendimiento laboral.....	21

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en los trabajadores de la entidad AUTODEMA, Arequipa, 2021. El tipo de investigación fue aplicada, con un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal. La población fue de 250 trabajadores con una muestra de 152 seleccionados mediante muestreo no probabilístico. La técnica usada fue la encuesta y el cuestionario, para la recolección de datos se utilizó como instrumento una ficha tipo escala Likert con 24 ítems por cada variable. Para el análisis de datos se usó la estadística descriptiva mediante el uso de tablas y la estadística inferencial. Los resultados obtenidos según Rho de Spearman arrojaron una correlación positiva alta $r = 0,774$ una significancia de $p = 0,000$. Por lo tanto, se concluyó que, si existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento de los trabajadores de la entidad en estudio, es decir, entre mayor o menor sea la motivación en los colaboradores, mayor o menor el rendimiento laboral.

Palabras clave: Motivación intrínseca, motivación extrínseca, rendimiento

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between motivation and work performance in the workers of the AUTODEMA entity, Arequipa, 2021. The type of research was applied, with a quantitative approach, correlational level, non-experimental design of cut cross. The population consisted of 250 workers with a sample of 152 selected by non-probability sampling. The technique used was the survey and the questionnaire. For data collection, a Likert scale type sheet was used as an instrument with 24 items for each variable. Descriptive statistics were used for data analysis through the use of tables and inferential statistics. The results obtained according to Spearman's Rho yielded a high positive correlation $r = 0.774$, a significance of $p = 0.000$. Therefore, it was concluded that, if there is a significant relationship between motivation and performance of the workers of the entity under study, that is, the higher or lower the motivation in the collaborators, the higher or lower the work performance.

Keywords: Intrinsic motivation, extrinsic motivation, performance

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad a nivel mundial el desarrollo del ser humano está estrechamente relacionado con la motivación, y en el transcurso de su vida se evidencia en su rendimiento académico, laboral y personal, dentro de una organización, área o aspecto de su vida, el mismo que puede variar según sus momentos o etapas de vida. Pues, las empresas han venido desarrollando estudios que demuestran que los colaboradores logran un grado de rendimiento que conlleva a satisfacción laboral óptimo en las instituciones donde laboran o invierten la mayor parte de su tiempo y vida mediante la motivación, logrando alcanzar objetivos trascendentales dentro su ámbito y un rendimiento óptimo o esperado. (Napolitano,2018)

En este sentido, en el Perú para las instituciones en su mayoría, así como la empresa en estudio no fue ajeno el interés por lograr desarrollar habilidades, conocimientos o destrezas en sus colaboradores considerando que ello incrementa su rendimiento laboral, su compromiso y hasta productividad dependiendo del rubro de cada una. Que, si bien la realidad de cada empresa es diferente, los objetivos de la mayoría son comunes y en base a esta definición se plantea la problemática. (Cheng, 2017)

Y bajo esta perspectiva, AUTODEMA en su posición de entidad pública dentro del territorio regional de Arequipa, creada con el objetivo de garantizar, y promover la disponibilidad en el uso racional del agua destinada a actividades de producción agrícola, con miras a la agroexportación, estando a cargo de una gerencia que trabaja con un sistema convencional en la que se evidenció desorganización en sus procesos, falta y/o deficiencia de capacitación e instrucción del personal acerca de la concientización en el cumplimiento de sus funciones, impuntualidad en la entrega de productos y servicios, gastos sobrevalorados, insatisfacción del trabajador y en consecuencia, un clima laboral no apto para el nivel que representa la institución dentro de la región. (GRA, 2017)

Para la entidad, respecto al tema en estudio la motivación no fue esencial desde su visión como agente estimulante en los trabajadores o generador de un valor que permita un mayor rendimiento, cumplimiento de tareas, mayor creatividad, compromiso y/o eficiencia en los mismos. Sin embargo, contempló posibilidades de mejora en todos sus ámbitos de desarrollo con precisión en la deficiencia

operacional y de procesos, producto de la desorganización, descoordinación, impuntualidad y compromiso de los trabajadores con sus deberes y con la empresa.

En la presente investigación se planteó el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre la motivación y el rendimiento laboral en los trabajadores de la entidad AUTODEMA, Arequipa 2021?

Teniendo en cuenta que, la motivación en los trabajadores implica estrategias de observación, planificación y modo en el desarrollo humano, económico, personal y profesional a través de técnicas y herramientas aptitudinales que permitan mejorar el rendimiento de la persona, descubrimiento de aptitudes y habilidades innatas, y como consecuencia logro de metas y desempeño de sus funciones, el analizar dicha relación de variables nos dará un enfoque más convincente de esta posible realidad problemática. (Urcolla, 2018)

La justificación del estudio, por conveniencia; resulto una alternativa de análisis que sirvió de información relevante en el planteamiento de propuestas de mejora y logros basado en el rendimiento laboral de los servidores públicos y contratados de la institución.

Asimismo, en cuanto a las implicaciones prácticas de este estudio, se buscó contribuir en el desarrollo profesional de todos los funcionarios, servidores públicos y locación por servicios en beneficio de la institución, permitiendo el planteamiento de soluciones y estrategias de mejora.

Y referente al uso de la unidad metodológica, el estudio contribuyó a un mejor análisis de estas u otras variables relacionadas a estudios propuestos.

Del mismo modo en referencia al valor teórico, se obtuvo información relevante y específica apoyada en alguna teoría confiable, ofreciéndose una posibilidad de explorar nuevos fenómenos en base a las recomendaciones dadas finalizado el estudio.

Esta investigación tuvo por objetivo general; determinar qué relación existe entre la motivación y el rendimiento laboral en los trabajadores de la entidad AUTODEMA, Arequipa 2021. Los objetivos específicos contemplan en identificar y establecer qué relación existe entre cada una de las dimensiones de la motivación con el rendimiento laboral, tales fueron: Establecer la relación que existe entre la motivación intrínseca y el rendimiento laboral en los trabajadores de la entidad AUTODEMA, Arequipa 2021, identificar la relación que existe entre la motivación

extrínseca y el rendimiento laboral en los trabajadores de la entidad AUTODEMA, Arequipa 2021; e identificar la relación que existe entre las necesidades de autorrealización y el rendimiento laboral en los trabajadores de la entidad AUTODEMA, Arequipa 2021; planteándose como hipótesis específicas; La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores de la entidad AUTODEMA, Arequipa 2021, la motivación extrínseca se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa AUTODEMA, Arequipa 2021, las necesidades de autorrealización se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa AUTODEMA, Arequipa 2021.

En este sentido, para la presente investigación se planteó la siguiente hipótesis general: La motivación y el rendimiento laboral se relacionan significativamente en los trabajadores de la entidad AUTODEMA, Arequipa 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para la presente investigación a modo de profundizar en el estudio y sus variables se analizó una gama de investigaciones ya resueltas, pues estas constituyeron una fuente rica en información y conocimientos relacionados al tema en estudio tanto a nivel internacional como nacional, mismos que nos sirvieron no solo para contrarrestar datos sino también para una mejor discusión de resultados.

Manjarrez, et al. (2020), tuvieron como objetivo precisar la relación entre la motivación y el rendimiento de los empleados en un hotel de Ecuador, el estudio fue de tipo descriptivo, se aplicó la muestra a 38 empleados del hotel, la técnica e instrumento usado fue la entrevista y cuestionario de preguntas cerradas y abiertas. Los resultados fueron en relación a motivación, el 37% de los empleados algunas veces reciben incentivos de algún tipo, 37% reciben reconocimientos y 26% oportunidad de capacitación y desarrollo y solo un 16% es siempre reconocido, recibe incentivos y se siente apoyado por el directorio. Así concluyó que, todas las situaciones antes mencionadas evidencian que no constituyen un resorte de eficiencia para la organización dado que los niveles de rendimiento fueron bajos e inferiores a los mostrados respecto a motivación.

Asimismo, Burgos (2018), tuvo como propósito determinar la relación de la motivación con el rendimiento laboral en trabajadores del sector de salud, el tipo de investigación fue aplicada, con un diseño de campo no experimental, transeccional. La población y muestra estuvo conformada por 20 personas, la técnica y el instrumento aplicado fue la encuesta y cuestionario tipo escala Likert de 27 ítems para cada variable debidamente validada por expertos, la validez se determinó por alfa de Cronbach con un valor de confiabilidad de 0.97. Los resultados indicaron que el rendimiento de los trabajadores es deficiente y la motivación es moderada en relación al logro. En este sentido, concluyeron que, a mayor motivación en los trabajadores mayores será el nivel de rendimiento de los mismos.

Del mismo modo, Vargas et al. (2018), se trazaron como objetivo precisar el alcance que la motivación tendría en el rendimiento laboral de los trabajadores de Cinépolis Plaza Feria Sahuayo, tomando como parte necesaria la literatura teórica y empírica existente, la metodología fue de tipo descriptiva y explicativa, con un enfoque cuali cuantitativo, diseño correlacional, al conocerse el número de trabajadores la población fue finita tomando como muestra 9 empleados

seleccionados aleatoriamente, la técnica e instrumento que se usó para recabar información fue la encuesta elaborada con aspectos generales tipo escala Likert. El resultado obtenido según correlación de Pearson fue de 0.698 entre ambas variables, indicadores de capacitación con expectativas 0.892 y providencia de la recompensa con incentivos 0.825. Por lo que se concluye que, el impacto que la motivación tiene en relación al rendimiento laboral es significativo siendo los incentivos y capacitación un factor determinante de motivación en los trabajadores.

Bajo esta línea, Arango et al. (2017), en su investigación plantearon como objetivo describir los factores que pudieran estar asociados a la motivación de los empleados de OSP internacional, para ello realizó una investigación de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo, diseño transversal, y a fin de observar e identificar factores motivacionales aplicó como instrumento el test de motivación CMT en una población de 55 empleados y una muestra de 20 empleados según el criterio de inclusión más de un año de antigüedad laboral. Los resultados una vez analizados, respecto a la motivación se concluyó que los empleados poseen mayor motivación por el salario y menor por la supervisión, siendo un 72.45% mayor motivación por el reconocimiento y menor por el logro en un 66.3%.

En Colombia, López (2016), tuvo por objetivo identificar factores motivacionales que influyen en el rendimiento de los trabajadores de empresas del sector construcción en Colombia. Para ello, empleó una investigación de tipo descriptiva, con diseño no experimental, usando una muestra de 68 trabajadores a quienes se les aplicó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario tipo escala Likert, según los datos obtenidos y analizados las estadísticas identificaron que, en gran grado; el buen sueldo, reconocimiento de sus esmeros, capacitaciones, condiciones adecuadas de trabajo, respeto de sus jefes y actitudes inadecuadas dentro de su área laboral son factores determinantes en el rendimiento laboral, y con ello concluye que la ausencia de ellos conlleva a una desmotivación y bajo rendimiento laboral.

A nivel nacional, Chávez et al (2020) en su investigación se plantearon como propósito determinar estrategias que mejoren el rendimiento laboral de los colaboradores de una institución educativa nivel secundario, el tipo de investigación fue aplicada, diseño descriptivo intencional, enfoque cuantitativo, nivel

correlacional, la población y muestra fue censal aplicada a 20 docentes, la técnica usada la observación y el instrumento usado es un cuestionario estructurado de 30 ítems, la validez y confiabilidad según alfa de Cronbach fue de 0,720 . Los resultados obtenidos fueron que el 40% indicó que nunca ha mantenido un sentimiento de compromiso con la institución y el grado de satisfacción ocasionalmente en el lugar de trabajo equivale a un 55%, mientras que un 35% nunca ha logrado sentirse satisfecho. Por tanto, los autores concluyeron que, la motivación es deficiente en dichos colaboradores lo que amerita un factor limitante en relación a su rendimiento laboral.

Según Condor y Valencia (2019), donde su estudio tuvo por objetivo determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de las enfermeras de un hospital del Perú. El tipo de estudio fue descriptivo, nivel correlacional, corte transversal. La muestra estuvo conformada por 84 enfermeras, la técnica empleada fue la encuesta, y el instrumento un cuestionario tipo escala Likert. Los resultados obtenidos fueron que, existe un nivel alto de motivación intrínseca de 92,85% y nivel alto de rendimiento de 63.09%, respecto a la motivación extrínseca también mantuvo un nivel alto de 89,28%. Por lo tanto, concluyeron que si existe una relación directa entre la motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores en estudio.

Sin embargo, Girón (2018), en su investigación tuvo como fin determinar qué relación existe entre los factores motivacionales y el rendimiento laboral de trabajadores de un centro de salud, la metodología usada fue de tipo aplicada, diseño correlacional no experimental y enfoque cuantitativo, la población en estudio fue de 34 trabajadores, el instrumento utilizado fue un cuestionario para la variable motivación y la guía de observación para la variable rendimiento. Los datos obtenidos fueron según coeficiente de Rho de Spearman $p=0,000$ y un grado de correlación de 0.665, concluyendo que, si existe una relación significativa positiva alta entre los factores motivacionales y el rendimiento laboral.

Así mismo, Cubas (2016), en su tesis planteó como objetivo determinar la relación existente entre la motivación y el rendimiento del personal de un club deportivo, la metodología de la investigación fue de tipo correlacional descriptiva, de diseño no experimental, con una muestra poblacional del total (20) de trabajadores del club, se aplicó una encuesta con cuestionario estructurado para

medir las dos variables. Los resultados fueron que el 25% de los trabajadores tienen bajo grado de motivación y el 75% grado medio, en cuanto al rendimiento el 12.5% es de nivel medio, 81.3% nivel bajo y un 6.2% es de nivel muy bajo y resultados alfa de 0.855. En tanto, concluyó que la motivación tiene relación con el rendimiento del trabajador en un nivel medio.

Adicionalmente a los estudios previos anteriormente señalados se investigó otros estudios que se asemejan al rendimiento laboral y el efecto producido por la motivación en cada uno de los colaboradores y áreas en estudio.

Bajo esta perspectiva, Gallardo (2017), sostuvo como objetivo delimitar la significancia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa, la investigación fue de tipo descriptiva, diseño no experimental de corte transversal, la población y muestra conformada por 31 docente aplicados de manera censal mediante un cuestionario tipo escala Likert, elaborado en base a la teoría de Frederick Herzberg, además del análisis documental vigente. Los resultados obtenidos una vez procesados en la base de datos mostraron un puntaje aprobatorio respecto al desempeño pese a tener nivel bajo en motivación; concluyendo que, los factores motivacionales si influyen significativamente en el desempeño del docente.

Y Torres (2017), en su estudio planteo como objetivo establecer la relación existente entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de un área regional minera, dicho estudio fue de tipo básica, diseño no experimental – transaccional, una población y muestra constituida por 20 trabajadores, se utilizó como técnica e instrumento la encuesta y ficha de preguntas. Los resultados que se obtuvo fueron que el 55% de trabajadores refiere un nivel de motivación alto y 50% del desempeño laboral de los mismos es eficiente. Con estos datos concluyó que, la entidad apoya y motiva la realización del trabajador, reconoce y valora su trabajo y en consecuencia ellos muestran esmero y dedicación en sus labores.

Y Según Alencar y Álvarez (2015), precisan que la motivación surge de dos parámetros definidos como factores higiénicos que engloba a las condiciones en la que el trabajador se desarrolla tales como condición física, laboral, remuneración, clima de relaciones, entre otros; y los factores motivacionales que enmarca la inspiración del ser humano donde se concentran sus capacidades innatas, sensaciones y necesidades de reconocimiento y satisfacción.

En cuanto las teorías y enfoques conceptuales de esta investigación se ha considerado distintas teorías relacionadas a las dos variables en estudio, que iremos definiendo en adelante.

Históricamente en relación a la variable motivación, Maslow (1908-1970), padre de la motivación nos muestra la gran conocida pirámide de Maslow, donde define al ser humano en una búsqueda de satisfacer sus necesidades primarias. Otras teorías contemporáneas también citan que los incentivos, el tiempo y suplir algunos requerimientos son una forma de incrementar la motivación en un ser humano según lo citado por Newstrom (2015).

Sin embargo, Herzberg (1959), explica que la motivación se sustenta en los deseos que posee el ser humano en su búsqueda de mejores condiciones de vida y en ello dimensiona su evaluación de la motivación, las cuales son las necesidades de protección y seguridad donde podemos ubicar la seguridad económica y personal, las necesidades sociales y de pertenencia, donde se concentra las relaciones interpersonales y esa necesidad de contactos, las necesidades de autoestima donde se hace necesario el sentirse respetado, querido o valorado por sí mismo y el entorno, finalmente, las necesidades de autorrealización, en la del ser humano siente el deseo ferviente o no de desarrollar sus habilidades, superarse a sí mismo en las distintas áreas de su vida.

Y según, McClelland (1961) en la teoría de las necesidades aprendidas menciona 3 impulsos dominantes que influyen en la motivación tales como las necesidades del logro, de afiliación y de poder. Además, admite que, estas necesidades son de tratamiento personal y diferente para cada organización en sus trabajadores.

Mientras que, McGregor (1960), en su teoría motivacional, planteó principios de dos modelos contrapuestos en el área laboral, cada modelo con una serie de características que los distingue entre sí.

Asimismo, Vroom (1964), define en su teoría de las expectativas un modelo de motivación laboral donde involucra al trabajador en un estado de convencimiento en las acciones que realice en conducción a resultados concretos y que en consecuencia tenga una recompensa posterior.

Algunas definiciones sostienen que la motivación desempeña un valor importante en el logro de metas dentro de una empresa u organización, donde

permite a los colaboradores enfrentar desafíos y problemas con mayor facilidad, suponiendo que el ser humano tiene una reacción natural frente a un estímulo sus índices de respuesta son mayores y en consecuencia a sus responsabilidades crea estrategias de solución efectiva frente al factor motivante positivo o negativo. (Gómez, 2013)

En este sentido, la motivación se clasifica en; motivación intrínseca en la que se contemplan sus deseos, planes hacia el logro, su personalidad, el sentido de su placer que crea su necesidad de recompensa en la ejecución de sus tareas y la motivación extrínseca que enmarca los estímulos externos el ámbito donde se desarrolla tales como las condiciones donde labora, el factor dinero, las recompensas tangenciales o no e incluso las distintas formas de restricciones o castigos por parte de su empleador.

Y en cuanto a la variable rendimiento laboral, esta se define como la capacidad óptima, grado de dominio y ejecución de un colaborador frente a una tarea asignada dentro una organización donde la satisfacción resulta mutua tanto para el empleador como el empleado. (Canda, 2006)

Según Torres (2001), el rendimiento laboral es un aspecto importante dentro del área de gestión humana de una empresa, donde se mide la calidad y cantidad de trabajo producido por un empleado generando repercusión positiva en el empleador.

Para Salazar (2015), el rendimiento debe ser medido dentro de una organización, ya que esta acción permite a sus colaboradores ubicarlos o reubicarlos en puestos adecuados al perfil de cada uno, así como el mejoramiento de los procesos, subsanación de puntos débiles e incluso solvencia de problemas en productividad independientemente del área de trabajo o función.

Gabini y Salessi (2017), establecen según su teoría dimensiones de evaluación del rendimiento laboral y estas son; dimensión rendimiento en la tarea entendido como el comportamiento en la que el trabajador dedica tiempo, proactividad, decisiones asertivas a la tarea asignada, labores desafiantes y la iniciativa de capacitarse, la dimensión rendimiento en el contexto la que evalúa acciones centradas en el mantenimiento de su entorno interpersonal y psicológico, sus capacidades y habilidades adecuadas para su puesto, la dimensión comportamientos contraproducentes incluye acciones deliberadas de los

colaboradores donde el trabajador expresa quejas, comentarios negativos de su entorno y compañeros concentrados en aspectos negativos.

Y según Motowidlo (2003), define al rendimiento como “el valor absoluto eficiente en el que una entidad espera de su trabajador al llevar a cabo una labor en un tiempo determinado, que muchas veces resulta negativo o positivo”. Es decir, pueden ser comportamientos y conductas que llevan a resultados dentro del ámbito de una tarea, un contexto e incluso consecuencias causales. Por lo tanto, para medir el rendimiento incluye resultados y conductas en función de la consecuencia de una organización, tal es; rendimiento de tarea o intra - rol, rendimiento de contexto o extra – rol sin obviar los comportamientos contraproducentes inmersos en una conducta intencional e innecesaria por parte del trabajador. (Roberts et al. 2007)

Bajo la misma línea, Campbell (1993), afirma que el rendimiento se asocia a resultados y consecuencias causales que están supeditados a condiciones organizacionales tales como las practicas organizativas, preocupaciones relacionadas al puesto de trabajo y las preocupaciones familiares.

III.METODOLOGÍA

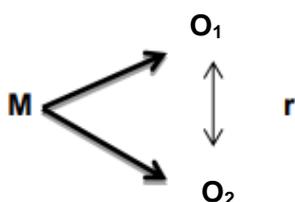
3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo y descriptivo, donde el fin específico de la investigación se basó en recolectar información real de los trabajadores, con el fin de producir resultados en pos de la mejora de conocimientos en los trabajadores de la institución.

El nivel utilizado fue correlacional porque se buscó determinar la relación existente entre las variables en estudio, estadísticamente demostradas.

El diseño del estudio fue no experimental de corte transversal dado que no se dio la manipulación intencional de las variables y la información fue recogida en un tiempo determinado.

Para medir la relación existente de variables se tiene en cuenta lo expresado por Hernández-Sampieri y Mendoza, (2018), que formula;



Donde:

M: Trabajadores de la entidad AUTODEMA, Arequipa.

O₁: Observación de la variable motivación

O₂: Observación de la variable rendimiento laboral

r: Relación existente

3.2. Variables y operacionalización

La definición conceptual de cada una de las variables de esta investigación se dio según autores que siguen una línea lógica y crítica en relación al contexto en estudio, definiéndose del siguiente modo:

La motivación, es el nivel de preparación que posee cada individuo al momento de realizar un acto en cualquiera de sus áreas donde influyan factores que atenúen o resguarden su comportamiento y la conservación de su propia voluntad al ejercer una labor competitiva o no dentro de su ámbito. (Ababe et al 2019).

El rendimiento laboral, se define como el modo en que los trabajadores llevan a cabo actividades relevantes con un nivel de satisfacción óptimo, que incluyen cualidades personales y de comportamiento. (Gabini & Salessi, 2017).

Operacionalmente, definir cada una de las variables nos permitió encontrar escalas de medición frente a cada una de sus dimensiones en estudio, considerando el contexto de la empresa.

Para medir la variable motivación se diseñó un cuestionario en base a lo elaborado por Sashkin (1996) donde se consideró ciertas dimensiones de la motivación tales como: intrínseca, extrínseca, necesidades sociales y de pertenencia, protección y seguridad, autoestima y autorrealización y para el presente estudio se eligió las más preponderantes a la problemática observada.

Para medir el rendimiento laboral se realizó un cuestionario estructurado según la teoría de Motowidlo y Campbell (2003) quienes distinguen al rendimiento en función a las consecuencias y condiciones organizacionales que se dimensionan en; rendimiento del contexto, en la tarea, comportamientos contraproducentes personales y frente al puesto, practicas organizativas y habilidades técnicas.

Los indicadores considerados para medir la dimensión motivación intrínseca son la aptitud para el trabajo organización adecuada, estado emocional y capacidad de respuesta, valor al trabajo realizado, sensación de sobrecarga laboral, Incentivos y reconocimientos, interés y compromiso, agotamiento laboral, capacidad y conocimientos.

Para el caso de la dimensión motivación extrínseca los indicadores de medición que se consideró son salario afín al trabajo, políticas de bonificaciones, satisfacción económica, compensaciones de pago, seguridad y estabilidad laboral, relaciones sociales, condiciones adecuadas, plan de seguro y seguridad en salud.

Y para la dimensión de necesidades de autorrealización, los indicadores son capacitación y formación necesaria, satisfacción con la vida, oportunidad de crecimiento, desarrollo del potencial, desarrollo de destrezas, desarrollo profesional y sentimiento de motivación interna como externa.

En cuanto los indicadores para medir la dimensión rendimiento del contexto, se encuentran la participación activa, organización efectiva, planificación óptima, conductas voluntarias, conductas intencionales, conductas positivas, conductas desinteresadas.

Con respecto a la dimensión de rendimiento en la tarea, los indicadores considerados para su medición son la creatividad, proactividad, actualización de conocimientos, posesión de conocimientos y la autocapacitación.

Referente a la dimensión de comportamientos contraproducentes personales y frente al puesto se consideró los indicadores relacionados a las quejas y problemas innecesarios, comentarios negativos, aburrimiento y sobrecarga laboral, escasez de oportunidades y problemas de concilio entre trabajo y familia.

Finalmente, para la dimensión habilidades técnicas y practicas organizativas, los indicadores contemplados para su medición están el cumplimiento de funciones, autonomía, oportunidad de capacitación, cumplimiento con el RIT e identidad laboral, comunicación interna, falta de atención a las necesidades del trabajador y supervisión de directivos e iniciativa.

La escala de medición que se consideró para medir cada uno de los indicadores contemplados en cada una de las dimensiones en estudio fue la escala ordinal por ser variables categóricas y están en órdenes relativos y clasificados indicando cierta jerarquía en relación a niveles.

3.3. Población, muestra y muestreo

Para esta investigación se tomó como población a todos los trabajadores de la entidad AUTODEMA, contratados bajo la modalidad planilla y locación de servicios activos al segundo trimestre del año 2021, siendo un total de 250 trabajadores.

Los criterios de inclusión considerados para el presente estudio fueron todos los trabajadores con plaza activa con una antigüedad de 6 meses como mínimo de labor en la entidad en estudio.

Los criterios de exclusión fueron aquellos trabajadores que se encuentran bajo el régimen de contratación por construcción civil, cuadrillas, sectores y modalidad de trabajo remoto.

Para el cálculo de muestra se usó la formula estadística finita para población conocida y según lo referido por Sierra Bravo (2003). Teniendo una muestra de 152 trabajadores de la entidad AUTODEMA.

El muestreo aplicado para obtener la muestra fue la técnica no probabilística, de tipo accidentado, por ser más accesibles y/o fáciles de reclutar.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el estudio se aplicó la técnica de la encuesta y el cuestionario, estructurados y diseñados para la recopilación de información alineada a las variables y objetivos de la investigación.

En tal sentido, el instrumento fue un cuestionario tipo escala Likert, conformado por 24 ítems para cada una de las variables, el mismo que se aplicó también vía virtual por medio del formulario de google drive con el link <https://forms.gle/fXcHTuPYBmvybojG7> , esto a efectos de evitar el contacto físico entre personas frente a la coyuntura de salud que atraviesa el país durante el desarrollo del presente estudio.

La validez de dichos instrumentos se llevó a cabo mediante una muestra piloto aplicada al 10% de la muestra total de la población en estudio, siendo como tal 15 trabajadores de la entidad seleccionados en forma no probabilística, previa revisión por juicio de expertos.

Para la confiabilidad del instrumento en mención, se usó el coeficiente de alfa de Cronbach, a fin de determinar la fiabilidad de los instrumentos, dando un resultado de $\alpha = 0,999$.

La validación por juicio de expertos se rigió a los estatutos contemplados por la Universidad César Vallejo, los cuales fueron 2 jueces validadores con grado de Maestro en la especialidad relacionada al área de investigación.

3.5. Procedimientos

Para la recolección de datos e información se cumplió una serie de acciones destinadas a tal fin, primero se gestionó los permisos para recolección de datos e información necesaria para la investigación, segundo, se ejecutó la aplicación de instrumentos en la muestra previamente seleccionada tanto en forma física como virtual a los trabajadores siguiendo el plan de vigilancia y control sanitario de medidas de bioseguridad durante todo el proceso, tercero, se llevó a cabo el procesamiento de datos en los software Microsoft Excel y SSPS23 mediante la tabulación de datos, ejecución de tablas y figuras correspondiente al estudio, finalmente, se llevó a cabo el análisis descriptivo e inferencial respecto a los resultados a fin de realizar la discusión de los mismos, concluyendo en enunciados más específicos que nos llevaron al desarrollo de las recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos se usó el análisis descriptivo desarrollado a partir de las tablas y/o figuras que previamente se procesaron con las herramientas de cálculo respectivas.

Adicionalmente, para la contrastación de hipótesis se utilizó el análisis inferencial a través del uso de un software estadístico IBM SSPS23.0, lo cual nos permitió determinar la correlación y significancia de las variables relacionadas según los objetivos planteados en la investigación.

3.7. Aspectos éticos

Durante el desarrollo de la investigación se tomó las ideas e información consignadas en los instrumentos con total confidencialidad, manteniéndose en anonimato la identidad de los trabajadores en cada una de las encuestas, según lo establecido en los lineamientos estipulados por la universidad, norma APA y SUNEDU respetándose además los estilos y formas de presentación.

Además, durante la ejecución del estudio se respetó y resguardó la integridad y cuidado del medio ambiente, así como cualquier ser vivo que represente unidad de medida, ya que no se experimentó con personas, animales o plantas a fin de conseguir el objetivo de investigación.

IV. RESULTADOS

Los resultados que se muestran a continuación fueron obtenidos a través de la aplicación del instrumento tipo escala Likert, realizada a 152 trabajadores contratados bajo la modalidad planilla y locación de servicios activos al segundo trimestre del año 2021, en la entidad AUTODEMA.

Tabla 1

Nivel de motivación, rendimiento y dimensiones en estudio

Variable y sus dimensiones	Nivel	ni	%
Motivación	Bajo	81	53,3
	Medio	63	41,4
	Alto	8	5,3
	Total	152	100,0
Motivación Intrínseca	Bajo	80	52,6
	Medio	55	36,2
	Alto	17	11,2
	Total	152	100,0
Motivación Extrínseca	Bajo	68	44,7
	Medio	76	50,0
	Alto	8	5,3
	Total	152	100,0
Necesidades de Autorrealización	Bajo	85	55,9
	Medio	51	33,6
	Alto	16	10,5
	Total	152	100,0
Rendimiento	Bajo	60	39,5
	Medio	87	57,2
	Alto	5	3,3
	Total	152	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en SSPS23

En la tabla 1 respecto a la variable motivación se observa que, el 53,3% de la muestra que representa el 81 de los encuestados, tienen un nivel bajo de motivación, mientras que el 41,4% de la muestra que representa el 63 de los encuestados tienen un nivel medio de motivación y solo 5,3% de la muestra que representa a 8 de los encuestados manifestaron que tiene un nivel alto de motivación.

Para la dimensión motivación intrínseca, con respecto a esta dimensión el 52,6% de la muestra que representa el 80 de los encuestados, tienen un nivel bajo de motivación intrínseca, mientras que el 36,2% de la muestra que representa el 55 de los encuestados, tienen un nivel medio y solo 11,2% de la muestra que representa el 17 de los encuestados, tienen un nivel alto de motivación intrínseca.

Respecto a la segunda dimensión motivación extrínseca, el 50.0% de la muestra que representa el 76 de los encuestados, manifiesta un nivel medio de motivación extrínseca, mientras que el 44.7 % que representa el 68 de los encuestados consideran que el nivel es bajo y solamente el 5.3% de la muestra que representa a 8 de los encuestados manifiestan un nivel es alto de motivación extrínseca.

Con respecto a la tercera dimensión necesidades de autorrealización, se observa que el 55,9% de la muestra que representa el 85 de los encuestados manifiestan un nivel bajo de necesidades de autorrealización, mientras que el 33,6% de la muestra que representa el 51 de los encuestados expresan un nivel medio y solo el 10,5% de la muestra que representa el 16 de los encuestados manifiestan un nivel alto de necesidades de autorrealización.

Finalmente, los resultados en relación a la variable rendimiento, se observa que, el 57,2% de la muestra que representa el 87 de los encuestados expresan un nivel medio de rendimiento, mientras que el 39,5% de la muestra que representa el 60 de los encuestados que manifiestan un nivel bajo de rendimiento y solo 3,3% de la muestra representado por 5 de los encuestados manifiestan un alto nivel de rendimiento laboral.

Para la contrastación de hipótesis planteadas respecto a los objetivos específicos y general, se usó el método de análisis inferencial mediante el uso de pruebas estadísticas no paramétrica.

Objetivo Específico 1

Establecer la relación que existe entre la motivación intrínseca y el rendimiento laboral en los trabajadores de la entidad AUTODEMA, Arequipa 2021.

HO: No existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el rendimiento laboral en los trabajadores de la entidad AUTODEMA, Arequipa 2021.

Ha: La motivación intrínseca se relacionaría significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores de la entidad AUTODEMA, Arequipa 2021.

Tabla 2

Correlación entre la motivación intrínseca y el rendimiento laboral.

		Motivación intrínseca	Rendimiento
Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,296**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	152	152
Rendimiento	Coeficiente de correlación	,296**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	152	152

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

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en SSPS23

En la tabla 2 se observa que, existe una correlación positiva baja entre la motivación intrínseca y el rendimiento laboral según Rho de Spearman $r=0,296$ y una significancia de $p=0,000$. Por lo tanto, se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo Específico 2

Identificar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral en los trabajadores de la entidad AUTODEMA, Arequipa 2021.

HO: No existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral en los trabajadores de la entidad AUTODEMA, Arequipa 2021.

Ha: La motivación Extrínseca se relacionaría significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores de la entidad AUTODEMA, Arequipa 2021.

Tabla 3

Correlación entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral.

		Motivación extrínseca	Rendimiento
Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,268**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	152	152
Rendimiento	Coeficiente de correlación	,268**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	152	152

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

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en SSPS23

En la tabla 3 se observa que, existe una correlación positiva baja entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral según Rho de Spearman $r=0,268$ y una significancia de $p=0,001$. Por lo tanto, se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo Específico 3

Identificar la relación que existe entre las necesidades de autorrealización y el rendimiento laboral en los trabajadores de la entidad AUTODEMA, Arequipa 2021.

HO: No existe relación significativa entre las necesidades de autorrealización y el rendimiento laboral en los trabajadores de la entidad AUTODEMA, Arequipa 2021.

Ha: Las necesidades de autorrealización se relacionaría significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores de la entidad AUTODEMA, Arequipa 2021.

Tabla 4

Correlación entre la necesidad de autorrealización y el rendimiento laboral.

		Necesidad de autorrealización	Rendimiento
Necesidad de autorrealización	Coeficiente de correlación	1,000	,454**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	152	152
Rendimiento	Coeficiente de correlación	,454**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	152	152

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

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en SSPS23

En la tabla 4 se observa que, existe una correlación positiva moderada entre las necesidades de autorrealización y el rendimiento laboral según Rho de Spearman $r=0,454$ y una significancia de $p=0,000$. Por lo tanto, se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo General

Determinar qué relación existe entre la motivación y el rendimiento laboral en los trabajadores de la entidad AUTODEMA, Arequipa 2021.

HO: No existe relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en los trabajadores de la entidad AUTODEMA, Arequipa 2021.

Ha: La motivación se relacionaría significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores de la entidad AUTODEMA, Arequipa 2021.

Tabla 5

Correlación entre la motivación y el rendimiento laboral.

		Motivación	Rendimiento
Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,774**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	152	152
Rendimiento	Coefficiente de correlación	,774**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	152	152

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

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en SSPS23

En la tabla 5 se observa que, existe una correlación positiva alta entre la motivación y el rendimiento laboral según Rho de Spearman $r=0,774$ y una significancia de $p=0,000$. Por lo tanto, se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Según el planteamiento del objetivo general que tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la motivación y el rendimiento laboral en los trabajadores de la entidad AUTODEMA, que según la definición de Gómez (2013), la motivación suma o resta valor al logro de objetivos de una organización, permitiendo el enfrentamiento de desafíos con mayor simplicidad, pues resulta un estímulo natural del ser humano con respuesta consecuente frente a sus responsabilidades dentro del ámbito que se desenvuelve.

En este sentido, en el presente estudio se halló que si existe una correlación significativamente alta entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores en estudio, con un Rho de Spearman $r=0,774$, dichos resultados reúnen las dimensiones de motivación intrínseca, extrínseca, necesidades de autorrealización, rendimiento en la tarea, en el contexto, habilidades técnicas y comportamientos contraproducentes inherentes en la evaluación de cada una de las variables que según la media de las agrupadas se muestra que el 49.3% representan un nivel medio, mientras que el 46.4% representa un nivel bajo y solo el 4.3% representa a un nivel alto de relación entre las variables. Y según el estudio realizado por Burgos (2018), los resultados encontrados determinaron que el rendimiento es deficiente y la motivación es moderada, concluyendo que a mayor nivel de motivación mayor nivel de rendimiento.

Por lo tanto, los resultados obtenidos en ambos estudios guardan similitud en base a la conclusión respecto a los puntajes según el cálculo estadístico de la media. Esta similitud, puede deberse a que el rendimiento laboral surge a raíz de un estímulo interno o externo inmerso en la motivación de cada trabajador, que, en consecuencia, recae en el resultado del logro o meta.

Respecto al objetivo específico 1, se tuvo por finalidad establecer la relación que existe entre la motivación intrínseca y el rendimiento laboral en los trabajadores de la entidad AUTODEMA, donde según Alenkar y Álvarez (2015), precisa que, la motivación se enmarca en factores motivacionales como la inspiración, las sensaciones del hombre y sus necesidades de ser reconocido o sentir satisfacción se centra en sus capacidades innatas es decir en la parte intrínseca de sí mismo.

En esta investigación los resultados arrojaron que existe una correlación de significancia baja de $r=0,296$ entre la motivación intrínseca y el rendimiento laboral,

y en relación a los puntajes porcentuales se observó que, solo un 11.2% muestra un nivel alto de motivación intrínseca, mostrándose que el 52.6% representa al nivel bajo de motivación intrínseca. Sin embargo, según Condor & Valencia (2019), en su investigación que tuvo por objetivo determinar la misma relación entre variables, los resultados fueron que, si existe una directa entre la motivación y el rendimiento laboral, además de presentar un nivel alto de motivación intrínseca de 92.85% y en consecuencia un nivel alto de rendimiento con un 63.09%.

Según los datos encontrados en dichos estudios no guardan similitud alguna en base a los puntajes porcentuales, pero si respecto a la relación significativa directa entre ambas variables según Rho de Spearman. Esta diferencia de puntajes podría deberse al hecho de ser entidades de rubros diferentes, una referida al sector de salud y la otra referida al sector agroindustrial, donde las funciones desempeñadas por los trabajadores requieren de otros factores motivacionales que incrementen su nivel intrínseco.

Respecto al objetivo específico 2 que tuvo por propósito identificar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral en los trabajadores en estudio, Gómez (2013) define a la motivación extrínseca como aquella que se relaciona a estímulos externos que tienen que ver con recompensas tangenciales tales como el dinero, las bonificaciones, las condiciones de trabajo, las distintas formas de remuneraciones y beneficios respecto a seguro de salud y de vida que responden al logro de metas. En la presente investigación, se encontró estadísticamente que existe una correlación significativa baja entre las variables mencionadas en dicho objetivo de estudio de $r=0,268$ y significancia de $p=0,001$, porcentualmente se evidenció que la motivación extrínseca tiene un puntaje de 50,0% de nivel medio, seguido del 44.7% de nivel bajo de motivación extrínseca y en relación al rendimiento se observa que el 57.2% tiene un nivel medio de rendimiento, seguido del 39.5% con un nivel bajo.

Respecto a ello, la investigación de López (2016), presenta resultados que identifican en gran grado como factores motivacionales las condiciones adecuadas de trabajo, el buen sueldo, el reconocimiento a sus esmeros dentro de su área laboral, concluyendo que la ausencia de estos representa la desmotivación y en efecto el bajo nivel de rendimiento laboral.

Es en este sentido, que concluimos que dichos estudios guardan relación

con la teoría definida por Gomes (2013), que expresa que los valores tangenciales representan un valor motivador con efecto positivo en relación al rendimiento laboral. De este modo, la motivación al relacionarse directamente con el cumplimiento crea una relación positiva o negativa causal entre sí.

Finalmente respecto al planteamiento del objetivo 3, que tuvo por fin identificar la relación que existe entre las necesidades de autorrealización con el rendimiento laboral, la definición dada por Shashkin(1996) que refiere que, la motivación es aquella que explica la búsqueda del ser humano respecto al mejoramiento de sus condiciones de vida, las necesidades de sentirse protegido, seguro, valorado y respetado dentro de un ámbito que incluya sus necesidades sociales y relaciones interpersonales. En el estudio se encontró que existe una relación positiva moderada entre las necesidades de autorrealización y el rendimiento laboral, y porcentualmente los datos observados representan que el 55.9% tienen un nivel bajo de motivación respecto a esta dimensión y en consecuencia el rendimiento muestra un valor nivel medio de 57.2%. En este sentido, Manjarrez, et al. (2020), tuvieron a bien analizar dichas variables donde los resultados porcentuales fueron que el 26% de los trabajadores tiene oportunidad de capacitación y desarrollo y se sienten apoyados por el directorio.

Es decir, estos resultados demostraron que la motivación respecto a la dimensión necesidades de autorrealización es baja y el rendimiento nivel medio, se puede deducir que todos estos indicadores de medición de esta dimensión no constituyen un factor indispensable de relación, pero si significativa.

VI. CONCLUSIONES

Luego de realizar la evaluación y el análisis de los resultados obtenidos en la presente investigación se concluye que:

- 1.- Si existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en los colaboradores de la entidad en estudio, pues se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, con una correlación de $r= 0,774$. En este sentido, podemos decir que, entre mayor sea la motivación en los colaboradores, mayor también será el rendimiento laboral.
- 2.- Si existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el rendimiento laboral en los colaboradores de la entidad en estudio, pues se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, con una correlación de $r=0,296$. Por lo que, podemos expresar que, a mayor sea el estímulo interior de las personas; mayor será su rendimiento laboral.
- 3.- Si existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral en los colaboradores de la entidad en estudio, pues se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, con una correlación de $r=0,268$. Por lo que se concluye que mayor o menor sea la motivación extrínseca; mayor o menor será el rendimiento laboral.
- 4.- Si existe una relación significativa entre las necesidades de autorrealización y el rendimiento laboral es en los colaboradores de la entidad en estudio, pues se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, con una correlación de $r=0,454$. En este sentido, se concluye que las personas a mayor desarrollo profesional, desarrollo potencial, satisfacción con la vida, sentimiento interno y externo mayor será su rendimiento laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero: Se recomienda la capacitación continua en el ámbito de sus actividades diarias de los colaboradores para que puedan realizar el cumplimiento de sus funciones.
- Segundo: Se recomienda la implementación de estrategias y organización de los procesos administrativos para el personal contratado y locadores de servicio de AUTODEMA, para que de esta forma los colaboradores puedan desarrollar sus actividades y así mejorar su rendimiento laboral.
- Tercero: Se recomienda incentivos y reconocimientos a los trabajadores que realizan sus trabajos con eficiencia y eficacia.
- Cuarto: Se recomienda invertir en los trabajadores para que estos tengan la oportunidad de crecimiento y así realizar el desarrollo de profesional.

VIII. REFERENCIAS

Abraham H. Maslow, (1954). "A Theory of Human Motivation", Psychological Review, vol. 50, 1943, pp. 370-396, se citará en lo sucesivo como Maslow (1943); Abraham Maslow, Motivation and Personality, Tercera Edición, 1987, Addison-Wesley Longman, Nueva York (Primera edición, 1954; segunda edición, 1970).

Ababe Tamirat, D., & Getachew, z. (2019). Motivación laboral y sus efectos en el desempeño organizacional. BMC Port of Springer Nature. <https://doi.org/10.1186/s13104-019-4255-7>

Alencar N & Alvarez A (2015). "Niveles de motivación laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Belén, año 2015". Facultad de negocios. Universidad científica del Perú. Iquitos – Perú.

Arango, C., Arbeláez, D P., & Londoño, Y. (2017). Factores que están asociados a la motivación laboral de los empleados de la empresa OSP INTERNATIONAL (out side plant internacional) de la ciudad de Medellín. (Trabajo de grado Especialización en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo). Universidad de San Buenaventura Colombia, Facultad de Psicología, Medellín. http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/bitstream/10819/4326/3/Factores_Aso_ciad_0s_Motivacion_Arango_2017.pdf

Burgos M (2018). Motivation and work performance at health institutions in Colombia. Vol 2, No 2.

Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. Consensus (Santiago)- Revista Interdisciplinaria De Investigación, 2(2), 21-41. <https://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20>

Campbell McCloy (1993). Una propuesta. Evaluación del rendimiento según resultados. Pag.

Canda, M (2006). Diccionario de psicología y pedagogía. Madrid. Cultura S.A.

Chavez V (2020). Tesis "estrategia de motivación para mejorar el desempeño laboral en los docentes de nivel secundario de la institución educativa

- inmaculada concepción”. Escuela posgrado. Universidad señor de sipan. Pimentel – Perú.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7496/Ch%C3%A1vez%20Vassallo%20Pamela%20Beatriz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cheng, Yi-Chia y Yeh, Hsin-Te (2009). “From concepts of motivation to its application in instructional design: Reconsidering motivation from an instructional design perspective”, British Journal of Educational Technology, vol. 40, núm. 4, pp. 597-605
- Condor & Valencia (2019). Tesis motivación y rendimiento laboral de las enfermeras del área madre - niño del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martíns – Es salud, año 2018. Escuela de posgrado, facultad de ciencias de la salud. Universidad nacional del Callao. Lima – Callao.
<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3577/CONDOR%20y%20VALENCIA%20TESIS%20POSGRADO%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cubas M (2016). Tesis La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- ADEU Deportivo SAC- Chiclayo. Facultad de ciencias empresariales, universidad señor de Sipán. Pimentel – Perú.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4366>
- Douglas McGregor (1960). Obra “The Human Side Of Enterprise”. New York. McGraw-Hill.
- Gabini, S., & Calzada, C. (2015). Propiedades psicométricas de la escala de rendimiento laboral individual de Koopmans. V Congreso Internacional de la Facultad de Psicología. Universidad Nacional de La Plata.
- Gabini, S. (2016). El impacto del trabajo flexible y del compromiso afectivo sobre el rendimiento en la tarea. X Jornadas de Ciencia y Tecnología. Universidad Nacional de Rosario.
- Gabini, Sebastián Manuel; Salessi, Solana Magalí (2017) Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos; Revista anual del Laboratorio de Evaluación Psicológica y Educativa; Revista Evaluar; 16; 1-2016; 31-45.
- Gallardo Rodríguez, K. (2017). Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria.

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAL_3c2ac6b6ac2957c524de3c7bae7f1a82/Details

Girón P (2018). Tesis Factores motivacionales y rendimiento laboral del personal del Centro de Salud Puerto Nuevo - Callao, 2018. Escuela de posgrado, universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23175/GIR%C3%92N_PC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gómez, E. (2013). Motivación y gestión del talento humano. congreso. Cista Rica, Guatemala.

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA. 2017. ANÁLISIS DE SITUACIÓN DE SALUD. DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AREQUIPA. DIRECCIÓN DE EPIDEMIOLOGÍA. Recuperado Consulta [08 de octubre del 2018]

GRA/PEMS/GE (2017). Resolución gerencial ejecutiva N° 038-2017, gobierno regional de Arequipa

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación, 74.

https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación. McGraw-Hill.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). The motivation to Work. New York: John Wiley.

Manjarrez, N (2020). THE MOTIVATION IN THE LABOR PERFORMANCE OF HOTEL EMPLOYEES IN THE QUEVEDO CANTON, ECUADOR. Septima edición.

McClelland, D. (1965). Toward a theory of motive acquisition. American Psychologist, 20, 321-333.

Marshall Sashkin (1996). Gestión por motivación. Tercera edición.

Montenegro (2016). Tesis factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia. Universidad del Rosario. Bogota – Colombia.

<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12812/MontenegroSolarteFranciscoJavier2016.pdf;jsessionid=C3174D48AE2252B1570FC9>

E0B5E1BB3D?sequence=7

MOTOWIDLO, S (2003). Rendimiento Laboral.

Napolitano, G. (2018). Motivación en el ámbito laboral: El caso de Precter & Gamble. Barcelona: Babel cube.

PETRI, H., GOVERN, J. 2006. Motivación. Teoría, investigación y aplicaciones. México: International Thomson Editores

Salazar R. (2015). Factores de influencia en el bajo rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Estadística e Informática. Puno – Perú. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/3960>

Santiago Torner, C. (2021). Motivación laboral en un entorno Covid19. Relación e impacto respecto al desempeño organizacional en una empresa del sector eléctrico colombiano. Innovation and Technological Development, 2(1). Recuperado a partir de <https://www.mlsjournals.com/Innovation-Technological-Develop/article/view/585>

TORRES, E (2018). Incremento del potencial de rendimiento. **Revista de la Facultad de Agronomía**, Norteamérica. http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_agro/article/view/15061

Vargas Hernández, J., & Muratalla–Bautista, G. (2018). Impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo, México. Ciencias Económicas, 1, 117-130. <https://doi.org/10.14409/rce.v1i0.7751>

Vroom, V.H. (1964). Work and motivation. New York: Wiley & Sons.

IX. ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de variables

VARIABLES	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
La motivación	La motivación en un proceso de estímulo en el ser humano para realizar logros de metas eficientes y de mayor rendimiento. (Kanfer, et, al. 2017)	Se medirá mediante un cuestionario diseñado en base al elaborado por Sashkin (1996) y Saldaña (2021) que contemplan 24 ítems, tipo escala Likert	Motivación intrínseca	Aptitud para el trabajo – organización adecuada Estado emocional y capacidad de respuesta Valor al trabajo realizado Sensación de sobrecarga laboral Incentivos y reconocimientos Interés y compromiso Agotamiento laboral Capacidad y conocimientos	Ordinal
			Motivación extrínseca	Salario – afín al trabajo Políticas de bonificaciones Satisfacción económica Compensaciones de pago Seguridad y estabilidad laboral Relaciones sociales Condiciones adecuadas Plan de seguro Seguridad en salud	
			Necesidades de autorrealización	Capacitación y formación necesaria Satisfacción con la vida Oportunidad de crecimiento Desarrollo del potencial Desarrollo de destrezas Desarrollo profesional Sentimiento de motivación interna y externa	

**EI
rendimiento
laboral**

El rendimiento laboral es aquel que refleja la eficacia en la que un trabajador utiliza sus habilidades y convierte en oportunidades (Gong, et, al. 2019)

Se medirá mediante un cuestionario estructurado según sus dimensiones planteadas, tipo escala Likert, contemplan 24 Ítems.

Rendimiento del contexto

- Participación activa
- Organización efectiva
- Planificación optima
- Conductas voluntarias
- Conductas intencionales
- Conductas positivas
- Conductas desinteresadas

Ordinal

Rendimiento en la tarea

- Creatividad
- Proactividad
- Actualización de conocimientos
- Posesión de conocimientos
- Autocapacitación

Comportamientos contraproducentes personales y frente al puesto

- Quejas y problemas innecesarios
- Comentarios negativos
- Aburrimiento y sobrecarga laboral
- Escasez de oportunidades
- Problemas de concilio entre trabajo y familia

Habilidades técnicas y practicas organizativas

- Cumplimiento de funciones
- Autonomía
- Oportunidad de capacitación
- Cumplimiento con el RIT e identidad laboral
- Comunicación interna
- Falta de atención a las necesidades del trabajador
- Supervisión de directivos - iniciativa

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE AUTODEMA, AREQUIPA, 2021

(Adaptado según varias teorías)

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de preguntas a fin de desarrollar una investigación académica, por lo que pido sírvase completar este cuestionario marcando cada ítem con un ASPA (X), y recordarle además que toda la información proporcionada será tratada de forma confidencial y anónima, no no existen respuestas correctas o incorrectas.

La escala tiene 5 Criterios que se detallan a continuación

Criterios	Puntaje
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N°	ITEM	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
1	Considera que la empresa tiene una buena organización para desempeñar bien su labor					
2	Siente que el trabajo que realiza perturba su estado emocional y capacidad de respuesta					
3	Se considera valorado por el trabajo que desempeña					
4	Considera que su trabajo es excesivo y siempre tiene pendientes por resolver					
5	La empresa ha brindado algún tipo de reconocimiento mensual o anual durante el tiempo que viene laborando					
6	Siente interés y compromiso no forzado por el trabajo que realiza					
7	Se siente agotada/o aun antes de empezar su jornada laboral					
8	Invierte toda su capacidad y conocimientos en la labor que desempeña sin importar sus remuneraciones					
9	Considera que la remuneración que percibe es acorde al trabajo que realiza					
10	Cree que las políticas de bonificaciones o incentivos de la empresa son justas y es para todos					

11	Sus pagos son puntuales y satisfacen sus necesidades económicas a tiempo					
12	Considera usted que la empresa debería otorgar un pago adicional por trabajos fuera de horario					
13	Considera que la empresa brinda seguridad y estabilidad laboral					
14	La relación con su jefatura es buena y acorde a su línea organizacional					
15	Las condiciones que brinda la empresa son buenas y seguras para su desempeño de tareas					
16	La empresa le ofrece un plan de seguro de salud que le brinda tranquilidad y entusiasmo					
17	Trabajar en la empresa le permite sentirse seguro frente a la coyuntura que atraviesa su país porque cuida su salud durante su jornada laboral					
18	Siente que no cuenta con la capacitación y formación necesaria para responder en su área de trabajo.					
19	Trabajar en la empresa le permite sentirse satisfecho con la vida					
20	Trabajar en la empresa le permite buscar oportunidades de crecimiento que lo hagan feliz					
21	Considera que en la empresa puede desarrollar todo su potencial					
22	Este trabajo le permite aprender cosas nuevas y desarrollar sus destrezas					
23	Trabajar en la empresa motiva a encontrar sus propios límites en su desarrollo profesional					
24	Se siente motivado dentro su jornada laboral y fuera de ella					

CUESTIONARIO SOBRE RENDIMIENTO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE AUTODEMA, AREQUIPA, 2021

(Adaptado según varias teorías)

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de preguntas a fin de desarrollar una investigación académica, por lo que pido sírvase completar este cuestionario marcando cada ítem con un ASPA (X), y recordarle además que toda la información proporcionada será tratada de forma confidencial y anónima, no existen respuestas correctas o incorrectas.

La escala tiene 5 Criterios que se detallan a continuación

Criterios	Puntaje
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N°	ITEM	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
1	Participa activamente en las reuniones laborales dando sugerencias y opiniones					
2	Planifica y organiza su trabajo con anterioridad no esperando el último momento para hacerlo					
3	Considera que la planificación de sus tareas es óptima por los resultados que tiene					
4	Realiza actividades adicionales a lo que le corresponde por tener un mejor resultado					
5	Se compromete a generar hábitos responsables a fin de cumplir con las funciones que se le encomendó.					
6	Realiza actividades y propuestas en beneficio de la empresa					
7	Considera a menudo hacer cosas o actividades en respuesta a eventos difíciles sin esperar remuneración o reconocimiento por parte de la empresa.					
8	Con frecuencia se le ocurren soluciones creativas frente a nuevos problemas o acontecimientos dentro su área laboral					
9	Al terminar la tarea, busca comenzar otra tarea y/o mejorar la que ya hizo.					

10	Aprovecha algún tiempo libre para actualizar sus conocimientos llevando un curso, diplomado o programa para mantenerse en el mismo trabajo o buscar otro.					
11	Posee conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse en sus tareas					
12	Aplica todos sus conocimientos y técnicas para conseguir sus objetivos organizacionales dentro de su área laboral					
13	Se queja de problemas sin importancia, buscando agrandar la situación por llamar la atención de su jefe					
14	Cuando escucha algún comentario sobre su trabajo lo cuenta a uno y otro trabajador sin validar el contenido					
15	Algunas veces se siente aburrido(a) o sobrecargado(a) de trabajo y le impide concentrarse en su labor					
16	Considera que en la empresa no tiene muchas oportunidades de crecimiento profesional o laboral					
17	La jornada laboral que tiene no le permite conciliar su tiempo de familia con su tiempo de trabajo.					
18	A menudo cumple con las funciones encomendadas según su puesto de trabajo					
19	El puesto que desempeña es autónomo y le permite desarrollar su potencial al máximo					
20	En la empresa tiene oportunidad de capacitarse durante su tiempo de ocio					
21	Se identifica y cumple con el reglamento interno de la empresa, así como sus protocolos y políticas.					
22	La comunicación con sus compañeros de trabajo es efectiva y amena que le permite coordinar sus avances					
23	Sus necesidades expresadas son atendidas rápidamente por su jefatura inmediata					
24	Sus labores son constantemente supervisadas por sus directivos o jefes.					

ANEXO N° 3: Validez de instrumento

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Dra. Mirian Zavaleta – Dra. Jacqueline Cárdenas		Instrumento para medir la motivación	Liz Mavel, Lupinta Zapana
TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: LA MOTIVACION Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ENTIDAD AUTODEMA, AREQUIPA 2021			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Variable	Dimensión	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Suficiencia		Consistencia		Coherencia		
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	
La Motivación	Motivación Intrínseca	Aptitud para el trabajo – organización adecuada	Considera que la empresa tiene una buena organización para desempeñar bien su labor	Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo											
		Estado emocional y capacidad de respuesta	Siente que el trabajo que realiza perturba su estado emocional y capacidad de respuesta												
		Valor al trabajo realizado	Se considera valorado por el trabajo que desempeña												
		Sensación de sobrecarga laboral	Considera que su trabajo es excesivo y siempre tiene pendientes por resolver												
		Incentivos y reconocimientos	La empresa ha brindado algún tipo de reconocimiento mensual o anual durante el tiempo que viene laborando												
		Interés y compromiso	Siente interés y compromiso no forzado por el trabajo que realiza												
		Agotamiento laboral	Se siente agotada/o aun antes de empezar su jornada laboral												
	Motivación Extrínseca	Salario – afín al trabajo	Considera que la remuneración que percibe es acorde al trabajo que realiza												
		Políticas de bonificaciones	Cree que las políticas de bonificaciones o incentivos de la empresa son justas y es para todos												
		Satisfacción	Sus pagos son puntuales y satisfacen sus												

		económica	necesidades económicas a tiempo																		
		Compensaciones de pago	Considera usted que la empresa debería otorgar un pago adicional por trabajos fuera de horario																		
		Seguridad y estabilidad laboral	Considera que la empresa brinda seguridad y estabilidad laboral																		
		Relaciones sociales	La relación con su jefatura es buena y acorde a su línea organizacional																		
		Condiciones adecuadas	Las condiciones que brinda la empresa son buenas y seguras para su desempeño de tareas																		
		Plan de seguro	La empresa le ofrece un plan de seguro de salud que le brinda tranquilidad y entusiasmo																		
		Seguridad en salud	Trabajar en la empresa le permite sentirse seguro frente a la coyuntura que atraviesa su país porque cuida su salud durante su jornada laboral																		
	Necesidades de Autorrealización	Capacitación y formación necesaria	Siente que no cuenta con la capacitación y formación necesaria para responder en su área de trabajo.																		
		Satisfacción con la vida	Trabajar en la empresa le permite sentirse satisfecho con la vida																		
		Oportunidad de crecimiento	Trabajar en la empresa le permite buscar oportunidades de crecimiento que lo hagan feliz																		
		Desarrollo del potencial	Considera que en la empresa puede desarrollar todo su potencial																		
		Desarrollo de destrezas	Este trabajo le permite aprender cosas nuevas y desarrollar sus destrezas																		
		Desarrollo profesional	Trabajar en la empresa motiva a encontrar sus propios límites en su desarrollo profesional																		
		Sentimiento de motivación interna y externa	Se siente motivado dentro su jornada laboral y fuera de ella																		

Leyenda:

M: Malo

B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Arequipa / /			
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Dra. Mirian Zavaleta – Dra. Jacqueline Cárdenas		Instrumento para medir el rendimiento laboral	Liz Mavel, Lupinta Zapana
TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: LA MOTIVACION Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ENTIDAD AUTODEMA, AREQUIPA 2021			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Variable	Dimensión	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Organización		Intencionalidad		Consistencia		
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	
Rendimiento laboral	Rendimiento del contexto	Participación activa	Participa activamente en las reuniones laborales dando sugerencias y opiniones	Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo											
		Organización efectiva	Planifica y organiza su trabajo con anterioridad no esperando el último momento para hacerlo												
		Planificación optima	Considera que la planificación de sus tareas es óptima por los resultados que tiene												
		Conductas voluntarias	Realiza actividades adicionales a lo que le corresponde por tener un mejor resultado												
		Conductas intencionales	Se compromete a generar hábitos responsables a fin de cumplir con las funciones que se le encomendó.												
		Conductas positivas	Realiza actividades y propuestas en beneficio de la empresa												
	Rendimiento en la tarea	Creatividad	Con frecuencia se le ocurren soluciones creativas frente a nuevos problemas o acontecimientos dentro su área laboral												
		Proactividad	Al terminar la tarea, busca comenzar otra tarea y/o mejorar la que ya hizo.												
		Actualización de conocimientos	Aprovecha algún tiempo libre para actualizar sus conocimientos llevando un curso, diplomado o programa para mantenerse en el mismo trabajo o buscar otro.												
		Posesión de conocimientos	Posee conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse en sus tareas												

	Comportamientos contraproducentes personales y frente al puesto	Autocapacitación	Aplica todos sus conocimientos y técnicas para conseguir sus objetivos organizacionales dentro de su área laboral																		
		Quejas y problemas innecesarios	Se queja de problemas sin importancia, buscando agrandar la situación por llamar la atención de su jefe																		
		Comentarios negativos	Cuando escucha algún comentario sobre su trabajo lo cuenta a uno y otro trabajador sin validar el contenido																		
		Aburrimiento y sobrecarga laboral	Algunas veces se siente aburrido(a) o sobrecargado(a) de trabajo y le impide concentrarse en su labor																		
		Escasez de oportunidades	Considera que en la empresa no tiene muchas oportunidades de crecimiento profesional o laboral																		
		Problemas de concilio entre trabajo y familia	La jornada laboral que tiene no le permite conciliar su tiempo de familia con su tiempo de trabajo.																		
	Habilidades técnicas y prácticas organizativas	Cumplimiento de funciones	A menudo cumple con las funciones encomendadas según su puesto de trabajo																		
		Autonomía	El puesto que desempeña es autónomo y le permite desarrollar su potencial al máximo																		
		Oportunidad de capacitación	En la empresa tiene oportunidad de capacitarse durante su tiempo de ocio																		
		Cumplimiento con el RIT e Identidad laboral	Se identifica y cumple con el reglamento interno de la empresa, así como sus protocolos y políticas.																		
		Comunicación interna deficiente	La comunicación con sus compañeros de trabajo es efectiva y amena que le permite coordinar sus avances																		
		Falta de atención a las necesidades del trabajador	Sus necesidades expresadas son atendidas rápidamente por su jefatura inmediata																		
		Supervisión de directivos - iniciativa	Sus labores son constantemente supervisadas por sus directivos o jefes.																		

Leyenda:

M: Malo

B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Arequipa / /			
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

ANEXO 04: Matriz de consistencia
Br. Lupinta Zapana Liz Mavel

Título: La motivación y el rendimiento laboral en los trabajadores de la entidad AUTODEMA, Arequipa 2021					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Población
General:	General:	General:	Variable 1:	Tipo de investigación:	Población:
¿Qué relación existe entre la motivación y el rendimiento laboral en los trabajadores de la entidad AUTODEMA, Arequipa 2021?	Determinar la relación que existe entre la motivación y el rendimiento laboral en los trabajadores de la entidad AUTODEMA, Arequipa 2021.	La motivación se relacionaría significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores de la entidad AUTODEMA, Arequipa 2021.	La Motivación	Tipo aplicada, enfoque cuantitativo Nivel descriptivo – correlacional	250 trabajadores de la entidad AUTODEMA
Específicos:	Específicos:	Específicos:	Variable 2:	Diseño: No experimental	Muestra: 152 trabajadores
¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y el rendimiento laboral en los trabajadores de la entidad AUTODEMA, Arequipa 2021?	Establecer la relación que existe entre la motivación intrínseca y el rendimiento laboral en los trabajadores de la entidad AUTODEMA, Arequipa 2021.	La motivación intrínseca se relacionaría significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores de la entidad AUTODEMA, Arequipa 2021.	El rendimiento laboral		Muestreo: No probabilístico

¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa AUTODEMA, Arequipa 2021?

Identificar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa AUTODEMA, Arequipa 2021.

La motivación extrínseca se relacionaría significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa AUTODEMA, Arequipa 2021.

¿Qué relación existe entre las necesidades de autorrealización y el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa AUTODEMA, Arequipa 2021?

Identificar la relación que existe entre las necesidades de autorrealización y el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa AUTODEMA,

Las necesidades de autorrealización se relacionarían significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa AUTODEMA, Arequipa 2021.

Anexo 05: Población, muestra y muestreo

$$n = \frac{NZ^2 pq}{(N-1)E^2 + Z^2 pq} =$$

Donde:

E = Margen de error permitido (0.05)

Z = Nivel de confianza (95%)

p = Porcentaje de motivación (p=0.50)

q = Porcentaje de rendimiento (q=0.50)

N = Número de trabajadores de AUTODEMA, Arequipa (N=250)

n = Tamaño de la muestra (n=151.68)

Anexo 06: Estadística de fiabilidad de la variable motivación y rendimiento

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,993	,994	2

ANEXO 07: Prueba de Normalidad de datos

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACION	,341	152	,000	,719	152	,000
RENDIMIENTO	,351	152	,000	,709	152	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANEXO 08: Solicitud para la autorización del Instrumento en la Entidad AUTODEMA.



Solicito: Autorización para el uso de Información de la Entidad

Señores:

AUTORIDAD AUTONOMA DE MAJES

Atención.- Gerencia Ejecutiva

Liz Mavel Lupinta Zapana, con DNI 73187340, con domicilio en la Villa las Canteras Mz C Lote 10 distrito de Cerro Colorado, Arequipa, a Ud. me presento y digo:

Con la finalidad de que pueda desarrollar mi Tesis, para obtener el grado de Título profesional de Licenciada en Administración en la Universidad Cesar Vallejo; Por lo que solicito su AUTORIZACION PARA EL USO DE INFORMACION EN LA ENTIDAD a fin de realizar la "APLICACIÓN DE INSTRUMENTO Y RECOPIACIÓN DE DATOS EN LOS TRABAJADORES DE AUTODEMA – SEDE CAYMA".

Por lo expuesto, ruego a usted acceder a mi solicitud.

Arequipa, 16 de Junio del 2021

Liz Mavel Lupinta Zapana

DNI: 73187340

Adjunto:

- Formato de Autorización de uso de información de la entidad.
- Matriz de Consistencia de la Investigación.
- Ficha de Instrumento de recolección de Datos.

ANEXO 09: Autorización para la aplicación del Instrumento en la Entidad AUTODEMA.



AUTORIDAD AUTÓNOMA DE MAJES

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



Arequipa, 28 de junio de 2021

Carta N° 033-2021-GRA-PEMS-OA/URH

Señorita
LIZ MAVEL LUPINTA ZAPANA
Presente

Asunto : Autorización Aplicación de Instrumento y Recopilación de Datos en trabajadores de Autodema – Sede Cayma

Referencia : Solicitud Doc. 3785783 Exp. 2479956

Tengo a bien dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, para comunicarle que la Gerencia Ejecutiva, ha autorizado la aplicación de instrumento y recopilación de datos en trabajadores de Autodema de la sede Cayma; en tal sentido, deberá apersonarse a las instalaciones de Autodema, para realizar las acciones pertinentes, para llevar a cabo dicha recopilación de datos.

Atentamente,

ABOG. ERICK CHIRINOS CAYRA
Jefe Unidad de Recursos Humanos

EHC/yanch*
Reg.: 2383

DOC.: 3808772
EXP.: 2479956



**BICENTENARIO
PERÚ 2021**

Campamento Central Majes
www.autodema.gob.pe

www.autodema.gob.pe
Urb. La Marina E-8 Cayma Arequipa
www.autodema.gob.pe

Anexo 10: Evidencias del estudio

