



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Relación entre Motivación y Desempeño Laboral en 3D
PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año
2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Lázaro Sullón, Segundo Carlos (ORCID: 0000-0002-8072-1443)

ASESORA:

Dra. Palacios de Briceño, Mercedes Reneé (ORCID: 0000-0001-8823-2655)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

PIURA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi madre, pues sin ella no lo había logrado, su impulso, bendición a diario a lo largo de mi vida me cuida y me lleva por el horizonte del bien. Por eso te doy mi trabajo en ofrenda por tu paciencia y amor, te amo mamá América.

A la memoria de mi querido padre, por sus buenos consejos que nunca olvidaré, siempre estuvo presente para mí. Te dedico mi éxito desde el fondo de mi corazón, te extraño papá Carlos.

A mi hermano, por siempre confiar y estar para mí, sabes que este logro también es tuyo, te quiero mucho Henry Carlos.

A mi esposa Fiorella, por la paciencia y comprensión este logro también es tuyo, te amo.

A mis hijos, que son mi motor y motivo para convertirme en profesional, Thiago, Samantha, Leyre, Antonella los amo mucho.

AGRADECIMIENTO

A Nuestro Padre celestial por permitirme culminar con éxito mi tan anhelada carrera en Administración, proveer buena salud en todo momento.

A todos los trabajadores de 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria por permitirme realizar mi investigación el mismo que permitirá lograr mi Licenciatura en Administración.

A la asesora Dra. Palacios de Briceño, Mercedes Reneé por su experiencia y asistencia profesional en todos los aspectos de mi investigación

Índice de contenidos

Carátula	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variables y Operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Confiabilidad y Validez.....	21
3.6. Procedimientos	22
3.7. Método de análisis de datos.....	23
3.8. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS	44
ANEXOS.....	48

Índice de tablas

Tabla 1.	Prueba de normalidad.....	25
Tabla 2.	Relación de motivación intrínseca con el desempeño laboral	26
Tabla 3.	Relación de motivación extrínseca con el desempeño laboral	27
Tabla 4.	Nivel de motivación de los colaboradores	28
Tabla 5.	Nivel de desempeño laboral de los colaboradores	30
Tabla 6.	Relación entre motivación y desempeño laboral	32

Índice de figuras

Figura 1.	Nivel de la variable motivación de los colaboradores.....	29
Figura 2.	Nivel de variable desempeño laboral de los colaboradores	31

Resumen

La presente investigación titulada relación entre motivación y desempeño laboral en 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022, tuvo como objetivo analizar la relación entre motivación y desempeño laboral de la misma. La metodología fue de tipo aplicada, de enfoque mixto, correlacional-descriptivo, de diseño no experimental, de corte transeccional. La técnica para la recolección de datos fue la encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario; la muestra fue de 57 colaboradores. Los resultados señalaron que la motivación intrínseca y el desempeño laboral mantienen una relación con una significancia de $0.000 < 0,01$; que la motivación extrínseca y el desempeño laboral mantienen una relación con una significancia de $0.027 < 0,05$, que el nivel de la motivación de los colaboradores es buena con un 38,6%, el 33,3% es regular y un 28,1% es mala, que el nivel de desempeño laboral de los colaboradores el 47,4% es regular, el 31,6% es bueno y el 21,1% es malo; también se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.390 entre la motivación y desempeño laboral en la empresa. Concluyendo que se admite ratificar que hay relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la organización de estudio.

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

Abstract

The present investigation entitled relationship between motivation and work performance in 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Solidarity Pharmacy, Piura Region, year 2022, had the objective of analyzing the relationship between motivation and work performance of the same. The methodology was of an applied type, with a mixed, correlational-descriptive approach, with a non-experimental design, with a transactional cut. The technique for data collection was the survey, using the questionnaire as an instrument; the sample was 57 collaborators. The results indicated that intrinsic motivation and job performance maintain a relationship with a significance of $0.000 < 0.01$; that extrinsic motivation and job performance maintain a relationship with a significance of $0.027 < 0.05$, that the level of motivation of employees is good with 38.6%, 33.3% is regular and 28.1% is bad, that the level of work performance of the collaborators 47.4% is regular, 31.6% is good and 21.1% is bad; a correlation coefficient of 0.390 was also obtained between motivation and work performance in the company. Concluding that it is admitted to ratify that there is a relationship between the motivation and the work performance of the collaborators in the study organization.

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

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las empresas en el mundo necesitan colaboradores que rindan más de lo esperado, por la alta competitividad que existe en el mercado global; se suma a esto la covid-19 que ha generado crisis económica, han bajado la ventas, despidos, baja de sueldos; las empresas exitosas buscan mantener contentos a los trabajadores para que se desempeñen al máximo y puedan contribuir al logro de objetivos y metas. Existe preocupación constante en las empresas para incorporar y mantener a personal idóneo motivado, es por ello que se evidencia la preocupación en mejorar las condiciones en las que desempeñan los colaboradores.

Las empresas exitosas para crear y vender sus bienes y servicios de alta calidad cuentan con talento humano eficiente, motivo por el cual invierten en sus trabajadores, en cuanto a condiciones laborales, seguridad ocupacional, beneficios sociales, y beneficios económicos, ello motiva al personal a desarrollar un buen desempeño laboral.

En el Perú los colaboradores del sector agroexportador solicitaron la revocatoria de la Ley de Promoción Agraria, refutando que mutila sus beneficios laborales. (La Republica, 2020). Así mismo en instituciones públicas como el Instituto Nacional Penitenciario (INPE) los trabajadores acataron una huelga a nivel nacional y exigen mejoras salariales y se cumplan con sus beneficios sociales. (El Comercio, 2021).

En Piura se cuenta con varias empresas dedicadas a rubros de Sector Educación, Sector Automotriz, Sector Consumo Masivo, Sector logística, Sector Medios de Comunicación, Sector pesca y agroindustria, Sector salud, Sector Telecomunicaciones, Sector Bancos y Cajas, entre otros. Para el estudio se tomara una empresa ubicada en el sector salud siendo esta una Farmacia, cabe indicar que hay farmacias de capitales extranjeros, así como de capitales nacionales y regionales.

La 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria de capital regional desarrolla operaciones en diferentes ciudades de la región Piura: Piura, Catacaos, La Unión, Chulucanas, Sullana, 26 de Octubre, Castilla, Sechura, contando con 19

establecimientos, con un total 57 colaboradores en toda la región, 3 colaboradores por establecimiento. En la coyuntura actual de Covid-19 la alta dirección ha tenido que planear, organizar, dirigir, y controlar estrategias que le permitan ser competitiva, considerando que han sido las farmacias las empresas que el estado les viene permitiendo atender en horarios exclusivos por la demanda de medicamentos, los colaboradores han venido desempeñando funciones expuestos a riesgos para su salud, cumpliendo más de 8 horas de trabajo, la gerencia necesariamente ha tenido que implementar en la empresa protocolos de bioseguridad desde la recepción en almacén hasta la distribución en mostrador para garantizar el cuidado de la salud de sus colaboradores y compradores, la farmacia ha tenido que recompensar a sus colaboradores por contribuir a maximizar la rentabilidad, brindar las mejores condiciones laborales que permitan trabajar en ambientes adecuados y entorno físicos seguros, establecer reglas o normas de trabajo justas, garantizar a los colaboradores oportunidad para interactuar y convivir con sus compañeros sin discriminación alguna, así mismo el talento humano se ha visto influenciado por la certeza de aportar en la ejecución de los objetivos de la organización, también por lo importante que se siente en atender y brindar un producto que va a salvar vidas, aspecto que resulta interesante en lo personal, así como la ejecución de nuevas tareas que brinden un mejor desarrollo profesional, dicho de otra manera el estudio analizara la relación entre motivación y desempeño laboral en 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022.

La situación antes descrita permitió enunciar al problema: ¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral en 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022? y como problemas específicos: (a) ¿De qué manera se relaciona la motivación intrínseca con el desempeño laboral en PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022?, (b) ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca con el desempeño laboral en PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022?, (c) ¿En qué nivel se encuentra la motivación de los colaboradores de 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022?, (d) ¿En qué nivel se encuentra el desempeño laboral de los colaboradores en 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022?

De esta forma la investigación se justificó desde la perspectiva practica porque existió la necesidad de saber la relación de la motivación y desempeño laboral en que se encontraban el talento humano, así como saber el nivel de motivación y desempeño laboral del talento humano, los resultados conllevaron a la alta dirección para la toma de medidas oportunas y necesarias ante las deficiencias que presento la empresa las mismas que fueron para resolver la problemática en cuanto a la motivación intrínseca y extrínseca, así como del desempeño laboral; desde la perspectiva social las mejoras notables de la motivación y desempeño laboral en la empresa repercutirán en la mejora de la atención a los clientes, los que serán atendidos con rapidez y oportuna, amabilidad, carisma, brindando soluciones a problemas de salud de la ciudadanía. Así mismo las deducciones de la indagación se usarán como estándar de otros estudios que analicen la correlación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en las empresas.

La investigación antes descrita permitió enunciar al objetivo general como: Analizar la relación entre motivación y desempeño laboral en 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022. Y como objetivos específicos: (a) Establecer la relación de motivación intrínseca con el desempeño laboral en PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022; (b) Determinar la relación de motivación extrínseca con el desempeño laboral en PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022; (c) Identificar el nivel de la motivación de los colaboradores de 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022; (d) Conocer el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022.

La investigación planteó como hipótesis general: Existe relación entre Motivación y Desempeño laboral en 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022. Y como hipótesis específicas: (a) La motivación intrínseca tiene relación con el desempeño laboral en PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022; (b) La motivación extrínseca tiene relación con el desempeño laboral en PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes internacionales se encuentra: Moncayo y Ramirez (2021) en la tesis titulada: *La motivación intrínseca y su incidencia en el desempeño laboral en el departamento de ventas de la empresa Humanacorp S.A. ubicada en la ciudad de Milagro*, tuvo como objetivo analizar el impacto de la motivación intrínseca en el desempeño laboral del talento humano del departamento de Ventas de la empresa Humanacorp S.A. La metodología fue un método de enfoque mixto, El diseño fue transversal, en una muestra de 11 vendedores. Las herramientas de recojo de datos concurren en la entrevista y el cuestionario. Los hallazgos muestran que el valor de decisión es 0,51 y el coeficiente de Pearson es 0,71, mostrando que la motivación intrínseca se correlaciona positivamente con el desempeño laboral

Grijalva (2021) en la tesis titulada: *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato*. Tuvo como objetivo establecer cómo la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fairis C.A. de la ciudad de Ambato. La metodología fue: enfoque cuantitativo, descriptiva correlacional. La muestra de 174 colaboradores. La técnica manejada para el recojo de testimonios fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Se dedujo que si consta una correlación entre las nociones de motivación y desempeño laboral, al calcular el chi-cuadrado; el valor calculado fue de 513,552 X2 y el valor crítico fue 287,8815 X2, lo que comportó a consentir la conjetura la motivación afecta en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fairis C.A. de la ciudad de Ambato. Concluyéndose que se pueden lograr niveles efectivos de productividad laboral siempre que los empleados estén suficientemente motivados para alcanzar las metas institucionales y su propia satisfacción personal y profesional.

Castillo (2021) en la tesis titulada: *Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación*. Asumió como objetivo determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación. La metodología empleada fue de

enfoque mixto, exploratorio y descriptivo. La muestra fue 288 maestros. La técnica de recojo de testimonios fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Se encontró que el principal factor que incide en la motivación de los maestros es el reconocimiento de su labor por parte de las instituciones locales y la sociedad pedagógica. Al mismo tiempo de un punto en el factor salario, esto debe tenerse en cuenta porque la mayoría de las personas no están satisfechas. Por otro lado, se deben destinar recursos a toda la comunidad educativa para su correcto desarrollo.

Gordón (2018) en la tesis titulada: *La Motivación laboral y su relación en el desempeño de los Empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en la Ciudad de Ambato*. Adquirió como objetivo determinar de qué manera interviene la motivación laboral en el desempeño de los Empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena "SAC" Ltda en la Ciudad de Ambato. La metodología empleada fue cuali-cuantitativa, de nivel descriptivo, exploratorio y correlacional. La técnica de recojo de testimonios fue la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario. La muestra fue de 81 colaboradores. Los resultados sugirieron que la motivación puede entenderse desde un ambiente o estado que motiva a los individuos a comportarse o perseguir ciertas metas y se relaciona con la motivación que motiva a las personas a realizar ciertas funciones para ciertas metas. Esta motivación puede proceder del medio o a través de los métodos subjetivos intrínsecos de la persona.

Cadena (2019) en la tesis titulada: *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha*. Asumió como objetivo analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha. La metodología fue cuantitativa, descriptiva, no experimental, exploratorio, de corte transversal. La técnica de recojo de testimonios fue la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario. La muestra fue 50 colaboradores. Se halló que la motivación laboral y el desempeño tienen reciprocidad en el beneficio de los fines institucionales, y la motivación laboral y el desempeño se correlacionan entre estas dos variables a través de las necesidades y capacidades establecidas para el talento humano de Envatub. Más allá de tu necesidad de autoestima

En cuanto a los antecedentes nacionales se encuentra a Ancajima y Villena (2021) en la tesis titulada; *Motivación y desempeño laboral en el área de educación ejecutiva de CENTRUM PUCP, Santiago de Surco, 2021*. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la mencionada institución. El método fue cuantitativo, a nivel correlacional y descriptivo, fue de tipo aplicada, con diseño no experimental y de corte transversal. La población y muestra fue de 38 colaboradores. El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Se encontró una reciprocidad continua (positiva) y fuerte entre la motivación y el desempeño laboral ($R = 0.762$ y $\text{Sig} < 0.05$). Además se valoró la reciprocidad entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral y se encontró una reciprocidad directa (positiva) y fuerte ($R = 0.752$ y $\text{Sig} < 0.05$) y una correlación entre la motivación y el desempeño laboral. y $\text{Sig.} < 0,05$) y la relación entre motivación trascendental y desempeño laboral ($R = 0,762$ y $\text{Sig.} < 0,05$).

Urrutia (2021) en la tesis titulada: *Motivación y desempeño laboral en colaboradores de restaurantes de Lima metropolitana en tiempos de covid-19*, asumió como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en colaboradores de restaurantes de Lima Metropolitana en tiempos de COVID-19. La metodología fue cuantitativo, correlacional, no experimental de corte transaccional. La muestra fue de 120 colaboradores. Los resultados de aplicar la prueba de correlación Spearman Rho muestran que la motivación intrínseca y el desempeño laboral aún están perfectamente correlacionados debido a que su coeficiente de correlación lineal es 1 y la segunda variable es 0.531, lo que simboliza que la fuerza intrínseca acrecienta con el trabajo realizado. La motivación extrínseca sigue estando perfectamente correlacionada con el desempeño laboral porque su coeficiente de correlación lineal es 1 y la otra variable es 0,560, lo que expresa que la motivación extrínseca acrecienta con el desempeño laboral.

Sanchez (2020) en la tesis titulada: *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020*, tuvo como objetivo determinar si la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC, en la ciudad de Trujillo 2020. La muestra fue de 21 colaboradores. La técnica fue la encuesta para el recojo de

información, el instrumento fue el cuestionario. La metodología fue de enfoque cualitativo, de diseño no experimental, transversal o transaccional, descriptivo y correlacional. Los datos estuvieron procesados mediante el software SPSS y pasaron la prueba de conjeturas de Rho Spearman, y los resultados mostraron que consta una correlación continua y reveladora entre el aspecto motivacional intrínseco y desempeño laboral, lo que muestra un mayor desempeño laboral entre las variables más motivadas.

Chumbiauca y Vilca (2021) en la tesis titulada: *Motivacion y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021*. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2021. La metodología fue correlacional, de diseño no experimental y enfoque cuantitativo. La población y muestra fue de 69 colaboradores. El instrumento manejado para el recojo de información fue el cuestionario. Se encontró que el 42% la calificó como moderadamente motivada, el 36% como baja y el 22% como alta. En cuanto a la productividad laboral, el 42% califica la productividad laboral como media, el 32% mala y el 26%. Asimismo una correlación directa entre variables como $P < 0,05$, $Rho = 0,452$ y concluyéndose que existe una correlación ponderada entre las variables estudiadas.

Granda (2019) en la tesis titulada: *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del banco Falabella – agencia Bellavista- Callao, periodo 2018*. Tuvo como objetivo demostrar si existe influencia entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en el Banco Falabella – Agencia Bellavista-Callao 2018. La metodología fue de tipo aplicada, de nivel correlacional causal, de diseño no experimental. La muestra fue de 28 trabajadores. El instrumento de recojo de información fue el cuestionario. Se encontró que la motivación intrínseca tiene un impacto revelador en el desempeño de los colaboradores, con una correspondencia de 0,564; la motivación extrínseca afecta significativamente el desempeño laboral, con un coeficiente de correspondencia de 0,522; la motivación afecta significativamente el desempeño laboral de los colaboradores, con un coeficiente de correlación de 0,690, si bien las motivaciones

internas y externas no poseen una fuerte huella en el desempeño laboral pero pueden afectar las utilidades de la empresa.

Delgado (2018) en la tesis titulada: *Motivación laboral y desempeño docente en las instituciones educativas Martín Adán y Enrique Guzmán y Valle - Los Olivos 2018*. Tuvo como objetivo determinar el grado de relación que existe entre la Motivación laboral y desempeño docente en las Instituciones educativas Martín Adán y Enrique Guzmán y Valle Los Olivos 2018. La metodología usada fue de tipo básica con el diseño de investigación no experimental, descriptivo correlacional. La muestra fue de 82. El instrumento fue cuestionario. Los resultados obtenidos permitieron concluir sobre la meta general que la motivación está fuertemente correlacionada con el desempeño de docentes en los establecimientos educativos Martín Adán y Enrique Guzmán y Valle Los Olivos 2018 ($r = 0.840$ y $p = 0.000$).

Guevara (2022) en la tesis titulada: *Motivación y desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos-Chiclayo*. Asumió como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la Zona Registral N° II – Sede Chiclayo – SUNARP. La metodología fue de diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal, de tipo básico con un punto de vista cuantitativo; la técnica manejada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario. La muestra fue de 17 especialistas del área de catastro. Como resultados se encontró que la motivación de los especialistas del área de catastro, se encuentra en un nivel regular (47.06%) y el desempeño laboral está en nivel regular (52,94%). Se determinó una relación altamente positiva de 0,742 entre las nociones de motivación y desempeño laboral, como lo indican el coeficiente de Spearman, lo que permite consentir la conjetura alternativa (H1) y refutar la conjetura nula (H0)).

En cuanto a los antecedentes regionales se encuentra López (2021) en la tesis titulada: *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias Triveca SAC, en la ciudad de Piura*, planteo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los

trabajadores de la empresa Industrias Triveca S.A.C. empleo la metodología cuantitativa, descriptiva correlacional transversal diseño no experimental. La población y muestra estuvo constituida por 54 colaboradores. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Se encontró que existe una correlación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de Industrias Triveca SAC, con un valor correspondiente de 0,832 y un valor de p (Sig) inferior a 0,05, entendido a modo de estado de existencia entre dos variables. La correlación positiva o directa es alta.

Terrones (2022) en la tesis titulada: *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca*. Planteo como objetivo analizar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. La metodología fue de orientación cuantitativo y de tipo aplicada con diseño no experimental, de diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 69 empleados. El cuestionario fue utilizado como herramienta de recolección de información. Los resultados mostraron una correlación significativa de 0,01 entre la motivación y el desempeño laboral, con un valor de correspondencia de Rho Spearman de 0,747. También que la relación de las nociones de desempeño laboral y las dimensiones de la motivación, extrínseca e interna, es estadísticamente significativa al nivel 0.01, con un valor de reciprocidad de Rho Spearman de 0.678 y 0.699, respectivamente.

Entre las teorías de la motivación que forman el marco de la investigación tenemos: Maslow (1943) citado por Robbins y Coulter (2018), en la Teoría de la Jerarquía de las necesidades afirma que las necesidades humanas tienen 5 niveles: fisiológico, seguridad, social, autoestima y conciencia de sí mismo; Necesidades fisiológicas: incluyen hambre, sed, vivienda, satisfacción sexual; necesidades de seguridad: incluye atención y amparo hacia daños físicos y emocionales; necesidades sociales: sentimientos, pertenencia e identidad ; necesidades de estima son los factores internos y externos que motivan a los individuos a ser mejores; necesidades de autorrealización: el crecimiento implica desarrollar el potencial personal y conseguir la bienestar personal (p. 520 - 521).

Según McGregor (1960), citado por Robbins y Coulter (2018) en la teoría X y Y, propone dos hipótesis sobre el hombre. La teoría X es una actitud negativa hacia el individuo que asume que los colaboradores están menos interesados, no les agrada su trabajo y es inevitable vigilarlos de cerca para que operen de manera positiva. La teoría Y es un enfoque positivo que admite que los colaboradores disfrutan de sus tareas y son capaces de administrarse a sí mismos. (p. 521)

Como Herzberg (1959) citado en Robbins y Coulter (2018) en la teoría de los dos factores también llamada Teoría de la Motivación e higiene, argumentó que el desempeño de los compañeros está en función de factores de higiene y motivación; Los factores motivadores son la responsabilidad, el progreso, el logro, el trabajo mismo, el reconocimiento y el crecimiento. Los factores de higiene son la supervisión, la compensación, las relaciones con los compañeros, las estrategias de la empresa, las diplomacias con los superiores, las condiciones de trabajo, la vida personal, las relaciones con los subordinados, el estatus, la seguridad. (p. 522)

Según Locke (1968), citado por Robbins y Coulter (2018), la teoría moderna de la motivación propone una teoría del establecimiento de metas que predice que los fines concretos mejorarán el desempeño laboral, y que cuando se admiten dificultades, se proporcionan un excelente rendimiento que en los objetivos simples (p. 525)

Como Hackman y Oldham (1976) citado por Robbins y Coulter (2018) en el diseño del trabajo motivacional, se trata de cómo se coordinan las labores para formar puestos de trabajo perfectos. La gerencia trata de crear trabajos que motiven a sus empleados. (p. 526).

Adams (1963), citado en Robbins y Coulter (2018) en la teoría de la equidad planea que los colaboradores contrastan la cantidad de dinero que ganan con el trabajo (producción) con la cantidad que gastan en trabajo (contribución) y luego miden el saldo de resultados y contribuciones de otros socios extraordinarios y luego corrigen cualquier inequidad. (p. 530)

Según Vroom (1963), citado por Robbins y Coulter (2018) en la teoría de las expectativas, asevera que la persona desarrolla a conducirse de manera específica, basada en la perspectiva que la operación traiga un resultado y en el interesante que tenga causando impacto en el colaborador, la teoría contiene tres dimensiones: a) La expectativa o reciprocidad entre la voluntad y el desempeño. b) La instrumentalidad o reciprocidad entre el desempeño y el premio. c) La valencia o atractivo del premio. (p.532)

La variable motivación presenta varias definiciones entre las cuales tenemos: Robbins y Coulter (2018) señalan que la Motivación es el proceso que incurre en cuanto al atrevimiento, orientación y tenacidad del esfuerzo que efectúa el ser humano para obtener un objetivo o meta. Fischman, (2019) indica que la motivación es la energía que dirige nuestras conductas, y que existen diferentes formas de energía que ponen en movimiento. Siendo estas de diferentes tipos: motivadores intrínsecos y motivadores extrínsecos.(p. 27)

De igual forma la Española (2021) define a la motivación como el acumulado de componentes internos o externos que establecen como medios los quehaceres del individuo.

Además la Asociación (2020) establece claramente que la motivación es el arranque que da una intención o dirección para una acción y existe a nivel consciente o inconsciente en los humanos. Las motivaciones se clasifican generalmente en (a) fisiológicas, primarias u orgánicas, como el hambre, la sed y la necesidad de dormir; (b) personales, sociales o secundarias, tales como pertenencia, competencia, intereses y metas personales. También es importante hacer una distinción entre motivaciones intrínsecas y factores extrínsecos (como recompensas o castigos) que pueden alentar o desalentar ciertos comportamientos. También dice que la voluntad de uno es el esfuerzo físico o mental para perseguir una meta o resultado. Alternativamente, es el acto o proceso de alentar a otros a perseguir objetivos grupales u organizacionales.

Por otro lado la Association (2020) señala que la Motivación laboral es el deseo o la voluntad de esforzarse en el trabajo de uno. Los factores motivadores pueden contener salario y otros beneficios, deseo de estatus y reconocimiento, una

sensación de logro, relaciones con colegas y la impresión de que el trabajo de uno es ventajoso o importante.

Según, Fischman, (2019) encontramos diferentes tipos de motivación: motivación intrínseca se asienta en la ejecución de la diligencia en sí mismo por placer, agrado y satisfacción de realizarla. Los motivadores intrínsecos son: autonomía, sentido de competencia, novedad, aprendizaje, relación-pertenencia, trascendencia. (p.37). y la motivación extrínseca que se identifica cuando la persona cumple con una diligencia únicamente como medio para lograr un resultado, es decir cuando lo que le concierne al individuo es principalmente este fin, entre los motivadores extrínsecos encontramos: el reconocimiento, premios-incentivos, bonos, diplomas-trofeos, evaluaciones-notas, fechas límite, castigo. (p.38);

También, Association (2020) define a la motivación extrínseca como un estímulo externo para participar en una diligencia determinada, esencialmente la motivación que nace de la posibilidad de un castigo o recompensa (por ejemplo, completar una tarea que no le gusta a cambio de un pago).

Association (2020) sostiene que la motivación Intrínseca es un incentivo para participar en una determinada diligencia que procede del goce en la actividad en sí (por ejemplo, un interés fidedigno en un tema estudiado) en lugar de debido a cualquier beneficio externo que pueda obtenerse (por ejemplo, dinero, mejores calificaciones).

En cuanto al carácter clásico y clasificación del desempeño laboral tenemos que Beck et al (2014); Gorriti y López (2014); Lievens, Conway et al (2008); Rotundo y Sackett (2002) citado por Rodríguez et al (2021) señalan que en toda organización y en toda responsabilidad existen tres tipos de desempeño: el desempeño de tareas, que es el comportamiento de productividad técnica que se requiere directamente al desempeño de tareas, el desempeño contextual, es un comportamiento social o psicológico que promueve o impide el desempeño de una tarea y contribuye al logro de las metas organizacionales, así como conductas contraproductivas que son conductas contrarias a los intereses reales de la organización, tales como hurto, consumo de alcohol y drogas. (p.10)

Por su parte Bernardin y Beatty (1984), citados por Rodríguez et al (2021, p. 10) quienes identifican aspectos de Calidad, Cantidad, Tiempo, rentabilidad, Necesidad de supervisión e Impacto interpersonal, o Campbell (1990), quien determina la realización de una tarea. Las dimensiones son: eficacia específica de la tarea, eficacia no específica de la tarea, comunicación, esfuerzo demostrado, disciplina personal continua, facilitación del desempeño, supervisión y gestión u operación. Viswesvaran (1993) identificó los siguientes aspectos: desempeño laboral global o general, desempeño o productividad, calidad, habilidades de comunicación, habilidades gerenciales, esfuerzo, habilidades interpersonales personales, liderazgo, conocimiento del trabajo y sumisión o sometimiento a la autoridad, Goriti y Lopez (2009).

Goriti y López (2009) citados por Rodríguez et al (2021) sugieren que algunos de los aspectos mencionados pueden ser vistos como precursores o condiciones del desempeño (conocimiento, habilidades de supervisión y liderazgo), mientras que otros (influencia interpersonal, comunicación) están dentro del ámbito de desempeño contextual, y ciertos aspectos (cantidad o productividad, calidad, eficiencia o gestión y operaciones) deben considerarse enteramente relacionados con el desempeño de la tarea. (p, 10)

Cuando se trata del desempeño contextual, la clasificación principal es la de Borman y Motowidlo (1993), quienes distinguen tres dimensiones, cada una de las cuales incluye tres subdimensiones: a) ayudar a los demás adecuadamente (cooperación, cortesía, motivación), b) Relación con la organización (representación, honradez, responsabilidad), c) Desempeño más allá del puesto (constancia, decisión, crecimiento propio) citado por Rodríguez et al (2021, p. 10)

Por otro lado, existen diferentes clasificaciones de conductas contraproductivas. Uno de los métodos más concisos y detallados es el de Gruys y Sacket (2003), quienes identificaron 11 tipos de conductas: robo y actividades relacionadas, destrucción de activos organizacionales, mal uso de la información (falsificación, mentira, divulgación de información confidencial), mal uso del tiempo y recursos, comportamiento imprudente (violación de las directivas de seguridad), falta de concentración, mala calidad del trabajo, uso y abuso de alcohol, uso y

abuso de drogas, violencia verbal (calumnias, insultos), violencia física o sexual. Citado por Rodríguez et al (2021, p. 11)

La clasificación de desempeño contextual y las conductas contraproducente se aplica a cualquier tipo de organización y posición, a diferencia del desempeño de tareas, donde el desempeño conductual en la tarea realizada varía según la ubicación, Borman et al (2001) citado por Rodríguez et al (2021, p. 10)

En la práctica laboral actual, se pone énfasis en el cambio continuo para satisfacer las necesidades del cliente o la naturaleza dinámica del trabajo. Como resultado, los trabajos se definen cada vez más en términos de roles y argumentos. Esta tendencia dificulta la captura de todos los elementos de una tarea en una descripción del puesto, lo que lleva a cambios en el concepto de desempeño. Estudios recientes han demostrado que las dimensiones clásicas no son suficientes para capturar la gama completa de dominios de actividad y ya no son efectivas debido a la creciente necesidad de comportamientos novedosos como el aprendizaje interrelacionado o la adaptación, la continuidad, la evolución de tareas y el desempeño contextual (Bidshahri, 2017; Cascio, 1995; Henry y Hulin, 1987; Ilgen y Hollenbeck, 1991; Schmitt et al., 2003) citados por Rodríguez et al (2021, p. 11)

Diferentes investigadores han propuesto una dimensión adicional de desempeño que se enfoca en medir la capacidad de los trabajadores y trabajadoras para gestionar el cambio, aspecto importante en las organizaciones actuales (Carpini y Parker, 2017; Howe, 2014; Ramírez, 2013). Por ello, los autores Johnson (2003), Griffin et al. (2007) o Koopmans et al. (2011) consideraron el desempeño adaptativo como un aspecto distinto de su modelo teórico de desempeño laboral, e incluso Campbell (1999) sugirió que su clasificación original debería tener en cuenta este componente del desempeño. Asimismo, Bartram (2005) identificó una habilidad denominada “adaptar y hacer frente” desde un enfoque basado en habilidades como modelo de desempeño laboral. Sin embargo, Borman y Motowidlo (1993) o Van Iddekinge y Ployhart (2008) señalan que no está claro si este aspecto del desempeño se puede distinguir del desempeño de tareas o situaciones de desempeño. Se observa con Johnson (2001, 2003) que solo algunos

de los factores identificados como desempeño adaptativo pueden verse como aspectos independientes del desempeño laboral. Citado por Rodríguez et al (2021, p. 10)

La variable desempeño presenta varias definiciones entre las cuales tenemos: Guion (1997) citado por Rodríguez et al (2021) define el desempeño como el criterio que refleja cuantitativamente la concepción del éxito para la organización. (p. 10)

La Asociación (2020) puntualiza el desempeño laboral a modo de eficacia de comportamiento laboral medido frente a un criterio de éxito específico (como la cantidad o la calidad de los resultados) o dimensiones multicriterio. Estévez (2019) afirma que el desempeño es el resultado expresado por la dedicación, habilidad y esfuerzo individual y/o colectivo, y puede medirse para rastrear y observar el trabajo que se está realizando, tanto positivo como negativo.

Robbins y Coulter (2018) concretan el desempeño a manera de deducción final de una diligencia y el desempeño organizacional como la suma de los resultados de todas las diligencias laborales en una organización (601)

Además Estévez (2019) muestra que los componentes que inciden en el desempeño laboral son el resultado de la experiencia previa, la formación y la capacidad de un individuo para desempeñar funciones profesionales, así como la creación de un ambiente cómodo y relación respetuosa. Los buenos resultados están relacionados con el éxito de la organización y la calidad del trabajo realizado, y con el alineamiento con las políticas y estándares de la organización. También influye en el desempeño el reconocimiento: familiar, social y económico de los individuos dentro de una organización. Además, el estado psicológico en el que se encuentra una persona fuera del trabajo afecta a su desarrollo laboral.

En dimensiones de desempeño encontramos:

La dimensión de desempeño de tareas corresponde con el desempeño laboral y la responsabilidad laboral (Murphy, 1990). Como tales, apoyan directa o indirectamente el núcleo técnico de la organización (Borman y Motowidlo, 1993).

Realizar tareas que estén directamente relacionadas con el núcleo técnico, y estas actividades penderán de las preparaciones, destrezas y capacidades de los colaboradores, incorporados a las tareas descritas en cada puesto de trabajo (Motowidlo y Van Scotter, 1994). De hecho, el desempeño de tareas incluye actividades destinadas a crear un producto o servicio (Rotundo y Sackett, 2002) citado por Bautista et al (2020.p.115)

Omar (2010) se refiere a la dimensión del comportamiento contraproducente como un comportamiento intencional dirigido a dañar a las organizaciones e individuos, constituyéndose en un riesgo tanto para el bienestar de la organización y los colaboradores. De manera similar, Sackett y DeVore (2001) argumentan que se trata de un comportamiento anormal, es decir, actuación consciente de los integrantes de la organización, que es considerado por la organización como contrario a los genuinos intereses de la organización (Omar, Vaamonde y Delgado, 2012) citados por Bautista et al (2020.p.116)

Podsakoff, Mackenzie y Bommer (1993) señalan que los aspectos de la dimensión de desempeño contextual son la honestidad y el comportamiento personal de los colaboradores, (Fisher e Inojosa, 2010) que ayudan a las organizaciones a desempeñarse mejor. Por otro lado, Borman y Motowidlo (1993) argumentan que el desempeño contextual es un acto de protección del medio ambiente, en el que reside el núcleo técnico. Los ejemplos comunes de actividades de desempeño situacional incluyen ayudar a los colegas, realizar la misión y defender la organización. (Armenakis, Brown y Mehta, 2011) citado por Bautista et al (2020.p.116-117)

La dimensión del desempeño adaptativo sugiere que la creatividad puede conceptualizarse como una nueva generación de ideas (Perry-Smith & Shalley, 2003), de lo cual se puede inferir que se diferencia del desempeño adaptativo en tres formas: la creatividad implica ideas, el desempeño adaptativo significa acción; la creatividad está relacionada con la novedad de la idea, no con un requisito de actuación adaptativa; y mientras que la adaptabilidad es inherentemente sensible al cambio, la creatividad puede ser tanto pasiva como activa (Howe, 2014). En este sentido, el modelo de Charbonnier-Voirin y Roussel (2012) identifica una dimensión

denominada creatividad, aunque se asemeja al modelo de Pulakos et al (2000), en cuanto a la capacidad para hacer frente a problemas complejos. (Rodríguez et al, 2021, p. 17)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Según, CONCYTEC, (2020) puntualiza que la indagación aplicada tiene como objetivo identificar, sobre la base del juicio científico, métodos que satisfagan una necesidad particular que se haya identificado.

Según, Hernández & Mendoza (2018) señala que los estudios correlacionales se refiere a comprender el alcance de la relación entre dos o más nociones o variables en un argumento específico. Evalúan variables y sus relaciones en términos estadísticos (p.109) La investigación fue correlacional porque asumió conocer la correspondencia entre las variables de motivación y desempeño laboral de 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022, midiendo su relación en términos estadísticos.

Asimismo, Hernández & Mendoza (2018) señala que los estudios descriptivos evalúan o recogen datos y alcanzan información sobre varias percepciones, variables, o elementos del fenómeno o dificultad a indagar. En un estudio descriptivo el individuo elige un orden de temas que se denominan variables y posteriormente se obtiene datos de las variables, para así personificar lo que se indaga (p.108), dicho esto el investigador selecciono las nociones de motivación y desempeño laboral, y se recogió información respecto de las mismas en la 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria y representar lo investigado.

También, Hernández & Mendoza (2018) describen en detalle los estudios de diseño no experimental: son estudios realizados sin el concepto de procesamiento presuntivo, donde solo se presta atención a los fenómenos en el contexto original para examinarlos (p.175) Esto significa que la presente investigación fue no experimental porque se realizó la investigación sin alteración o manipulación de las nociones de motivación y desempeño laboral, observando las mismas en la organización para luego analizarlas y presentar los resultados.

Asimismo, Hernández & Mendoza (2018) indica que la investigación transeccional o transversal recolecta datos uno a la vez, su propósito suele ser

describir variables, evaluar la situación, analizar la ocurrencia de variables particulares en un momento determinado y sus referencias mutuas y definir las relaciones entre variables (p.176) En cuanto a lo señalado la investigación es transeccional - transversal porque se recogió testimonios en un solo tiempo y se basó en referir la correspondencia entre las variables de motivación y desempeño laboral de 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022.

3.2. Variables y Operacionalización

Las variables del estudio fueron las siguientes:

Variable 1: Motivación

Fischman, (2019) indica que la motivación es la energía que dirige nuestra conductas, y que existen diferentes formas de energía que ponen en movimiento. Siendo estas de diferentes tipos: motivadores intrínsecos y motivadores extrínsecos. (p. 27)

Association (2020) define a la Motivación Intrínseca a manera de un estímulo para participar en una diligencia determinada que procede del goce en la acción en sí (por ejemplo, un interés genuino en un tema estudiado) en lugar de cualquier beneficio externo que pueda obtenerse (por ejemplo, dinero, créditos del curso).

La dimensión de motivación intrínseca o factores internos se medirá con los indicadores: autonomía, sentido de competencia, novedad, aprendizaje, relación – pertenencia y trascendencia.

Association (2020) define a la motivación extrínseca a manera de un estímulo externo para participar en una diligencia determinada, especialmente la estimulación que nace por la preocupación de una sanción o premio (por ejemplo, completar una tarea que no le gusta a cambio de un pago).

La dimensión de motivación extrínseca o factores externos se medirá con los indicadores de: reconocimiento, competir para intentar ganar, premios – incentivos, bonos, salario, condiciones laborales, diplomas – trofeos, evaluación – notas, fechas límite y castigo.

Variable 2: Desempeño laboral

Desempeño laboral.- eficacia de la conducta relacionada con el trabajo medida en función de un criterio específico de éxito, como la cantidad o la calidad de los productos, también puede ser en función de múltiples dimensiones de criterio. Association (2020)

Las dimensiones del desempeño laboral son: desempeño adaptativo, desempeño de tarea, desempeño contextual, y conductas contraproductivas.

3.3. Población, muestra y muestreo

Hernández y Mendoza (2018) sostienen que la población es el acumulado de todos los casos que coinciden con expresas descripciones. (p.199) la población de 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria estuvo conformado por 57 colaboradores.

Del mismo modo, Hernández y Mendoza (2018) define a la muestra: como subgrupo de la población a partir de la cual se recopilan la información, se corresponde caracterizar si se pretende sistematizar los efectos (p.196); también indica que la unidad de muestreo: es el aspecto a elegir de una población y en el cual este conjunto compone la muestra; asimismo precisa que la unidad de análisis: es la unidad de la que se extrae la información. Comúnmente son las mismas, pero no siempre. (p.198)

López (1998) citado por Taipe y Rojas (2018) señalan que el muestreo censal está expresado cuando se selecciona el 100% de la población. En la investigación el muestreo fue censal ya que se tomó como muestra a los 57 colaboradores que representan al mismo tiempo el total de colaboradores de

farmacias solidaria distribuida en las 19 sedes a nivel de la región Piura, aplicando las características y criterios que el investigador expone a continuación:

- a. Criterios de inclusión.
 - Colaboradores contratados
- b. Criterios de exclusión.
 - Colaboradores con descanso medico evidenciado por certificado.

La unidad de análisis y la unidad de muestreo fue cada uno de los colaboradores de 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según, Bastis Consultores (2020) dice que la encuesta es una técnica de compilación de averiguación donde el científico pregunta a los indagados los testimonios que anhela lograr. Se refiere a obtener información, de carácter metódico y cuidadoso de una población o muestra. En la investigación se manejó la encuesta como técnica para el recojo de datos

Según, Hernández y Mendoza (2018) señala que un instrumento de medición: es el medio por el cual los científicos acceden a datos sobre un concepto que tienen en mente. (p. 228) También, señala que el cuestionario es un conjunto de preguntas relacionadas con uno o más ítems evaluados. (p 251) En la investigación se elaboró y aplico el instrumento del cuestionario el cual consto de 38 interpelaciones en escalafón ordinal administrado a los colaboradores de 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022.

3.5. Confiabilidad y Validez

Según, Hernández & Mendoza (2018) confiabilidad o fiabilidad: es el grado en que un dispositivo produce sólidos y efectos relacionados en una muestra o caso

(p. 229). Para determinar la confiabilidad de la herramienta de medición, se manejó el coeficiente alfa de Cronbach para calcular la confiabilidad de la escala.

Por otro lado, Hernández & Mendoza (2018) sostiene que la validez es la medida en que un instrumento mide indudablemente la variable que procura evaluar. Esto se logra mostrando que la herramienta utiliza datos empíricos para mostrar conceptos abstractos. (p. 229); validez de contenido: es el rango en el que la herramienta muestra el contenido específico del dominio de la variable de medida (p. 230); validez de criterio: es el elemento evaluativo que se genera al aplicar las agencias de correlación que utilizan los resultados obtenidos de otros criterios externos para medir eventos similares o idénticos en el futuro. (pág. 232); validez de constructo: Las pruebas deben revelar cómo los conceptos o las variables revelan la teoría, miden a qué se refieren e incorporan razones de mediciones de otras variables son diferentes de otros conceptos relacionados con la teoría (p 234). Además, validez de expertos: describe qué tan bien el instrumento mide la variable de interés, según los expertos en el campo. (pág. 235)

Finalmente que la validez total: de un instrumento de medición se evalúa sobre la base de todos los tipos de certeza. Validez total =validez de contenido + validez de criterio + validez de constructo +validez de expertos + validez de comprensión (p. 235)

El investigador se encargó de demostrar que el instrumento de verdad mide las nociones de motivación y desempeño laboral, la demostración implicó la validación por expertos en el tema de investigación, siendo para esta investigación los siguientes: Dra. Mercedes Renné Palacios de Briceño, Mg. Carlos Antonio Angulo Corcuera y Mg. Ericka Julissa Suysuy Chambergo.

3.6. Procedimientos

Para implementar el proceso de recopilación de datos se requirió autorización al representante de 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, de esta manera se otorgó al investigador el permiso para recoger y emplear datos de la organización a efecto de la realización del proyecto

denominado relación entre motivación y desempeño laboral en 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022. Después que el investigador elaboró el instrumento de recojo de información viajó a las ciudades donde la organización cuenta con sedes para aplicar el cuestionario a los 57 colaboradores.

3.7. Método de análisis de datos

Según IBM (2021) SPSS Statistics versión 26 es un software estadístico que brinda un macizo conjunto de particularidades que admite a las organizaciones obtener información práctica de sus datos, con este software se puede analizar y conseguir mejor los datos, y resolver dificultades complicadas de la organización a través de una interfaz intuitiva.

Para el análisis de los datos se empleara SPSS Statistics versión 26, los datos fueron ingresados al software, donde se analizan y comprenden las variables, apreciando el resultado y preparándolos para su presentación como resultado de la indagación relación entre motivación y desempeño laboral en 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022.

3.8. Aspectos éticos

La tesis se desarrolló aplicando el Código de Ética en Indagación de la Universidad César Vallejo – UCV (2020) el cual tiene por objetivo animar la rectitud científica de las indagaciones efectuadas en el espacio de la Universidad César Vallejo. En la investigación se utilizó las normas APA 7ta edición que son patrones establecidos por la American Psychological Association, con el propósito de consolidar la representación de exposición de trabajos escritos a nivel internacional, planteadas principalmente para propósitos de investigación.

La presente investigación empleo principios éticos entre los que tenemos, principio de beneficencia a que el investigador tomo los datos los mismos que no usara para burlarse de la organización; principio de no maleficencia el investigador

durante y después de la investigación no realizó ninguna acción que perturbe la integridad física y psicológica de los colaboradores de la organización; principio de autonomía que el investigador informo a los colaboradores que por parte de la alta dirección existe un permiso para la toma de datos, pero que en ninguna de los cuestionarios llevara los datos personales de los participantes de esta manera manteniendo en el anonimato mostrando respeto a las opiniones señaladas; principio de probidad el investigador presento de manera fehaciente los resultados y evitara realizar alteraciones sin previa autorización del Comité de Ética de la Universidad Cesar Vallejo; al principio de respeto de la propiedad intelectual el investigador respeta los derechos de propiedad científica de otros estudiosos, incluyendo evitar la copia; al principio de responsabilidad el investigador asume las secuelas de los hechos procedentes del proceso de indagación, al principio de transparencia el investigador sostiene que la investigación deberá ser conocida de tal modo que sea viable objetar la sistemática y comprobar la validez de los resultados; finalmente al principio de justicia el investigador brindo la misma atención a los colaboradores independientemente de los cargos que ocupen en la organización mostrándoles la misma consideración, gratitud y respeto en el asunto de la indagación.

IV. RESULTADOS

La indagación estuvo enmarcada para analizar la relación entre motivación y desempeño laboral en 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022, es por ello que se aplicó como instrumento de medición de variables el cuestionario. Posteriormente, se obtuvo la contrastación de las conjeturas de indagación, efectuando los objetivos planteados.

4.1. Prueba de normalidad

Tabla 1. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,123	57	,051	,958	57	,065
Desempeño Laboral	,091	57	,200*	,979	57	,425

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Datos de las encuestas analizadas SPSS IBM STAT versión 26.

Interpretación: Los valores que se dan en la tabla 1, pertenecen a la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, en el cual la significancia toma como valores al 0,000. En consecuencia, se acepta la hipótesis nula concluyendo que los datos poseen una distribución normal, por lo que se va a utilizar el estadígrafo de Pearson para estudiar muestras no paramétricas en las hipótesis planteadas y valorar el grado de similitud para el medio de las variables y dimensiones de estudio.

4.2. Objetivo específico 1. Establecer la relación de motivación intrínseca con el desempeño laboral en PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022.

Tabla 2. Relación de motivación intrínseca con el desempeño laboral

Correlaciones			
		Motivación intrínseca	Desempeño Laboral
Motivación intrínseca	Correlación de Pearson	1	,457**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	57	57
Desempeño o Laboral	Correlación de Pearson	457**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	57	57

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

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de 3D PHARMACEUTICA S.A.C Farmacia Solidaria.

Interpretación: De la tabla 2, se muestra que la motivación intrínseca y el desempeño laboral es reveladora a un nivel de 0,457; concluyendo que hay correlación elocuentemente entre las dos variables estudiadas; explicando que, ante el desarrollo efectivo de la motivación intrínseca, mejor será el desempeño laboral en la organización.

Habiendo obtenido una sig. $0.000 < 0,01$ demuestra que la hipótesis nula se refuta y se admite la conjetura disyuntiva; aseverando que, consta una relación entre las variables.

4.3. **Objetivo específico 2.** Determinar la relación de motivación extrínseca con el desempeño laboral en PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022.

Tabla 3. Relación de motivación extrínseca con el desempeño laboral

Correlaciones			
		Motivación extrínseca	Desempeño Laboral
Motivación extrínseca	Correlación de Pearson	1	,394*
	Sig. (bilateral)		,027
	N	57	57
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,394*	1
	Sig. (bilateral)	,027	
	N	57	57

*. La correlación es reveladora en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Encuesta efectuada a los colaboradores de 3D PHARMACEUTICA S.A.C Farmacia Solidaria.

Interpretación: De la tabla 3, se muestra que la motivación extrínseca y el desempeño laboral es reveladora a un nivel de 0,394; concluyendo que hay correlación entre las variables estudiadas; explicando que, ante un buen desarrollo efectivo de la motivación extrínseca, mejor será el desempeño laboral de los colaboradores en Farmacias Solidaria.

Habiendo obtenido una sig. $0.027 < 0,05$ demuestra que la hipótesis nula se refuta y se consiente la conjetura disyuntiva; aseverando que, concurre una correspondencia entre las variables.

4.4. **Objetivo específico 3.** Identificar el nivel de la motivación de los colaboradores de 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022.

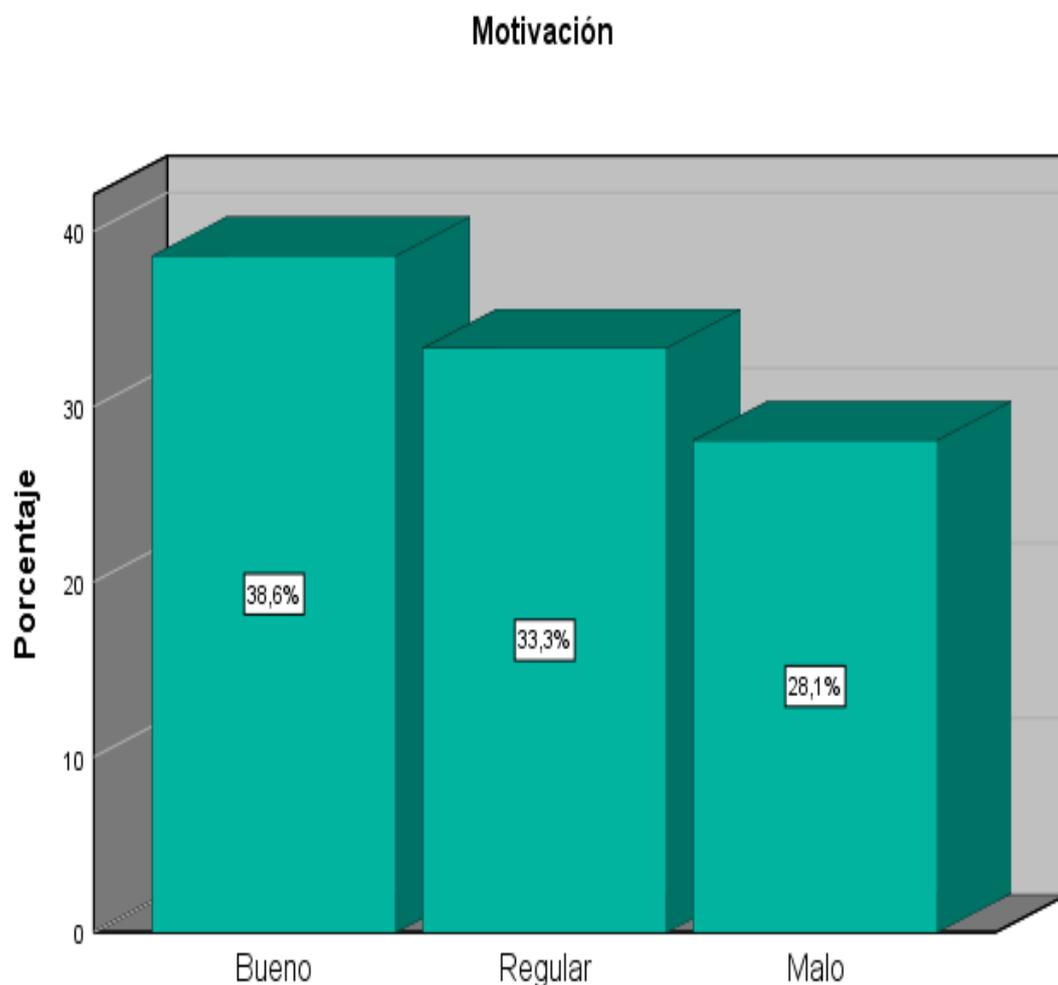
Tabla 4. Nivel de motivación de los colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	22	38,6
Regular	19	33,3
Malo	16	28,1
Total	57	100,0

Nota: Encuesta realizada a los colaboradores de 3D PHARMACEUTICA S.A.C Farmacia Solidaria.

Interpretación: Se encuentra en la tabla 4, respecto al nivel de la motivación, según el estudio percibe a la variable como buena con un 38,6%, representando a 22 de los participantes, seguido del 33.3% con un nivel regular y finalmente un nivel malo de 28,1%.

Figura 1. Nivel de la variable motivación de los colaboradores



Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de 3D PHARMACEUTICAL S.A.C Farmacia Solidaria.

Interpretación: La figura 1 se puede apreciar que la motivación es apreciada mayormente en un nivel bueno siendo representada por el 38,6%, por tanto, se puede decir que los colaboradores si se encuentran motivados por PHARMACEUTICA S.A.C Farmacia Solidaria.

4.5. **Objetivo específico 4.** Conocer el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022.

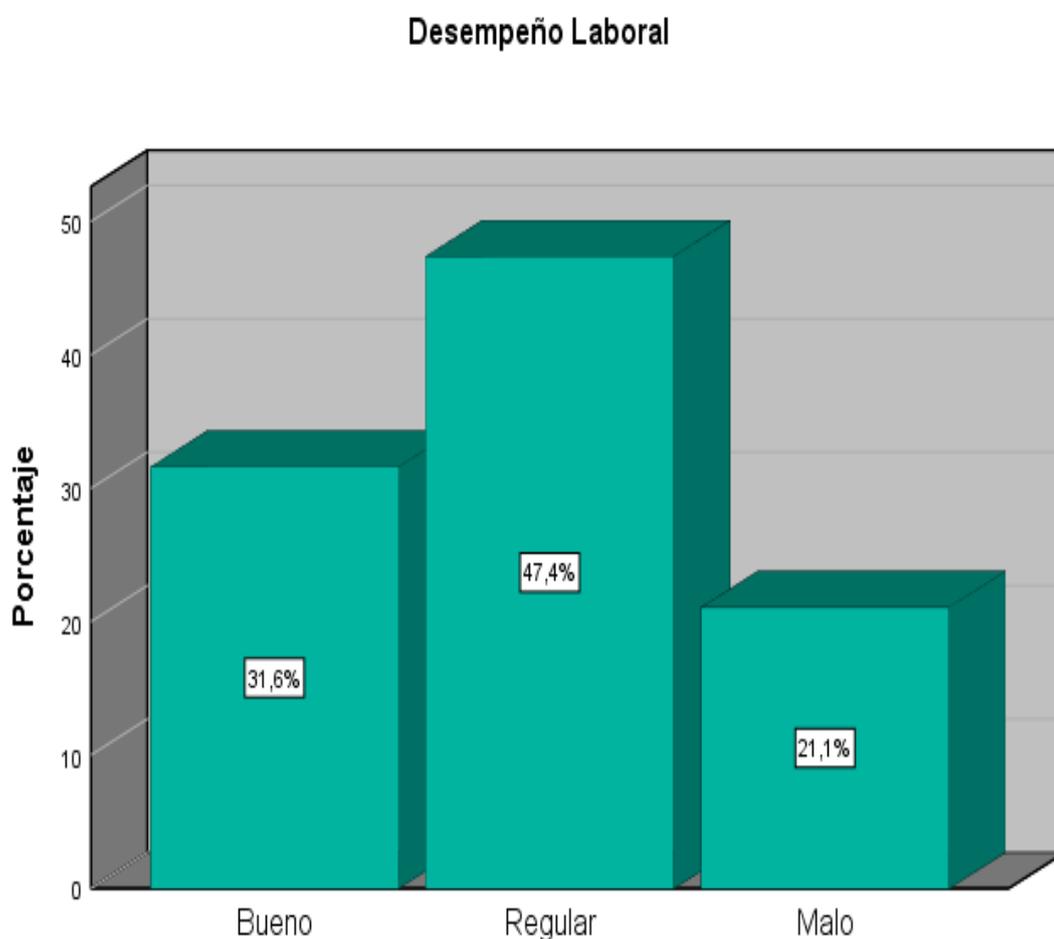
Tabla 5. Nivel de desempeño laboral de los colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	18	31,6
Regular	27	47,4
Válido		
Malo	12	21,1
Total	57	100,0

Nota: Encuesta realizada a los colaboradores de 3D PHARMACEUTICA S.A.C Farmacia Solidaria.

Interpretación: De los resultados logrados en la tabla 5 sobre el nivel desempeño laboral, podemos observar que de los 57 encuestados, el 47,4% está en el nivel regular, seguido del 31,6% representado por 18 encuestados con un nivel bueno y tan solo el 21,1% con un nivel malo.

Figura 2. Nivel de variable desempeño laboral de los colaboradores



Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de 3D PHARMACEUTICA S.A.C Farmacia Solidaria.

Interpretación: En la figura 2 respecto al nivel de desempeño se observa que se encuentra en un nivel entre regular y bueno, el desempeño laboral que muestre el colaborador es esencial para que la empresa cumpla con los objetivos y fines trazados.

4.6. **Objetivo general:** Analizar la relación entre motivación y desempeño laboral en 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022.

Tabla 6. Relación entre motivación y desempeño laboral

Correlaciones			
		Motivación	Desempeño Laboral
Correlación de Pearson		1	,390**
Motivación	Sig. (bilateral)		,003
	N	57	57
Correlación de Pearson		,390**	1
Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	,003	
	N	57	57

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

Nota: Encuesta realizada a los colaboradores de 3D PHARMACEUTICA S.A.C Farmacia Solidaria

Interpretación: En la tabla 6 muestra los hallazgos utilizando la prueba no paramétrica de Pearson, y el coeficiente de correlación, obteniendo una correspondencia de 0.390; interpretado como correlación media positiva, el p-valor obtenido es de 0,003, es decir, es inferior al p-valor de 0,01 de la tabla, lo que indica ser altamente significativa, por lo tanto, refuta la conjetura nula y está de acuerdo con la conjetura del investigador, lo que permitió ratificar que concurre una relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de 3D PHARMACEUTICA S.A.C Farmacia Solidaria, Piura, 2022.

V. DISCUSIÓN

Como primer objetivo específico se planteó: establecer la relación de motivación intrínseca con el desempeño laboral en PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022 resaltando que la concordancia entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral es reveladora a un nivel de 0,457, habiéndose obtenido una sig. 0.000 de esta manera se consiente la conjetura de indagación que la motivación intrínseca incumbe con el desempeño laboral en PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022, revelando que si la motivación intrínseca es buena el desempeño laboral será eficiente, caso contrario ambas nociones serán deficientes.

Estos resultados guardan relación con Moncayo y Ramirez (2021) que en un estudio con una muestra de 11 vendedores evidenció que consta una positiva reciprocidad entre las nociones de motivación intrínseca y desempeño laboral, de modo idéntico Ancajima y Villena (2021) en un estudio con una muestra de 38 empleados determino que consta una relación directa (positiva) y fuerte entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral; de la misma forma Urrutia (2021) en un estudio con una muestra de 120 colaboradores consiguió que la motivación intrínseca y desempeño laboral mantienen una correlacion perfecta; lo que simboliza que la motivación intrínseca acrecienta acorde crece el desempeño laboral.

Tambien Sanchez (2020) en un estudio con una muestra de 21 colaboradores obtuvo que entre la motivación intrínseca milita una correlación directa y reveladora con el desempeño laboral; algo semejante ocurre con Granda (2019) que en un estudio con una muestra de 28 trabajadores alcanzó como resultado que la motivación intrínseca interviene significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores; y Terrones (2022) en un estudio con una muestra de 69 trabajadores encontró reciprocidad entre la variable desempeño laboral y las dimensiones motivación intrínseca.

En tal sentido la motivacion intrínseca mantiene una relacion con el desempeño laboral, en la empresa se debe garantizar que los colaboradores

cuenten con autonomía para realizar su trabajo, así como expectativas claras respecto al trabajo que desempeñan, desarrollar actividades que les permiten mejorar sus habilidades, que la organización muestre tiempo y atención en caso tenga algún problema familiar, y que aprecien que el trabajo que ejecutan es importante y trascendente para la organización; con el fin de garantizar el sano desarrollo de la empresa.

Como segundo objetivo específico tenemos: determinar la relación de motivación extrínseca con el desempeño laboral en PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022 obteniéndose que la reciprocidad entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral es reveladora a un nivel de 0,394; habiendo obtenido una sig. 0.027, esto demuestra que se admite la hipótesis de investigación que la motivación extrínseca incumbe con desempeño laboral en PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022, mostrando que si la motivación extrínseca es buena, el desempeño laboral será eficiente, no obstante si la motivación extrínseca es mala el desempeño laboral será deficiente.

Estos hallazgos guardan relación con Ancajima y Villena (2021) en un estudio con una muestra de 38 colaboradores determino que la motivación extrínseca y el desempeño laboral se corresponden; de modo idéntico Urrutia (2021) en un estudio con una muestra de 120 colaboradores encontro la motivación extrínseca y desempeño laboral mantienen una correlacion perfecta por su coeficiente de correlación lineal, lo que simboliza que la motivación extrínseca acrecienta acorde crece el desempeño laboral.

Así mismo Granda (2019) en un estudio con una muestra de 28 trabajadores obtuvo que la motivación extrínseca interviene significativamente en el desempeño laboral; y Terrones (2022) en un estudio con una muestra de 69 trabajadores determino significación estadística para la correlación entre las nociones desempeño laboral y la dimension motivación extrínseca.

En este contexto Castillo (2021) en un estudio con una muestra de 288 docentes da a saber que los importantes elementos que inciden en la motivación de los pedagogos es el reconocimiento a su trabajo, también de que el factor de

salarios es un indicador que se debe prestar importancia ya que la mayoría de docentes no se hallan contentos.

En tal sentido la motivación extrínseca mantiene una relación con el desempeño laboral, en la organización se debe garantizar a los colaboradores el reconocimiento por su buena labor, promover la competencia entre sedes o sucursales, promover la entrega de premios a los colaboradores más destacados, considerar la entrega de bonos, tener a colaboradores bien remunerados, dotar de infraestructura y ambientes adecuados para el desempeño de sus actividades, entregar certificados a los mejores colaboradores, supervisar el trabajo de sus colaboradores, establecer fechas para entrega de información, sancionar a los colaboradores por fallas en el trabajo; con el fin de garantizar el sano desarrollo de la empresa.

Como tercer objetivo específico se planteó: identificar el nivel de la motivación de los colaboradores de 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022 obteniéndose que según el estudio percibe a la variable como buena con un 38,6%, representando a 22 de los participantes, seguido del 33,3% en un nivel de motivación regular y últimamente un 28,1% con un nivel malo; por tanto, se puede decir que los colaboradores si se encuentran motivados por PHARMACEUTICA S.A.C Farmacia Solidaria.

Cabe destacar que Gordón (2018) en un estudio con una muestra de 81 colaboradores, mostró que la motivación se logra a partir de las situaciones que mueven a una persona que posee sus objetivos concretos, se incumbe con el impulso que produce a un individuo a realizar tareas con una intención específica; este impulso puede ser interno o externo; de modo idéntico Herzberg (1959) en la teoría de los dos factores también llamada Teoría de la Motivación e higiene, argumento que el desempeño de los colaboradores está en función de factores de higiene (externa) y motivación (interna). Del mismo modo Fischman (2019) indica que la motivación es la energía que dirige nuestra conducta, y que existen diferentes formas de energía que ponen en movimiento. Siendo estas de diferentes tipos: motivadores intrínsecos y motivadores extrínsecos.

Por lo que resulta interesante saber que está pasando con 28.1% que tiene un nivel malo de motivación, en este caso se ha descubierto que en la organización de estudio hay deficiencias en la motivación, que puede incurrir en serias afectaciones para el buen desarrollo de farmacias solidaria, lo ideal en las organizaciones es contar con colaboradores altamente motivados de lo contrario los intereses de la organización estarán comprometidos.

Como cuarto objetivo específico se propuso: conocer el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022 obteniéndose que de los 57 encuestados, el 47,4% está en el nivel regular, seguido del 31,6% representado por 18 encuestados con un nivel bueno y tan solo el 21,1% con un nivel malo, se puede observar que se encuentra en un nivel entre regular y bueno.

Estos hallazgos guardan relación con lo encontrado por Guevara (2022) en un estudio con una muestra de 17 colaboradores obtuvo el nivel de desempeño laboral en nivel regular (52.94%); algo semejante ocurrió con Chumbiauca y Vilca (2021) en un estudio con una muestra de 69 colaboradores obtuvo que el desempeño laboral, el 42% observan tener moderadamente eficiente desempeño laboral, el 32% defectuoso desempeño, y el 26% desempeño eficiente.

Por ello que la gerencia de farmacias solidaria con el proposito de garantizar el desarrollo constante y exitoso de la organización, debe mostrar preocupacion por lo encontrado ya que el 21.1% de sus colaboradores muestran un mal desempeño en sus organización.

Como objetivo general se tuvo: analizar la relación entre motivación y desempeño laboral en 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0.390; interpretado como positiva correlación media y un p-valor obtenido de 0.003, el cual siendo este menor al p-valor tabulado de 0.01 indicando ser altamente significativa, consecuentemente, se refuta la conjetura nula y se admite la conjetura del investigador; admitiendo ratificar que hay correspondencia entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de 3D PHARMACEUTICA S.A.C Farmacia Solidaria, Piura, 2022.

Estos resultados coinciden con Delgado (2018) en un estudio con una muestra de 82 docentes establece que la motivación incumbe en el nivel alto con el desempeño docente; así mismo con López (2021) en una indagación con una muestra de 54 colaboradores señaló que consta una reciprocidad entre las nociones de motivación laboral y el desempeño laboral

De modo idéntico Terrones (2022) en una indagación con una muestra de 69 colaboradores determinó la presencia de correlación reveladora entre la motivación y el desempeño laboral; también Guevara (2022) en un estudio con una muestra de 17 colaboradores obtuvo que milita una reciprocidad positiva alta entre las nociones de motivación y desempeño laboral.

Al mismo tiempo Chumbiauca y Vilca (2021) en un estudio con una muestra de 69 colaboradores, estableció que milita directa correlación entre las variables de motivación y desempeño laboral. También Grijalva (2021) en un estudio con una muestra de 174 colaboradores consiguió demostrar que si consta una reciprocidad entre las nociones de motivación y desempeño laboral, señalando que con una apropiada motivación en los colaboradores se puede alcanzar eficiente nivel de desempeño laboral, logrando los objetivos corporativos y bienestar personal y competitivo en los propios trabajadores.

Además Cadena (2019) en un estudio con una muestra de 50 colaboradores mostró que la motivación y el desempeño laboral conllevan un vínculo recíproco para alcanzar a los objetivos de la empresa, asimismo que sí existe reciprocidad de las dos nociones mediante las insuficiencias y las capacidades determinadas para los colaboradores. A excepción de las necesidades de autoestima.

Después de haber encontrado que las dimensiones de motivación intrínseca y extrínseca se relacionan con el desempeño laboral, se determina que la variable motivación mantiene una relación significativa con la variable de desempeño laboral, esto quiere decir que se debe garantizar que los colaboradores cuenten con autonomía para realizar su trabajo, así como expectativas claras respecto al trabajo que desempeñan, desarrollar actividades que les permiten mejorar sus habilidades, que la organización muestre tiempo y atención en caso tenga algún problema familiar, y que aprecien que el trabajo que ejecutan es significativo y

trascendente para la organización; además del reconocimiento por su buena labor, promover la competencia entre sedes o sucursales, promover la entrega de premios a los colaboradores más destacados, considerar la entrega de bonos, tener a colaboradores bien remunerados, dotar de infraestructura y ambientes adecuados para el desempeño de sus actividades, entregar certificados a los mejores colaboradores, supervisar el trabajo de sus colaboradores, establecer fechas para entrega de información, sancionar a los colaboradores por fallas en el trabajo. Con la finalidad de tener un buen desempeño laboral contribuyendo al éxito de la organización, caso contrario fracasara el desarrollo de la organización.

VI. CONCLUSIONES

1. Que la motivación intrínseca y el desempeño laboral mantienen una relación positiva con un nivel de 0,457, esto quiere decir que con el firme desarrollo y promoción que los colaboradores cuenten con autonomía para realizar su trabajo, así como expectativas claras respecto al trabajo que desempeñan, desarrollar actividades que les permiten mejorar sus habilidades, que la organización muestre tiempo y atención en caso tenga algún problema familiar, y que aprecien que el trabajo que efectúan es significativo y trascendente para la organización; estos tendrán buen desempeño laboral puesto que la motivación intrínseca es buena.
2. Que la motivación extrínseca y el desempeño laboral mantienen relación positiva con un nivel de 0,394, ante un buen desarrollo efectivo de la motivación extrínseca, mejor será el desempeño laboral en la organización, esto quiere decir que la organización debe garantizar a los colaboradores el reconocimiento por su buena labor, promover la competencia entre sedes o sucursales, promover la entrega de premios a los colaboradores más destacados, considerar la entrega de bonos, tener a colaboradores bien remunerados, dotar de infraestructura y ambientes adecuados para el desempeño de sus actividades, entregar certificados a los mejores colaboradores, supervisar el trabajo de sus colaboradores, establecer fechas para entrega de información, sancionar a los colaboradores por fallas en el trabajo; con el fin de garantizar el buen desempeño laboral.
3. Qué el nivel de la motivación de los colaboradores de 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022 se percibe a la variable como buena con un 38,6%, seguido del 33.3% con un regular nivel y últimamente un 28,1% con un nivel malo.

4. Que el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022 se observó que el 31,6% esta con un nivel bueno, el 47,4% está en el nivel regular, y tan solo el 21,1% con un nivel malo.

5. Que la relación entre motivación y desempeño laboral en 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022 según el procesamiento de datos estadísticos de correlación admite ratificar que hay relación positiva de 0.390 entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la organización de estudio, e allí la importancia de están variables que representan aspectos importantes en el funcionamiento y operatividad de la organización; ante un buen desarrollo efectivo de la motivación, mejor será el desempeño laboral en la organización, obteniendo como resultado mejor clima laboral, mas ventas, nuevos clientes atracción de nuevos inversionistas, menores costos de operatividad, el buen desarrollo de estas variables desempeñan tanto a nivel interno como externo

VII. RECOMENDACIONES

1. Que la organización promueva y desarrolle estrategias en sus colaboradores para que los mismos cuenten con autonomía para realizar su trabajo, así mismo tengan expectativas claras respecto al trabajo que desempeñan logrando los objetivos propuestos por la organización, que las actividades que desarrollen les permitan mejorar sus habilidades profesionales, que la organización muestre atención en sus problemas familiares preocupándose por las personas allegadas al colaborador, y que aprecien que el trabajo que ejecutan es significativo y trascendente para la organización; esto permitira tener un buen estado de la motivación intrínseca que conlleve a desarrollar un buen desempeño laboral.
2. Así mismo que la organización promueva y desarrolle estrategias de motivación extrínseca en sus colaboradores garantizando el reconocimiento por su buena labor en medios digitales, a través de constancias; promover la competencia entre sedes o sucursales a través de nivel de ventas; promover la entrega de premios a los colaboradores más destacados (canastas básicas, entrega de bonos, brindar salario de acuerdo al mercado, ambientes adecuados), entregar certificados a los mejores colaboradores, supervisar el trabajo de sus colaboradores, establecer fechas para entrega de información, sancionar a los colaboradores por fallas en el trabajo, esto permitira tener un buen estado de la motivación extrínseca que conlleve a desarrollar un buen desempeño laboral, para fechas como fiestas patrias y navidad entrega de estímulos monetarios y no monetarios a los colaboradores.
3. Que la gerencia debe preocuparse por sus colaboradores que muestran el 28.1 % de nivel de motivación malo, el 33.3% con un nivel de motivación regular, evidenciando que un total del 61.4% de los colaboradores muestra un nivel de motivación comprometedor para la organización; por lo que debe mejorar los niveles de motivación en la organización encaminándose a los colaboradores al mismo objetivo y mantener un buen clima laboral, por lo que es significativo que en la empresa sobre todos los colaboradores de

rango más alto practiquen la amabilidad, y así entre todos, disminuyendo el estrés habitual; asimismo considerar reconocer a los colaboradores brindando un estímulo económico,, una tarde libre o promoción por compra de productos en la empresa, el reconocimiento oral suele ser suficiente para los colaboradores, porque aumenta su autoestima.

También se debe informar a los colaboradores cuales son las metas que se quiere alcanzar por lo es conveniente entrevistar a cada uno realizando una evaluación de la tarea e identificar los logros y las dificultades, de este modo se sentirán tomados en cuenta; hacer conocer el plan estratégico de la empresa, los colaboradores se sentirán más comprometidos; proporcionar la remuneración adecuada para los colaboradores de acuerdo con el trabajo; evaluar los documentos del legajo personal para verificar en qué áreas cuentan con mayor experiencia o adiestramiento. Tal vez no haya necesidad de contratar a más colaboradores o enseñarles, sino ubicarlos en el lugar correcto; de esta manera se mejorara los niveles de motivación.

4. Que la empresa debe considerar lo antes posible asegurarse de contar con colaboradores que tengan un buen desempeño laboral, y que resulta preocupante contar con personal que tenga un regular y mal desempeño, que el desarrollo de las operaciones, el cumplimiento de objetivos y metas se verán afectados ya que el 47,4% está en el nivel regular, y el 21,1% con un nivel malo; por lo que debe mejorar los niveles de desempeño laboral manteniendo una comunicación fluida entre jefes y subordinados en la organización; confiar en los empleados, darles desafíos y que asuman responsabilidades en su trabajo; educar y capacitar a los colaboradores para que mejoren sus habilidades y conocimientos; establecer fechas límite realistas y precisas para cumplir con lo solicitado; proveer ambientes de trabajo cómodos, seguros y confortables; brindar líneas de carrera a los colaboradores; entrenar a los nuevos colaboradores por parte de los colaboradores expertos; de esta manera se mejorara los niveles de desempeño.

5. Que la gerencia conciba que entre la motivación y desempeño laboral existe relación, indicándose que ante el desarrollo efectivo de la motivación mayor será el desempeño laboral, resultando exitosos el cumplimiento de objetivos y metas; sin embargo que ante el desarrollo deficiente de la motivación menor será el desempeño laboral, afectando el cumplimiento de objetivos y metas, comprometiendo inclusive con los intereses de la empresa. Además, se deben implementar actividades integradas para diferentes sedes para promover el desarrollo de habilidades para todos y la participación de los colaboradores en la programación estratégica y operativa.

REFERENCIAS

- Agurto Rivas , R. C., & Cornejo Ruiz , T. B. (2020). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agua de Mesa ASLU en la ciudad de Piura, año 2020 [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/6973>
- Ancajima Vélchez, A. M., & Villena Robles, C. E. (2021). *Motivación y desempeño laboral en el área de educación ejecutiva de CENTRUM PUCP, Santiago de Surco, 2021 [Tesis de Licenciatura en Administración, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio Institucional, Surco, Lima, Peru. Recuperado el 8 de febrero de 2022, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66696>
- Association, A. P. (2020). *American Psychological Association*. Obtenido de <https://dictionary.apa.org/motivation>
- Bastis Consultores . (02 de 03 de 2020). *ONLINE - TESIS*. Recuperado el 13 de 01 de 2022, de ONLINE-TESIS: <https://online-tesis.com/tecnicas-de-recoleccion-de-datos-para-realizar-un-trabajo-de-investigacion/>
- Bautista Cuello, R., Cienfuego Fructus, R., & Aguilar Panduro, E. J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7, 109-121. Recuperado el 20 de 11 de 2021, de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Cadena Alarcon, E. K. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]*. Repositorio Institucional, Ambato, Ecuador. Recuperado el 11 de febrero de 2022, de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2877>
- Cambridge University Press. (2018). A Theory of Human Motivation by Abraham H. Maslow (1942). *The British Journal of Psychiatry*, 208, 313. Recuperado el 19 de 11 de 2021, de <https://www.cambridge.org/core/journals/the-british-journal-of-psychiatry/article/a-theory-of-human-motivation-by-abraham-h-maslow-1942/519D1FAFADE96014EC0C3CE52FC1698F#article>
- Castillo Solano, C. O. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]*. Repositorio Institucional, Amabto , Ecuador. Recuperado el 11 de febrero de 2022, de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32434>
- Castro Carrasco, M. A., & Durand Talledo, G. d. (2020). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hotel Principe de Piura [Tesis de Licenciatura, Universidad*

Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/7676>

Chumbiauca Quiñonez, M. C., & Vilca Paucar, P. F. (2021). *Motivación y desempeño laboral en colaboradores de la municipalidad provincial de Barranca 2021 [Tesis de Licenciatura de Trabajo Social, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]*. Repositorio Institucional, Huacho, Perú. Recuperado el 8 de febrero de 2022, de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5190>

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCYTEC. (27 de 08 de 2020). *Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCYTEC*. Recuperado el 10 de 11 de 2021, de Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCYTEC: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/24968/n/r.p.-097-2020-concytec-p-anexo-guia-practica-para-la-formulacion-y-ejecucion-de-proyectos>

Delgado Osorio , E. F. (2018). *Motivación laboral y desempeño docente en las instituciones educativas Martín Adán y Enrique Guzmán y Valle - Los Olivos 2018 [Tesis de Maestría en Educación, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio Institucional, Los Olivos, Lima, Perú. Recuperado el 8 de febrero de 2022, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17747>

El Comercio. (18 de 11 de 2021). INPE: trabajadores de seguridad realizan huelga en todo el Perú. *El Comercio*. Recuperado el 30 de 11 de 30, de <https://elcomercio.pe/lima/inpe-trabajadores-de-seguridad-realizan-huelga-en-todo-el-peru-nndc-noticia/>

Española, R. A. (2021). *Real Academia Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/motivaci%C3%B3n>

Estevez, A. (08 de 2019). *Significado*. Recuperado el 28 de 11 de 2021, de <https://significado.com/desempeno/>

Fischman, D. (2019). *Motivación 360"* (Segunda Edición ed.). Lima, Perú: Planeta Perú S.A. Recuperado el 29 de 11 de 2021

Gordón Arteaga, P. A. (2018). *La Motivación laboral y su relación en el desempeño de los Empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en la Ciudad de Ambato [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]*. Repositorio Institucional, Ambato, Ecuador. Recuperado el 11 de febrero de 2022, de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28317>

Granda Sánchez, G. (2019). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del banco Falabella - Agencia Bellavista- Callao, periodo 2018 [Tesis de Licenciatura en Administración, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion]*. Repositorio Institucional, Huacho, Perú. Recuperado el 8 de febrero de 2022, de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3363>

- Grijalva Ortiz , M. C. (2021). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato 2021 [Tesis de Maestría, Universidad Tecnica de Ambato]*. Repositorio Institucional, Ambato, Ecuador. Recuperado el 11 de febrero de 2022, de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/33501>
- Guevara Allauja, G. K. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la Superintendencia Nacional de los Registros [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio Institucional, Chiclayo, Perú. Recuperado el 9 de febrero de 2022, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78271>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: La Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V. Recuperado el 22 de 11 de 2021, de https://mega.nz/file/53BF0KiB#OmVYc4cPAWL5Dk_R9w8Zvupd45J1BZJsCMONn_EUwuY
- Huamán Alvarez , M. F. (2018). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Belenpampa, Cusco [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37559>
- IBM. (2021). *IBM*. Recuperado el 16 de Noviembre de 2021, de <https://www.ibm.com/es-es/products/spss-statistics>
- La Republica. (01 de 12 de 2020). Continúa el paro de los trabajadores del sector agrario en Perú, exigen la llegada de la Comisión de Alto Nivel. *La Republica*. Recuperado el 15 de 11 de 2021, de <https://www.larepublica.co/globoeconomia/continua-el-paro-agrario-en-peru-exigen-la-llegada-de-la-comision-de-alto-nivel-3096422>
- Lopez Espinal, I. J. (2021). *La motivacion y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa industrias Triveca SAC, en la ciudad de Piura [Tesis de Maestria, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9186>
- Manso Pinto, J. F. (2002). El legado de Frederick Irving Hezberg. *Revista Universidad EAFIT*, 128, 79-86. Recuperado el 17 de 11 de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Miner, J. B. (2005). *Organizational Behavior 1 - Essential Theories of Motivation and Leadership*. En J. B. Miner. Taylor & Francis Group. Recuperado el 20 de 11 de 2021, de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YXOsBwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA134&dq=The+Equity+Theory+of+John+Stacey+Adams&ots=3C4W8D_aif&sig=cFyk5GW4aokPHIDPvWY0ZZCeGFQ#v=onepage&q=The%20Equity%20Theory%20of%20John%20Stacey%20Adams&f=false

- Moncayo Contreras , D. D., & Ramirez Jimenez, M. F. (2021). *La motivación intrínseca y su incidencia en el desempeño laboral en el departamento de ventas de la empresa Humanacorp S.A. ubicada en la ciudad del Milagro [Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]*. Repositorio Digital. Recuperado el 8 de febrero de 2022, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16975>
- Parella Stracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador - FEDUPEL.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *ADMINISTRACIÓN* (Decimotercera ed.). Pearson Educación de Mexico, S.A. de C.V. 2018.
- Rodríguez López, A., Balluerka Lasa, N., Gorostiaga Manterola, A., & Ulacia Aramendi, I. (2021). EL DESEMPEÑO ADAPTATIVO: IMPLICACIONES PARA LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO, ADAPTIVE PERFORMANCE: IMPLICATIONS FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE PUBLIC SECTOR. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*(20), 8-29. Recuperado el 28 de 11 de 2021, de <https://doi.org/10.47623/ivap-rvgp.20.2021.01>
- Sanchez Bazan , I. J. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC, en la ciudad de Trujillo 2020 [Tesis de Maestría, Universidad Privada del Norte]*. Repositorio Institucional, Trujillo, Perú. Recuperado el 5 de febrero de 2022, de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25296>
- Taipe Soto, R., & Rojas Paitan, G. (2018). *LOS SISTEMAS CONTABLES DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL DISTRITO DE HUANCVELICA 2016*[tesis de Contador, Universidad Nacional de Huancavelica]. repositorio institucional , Huancavelica, Peru. Recuperado el 26 de marzo de 2022, de <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2126/TESIS-CONTABILIDAD-2018-TAIPE%20Y%20ROJAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Terrones Cevallos, S. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio Institucional, Chiclayo, Perú. Recuperado el 8 de febrero de 2022, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78291>
- Urrutia Felix, C. M. (2021). *Motivación y desempeño laboral en colaboradores de restaurantes de Lima Metropolitana en tiempos de Covid-19 [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]*. Repositorio Institucional, Lima, Perú. Recuperado el 5 de enero de 2022, de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1452>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

TÍTULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO
	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	
Relación entre motivación y desempeño laboral en 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022	¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral en 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022?	Analizar la relación entre motivación y desempeño laboral en 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022.	Existe relación entre Motivación y Desempeño laboral en 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022.	Tipo de Investigación: Aplicada, Nivel: Descriptivo, Correlacional, Diseño: No experimental, Transeccional o transversal Población: 57 colaboradores, Muestra: Censal
	Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas	
	¿De qué manera se relaciona la motivación intrínseca con el desempeño laboral en PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022?	Establecer la relación de motivación intrínseca con el desempeño laboral en PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022.	La motivación intrínseca tiene relación con el desempeño laboral en PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022.	
	¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca con el desempeño laboral en PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022?	Determinar la relación de motivación extrínseca con el desempeño laboral en PHARMACEUTICAL S.A.C -	La motivación extrínseca tiene relación con el desempeño laboral en PHARMACEUTICAL S.A.C -	

	Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022.	Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022.	57 colaboradores,
¿En qué nivel se encuentra la motivación de los colaboradores de 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022?	Identificar el nivel de la motivación de los colaboradores de 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022.		Técnica: Encuesta,
¿En qué nivel se encuentra el desempeño laboral de los colaboradores en 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022?	Conocer el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022.		Instrumento: Cuestionario, Método de Análisis: SPSS Statistics

Elaboración del investigador

Anexo 2. Operacionalización de la Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
V 1 Motivación	Fischman, (2019) indica que la motivación es la energía que dirige nuestra conductas, y que existen diferentes formas de energía que ponen en movimiento. Siendo estas de diferentes tipos: motivadores intrínsecos y motivadores extrínsecos.(p. 27)	La variable motivación se medirá con la dimensión de motivación Intrínseca y la dimensión de motivación extrínseca	Motivación Intrínseca	Autonomía	Ordinal
				Sentido de competencia	
				Novedad	
				Aprendizaje	
				Relación - pertenencia	
				Trascendencia	
			Motivación Extrínseca	Reconocimiento	
				Competir para intentar ganar	
				Premios - incentivos	
				Bonos	
				Salario	
				Condiciones laborales	
				Diplomas - trofeos	
				Evaluación - notas	
Fechas limite					
Castigo					

V 2 Desempeño Laboral	Robbins y Coulter (2018) define el desempeño como el resultado final de una actividad, y al desempeño organizacional como la suma de los resultados de todas las actividades laborales de la organización. (601)	La variable desempeño laboral se medirá con la dimensión de desempeño de tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo, y desempeño de conductas contraproductivas.	Desempeño de tarea	Cumplimiento de funciones	Ordinal
				Experiencia en el cargo	
				Formación	
				Capacidad personal	
			Desempeño contextual	Ayuda a otras personas	
				Desempeño más allá del puesto	
				Defensa de la organización	
			Desempeño adaptativo	Creatividad	
				Adaptación	
			Conductas contraproductivas	Uso inadecuado de información	
				Uso inadecuado del tiempo y de los recursos	
				Comportamiento temerario	
				Abusos verbales	
Robo					
Destrucción de propiedades y equipos					
Consumo de bebidas alcohólicas y drogas					
Falta de Atención					
Abusos físicos o sexuales					
Baja calidad de trabajo					

Elaboración del investigador

Anexo 3. Matriz de cuestionario

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	Nº DE ITEM	ITEMS	ESCALA
V 1 Motivación	Motivación Intrínseca	Autonomía	Cuestionario	1	Cuento con la autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo	ordinal
		Sentido de competencia		2	Tengo expectativas claras respecto al trabajo que realizo	ordinal
		Novedad		3	Me asignan funciones adicionales a las ya desempeñadas	ordinal
		Aprendizaje		4	Las actividades o tareas que realizo me permiten mejorar mis habilidades.	ordinal
		Relación - pertenencia		5	La empresa muestra tiempo y atención en caso tenga algún problema familiar	ordinal
		Trascendencia		6	Creo que el trabajo que realizo es importante y trascendente para la organización	ordinal

	Motivación Extrínseca	Reconocimiento		7	La empresa reconoce la buena labor de los colaboradores	ordinal
		Competir para intentar ganar		8	Su empleador promueve la competencia entre sedes	ordinal
		Premios - incentivos		9	La empresa promueve la entrega de premios a los colaboradores más destacados	ordinal
		Bonos		10	Ha recibido algún bono por parte de la empresa.	ordinal
		Salario		11	Estoy contento con el salario que percibo	ordinal
		Condiciones laborales		12	Me siento a gusto con los ambientes donde realizo mi trabajo	ordinal
		Diplomas - trofeos		13	La empresa entrega certificados a los mejores colaboradores.	ordinal
		Evaluación - notas		14	La empresa supervisa su trabajo constantemente	ordinal

		Fechas limite		15	Tengo estrés cuando se me pide cumplir con los reportes del área según los plazos previstos	ordinal
		Castigo		16	La empresa castiga o sanciona por a sus colaboradores por fallas en el trabajo.	ordinal
V 2 Desempeño Laboral	Desempeño de tarea	Cumplimiento de funciones		17	Cumplo con las funciones asignadas al puesto.	ordinal
		Experiencia en el cargo		18	Aplico mis destrezas aprendidas por la experiencia adquirida	ordinal
		Formación		19	Considero que mis habilidades profesionales son las indicadas para desempeñar mis tareas	ordinal
		Capacidad personal		20	Cuenta con capacitaciones para la mejora de sus tareas	ordinal
				21	La empresa le ha brindado talleres para mejorar sus habilidades	ordinal

	Desempeño contextual	Ayuda a otras personas		22	Presta ayuda a sus compañeros en la empresa.	ordinal
		Desempeño más allá del puesto		23	Muestra voluntad para realizar actividades de la empresa fuera del horario de trabajo	ordinal
				24	Me siento comprometido con el cumplimiento de objetivos de la organización	ordinal
		Defensa de la organización		25	Se preocupa en mejorar ante alguna crítica de los clientes.	ordinal
	Desempeño adaptativo	Creatividad		26	Es creativo e ingenioso para solucionar problemas en su trabajo	ordinal
		Adaptación		27	Muestra interés en aprender y adaptarse a la nueva normalidad laboral por Covid-19	ordinal

	Conductas contraproductivas	Uso inadecuado de información		28	Desvelo información confidencial de la empresa a terceros.	ordinal
		Uso inadecuado del tiempo y de los recursos		29	Uso de manera eficiente los recursos de la empresa	ordinal
		Comportamiento temerario		30	Cumplo con los protocolos de bioseguridad	ordinal
		Abusos verbales		31	Cumplo con las políticas y reglamentos de la empresa	ordinal
		Robo		32	Pronuncio palabras malsonantes	ordinal
		Destrucción de propiedades y equipos		33	He robado a la empresa	ordinal
		Consumo de bebidas alcohólicas y drogas		34	De manera intencional he destruido materiales y equipos de la empresa	ordinal
		Falta de Atención		35	Consume alcohol o drogas durante su jornada laboral	ordinal
				36	Presento falta de atención para realizar mi trabajo	ordinal

		Abusos físicos o sexuales		37	Ha causado agresión física o sexual a mis compañeros o clientes	ordinal
		Baja calidad de trabajo		38	Demuestro baja calidad de trabajo durante la jornada laboral.	ordinal

Elaboración del investigador

**FORMATO DE CUESTIONARIO DIRIGIDO AL PERSONAL DE LA EMPRESA
3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Fecha: ____/____/____ **N°** ____

Estimado personal, el presente cuestionario es de carácter confidencial basado principalmente en sustentar la recolección de los datos respecto al estudio titulado: Relación entre motivación y desempeño laboral en 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022, siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

I. INSTRUCCIONES

El cuestionario está basado a cinco alternativas, las cuales permitirán medir las dimensiones del estudio, para ello lea adecuadamente cada ítem y marque con una (X) la alternativa correcta, teniendo en consideración la escala de respuesta;

NUNC A	RARAMEN TE	OCASIONALME NTE	FRECIENTEME NTE	MUY FRECIENTEME NTE
N	R	O	F	MF
1	2	3	4	5

A continuación, se detallan cada interrogante:

VARIABLE : MOTIVACION	N	R	O	F	MF
	1	2	3	4	5
D1: Motivación Intrínseca					
1. Cuento con la autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo.					
2. Tengo expectativas claras respecto al trabajo que realizo.					
3. Me asignan funciones adicionales a las ya desempeñadas.					
4. Las actividades o tareas que realizo me permiten mejorar mis habilidades.					
5. La empresa muestra tiempo y atención en caso tenga algún problema familiar.					
6. Creo que el trabajo que realizo es importante y trascendente para la organización.					
D2: Motivación Extrínseca					
7. La empresa reconoce la buena labor de los colaboradores.					
8. Su empleador promueve la competencia entre sedes.					
9. La empresa promueve la entrega de premios a los colaboradores más destacados.					
10. Ha recibido algún bono por parte de la empresa.					
11. Estoy contento con el salario que percibo.					
12. Me siento a gusto con los ambientes donde realizo mi trabajo.					
13. La empresa entrega certificados a los mejores colaboradores.					
14. La empresa supervisa su trabajo constantemente.					
15. Tengo estrés cuando se me pide cumplir con los reportes del área según los plazos previstos.					
16. La empresa castiga o sanciona por a sus colaboradores por fallas en el trabajo.					

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL					
D1: Desempeño de tareas					
17. Cumpló con las funciones asignadas al puesto.					
18. Aplico mis destrezas aprendidas por la experiencia adquirida.					
19. Considero que mis habilidades profesionales son las indicadas para desempeñar mis tareas.					
20. Cuenta con capacitaciones para la mejora de sus tareas.					
21. La empresa le ha brindado talleres para mejorar sus habilidades.					
D2: Desempeño contextual					
22. Presta ayuda a sus compañeros en la empresa.					
23. Muestra voluntad para realizar actividades de la empresa fuera del horario de trabajo.					
24. Me siento comprometido con el cumplimiento de objetivos de la organización.					
25. Se preocupa en mejorar ante alguna crítica de los clientes.					
D3: Desempeño adaptativo					
26. Es creativo e ingenioso para solucionar problemas en su trabajo.					
27. Muestra interés en aprender y adaptarse a la nueva normalidad laboral por Covid-19.					
D4: Conductas contraproductivas					
28. Desvelo información confidencial de la empresa a terceros.					
29. Uso de manera eficiente los recursos de la empresa.					
30. Cumpló con los protocolos de bioseguridad.					
31. Cumpló con las políticas y reglamentos de la empresa.					
32. Pronuncio palabras malsonantes.					
33. He robado a la empresa.					

34. De manera intencional he destruido materiales y equipos de la empresa.					
35. Consume alcohol o drogas durante su jornada laboral.					
36. Presento falta de atención para realizar mi trabajo.					
37. Ha causado agresión física o sexual a mis compañeros o clientes.					
38. Demuestro baja calidad de trabajo durante la jornada laboral.					

Sexo:

M ___ F ___

Nível de ingresos:

S/. 930.00 – S/. 1, 800.00 ___ S/. 1, 800.00 – a más ___

Tiempo laborando:

Menos de 03 meses ___ Entre 03 meses a 01 años ___ Más de 01 año ___

Gracias por su tiempo

“Relación entre motivación y desempeño laboral en 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				96	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				96	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																				97	

Anexo 6. Constancia de evaluación Dra. Mercedes Renne Palacios De
 Briceño

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mercedes Reneé Palacios de Briceño, con DNI N° 02845588 Dra. en Ciencias Administrativas con N° ANR: A1629092, de profesión Lic. en administración desempeñándome actualmente como docente en la UCV.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido a colaboradores de la empresa 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X

8.Coherencia					X
9.Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 14 días del mes de diciembre del Dos mil veintiuno.



Dra. : Mercedes Reneé Palacios de Briceño
DNI : 02845588
Especialidad : Lic. en administración
E-mail : mrpalaciosd@ucvvirtual.edu.pe

Anexo 7. Ficha de evaluación Mg. Ericka Julissa Suysuy Chambergo



“Relación entre motivación y desempeño laboral en 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado															80						
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables															80						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															80						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus items															80						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.															80						

Anexo 8. Constancia de evaluacion Mg. Ericka Julissa Suysuy Chambergo



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Ericka Julissa Suysuy Chambergo, con DNI N° 45361468 Magister en Gestion Publica .N° ANR: 13374, de profesión Licenciada en Administracion, desempeñándome actualmente como DTC , en UCV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

- Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido a colaboradores de la empresa 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 14 días del mes de diciembre del Dos mil veintiuno.

Mg. : Ericka Julissa Suysuy Chambergo
DNI : 45361468
Especialidad : Magister en Gestion Publica
E-mail : esuysuyc@ucvvirtual.edu.pe

“Relación entre motivación y desempeño laboral en 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				97	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			95		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																				96	

Anexo 10. Constancia de evaluación Mg. Carlos Antonio Angulo Corcuera

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos Antonio Angulo Corcuera, con DNI N° 06437510 Magister en Administración de negocios MBA N° ANR: 18480, de profesión Licenciado en Administración, desempeñándome actualmente como docente en la universidad César Vallejo de Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

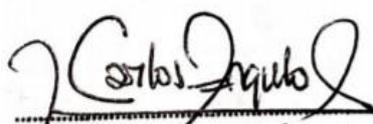
Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido a colaboradores de la empresa 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022.	DEFICIE NTE	ACEPT ABLE	BUE NO	MUY BUE NO	EXCEL ENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X

6.Intencionalidad					X
7.Consistencia					X
8.Coherencia					X
9.Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 14 días del mes de diciembre del Dos mil veintiuno.



MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
 Magister en Administración de Negocios
 Licenciado en Administración
 CLAD. N° 18480

Mgtr. : Carlos Antonio Angulo Corcuera

DNI : 06437510

Especialidad : Gestión de organizaciones - Marketing

E-mail : anguloca@ucvvirtual.edu.pe

Anexo 11. Confiabilidad

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	--------------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE :	SEGUNDO CARLOS LAZARO SULLON
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:	Relación entre motivación y desempeño laboral en 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022
1.3. ESCUELA PROFESIONAL:	ADMINISTRACION
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar):	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO:	KR-20 kuder Richardson ()
	Alfa de Cronbach. (x)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN:	13/01/2022
1.7. MUESTRA APLICADA :	Muestra piloto de 07 colaboradores

II. CONFIABILIDAD

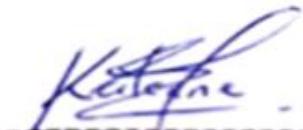
ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.850
---------------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

Se trabajó con 38 ítems de los cuales 16 pertenecieron a la variable motivación y 22 pertenecieron a la variable desempeño laboral, los cuales fueron ingresados al programa estadístico SPSS, en donde se analizaron cada ítem y utilizando el alfa de Cronbach por ítems se obtuvo un valor superior al 0.8, no hubo la necesidad de mejorar ningún ítems, por tanto se puede decir que los datos son confiables.



Estudiante: Segundo Carlos Lazaro Sullón
DNI : 45556719



Ingrid Katherine Gómez Domínguez
LIC. EN ESTADÍSTICA
COESPE 1252

Resumen de procesamiento de casos – Prueba piloto

		N	%
Casos	Válido	7	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		7	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	38

Interpretación: Como se puede apreciar en la siguiente tabla muestra un alfa de 0.850 resultando este confiable para el estudio



Ingrid Katherine Gómez Domínguez
LIC. EN ESTADÍSTICA
COESPE 1252

Anexo 12. Carta de autorización al investigador

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

Piura, 30 de octubre de 2021

Señor
Dr. Freddy Castillo Palacios.
Director de Escuela Profesional de Administración
Universidad César Vallejo – Campus Piura

A través del presente, Deybi Torres Portocarrero, identificado con DNI N° 44185321, representante de la empresa 3D PHARMACEUTICAL SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, de RUC N° 20602546391, con el cargo de Gerente General me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que:

El señor, Segundo Carlos Lázaro Sullón, identificado con DNI N° 45556719, con código de estudiante N° 7002770786, en el taller de tesis 68-T1.

Está autorizado para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada Relación entre motivación y desempeño laboral en 3D PHARMACEUTICAL S.A.C - Farmacia Solidaria, Región Piura, año 2022.

Si No

- b) Publicar el nombre de nuestra organización en la investigación

Si No

Lo que le manifiesto para los fines pertinentes, a solicitud del interesado.

Atentamente,

3D PHARMACEUTICAL S.A.C.
DEYBI TORRES PORTOCARRERO
GERENTE GENERAL
DNI 44185321
Deybi Torres Portocarrero,
DNI N° 44185321
Gerente General

Anexo 13. Panel fotográfico



Nota: Aplicando el cuestionario a los colaboradores de Farmacia Solidaria