



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**La motivación y su relación con el desempeño laboral de los
trabajadores de empresas distribuidoras de Agua Tratada
Tarapoto 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Gomez Reategui, Brayan (ORCID: 0000-0001-7480-5416)

ASESOR:

Dr. Chavez Vera, Kerwin Jose (ORCID: 0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta investigación está dedicada a mis padres, por el apoyo constante en todos estos años lleno de logros y fracasos. Qué sería de un hijo sin sus padres, sin los constantes consejos no hubiera podido terminar la presente investigación.

A mis tías que a pesar de la distancia me brindaron su apoyo y siempre creyeron en mí.

A Dios, por darme las fuerzas necesarias y no detenerme en el proceso.

A mi novia por que fue mi apoyo durante este proceso y compartió sus conocimientos hasta el término de la investigación.

Brayan

Agradecimiento

A Dios, por brindarme salud y fuerzas, por no abandonarme en todo este proceso.

A mis padres que creen en mi potencial, por su sacrificio, su arduo trabajo para ayudarme económicamente; y su amor inalcanzable.

A mi asesor metodológico Dr. Kerwin José Chávez Vera, por su apoyo durante la investigación, recalco mi total agradecimiento.

El Autor

Índice de contenidos

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.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSION.....	24
VII. RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS.....	25
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Validez.....	15
Tabla 2 Juicio de expertos sobre validez de instrumento.....	15
Tabla 3 coeficiente de Cronbach.....	15
Tabla 4 estadística de fiabilidad variable 1.....	16
Tabla 5 Estadística de fiabilidad variable 2.....	17
Tabla 6 Análisis descriptivo de la motivación.....	18
Tabla 7 Análisis descriptivo de las necesidades de logro.....	18
Tabla 8 Análisis descriptivo de la retroalimentación.....	19
Tabla 9 Análisis descriptivo de las condiciones de trabajo.....	20
Tabla 10 Análisis descriptivo del reconocimiento.....	21
Tabla 11 Análisis descriptivo del desempeño laboral.....	21
Tabla 12 Análisis descriptivo de las habilidades sociales.....	23
Tabla 13 Análisis descriptivo de la experiencia laboral.....	24
Tabla 14 Análisis descriptivo de los dotes de liderazgo.....	25
Tabla 15 Prueba de normalidad de las variables.....	27
Tabla 16 Coeficiente de correlación por Rangos de Spearman.....	28
Tabla 17 Correlación entre la motivación y el desempeño laboral.....	28
Tabla 18 Correlación entre necesidades de logro y desempeño laboral.....	29
Tabla 19 Correlación entre la retroalimentación y desempeño laboral.....	30
Tabla 20 Correlación entre las condiciones de trabajo y desempeño laboral.....	30
Tabla 21 Correlación entre el reconocimiento y el desempeño laboral.....	31

Índice de figuras

Figura 1 Porcentaje de la motivación.....	18
Figura 2 Porcentaje de las necesidades de logro.....	18
Figura 3 Porcentaje de la retroalimentación.....	19
Figura 4 Porcentaje de las condiciones de trabajo.....	20
Figura 5 Porcentaje del reconocimiento.....	21
Figura 6 Porcentaje del desempeño laboral.....	22
Figura 7 Porcentaje de las habilidades sociales.....	23
Figura 8 Porcentaje de la experiencia laboral.....	24
Figura 9 Porcentaje de los dotes de liderazgo.....	25
Figura 10 Porcentaje de las variables.....	27
Figura 11 Porcentaje de correlación por Rangos de Spearman.....	28
Figura 12 Porcentaje de la motivación y el desempeño laboral.....	28
Figura 13 Porcentaje de necesidades de logro y desempeño laboral.....	29
Figura 14 Porcentaje entre la retroalimentación y desempeño laboral.....	30
Figura 15 Porcentaje entre las condiciones de trabajo y desempeño laboral.....	30
Figura 16 Porcentaje entre el reconocimiento y el desempeño laboral.....	31

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022.

Esta investigación fue de tipo básica de enfoque cuantitativo, debido a que se recogió y analizó datos que pueden ser cuantificados con la finalidad de estudiar un determinado fenómeno en su ambiente natural se determinó el grado de relación de las variables en estudio, el diseño de investigación no experimental, el método empleado fue de estudio correlacional.

Se concluyó que, de acuerdo con el objetivo general, se obtuvo como resultado que, el 50,0% indicaron estar “Totalmente de acuerdo” con la motivación que tiene el trabajador; en tanto, un 45,7% indicaron estar “Totalmente de acuerdo” con el desempeño laboral en el trabajador. Además, se obtuvo una correlación positiva perfecta entre las variables motivación y desempeño laboral, distinguiendo un coeficiente de correlación de 0,943, deduciendo que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022.

Palabras clave: Agua, motivación, desempeño laboral, empresa.

Abstract

The objective of this research is to determine the relationship between motivation and job performance of workers of treated water distribution companies, Tarapoto 2022.

This research was of a basic type with a quantitative approach, due to the fact that data that can be quantified was collected and analyzed in order to study a certain phenomenon in its natural environment, the degree of relationship of the variables under study was determined, the research design non-experimental, the method used was a correlational study.

It was concluded that, in accordance with the general objective, the result was that 50.0% indicated that they "Totally agree" with the motivation of the worker; meanwhile, 45.7% indicated that they "Totally agree" with the worker's job performance. In addition, a perfect positive correlation was obtained between the motivation and job performance variables, distinguishing a correlation coefficient of 0.943, deducing that there is a relationship between motivation and job performance of workers of treated water distribution companies, Tarapoto 2022.

Keywords: Water, motivation, job performance, company.

I. INTRODUCCIÓN

Hablar de motivación lleva directamente a relacionarlo con las fuerzas internas y externas de la persona con la finalidad de aumentar sus capacidades como también mejorar o dirigir una conducta haciendo que nazca un motivo para realizar diferentes tipos de actividades, es decir el ser humano va lograr las metas con mayor satisfacción, estar motivados en el trabajo hace que cambie la atmosfera laboral, la motivación empieza en la contratación logrando un mejor desempeño desencadenando buenos resultados, un trabajador motivado es capaz de contagiar esa actitud a los clientes porque lleva consigo la productividad, eficiencia, creatividad y compromiso (Montenegro, 2016).

Respecto al desempeño laboral Altindag (2020) menciona que son todas aquellas acciones que se dirigen a una meta, la realización de estas metas dependerá mucho de las competencias y habilidades de los trabajadores, del mismo modo Helmut (2018) hace referencia que no habrá un buen desempeño laboral si la actitud del trabajador está en un nivel bajo por lo tanto el comportamiento del trabajador ya sea negativo o positivo incide directamente en los resultados trayendo consigo perdidas o ganancias en la empresa por lo tanto eso determinara que tan cerca es el objetivo final.

Cada país tiene diferentes estrategias para el manejo de una empresa es por ello que en Argentina se encontró que la satisfacción es medio con tendencia a alto, es por ello que es de gran importancia los factores intrínsecos que está relacionado con el crecimiento, progreso y avance del trabajador y extrínsecos que esta direccionado con las condiciones laborales son primordiales para el cumplimiento de la meta, este país refleja un bajo nivel en desarrollo personal y desempeño de tareas producto de la falta de motivación laboral (Fernández et.al. 2019).

En el país vecino de Ecuador utilizan la motivación ya que es determinante para el buen desarrollo del desempeño en el ámbito laboral, para Altindag (2020) menciona que un factor importante es el desenvolvimiento para cumplir con las actividades asignadas, es necesario contar con un personal especializado es decir un psicólogo, en la mayoría de las empresas tienen una estructura muy ordenada lo cual evalúan al trabajador para medir el grado de eficacia en la realización de las actividades, la mayoría de empresas de este país estudian el desempeño para medir la eficacia y eficiencia de los

trabajadores, en ese sentido Bohórquez et.al.(2020) recalca que se debe implementar estrategias en el servicio de ese modo da seguridad y confianza al cliente y sobre todo que el trabajador cuente con los recursos o medios necesarios para desempeñarse.

En el Perú según un estudio se ha demostrado que la interacción con el supervisor y compañeros de trabajo da como resultado buenas condiciones laborales, es por ello que Agu (2019) considera que se debe fortalecer las relaciones interpersonales a través de charlas recreativas y premios con el fin de tener un acercamiento con el empleador y formar un base sólida de buen trato y confianza, Litwin & Stringer (2017) apoya la teoría antes descrita toda vez que menciona que el trabajo dinámico depende mucho de contar con un ambiente laboral sano en donde el trabajador pueda desarrollarse de una manera natural y pacífica.

A nivel local, en el distrito de Tarapoto las empresas de agua tratada exactamente la empresa de agua Manantial, san José, Getsemani han visto conveniente mejorar la gestión del talento mediante la motivación de ese modo se obtendrá mejores resultados en el desempeño laboral, es indispensable que las empresas fortalezcan los conocimientos técnicos ya que estas empresas brindan la oportunidad de adquirir una nueva visión institucional, es importante el trabajo en equipo para obtener mejores resultados por ende la motivación indica que existe eficiente liderazgo en la entidad (Castro, et.al 2020).

Esta investigación ha generado que se formule el siguiente problema ¿Cómo se relaciona la Motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022?, seguidamente los problemas específicos i)¿Cómo se relaciona las necesidades de logro y el Desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022? ii)¿Cómo se relaciona la retroalimentación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022? iii)¿Cómo se relacionan las condiciones de trabajo y el Desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022? iv)¿Cómo se relaciona el reconocimiento y el Desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022?

En ese sentido el presente trabajo se justifica de manera teórica debido a que utilizara teorías que proporcionan información para desarrollar investigaciones de las variables en estudio, tiene como justificación práctica proporcionar información detallada acerca de la motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de Agua Tratada Tarapoto 2022, se justificó metodológicamente porque a través de su método correlacional con diseño transversal ayudará a las demás investigaciones que también apliquen el mismo método de investigación tengan amplia información con los diferentes técnicas empleadas.

Esta investigación consignó el objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022. Seguidamente se consignaron los siguientes objetivos específicos: i) Identificar la relación entre necesidades de logro y el Desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022. ii) Evaluar la relación entre la retroalimentación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022. iii) Analizar la relación entre las condiciones de trabajo y el Desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022. iv) Describir la relación entre el reconocimiento y el Desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022.

Esta investigación tiene la hipótesis general: Existe relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022, seguidamente las hipótesis específicas son: i) Existe relación entre necesidades de logro y el Desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022. ii) Existe relación entre la retroalimentación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022. iii) Existe relación entre las condiciones de trabajo y el Desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022. iv) Existe relación entre el reconocimiento y el Desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022

II.MARCO TEÓRICO

A través de los años se han ido presentando diversos problemas en relación con esta investigación, por tanto, tenemos diferentes investigaciones de ámbito internacional y nacional que expanden la información acerca de la importancia de nuestras dos variables.

A nivel internacional Ortiz, et.al. (2020) con su trabajo titulado: la motivación y el desempeño laboral en las pymes del gran Mendoza, esta investigación tiene como objetivo general a indagar sobre la motivación y el desempeño laboral en las PyMEs del gran Mendoza, con una metodología de enfoque cualitativo de diseño investigación acción, se elaboró un instrumento tipo encuesta para recolectar información de los 44 trabajadores, concluyendo que no basta que los trabajadores cumplan con el propósito sino que debe reflejar un valor agregado, es por ello que es necesario la motivación, al tener un trabajador motivado no solo estas asegurando el cumplimiento de las metas sino también la permanencia de este en la empresa y de este modo retener al talento.

Cadena (2019) en su tesis titulado: la motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa envatub s.a. de la provincia de pichincha, esta investigación tiene como objetivo general analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A., se utilizó la metodología de enfoque cuantitativo de diseño exploratorio, se elaboró un instrumento tipo cuestionario para recolectar información de los 50 trabajadores, concluyendo que en la empresa Envatub SA la motivación y el desempeño laboral van de la mano para poder lograr los objetivos de la organización, es decir un trabajador motivado puede realizar sus actividades de manera eficaz.

Gordón (2018) en su investigación titulada: la relacion de motivación y el desempeño laboral de empleados de cooperativas, esta investigación tiene como objetivo general demostrar la relacion de la motivación laboral y el desempeño, se aplicó como metodología el paradigma crítico propositivo, por tanto, está directamente relacionado también con los enfoques cualitativo y cuantitativo, se elaboró un instrumento tipo encuesta para recolectar información de los 81 trabajadores, concluyendo que para que su desempeño sea efectivo debe existir un aumento remunerativo de acuerdo a sus capacidades y habilidades, si bien es cierto muchos están direccionados por la

carrera profesional a un área, creen que algunos no tienen las capacidades como para desempeñarlas, sumado a ello que no son capacitados adecuadamente como para poder resolver dudas de los usuarios y que muchas veces tienen que recurrir a su jefe inmediato.

Báez (2018) en su trabajo de investigación titulado: la motivación laboral como un medio para el mejor desempeño en las pequeñas empresas de la ciudad de Puebla, esta investigación tiene como objetivo general de qué manera influye la motivación en el desempeño laboral, que coadyuve a la implementación de un plan motivacional que beneficie el desarrollo de éstas, se utilizó la metodología de enfoque cuantitativo, se elaboró un instrumento tipo cuestionario para recolectar información de las 564 pequeñas empresas, concluyendo que las empresas deben tener como fin principal reforzar en todas sus áreas la motivación, ya que esta se encuentra vinculada con la productividad, está demostrado que la motivación es una herramienta efectiva al desempeño del trabajador que ayudara a crecer una empresa.

Arango et. Al. (2017) en su investigación titulado: Factores que están asociados a la motivación laboral de los empleados de la empresa OSP International (Outside Plant Internacional) esta investigación tiene como objetivo general Identificar los factores que están asociados a la motivación de los colaboradores de la empresa OSP International Medellín en el año 2016, se utilizó la metodología de enfoque cuantitativo de diseño descriptivo, se elaboró un instrumento tipo cuestionario para recolectar información de los 55 trabajadores, concluyendo que existe una relación entre los factores motivacionales internos, evidenciado congruencia en cuanto al promedio obtenido, esto refleja que los trabajadores están debidamente motivados, ayudando así a la obtención de resultados que favorecen a la empresa OSP international.

En Perú se encontraron diferentes investigaciones respecto a esta investigación, por ejemplo, García y Sánchez (2021) tiene como investigación titulado: Motivación y desempeño laboral del sector micro financiero, Piura, 2021, esta investigación tiene como objetivo general, determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el área de créditos y ahorros de una entidad del sector micro financiero, se utilizó la metodología de enfoque cuantitativo de diseño correlacional, se elaboró un instrumento tipo

cuestionario y encuesta para recolectar información de los 30 colaboradores, concluyendo que existe relación positiva alta que existe entre la motivación y el desempeño laboral, es decir los trabajadores no solo tratan de cumplir con las tareas encomendadas sino de mantener una relación laboral estable con la empresa específicamente área de créditos y ahorros de una entidad del sector micro financiero, Piura, 2021.

Samamé (2019) en su investigación titulado: Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019, tiene como objetivo general evaluar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una compañía de seguros, con un enfoque cuantitativo de diseño descriptivo y explicativo, se elaboró un instrumento tipo encuesta para recolectar información de los 141 colaboradores, concluyendo que la Motivación tiene diferentes factores tanto intrínsecas y extrínsecas lo cual trabajan de manera dinámica obteniendo de manera positiva el desempeño laboral, dentro de ellos existe diferentes beneficios económicos, es decir que motiva al trabajador son las capacitaciones y los bonos de la empresa.

Chayna (2018) en su investigación titulado: Factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018, esta investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre los factores de la motivación y el desempeño laboral, se utilizó la metodología de enfoque cuantitativo de diseño correlacional, se elaboró un instrumento tipo cuestionario para recolectar información de los 46 trabajadores, concluyendo que la motivación es importante, se incentiva a los trabajadores con premios y aumento de salario, muchos de estos trabajadores no encuentran su motivación finalizando su relación contractual.

Burga y Wiese (2018) en su título de investigación: Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque, tiene como objetivo general describir la motivación y el desempeño laboral de empresa agroindustrial, se utilizó la metodología de enfoque cualitativa de diseño transversal descriptivo, se elaboró un instrumento tipo encuesta para recolectar información de los 17 colaboradores, concluyendo que La empresa muestra una motivación adecuada, por el buen

manejo de las capacitaciones de manera que el ambiente laboral es sano reflejando una buena productividad pero todo va depender de las herramientas necesarias que la empresa brinda.

León(2017) en su investigación titulado: la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de cajay- huari, año 2017, tiene como objetivo general, determinar de qué manera la motivación repercute en el desempeño laboral, se utilizó la metodología con enfoque cuantitativa de diseño transversal, se elaboró un instrumento tipo encuesta para recolectar información de los 44 trabajadores, concluyendo que existe una relacion entre la motivación y el desempeño laboral evidenciando un 79.5%, demostrando que un trabajador motivado es capaz de realizar sus actividades de manera efectiva, ayudando a desenvolverse con sus compañeros de trabajo.

Luego de presentar las investigaciones de diferentes autores, es necesario desarrollar las bases teóricas, empezando por la primera variable que es la motivación la cual se encuentra presente en todos los momentos de la vida del ser humano; es necesario que la motivación este presente en todas las actividades realizadas para obtener buenos resultados, es decir la motivación activa y dirige nuestro comportamiento (Mora y Mora, 2020).

La motivación laboral se presenta en los seres humanos creando miles de necesidades, depende mucho de las herramientas que la empresa brinda para que el trabajador pueda cumplir las metas trazadas, muchas de estas empresas no cuentan con los elementos materiales, es por ello que cuando hay más incentivos el trabajador aumenta sus ganas y se vuelven proactivos para suplir esas necesidades (Nivela, et.al 2019).

Para medir la variable motivación surge una primera dimensión que es la necesidad de logro esta dimensión se basa en la fuerza que una persona le pone para lograr un objetivo, es el impulso para obtener buenos resultados y sobresalir ante cualquier dificultad para tener éxito, es hacer algo mejor y esto puede estar relacionado con otros factores como satisfacer a otros para evitar criticas o recibir recompensa. (Moran, et.al 2016).

las necesidades de logro va más allá de solo cumplir lo solicitado por la empresa, sino que además de este preguntarse de qué manera lo logro, llegar a la meta es muy difícil más aún si hay ciertas limitaciones en cuanto a herramientas otorgadas por la prensa, es muchas veces difícil llegar a la meta

cuando no hay una motivación y se ve reflejado en que no siempre se obtiene un buen resultado, la persona crea un estado de tensión generando un impulso que bien puede reducirlo o eliminarlo (Donawa, 2019).

La retroalimentación es importante en una empresa, de ello depende muchas veces llegar a la meta, una buena comunicación entre el jefe o supervisor con sus colaboradores es la base de toda empresa, estar al tanto de los acontecimientos y avances del colaborador le facilita al jefe o supervisor poder analizar y dar solución a los bajos niveles de rendimiento de estos colaboradores, muchos de estos reciben charlas, bonos o reconocimiento con el fin de ser motivados y cambiar o mejorar la conducta de sus trabajadores (Díaz, 2017).

La retroalimentación es la capacidad que tiene la cabeza de una empresa para reforzar el comportamiento de sus colaboradores, logrando tener un impacto positivo sobre su rendimiento, creando un ambiente laboral con empatía, todos estos métodos influirán que el trabajador se motive, transmitir a los trabajadores la confianza y buena vibra hace que el ritmo del trabajo sea más llevadero (Velis, 2016).

Las condiciones de Trabajo se refiere al entorno donde se desarrolla la actividad laboral, empezando por tener buena infraestructura, factores de riesgo y salud, buen trato, la productividad de la empresa, estas condiciones de trabajo influyen en el desenvolvimiento del colaborador, una empresa debe brindar las facilidades y medios para que el trabajador se desenvuelva de una manera natural, si no hay buenas condiciones de trabajo desencadena que los trabajadores renuncien creando de esta manera inestabilidad de la empresa (Cueva, 2019).

Deng, et.al. (2019) menciona que las condiciones de trabajo influyen mucho en el ánimo del trabajador, muchos de estos trabajadores lidian con la rutina del trabajo, cambio de ritmo, la baja producción, los horarios y actitudes son detonantes y puede desencadenar una ruptura laboral, es por ello que el trabajo debe ser dinámico y más llevadero. Gonzales et.al. (2019) refuerza la teoría afirmando que dentro del trabajo pueden generar distintos problemas de salud perjudicando tanto como al trabajador como para la empresa.

El reconocimiento hacia los trabajadores tiene como finalidad premiar y motivar a los empleados que da como resultado la productividad de los trabajadores,

cuentan con diferentes programas de reconocimiento, es importante que los trabajadores sean motivados de diferentes maneras desde una felicitación hasta un premio monetario, desarrollar actividades y que estén sean reconocidas es base principal para el buen desempeño del trabajador (Parada, 2017).

Los estudios muestran que el reconocimiento tiene una influencia positiva sobre el desempeño, un trabajador que es reconocido valora más su trabajo porque ve en ello un medio generador, las empresas motivan a sus trabajadores de diferentes maneras empezando por aumento de sueldo, incentivos, premios y felicitaciones, realizan diferentes actividades con el fin de mantener la confraternidad entre compañeros (león,2018).

Del mismo modo se desarrollará algunos elementos teóricos de la segunda variable, se trata del desempeño laboral que es fijar metas y enfocar los esfuerzos, realizar un trabajo y siempre hacerlo mejor refleja que el trabajador se está desempeñando de una buena manera, cada colaborador genera eficiencia organizacional, el desempeño laboral necesita de varios elementos para lograrlo de manera positiva, cada colaborador representa una pieza fundamental para la empresa (Sum,2015).

Cross (2019) menciona que el desempeño laboral las empresas deben considerar diferentes estrategias para llegar a cumplir las metas establecidas, sobre todo que se debe contar con un contexto idóneo para su cumplimiento, una atmosfera laboral estable influye directamente en los trabajadores promoviendo un buen ambiente laboral, en ese sentido Mazariegos (2015) considera que un trabajador es feliz cuando el ambiente laboral es armonioso y dinámico, un trabajador feliz siempre será un trabajador productivo.

Devi (2021) hace mención que el Desempeño laboral son el conjunto de acciones que va dirigido hacia una meta, lograr llegar a la meta es muy difícil más aun cuando la empresa no motiva a través de reconocimientos a sus trabajadores. Para Sum (2015) menciona que el colaborador experimenta diferentes conductas en su medio de trabajo, muchos de ellos tienen bajo desempeño laboral, trazarse metas es importante porque ayuda a las personas enfocar sus esfuerzos.

Thevanes et. al. (2018) menciona que las habilidades sociales se desarrollan desde la niñez esto va tomando fuerza a través de los años en las diferentes

actividades realizadas a lo largo de su vida con el fin de reforzar estas habilidades y poder desempeñarse en cualquier campo y obtendrá buenos resultados personales como también laborales. Para Pahuara (2017) es importante que el individuo desarrolle sus habilidades para poder desempeñarse en diferentes situaciones de la vida, aplicar una buena conducta es determinante para llegar al objetivo.

Lastya et.al. (2021) El término habilidades sociales involucra las interrelaciones sociales entre las personas, es decir que junta todas las conductas aprendidas y lo social, que conlleva a la satisfacción personal, teniendo como resultado una buena preparación que les permite participar. Indacochea, et. al. (2018) considera que las habilidades sociales son importantes por tanto permite relacionarse con otras personas expresando sentimientos o necesidades de diferentes maneras.

Por experiencia laboral se entiende que es el tiempo que el trabajador se ha desempeñado en una empresa por medio de un contrato, durante ese tiempo el trabajador ha ido adquiriendo conocimientos y habilidades lo cual será de suma importancia para futuras postulaciones, hay muchas personas que recién inician su vida laboral y otros que ya conocen el mercado laboral donde se pueden desempeñar en diferentes áreas de acuerdo a las capacidades, mientras más sea la experiencia aumenta las posibilidades de encontrar un buen puesto de trabajo (Castillo, 2016).

la experiencia laboral no solamente es referida al trabajo propiamente practicado, sino lo mucho que el colaborador aprendió a lo largo del trabajo, para todos los puestos de trabajo se necesita un personal con experiencia específica para el área que va a desempeñar, como también la experiencia general que es importante para desarrollarse en algunos impases que se pueda presentar en el área, como también se requiere años de experiencia como para desarrollar puestos más grandes (Rodríguez, 2021).

Los dotes de liderazgo es la actitud de directivos, jefes o supervisores que se comprometen con su trabajo sacando a flote un grupo humano, el líder tiene que reunir las habilidades necesarias para lograr el objetivo trasado, de él depende forjar y manejar un buen ambiente laboral, el aumento de productividad se relaciona directamente con la capacidad del líder de manejar su personal (Peña, et. al. 2016).

Los dotes de liderazgo aplicado en las empresas tienen a su haber el desafío de motivar e incentivar a los trabajadores a continuar ejerciendo las labores dentro de la empresa, muchos de estos trabajadores se consideran líderes y guían a sus demás compañeros para poder lograr los objetivos, implica que los jefes o supervisores preparen al personal, cabe mencionar que no todos muestran interés y son pocos los que se vuelven líderes (Bohórquez, et. al. 2020).

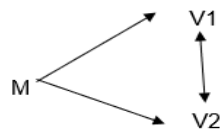
III.METODOLOGÍA

A continuación, se definieron los aspectos metodológicos que sirvieron de guía en esta investigación, donde se buscó comprobar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de Agua Tratada Tarapoto 2022.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Fue tipo básica, se utilizó un enfoque cuantitativo, con la finalidad de estudiar un determinado fenómeno es decir en su ambiente natural, determinando el grado de relación de las variables en estudio, con un diseño no experimental ya que no se manipularon las variables (Ramos,2020).

El método aplicado fue de estudio correlacional, por tanto, se demostró la relación de la variable motivación y desempeño laboral mediante un diseño transversal (Baena, 2017).



Dónde:

M: Muestra: la muestra representa 46 trabajadores de las empresas de agua tratada.

V1: La motivación

V2: Desempeño laboral.

3.2. variables, operacionalización

3.2.1. Motivación

Definición conceptual: La motivación laboral es indispensable para realizar una actividad, la falta de esta muchas veces se debe a la falta de herramientas o materiales que el empleador no prioriza y que muchas veces puede llevar a la baja de producción de la empresa hasta incluso al quiebre de este, por tanto, la motivación debe estar presente en todo momento de la realización del trabajo (Nivela, et.al 2019).

Definición operacional: La motivación laboral se medirá con la técnica de encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario que tomará en cuenta las dimensiones e indicadores obteniendo así 18 ítems.

3.2.2. Desempeño laboral

Definición conceptual: Made, et. al (2021) el desempeño laboral se refiere a la calidad del servicio realizado, es importante que el trabajador muestra eficacia para Mazariegos (2015) el desempeño de los trabajadores tiene que resultar una satisfacción de esta manera se promueve un buen ambiente de trabajo y se pueden lograr las metas establecidas.

Definición operacional: La variable desempeño laboral se medirá con la técnica de encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario que tomará en cuenta las dimensiones e indicadores obteniendo así 16 ítems.

3.3. Población y Muestra

Población

En esta investigación la población objeto de estudio estuvo constituida por 46 trabajadores de las empresas de agua tratada de Tarapoto 2022, a esta población se aplicó un instrumento de tipo cuestionario que permitió medir las variables objeto de estudio, con base a Reyes (2019) se establece que la población es un conjunto de elementos que se quiere investigar, es por ello que el investigador utiliza una muestra censal o intencional, se utilizó un muestreo no probabilístico.

Criterio de inclusión: Se consideran los empleados de la empresa Agua de mesa Manantial, Agua de mesa san José y agua de mesa Getsemani, en el año 2022. En los criterios de exclusión: no se excluyó a ningún colaborador ya que los mismos comparten iguales condiciones, estos trabajadores de agua tratada son considerados como unidades para el análisis.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y

Confiabilidad Técnicas e Instrumentos:

La encuesta

la encuesta es una técnica utilizada para recolectar datos a través de una serie de preguntas, esta técnica es utilizada en todas las investigaciones y tienen resultados sistemáticos (Katz, et.al 2019).

Instrumento

Según lo referido por Ñaupas, et al. (2018), el cuestionario es una herramienta con enfoque investigativo que contribuye a la obtención de información necesaria para obtener el nivel de relación a través interrogantes elaboradas

en función a una determinada realidad objeto de estudio, se realizó un cuestionario para cada variable lo cual esta direccionada a los indicadores de cada variable, cuyas respuestas estarán basadas en la Escala Likert: Nunca (1), Casi nunca (2) A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

En inicio se evaluó a través de un cuestionario con la finalidad de encontrar el nivel de motivación de los trabajadores de las tres empresas de agua tratada en Tarapoto, lo cual está constituido por 15 preguntas. De igual manera, el segundo cuestionario estuvo dirigido a evaluar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de las empresas de agua tratada, y se conformó por 15 preguntas de acuerdo con sus dimensiones e indicadores, como se evidencian en la siguiente tabla:

Tabla1:

Validez.

Estructuración de los instrumentos de recolección de datos

Variable	Dimensiones	N de ítems	Escala de medición	Rangos
Motivación	Necesidad de logro	1-4	Alto	Nunca (1)
	Retroalimentación	5-8	Medio	Casi nunca
	Condiciones de trabajo	9-12	Bajo	(2)
	Reconocimiento	13-15		A veces (3)
Desempeño laboral	Habilidades sociales	1-4	Alto	Casi
	Experiencia laboral	5-9	Medio	Siempre (4)
	Dotes de liderazgo	10-15	Bajo	Siempre (5)

Nota: Elaboración propia

Para validar las herramientas elaboradas se recurrió al criterio o juicio de expertos, con el objetivo de cerciorarse que las preguntas de los cuestionarios sean congruentes, apropiadas y oportunas para aplicarlas en la muestra del estudio. Tal como lo fundamenta Carrasco (2019), la validez de criterio es un mecanismo o técnica que permite someter a los instrumentos a la medición correspondiente que determina si las interrogantes o ítems.

Tabla 2**Juicio de expertos sobre validez del instrumento**

Experto	Validador	Nivel de aplicación
Mg. Huamantumba Silva Grethel	Metodológico	Aplicable
Mg. Del Águila Pinchi Linder	Temático	Aplicable
Mg. Del Águila Sánchez Ronald	Temático	Aplicable

Fuente: Elaboración Propia**Confiabilidad**

Mediante el Alfa de Cronbach se calculó el valor de veracidad de cada uno de los instrumentos, los cuales fueron efectuados como una prueba piloto. Según Valderrama (2019), someter los datos al análisis por medio del Alfa de Cronbach involucra emplear la confiabilidad de consistencia interna.

Tabla 3*Coefficiente de Alfa de Cronbach*

Valoración	Interpretación
Coefficiente alfa > 0.9	Excelente
Coefficiente alfa > 0.8	Bueno
Coefficiente alfa > 0.7	Aceptable
Coefficiente alfa > 0.6	Cuestionable
Coefficiente alfa > 0.5	Nula

*Nota: Valoración e interpretación de alfa de cronbach***Tabla 4***Estadística de fiabilidad, Variable 1: "Motivación"*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,818	18

Nota. Prueba de fiabilidad de la motivación por SPSS 26.

La confiabilidad de la motivación aplicado a una muestra piloto de 15 trabajadores arrojó un $\alpha = 0.818$; es decir, el cuestionario presenta una confiabilidad de 81,8% considerando al instrumento como BUENO.

Tabla 5*Estadísticas de fiabilidad, Variable 2: "Desempeño laboral"*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,831	16

Nota. Prueba de fiabilidad del desempeño laboral por SPSS 26.

La confiabilidad del desempeño laboral aplicado a una muestra piloto de 15 trabajadores arrojó un $\alpha = 0.831$; es decir, el cuestionario presenta una confiabilidad de 83,1% considerando al instrumento como BUENO.

3.5. Procedimientos

Primer paso fue el diseño de un instrumento tipo cuestionario el cual se sometió a un proceso de validación mediante el juicio de expertos, que consiste en la revisión a profundidad de tal cuestionario para conocer con precisión si el mismo permite recopilar los datos necesarios para medir las variables, luego ese instrumento se aplicó de forma directa a los trabajadores de la empresa de agua tratada, estos datos se plasmó en Excel, para después de ello ser procesados en el programa estadístico SPSS versión 26 este software proporciona a los investigadores herramientas que permiten consultar datos y formular hipótesis de forma rápida de ese modo medir las variables.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de los datos fue llevado a cabo del siguiente proceso:

Para obtener la información se realizó el procesamiento de datos y encontrar la relación de las variables, realizando la tabulación de datos en tablas como también de gráficos para la interpretación de resultados y la contrastación de hipótesis (Schettini y Cortazzo, 2016).

3.7. Aspectos éticos

En esta investigación se ha respetado todos los lineamientos empezando por el derecho de Autor, de este modo se ha citado cada párrafo con normas APA séptima edición con autores tanto nacionales como internacionales, respetando de este modo las normas establecidas por la universidad (Viorato y Reyes, 2019).

En esta investigación se consideraron los aspectos éticos establecidos en la Universidad César Vallejo de acuerdo al acto resolutorio de esta universidad N° 0126-2017/UCV en su capítulo II, que establece respetar la probidad e independencia de los involucrados en la investigación, buscar el beneficio de la sociedad, garantizar una investigación que cumpla con la rigurosidad de la ciencia con base en valores que promuevan el ser justo y honesto, según los artículos del 3 al 7.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de los resultados estadísticos

Tabla 6

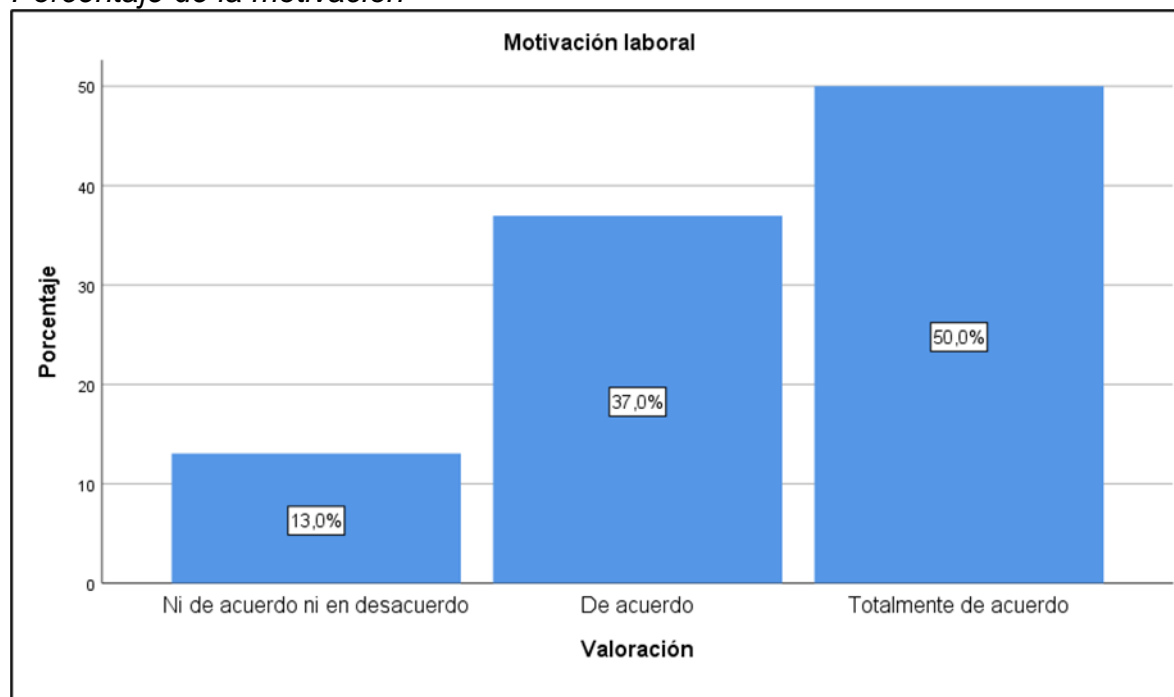
Análisis descriptivo de la motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	13,0	13,0	13,0
	De acuerdo	17	37,0	37,0	50,0
	Totalmente de acuerdo	23	50,0	50,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra los datos porcentuales de los resultados de la variable 1.

Figura 1

Porcentaje de la motivación



Nota: La tabla muestra nivel porcentual de la variable 1.

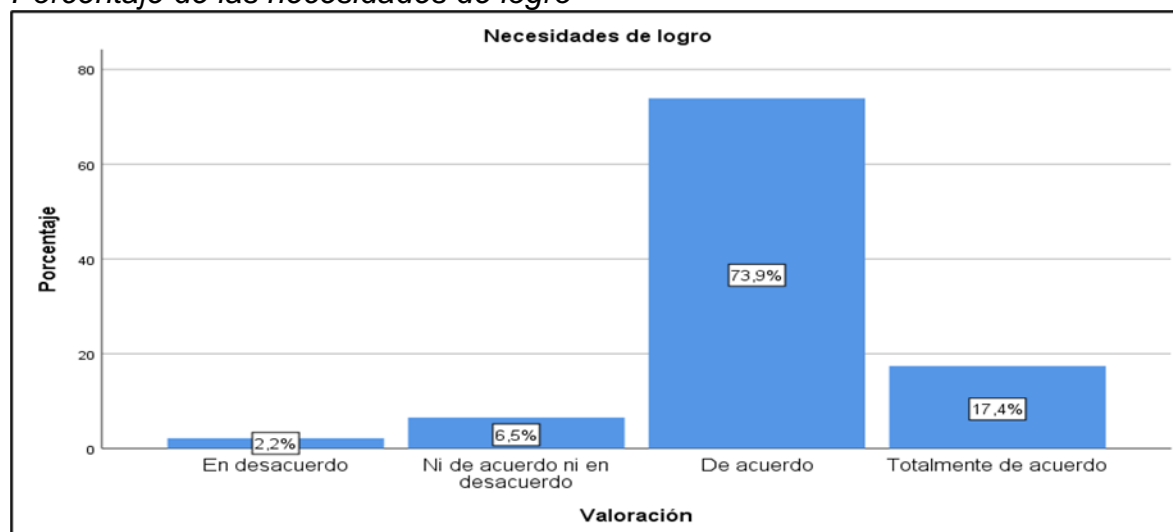
Interpretación: En la tabla 3 y figura 1 se puede observar que, el 50,0% indicaron estar "Totalmente de acuerdo" con la motivación que tiene el trabajador en las empresas de agua tratada de Tarapoto, el 37,0% de los trabajadores manifestaron estar "De acuerdo" con la motivación que tienen, el 13,0% de los encuestados consideraron estar "Ni de acuerdo ni en desacuerdo" con la motivación que tiene el trabajador.

Tabla 7
Análisis descriptivo de las necesidades de logro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	2,2	2,2	2,2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	6,5	6,5	8,7
	De acuerdo	34	73,9	73,9	82,6
	Totalmente de acuerdo	8	17,4	17,4	100,0
Total		46	100,0	100,0	

Nota. La tabla de los resultados de la dimensión 1.

Figura 2
Porcentaje de las necesidades de logro



Nota: La tabla muestra nivel porcentual de la dimensión.

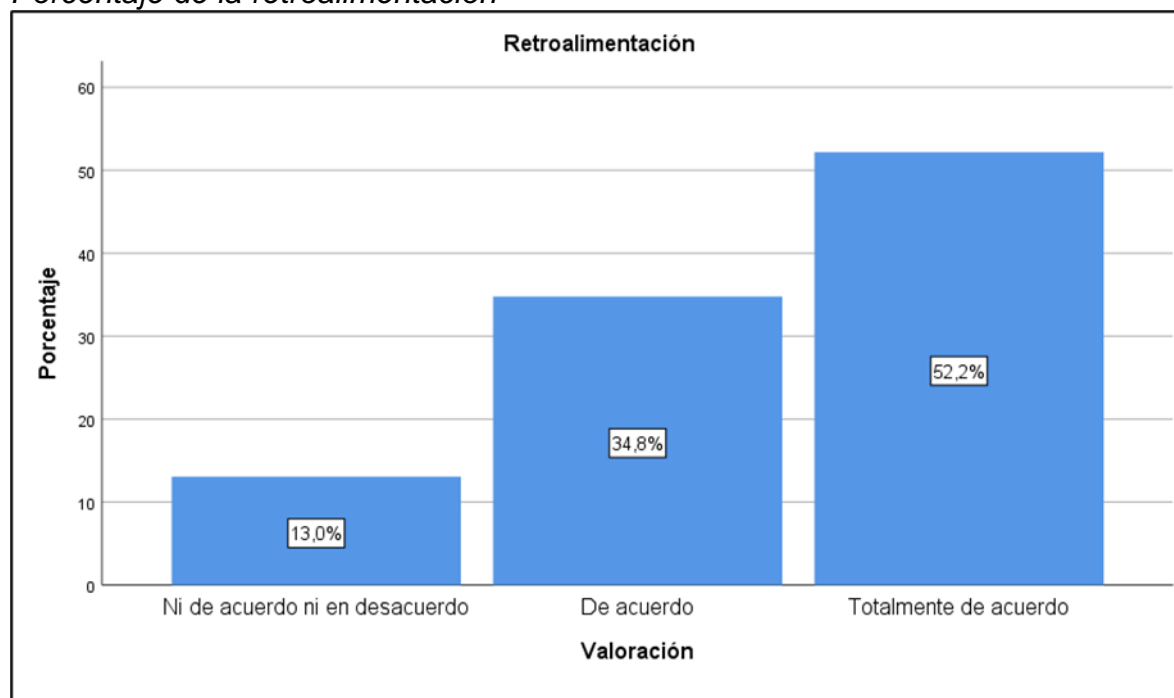
Interpretación: Se observa que la tabla 4 y figura 2, el 73,9% manifestaron estar “De acuerdo” con las necesidades de logro, el 17,4% indicaron estar “Totalmente de acuerdo” con las necesidades de logro en las empresas de agua tratada de Tarapoto, el 6,5% consideraron estar “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” con dichas necesidades. Por último, el 2,2% respondieron estar “En desacuerdo” con las necesidades de logro.

Tabla 8
Análisis descriptivo de la retroalimentación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	13,0	13,0	13,0
De acuerdo	16	34,8	34,8	47,8
Totalmente de acuerdo	24	52,2	52,2	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Nota. Los datos porcentuales de los resultados de la dimensión 2.

Figura 3
Porcentaje de la retroalimentación



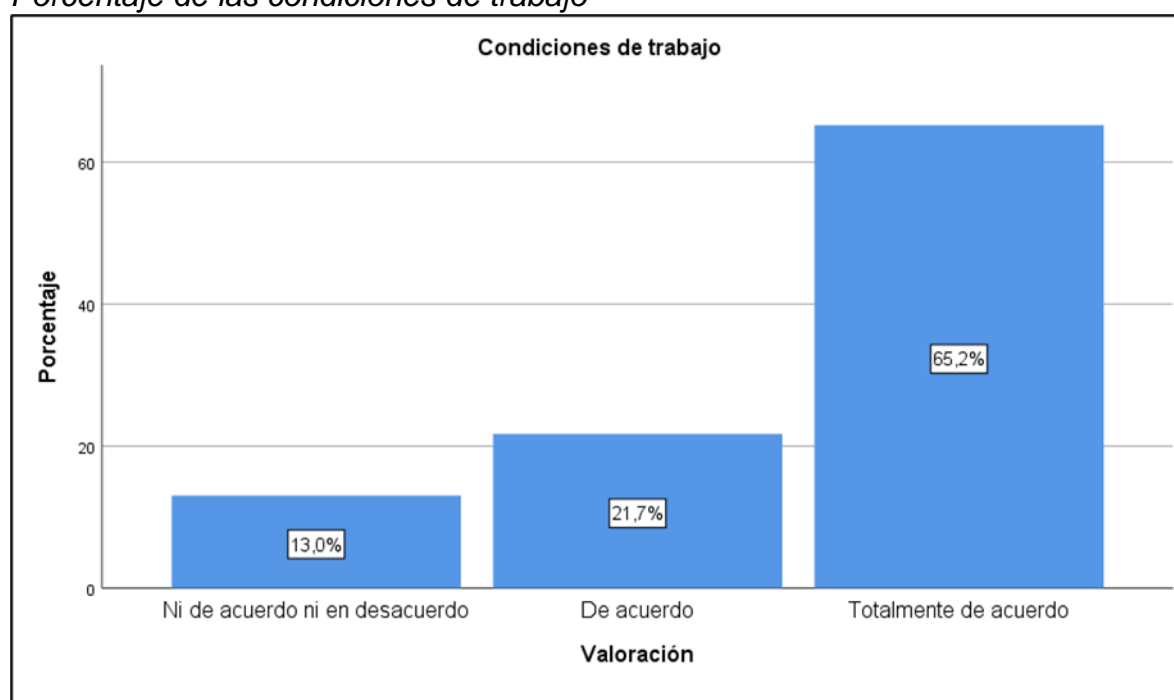
Nota: El nivel porcentual de la dimensión.

Interpretación: Se visualiza que en la tabla 5 y figura 3, el 52,2% indicaron estar “Totalmente de acuerdo” con la retroalimentación en las empresas de agua tratada de Tarapoto, el 34,8% de los trabajadores manifestaron estar “De acuerdo” con la retroalimentación, por último, el 13,0% consideraron estar “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” con la retroalimentación.

Tabla 9*Análisis descriptivo de las condiciones de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	13,0	13,0	13,0
De acuerdo	10	21,7	21,7	34,8
Totalmente de acuerdo	30	65,2	65,2	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Nota. Los datos porcentuales de los resultados de la dimensión 3.

Figura 4*Porcentaje de las condiciones de trabajo*

Nota: La tabla muestra nivel porcentual de la dimensión.

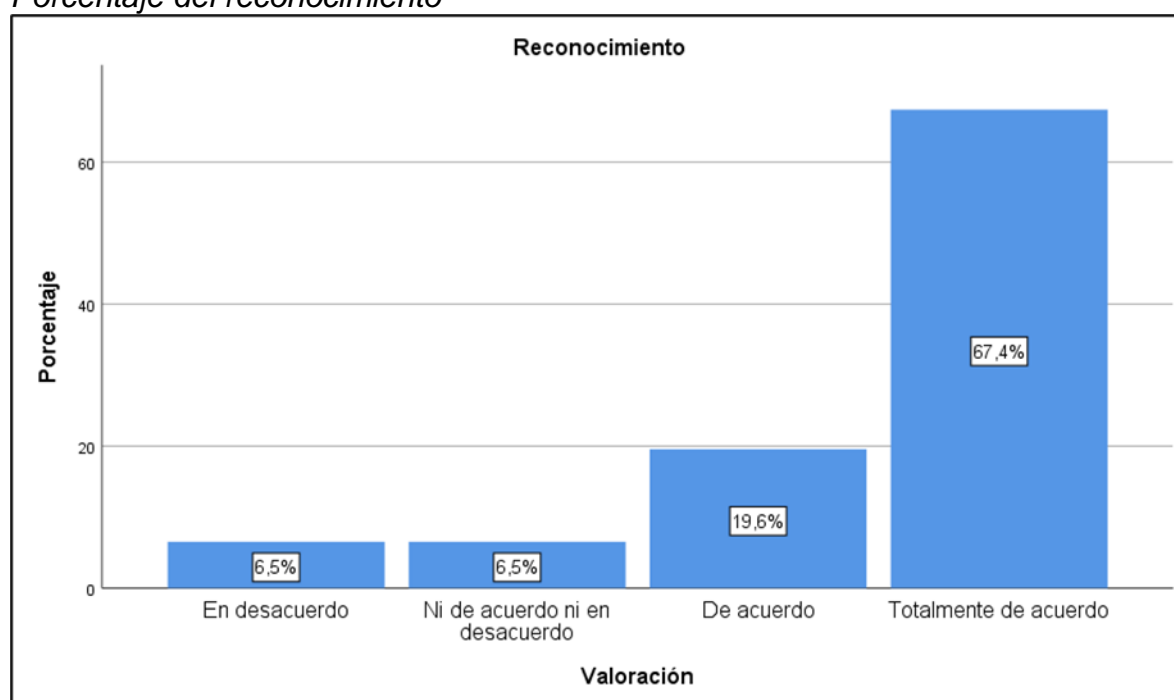
Interpretación: En la tabla 6 y figura 4 que se observa, el 65,2% indicaron estar “Totalmente de acuerdo” con las condiciones de trabajo en las empresas de agua tratada de Tarapoto, el 21,7% de los trabajadores manifestaron estar “De acuerdo” con las condiciones laborales, el 13,0% consideraron estar “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” con las condiciones de trabajo.

Tabla 10
Análisis descriptivo del reconocimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	3	6,5	6,5	6,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	6,5	6,5	13,0
De acuerdo	9	19,6	19,6	32,6
Totalmente de acuerdo	31	67,4	67,4	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra los datos porcentuales de los resultados de la dimensión 4.

Figura 5
Porcentaje del reconocimiento



Nota: La tabla muestra nivel porcentual de la dimensión.

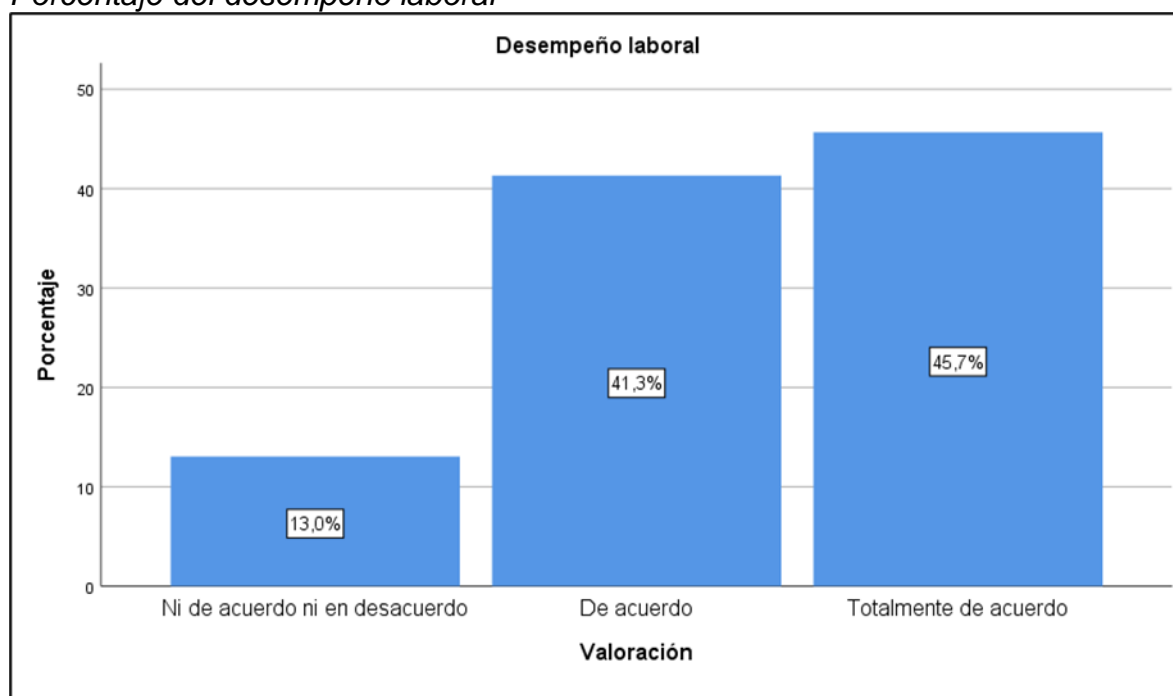
Interpretación: En la tabla 7 y figura 5 se visualiza, el 67,4% indicaron estar “Totalmente de acuerdo” con el reconocimiento que se les da a los trabajadores de las empresas de agua tratada de Tarapoto, Por otro lado, el 19,6% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” con el reconocimiento, en tanto, el 6,5% están “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” con este reconocimiento, por último el 6,5% de los trabajadores respondieron estar “En desacuerdo” con el reconocimiento que se le da al trabajador.

Tabla 11
Análisis descriptivo del desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	13,0	13,0	13,0
	De acuerdo	19	41,3	41,3	54,3
	Totalmente de acuerdo	21	45,7	45,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Nota. Estadístico descriptivo de la variable 2

Figura 6
Porcentaje del desempeño laboral



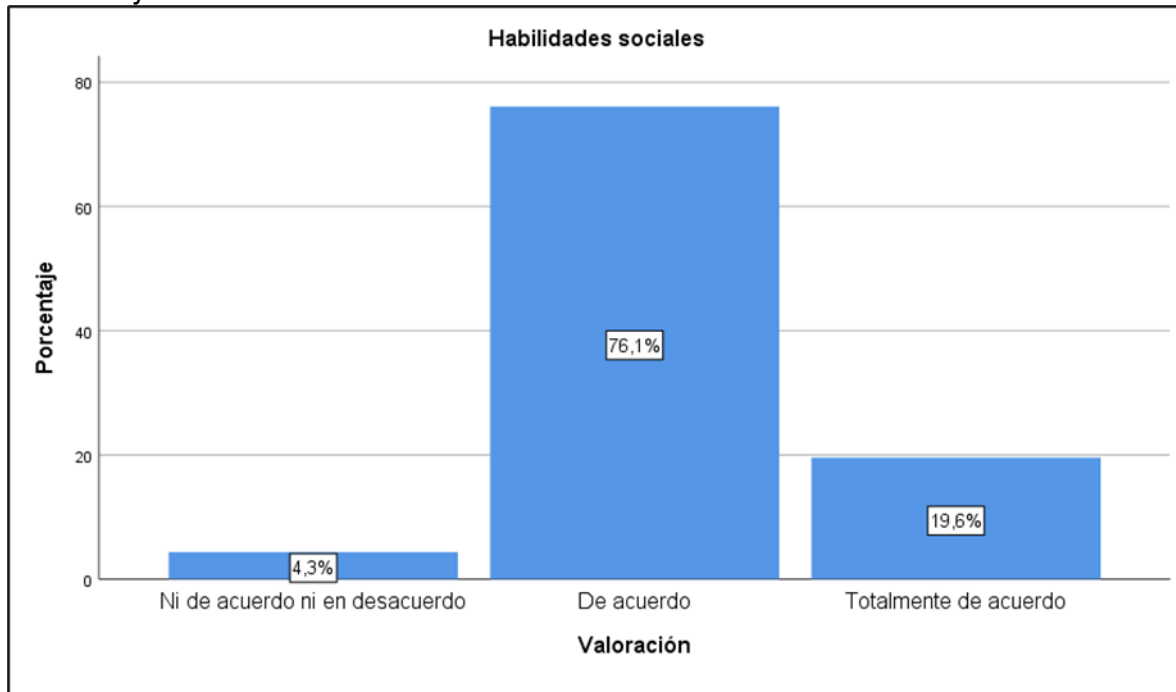
Nota: La tabla muestra nivel porcentual de la variable 2

Interpretación: En la tabla 8 y figura 6 que, el 45,7% indicaron estar “Totalmente de acuerdo” con el desempeño laboral en el trabajador en las empresas de agua tratada de Tarapoto, el 41,3% de los trabajadores manifestaron estar “De acuerdo” con su desempeño, por último, el 13,0% de los encuestados consideraron que no están “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” con el desempeño laboral en el trabajador.

Tabla 12*Análisis descriptivo de las habilidades sociales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4,3	4,3	4,3
	De acuerdo	35	76,1	76,1	80,4
	Totalmente de acuerdo	9	19,6	19,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Nota. Estadístico descriptivo de la dimensión 1

Figura 7*Porcentaje de las habilidades sociales*

Nota: La tabla muestra nivel porcentual de la dimensión 1.

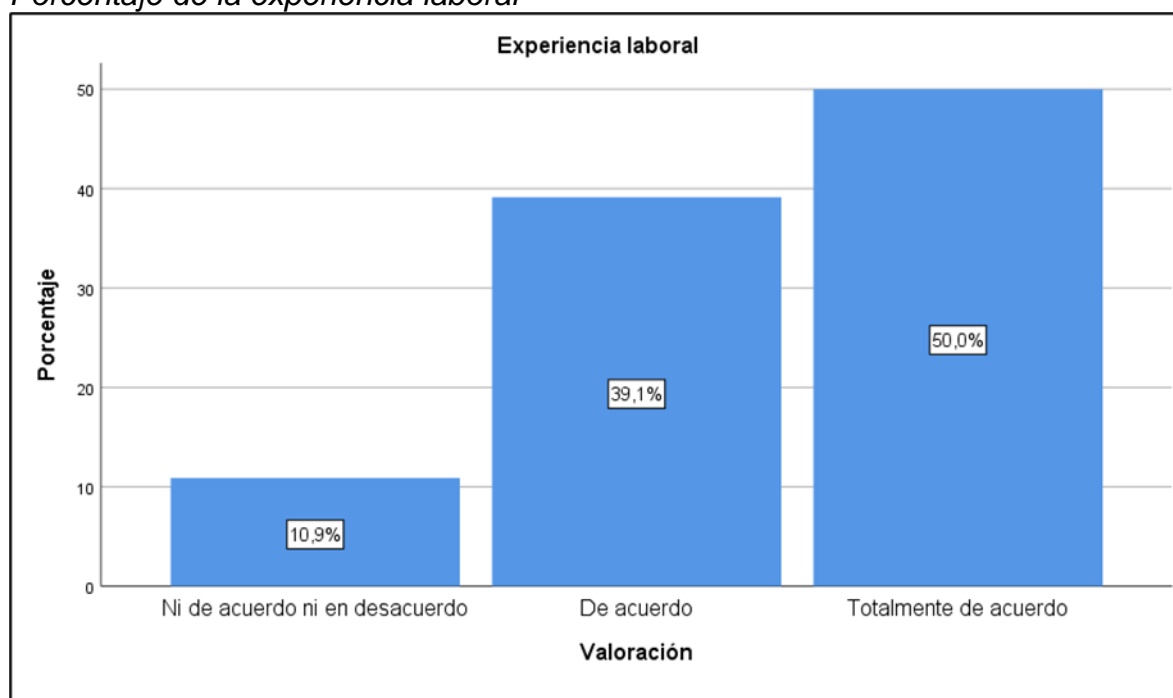
Interpretación: En la tabla 9 y figura 7 que, el 76,1% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” con las habilidades sociales. Por último, el 19,6% indicaron estar “Totalmente de acuerdo” con las habilidades sociales que tiene el trabajador en las empresas de agua tratada de Tarapoto, el 19,6% indicaron estar “Totalmente de acuerdo” con las habilidades sociales que tiene el trabajador en las empresas de agua tratada de Tarapoto, el 4,3% de los encuestados consideraron estar “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” con las habilidades sociales que tiene el trabajador.

Tabla 13
Análisis descriptivo de la experiencia laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	10,9	10,9	10,9
	De acuerdo	18	39,1	39,1	50,0
	Totalmente de acuerdo	23	50,0	50,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Nota. Estadístico descriptivo de la dimensión 2

Figura 8
Porcentaje de la experiencia laboral



Nota: La tabla muestra nivel porcentual de la dimensión 2.

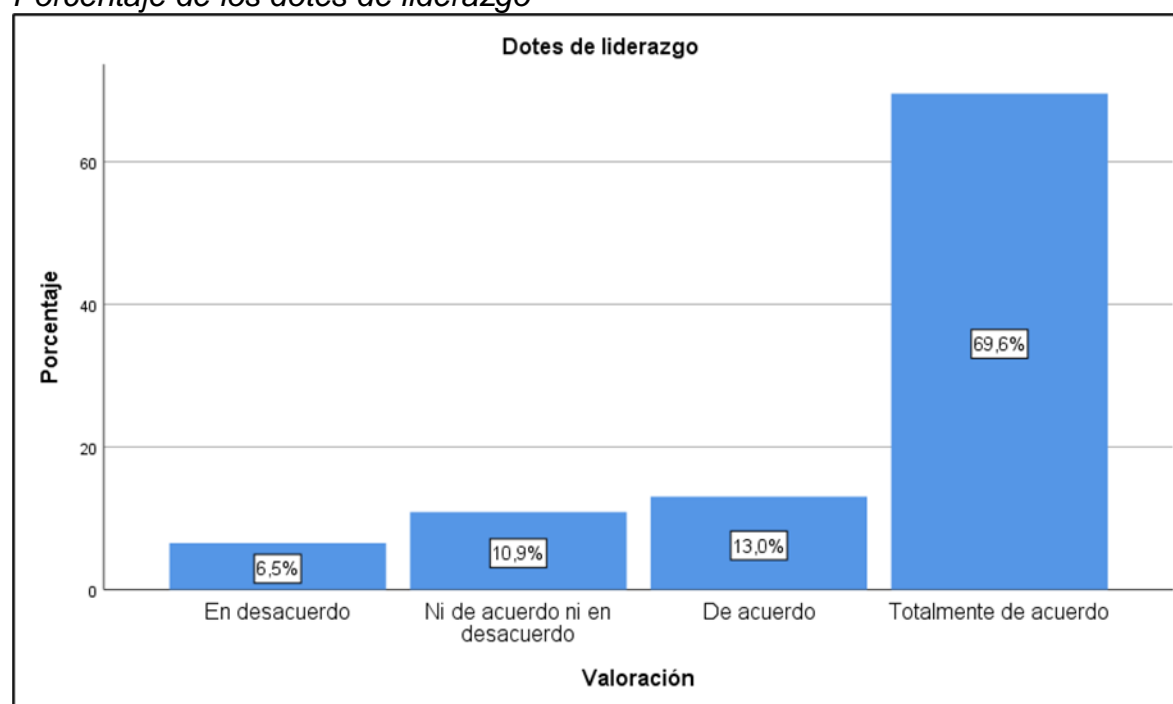
Interpretación: En la tabla 10 y figura 8 que, el 50,0% indicaron estar “Totalmente de acuerdo” con la experiencia laboral del trabajador en las empresas de agua tratada de Tarapoto, mientras el 39,1% de los trabajadores manifestaron estar “De acuerdo” con la experiencia laboral, por último, el 10,9% de los encuestados consideraron estar “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” con la experiencia laboral del trabajador.

Tabla 14
Análisis descriptivo de los dotes de liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	6,5	6,5	6,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	10,9	10,9	17,4
	De acuerdo	6	13,0	13,0	30,4
	Totalmente de acuerdo	32	69,6	69,6	100,0
Total		46	100,0	100,0	

Nota. Estadístico descriptivo de la dimensión 3

Figura 9
Porcentaje de los dotes de liderazgo



Nota: La tabla muestra nivel porcentual de la dimensión 3.

Interpretación: En la tabla 11 y figura 9 que, el 69,6% indicaron estar "Totalmente de acuerdo" con los dotes de liderazgo en el trabajador, mientras el 13,0% de los encuestados manifestaron estar "De acuerdo", el 10,9% están "Ni de acuerdo ni en desacuerdo" con los dotes de liderazgo, el 6,5% de los trabajadores indicaron estar "En desacuerdo" con los dotes de liderazgo en el trabajador.

4.2. Estadística Inferencial

Conforme a la prueba de hipótesis es base utilizar la prueba de normalidad, y dado que el total de la muestra fueron 46 datos, se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk.

Tabla 15

Prueba de normalidad de las variables

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,757	46	,000
Desempeño laboral	,772	46	,000

Nota: a. Corrección de significación de Lilliefors

Al respecto de la significancia de la motivación y desempeño laboral fueron = 0.000 ($p < 0.05$); es decir, se rechaza la H_0 , por lo tanto, los datos no siguen una distribución normal y se utiliza Rho de Spearman para las correlaciones de pruebas no paramétricas, tomando como referencia la escala siguiente:

Tabla 16

Coefficiente de correlación por Rangos de Spearman

Categoría	Interpretación
- 0,91 a - 1,00	Correlación negativa perfecta
- 0,76 a - 0,90	Correlación negativa muy fuerte
- 0,51 a - 0,75	Correlación negativa considerable
- 0,11 a - 0,50	Correlación negativa media
- 0,01 a - 0,10	Correlación negativa débil
0,00	No existe correlación
+ 0,01 a + 0,10	Correlación positiva débil
+ 0,11 a + 0,50	Correlación positiva media
+ 0,51 a + 0,75	Correlación positiva considerable
+ 0,76 a + 0,90	Correlación positiva muy fuerte
+ 0,91 a + 1,00	Correlación positiva perfecta

Nota: Obtenido de Hernández y Mendoza (2018)

Prueba de hipótesis

Si, $p < \alpha$: se rechaza (H_0) y se acepta (H_a)

Si, $p > \alpha$: se acepta (H_0) y se rechaza (H_a)

Prueba de Hipótesis general

Ho: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022.

Ha: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022.

Tabla 17

Correlación entre la motivación y el desempeño laboral

		Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coef. correlación	,943**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	46
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coef. correlación	,943**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	46

Nota: Resultados obtenidos de SPSS 26

Interpretación: Conforme a lo procesado resulto una correlación positiva perfecta entre las variables motivación y desempeño laboral, distinguiendo un coeficiente de correlación de 0,943, además se presta atención que el sig. bilateral fue 0,000 aceptando la hipótesis general establecida por el investigador, en donde existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022.

Prueba de Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre las necesidades de logro y el desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022.

Ha: Existe relación entre las necesidades de logro y el desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022.

Tabla 18*Correlación entre necesidades de logro y desempeño laboral*

			Necesidades de logro	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Necesidades de logro	Coef. correlación	1,000	,637**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	46	46
	Desempeño laboral	Coef. correlación	,637**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	46	46

Nota: Resultados obtenidos de SPSS 26

Interpretación: Conforme al proceso realizado se obtuvo una correlación positiva considerable entre las necesidades de logro y el desempeño laboral, teniendo en cuenta un coeficiente de correlación de 0,637, prestando atención a la sig. bilateral de 0,000 aceptando la hipótesis específica 1 establecida por el investigador, en donde existe relación entre las necesidades de logro y el desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022.

Prueba de Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la retroalimentación y el desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022.

Ha: Existe relación entre la retroalimentación y el desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022.

Tabla 19*Correlación entre la retroalimentación y desempeño laboral*

			Retroalimentación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Retroalimentación	Coef. correlación	1,000	,836**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	46	46
	Desempeño laboral	Coef. correlación	,836**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	46	46

Nota: Resultados obtenidos de SPSS 26

Interpretación: Conforme al proceso realizado se obtuvo una correlación positiva muy fuerte entre la retroalimentación y el desempeño laboral, teniendo en cuenta un coeficiente de correlación de 0,836, prestando atención a la sig. bilateral de 0,000 aceptando la hipótesis específica 2 establecida por el investigador, en donde existe relación entre la retroalimentación y el desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022.

Prueba de Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022.

Ha: Existe relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022.

Tabla 20

Correlación entre las condiciones de trabajo y desempeño laboral

			Condiciones de trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coef. correlación	1,000	,779**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	46	46
	Desempeño laboral	Coef. correlación	,779**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	46	46

Nota: Resultados obtenidos de SPSS 26

Interpretación: Conforme al proceso realizado se obtuvo una correlación positiva muy fuerte entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral, teniendo en cuenta un coeficiente de correlación de 0,779, prestando atención a la sig. bilateral de 0,000 aceptando la hipótesis específica 3 establecida por el investigador, en donde existe relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022.

Prueba de Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación entre el reconocimiento y el desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022.

Ha: Existe relación entre el reconocimiento y el desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022.

Tabla 21*Correlación entre el reconocimiento y el desempeño laboral*

			Reconocimiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Reconocimiento	Coef. correlación	1,000	,759**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	46	46
	Desempeño laboral	Coef. correlación	,759**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	46	46

Nota: Resultados obtenidos de SPSS 26

Interpretación: Conforme al proceso realizado se obtuvo una correlación positiva considerable entre el reconocimiento y el desempeño laboral, teniendo en cuenta un coeficiente de correlación de 0,759, prestando atención a la sig. bilateral de 0,000 aceptando la hipótesis específica 4 establecida por el investigador, en donde existe relación entre el reconocimiento y el desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022.

V. DISCUSIÓN

Luego de haber realizado el análisis descriptivo e inferencial, se obtiene la discusión del objetivo general, que es determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022, considerando que, el 50,0% indicaron estar “Totalmente de acuerdo” con la motivación que tiene el trabajador; en tanto, un 45,7% indicaron estar “Totalmente de acuerdo” con el desempeño laboral en el trabajador. Por otro lado, se obtuvo una correlación positiva perfecta entre las variables, distinguiendo un coeficiente de correlación de 0,943, asimismo, la sig. bilateral fue 0,000 aceptando la hipótesis general, revelando que, existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022.

Tales resultados concuerdan con lo expuesto por Ortiz et al. (2020) revelando que, es necesario la motivación, ya que, al tener un trabajador motivado no solo se está asegurando el cumplimiento de las metas sino también la permanencia de éste en la empresa y de este modo retener al talento. De igual manera, Cadena (2019) manifestó que la motivación y el desempeño laboral se relacionan, logrando así, los objetivos de la organización; es decir, un trabajador motivado puede realizar sus actividades de manera eficaz. Por otro lado, Báez (2018) reveló que se debe reforzar la motivación en todas las áreas de una compañía, debido a que se encuentra vinculada con la productividad, demostrando, además, que la motivación es una herramienta efectiva en el desempeño del trabajador, el cual ayuda a crecer una empresa.

De la misma manera, se tiene el aporte de García y Sánchez (2021) en donde concluyeron con la relación positiva alta entre la motivación y el desempeño laboral; es decir, los trabajadores no solo tratan de cumplir con las tareas encomendadas sino de mantener una relación laboral estable con la empresa. Por último, León (2017) concluyó con la existencia de relación entre la motivación y el desempeño laboral, evidenciando un 79.5% y demostrando que un trabajador motivado es capaz de realizar sus actividades de manera efectiva, ayudando a desenvolverse con sus compañeros de trabajo.

En cuanto al objetivo específico 1, el cual fue identificar la relación entre necesidades de logro y el desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022, se pudo observar que, el 73,9% de

los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” con las necesidades de logro. Por último, el 17,4% indicaron estar “Totalmente de acuerdo” con las necesidades de logro en las empresas de agua tratada de Tarapoto. Del mismo modo, conforme al proceso realizado se obtuvo una correlación positiva considerable entre las necesidades de logro y el desempeño laboral, teniendo en cuenta un coeficiente de correlación de 0,637, con una sig. bilateral de 0,000, por lo que se aceptó la hipótesis específica 1, indicando la existencia de relación entre las necesidades de logro y el desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022. Tal como lo manifestó, Gordón (2018) revelando que para que su desempeño sea efectivo debe existir un aumento remunerativo de acuerdo a sus capacidades y habilidades, si bien es cierto muchos están direccionados por la carrera profesional a un área, algunos creen que no tienen las capacidades como para desempeñarlas, sumado a ello que no son capacitados adecuadamente como para poder resolver dudas de los usuarios y que muchas veces tienen que recurrir a su jefe inmediato.

En tanto, el objetivo específico 2, el cual fue evaluar la relación entre la retroalimentación y el desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022, se pudo observar que, el 34,8% de los trabajadores manifestaron estar “De acuerdo” con la retroalimentación. Por último, el 52,2% indicaron estar “Totalmente de acuerdo” con la retroalimentación. Además, conforme al proceso realizado se obtuvo una correlación positiva muy fuerte entre la retroalimentación y el desempeño laboral, teniendo en cuenta un coeficiente de correlación de 0,836, con una sig. bilateral de 0,000 aceptando la hipótesis específica 2 establecida por el investigador, en donde existe relación entre la retroalimentación y el desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022. Tanto es así que, Burga y Wiese (2018) concluyeron que, la empresa muestra una motivación adecuada, por el buen manejo de las capacitaciones de manera que el ambiente laboral sea sano, reflejando una buena productividad dependiendo de las herramientas necesarias que la empresa brinda.

Mientras, el objetivo específico 3, el cual fue analizar la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022, se pudo observar que, el 65,2% indicaron estar “Totalmente de acuerdo” con las condiciones de trabajo en las

empresas de agua tratada de Tarapoto. De igual manera, se demostró que, conforme al proceso realizado se obtuvo una correlación positiva muy fuerte entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral, teniendo en cuenta un coeficiente de correlación de 0,779, con una sig. bilateral de 0,000 se aceptó la hipótesis específica 3, en donde existe relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022. Tanto es así que, Samamé (2019) manifestó que la Motivación tiene diferentes factores tanto intrínsecas y extrínsecas lo cual trabajan de manera dinámica obteniendo de manera positiva el desempeño laboral, además, las condiciones de trabajo que motiva al trabajador son las capacitaciones y los bonos de la empresa.

Finalmente, el objetivo específico 4, el cual fue describir la relación entre el reconocimiento y el desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022, se pudo observar que, el 67,4% indicaron estar “Totalmente de acuerdo” con el reconocimiento que se les da a los trabajadores de las empresas de agua tratada de Tarapoto. Del mismo modo, se demostró que, conforme al proceso realizado se obtuvo una correlación positiva considerable entre el reconocimiento y el desempeño laboral, teniendo en cuenta un coeficiente de correlación de 0,759, con una sig. bilateral de 0,000, en donde se aceptó la hipótesis específica 4, estableciendo la existencia de relación entre el reconocimiento y el desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022. Tanto es así que, Chayna (2018) reveló que la motivación es importante, si se incentiva a los trabajadores con premios y aumento de salario, como parte de reconocimiento dentro de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

1. Conforme con el objetivo general, se concluye que se obtuvo que, el 50,0% indicaron estar “Totalmente de acuerdo” con la motivación que tiene el trabajador; en tanto, un 45,7% indicaron estar “Totalmente de acuerdo” con el desempeño laboral en el trabajador. Obteniendo una correlación positiva perfecta entre las variables, distinguiendo un coeficiente de correlación de 0,943, deduciendo que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022.
2. Conforme al objetivo específico 1, se obtuvo como resultado, el 73,9% de los encuestados manifestaron estar “De acuerdo” con las necesidades de logro. Así mismo, resultando una correlación positiva considerable entre las necesidades de logro y el desempeño laboral, teniendo en cuenta un coeficiente de correlación de 0,637, considerando que, existe relación entre las necesidades de logro y el desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022.
3. En tanto, el objetivo específico 2, se obtuvo como resultado que, el 52,2% indicaron estar “Totalmente de acuerdo” con la retroalimentación. Del mismo modo, se obtuvo una correlación positiva muy fuerte entre la retroalimentación y el desempeño laboral, teniendo en cuenta un coeficiente de correlación de 0,836, estableciendo la existencia de relación entre la retroalimentación y el desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022.
4. Mientras, el objetivo específico 3, se pudo observar que, el 65,2% indicaron estar “Totalmente de acuerdo” con las condiciones de trabajo en las empresas de agua tratada de Tarapoto. De igual manera, se obtuvo una correlación positiva muy fuerte entre la retroalimentación y el desempeño laboral, teniendo en cuenta un coeficiente de correlación de 0,779, manifestando la existencia de relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022.
5. En cuanto, el objetivo específico 4, se pudo observar que, el 67,4% indicaron estar “Totalmente de acuerdo” con el reconocimiento que se les da a los trabajadores de las empresas de agua tratada de Tarapoto. De igual forma, se obtuvo una correlación positiva considerable entre el reconocimiento y el

desempeño laboral, teniendo en cuenta un coeficiente de correlación de 0,759, manifestando la existencia de relación entre el reconocimiento y el desempeño Laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al existir un alto grado de relación entre la motivación y el desempeño laboral en las empresas distribuidoras de agua tratada de Tarapoto, es recomendable que este estudio se divulgue a otros tipos de empresa a nivel regional y nacional, para que puedan mejorar el desempeño del trabajador en base a la motivación.
2. Al obtener una correlación considerable entre las necesidades de logro y el desempeño laboral, es recomendable sumar esfuerzos en observar a más detalle y determinar cuáles serían las necesidades por la cuales se cumpla el logro de objetivos en el trabajador y de esta manera incrementar el desempeño en los trabajadores.
3. Se recomienda continuar con las capacitaciones y talleres vivenciales en los trabajadores, ya que están dando frutos favorables en las empresas distribuidoras de agua tratada. Del mismo modo, este estudio servirá de base para futuras investigaciones en cuanto a la dimensión retroalimentación.
4. Dado que la correlación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral fue muy fuerte, es recomendable que se sigan mejorando las condiciones de trabajo, debido a que con ello ha sido posible mejorar el desempeño laboral y por ende el crecimiento de las empresas.
5. Es recomendable que se continúe con el reconocimiento por el esfuerzo laboral que vienen desarrollando los trabajadores, debido a que han dado frutos favorables que el desempeño y la productividad haya mejorado considerablemente.

REFERENCIAS

- Altindag, O. (2020). Relationship between stress management and job performance in organizations. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 9(2), 43–49. <https://doi.org/10.20525/IJRBS.V9I2.636>
- Agu, J. (2019). Influence of stress on staff job performance: A study of isu local government area. *International Journal of Innovative Psychology & Social Development*, 9(1), 41–51. <https://seahipaj.org/journals-ci/mar-2021/IJIPSD/full/IJIPSD-M-4-2021.pdf>
- Altindag, O. (2020). Relationship between stress management and job performance in organizations. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 9(2), 43–49. <https://doi.org/10.20525/IJRBS.V9I2.636>
- Bohórquez, E et. al. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Berardi, A. (2015) “*Motivación laboral y engagement*” (tesis). Recuperado el 07 de marzo del 2022.
http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf.
- Castillo, M.(2016). La Visibilidad de la experiencia laboral. *El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos*.
- Cross, D. (2019). Effects of job stress on employee’s performance. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 6(2), 375–382. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40>
- Castro, K. et.al (2020) “*Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020*” (Artículo) Recuperado el 07 de marzo del 2022.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Donawa (2019). Necesidades adquiridas que impulsan la motivación laboral en los empleados de las empresas de servicio eléctrico en el Estado Zulia de

- Venezuela, file:///C:/Users/yadixa%20sugey/Downloads/70744-Texto%20del%20art%C3%ADculo-410017-1-10-20181227.pdf
- Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: A cross-sectional study. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/S12199-018-0758-4/TABLES/7>
- Diaz, D. (2017). retroalimentación como herramienta de gestión del desempeño. [https://intranet.academiajudicial.cl/Imagenes/Temp/1.1%20Retr oalimentac.pdf](https://intranet.academiajudicial.cl/Imagenes/Temp/1.1%20Retr%20oalimentac.pdf).
- Devi, P. (2021). Occupational stress and job performance among university library professionals of North-East India. *Evidence Based Library and Information Practice*, 16(2), 2–21. <https://doi.org/10.18438/EBLIP29821>
- Fernández, A. et al. (2019) “Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad” (Artículo). Recuperado el 07 de marzo de 2022. file:///C:/Users/yadixa%20sugey/Downloads/1722Texto%20del%20art%C3%ADculo-6807-2-10-20191125.pdf.
- Gonzales, M. (2019). Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, una revisión teórica desde la minería colombiana. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058864013/html/>
- Helmut (2018). Job performance: characteristics and examples. Lifeder. <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>.
- Marin, H. & Placencia, M. (2017). “Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado”. (Artículo), <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Rodriguez, F. (2021). Experiencia Laboral Solicitada en la Administración Pública y el Principio a la Igualdad en Estudiantes Egresados de una Universidad de Lima, 2019-2021. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73175/Rodrig uez_CFA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73175/Rodriguez_CFA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramos, C. (2020). los alcances de una investigación. file:///C:/Users/yadixa%20sugey/Downloads/Dialnet-LosAlcancesDeUnaInvestigacion-7746475.pdf

- Reyes, N (2019). Metodología de la investigación. file:///C:/Users/yadixa%20sugey/Downloads/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_2019.pdf
- Sum, M. (2015) “*Motivación y desempeño laboral*” (tesis). Recuperado el 07 de marzo del 2022. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53829399>
- Schettini, P y Cortazzo, I (s.f).” *Análisis de datos cualitativos en la investigación social*” (libro de catedra). Recuperado el 06 de marzo del 2022. <https://core.ac.uk/download/pdf/296382463.pdf>
- Thevanes, N., & Dirojan, T. (2018). Impact of training and job involvement on job performance. *International Journal of Scientific and Management Research*, 1(1), 1–10. http://ijsmr.in/doc/ijsmr_01_6888_1.pdf
- Viorato, N y Reyes, V (2019)” *La ética en la investigación cualitativa*” (Artículo), México. Recuperado el 06 de marzo del 2022.
- Velis, D (2016) retroalimentación (feedback) positiva para el mejoramiento del entrenamiento (coaching) y liderazgo. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Veliz-Dulce.pdf>
- Montenegro, F. (2016). Motivational factors in employees of companies in the construction sector in Colombia Bogota: Universidad del Rosario. 46 http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12812/8706255_8-2017.pdf?sequence=7
- Mora, E y Mora (2020). Desarrollo de la Motivación Laboral. file:///C:/Users/yadixa%20sugey/Downloads/admin,+Gestor_a+de+la+revista,+laboral.pdf.
- Moran, A. et.al (2016). La motivación de logro como impulso creador de bienestar: su relación con los cinco grandes factores de la personalidad. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851777004.pdf>.
- Made, N., Puspitawati, D., Cempaka, N., & Atmaja, D. (2021). How job stress affect job satisfaction and employee performance in four-star hotels. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 6(2), 25–32. <https://doi.org/10.32535/IJABIM.V6I2.1168>
- Nivela, J. et.al (2019). La motivación laboral como herramienta para elevar la productividad en las Empresas Bananeras de la provincia de los Ríos. <http://200.14.53.83/index.php/opuntiabrava/article/view/880>

Lastya, D., Storyna, H., Intan, R., Sinaga, P., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Perwira, A. (2021). The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 794(1), 1–10. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/794/1/012085>

Litwin, G. & Stringer (2017) *Motivation and organizational climate*. Boston: Harward University Press

León, I. (2018). El reconocimiento laboral y su influencia en el clima laboral en una Universidad Privada de Lima Metropolitana. Caso: área calidad educativa 2015-2016.

[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13934/lvonne%20Le%
%c3%b3n%20Flores-Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13934/lvonne%20Le%c3%b3n%20Flores-Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mazariegos, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. *URL Disponible: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>*

Indacochea, B. et. al. (2018). *El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. Didasc@lia: didáctica y educación* ISSN 2224-2643, 9(2), 147-158.

Peña, M. et. al. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad.

Parada, J. (2017). Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente. <file:///C:/Users/yadixa%20sugey/Downloads/Dialnet-EstrategiasGerencialesParaElReconocimientoDelDesem-6559169.pdf>

Pahuara, A (2017). Habilidades sociales y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Gonsep E.I.R.L. 2016. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22086/Pahuara_VAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1 : Matriz de operalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALADA DE MEDICIÓN
La motivación	La motivación laboral se presenta en los seres humanos creando miles de necesidades, las cuales vienen a ser ausencia o falta de elementos materiales o necesidades interiores que desean satisfacer. (Nivela, J. et al 2019).	La motivación laboral se medirá a través la técnica de encuesta, utilizando el cuestionario como instrumento que tomará en cuenta las cuatro dimensiones y los nueve indicadores, de los cuales se obtendrá 15 ítems	Necesidades de logro	-Toma de decisiones. -Logro de objetivos.	Ordinal
			Retroalimentación	-Autoevaluación -Autocontrol -Autoconocimiento	
			Condiciones de trabajo	-infraestructura -salario	
			Reconocimiento	-Premios -Bonos	
Desempeño laboral	En el desempeño laboral para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar las empresas circunstancias que se encuentran correlacionados e incurren de modo directo en el desempeño de los trabajadores, como es la satisfacción laboral así de esta manera se promueve un buen ambiente de trabajo y se pueden lograr las metas establecidas. (Mazariegos, 2015).	La variable desempeño laboral se medirá a través la técnica de encuesta, utilizando el cuestionario como instrumento que tomará en cuenta las cuatro dimensiones y los ocho indicadores, de los cuales se obtendrá 15 ítems	Habilidades Sociales	-Comunicación Oral -Comunicación Escrita	Ordinal
			Experiencia Laboral	-Análisis y comprensión de problemas internos -Análisis y comprensión de problemas externos -Planificación y organización	
			Dotes de Liderazgo	-Delegación -Capacidad de autoridad -Perseverancia	

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario: Variable independiente - Motivación laboral

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque "+" o "x" la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

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

DIMENSION		ALTERNATIVAS DE RESPUESTA				
Dimensión: Necesidades de logro		1	2	3	4	5
Indicador: Toma de decisiones						
1	analizas todas las alternativas para resolver diferentes situaciones antes de tomar una decisión					
2	Consideras que en ocasiones tus superiores toman decisiones apresuradas que no benefician a los Trabajadores					

DIMENSION		ALTERNATIVAS DE RESPUESTA				
Dimensión: Necesidades de logro		1	2	3	4	5
Indicador: Logro de objetivos						
3	Cumples las tareas encomendadas en el tiempo establecido					
4	Se compromete a la superación y al logro para el mejoramiento de su puesto y/o aérea					

DIMENSION		ALTERNATIVAS DE RESPUESTA				
Dimensión: Retroalimentación		1	2	3	4	5
Indicador: Autoevaluación						
5	Considera que el trabajo que realizas es bueno					
6	Eres capaz de gestionar tu tiempo para cumplir los plazos establecidos por tu jefe					

DIMENSION		ALTERNATIVAS DE RESPUESTA				
Dimensión: Retroalimentación		1	2	3	4	5
Indicador: Autocontrol						

7	Recibe de buena manera las recomendaciones de su jefe y compañeros					
8	Regula sus emociones constantemente en el trabajo					

DIMENSION		ALTERNATIVAS DE RESPUESTA				
Dimensión: Retroalimentación Indicador: Autoconocimiento		1	2	3	4	5
9	Considera que las capacitaciones ayudan a desarrollarte en el área de trabajo					
10	Considera que los conocimientos obtenidos han ayudado en tu desenvolvimiento laboral					

DIMENSION		ALTERNATIVAS DE RESPUESTA				
Dimensión: Condiciones de trabajo Indicador: infraestructura		1	2	3	4	5
11	Considera que el ambiente de trabajo (espacio físico) es propicio para el desarrollo de sus tareas					
12	Los materiales utilizados son suficientes para el desarrollo productivo de la empresa					

DIMENSION		ALTERNATIVAS DE RESPUESTA				
Dimensión: Condiciones de trabajo Indicador: Salario		1	2	3	4	5
13	Estoy satisfecho con mi sueldo					
14	La remuneración que percibo responde al trabajo realizado					

DIMENSION		ALTERNATIVAS DE RESPUESTA				
Dimensión: Reconocimiento Indicador: Premios		1	2	3	4	5
15	Considera que recibe un justo reconocimiento a su labor por parte de sus compañeros y jefes					
16	Considera que los premios aumentan tus ganas de seguir trabajando en la empresa					

DIMENSION		ALTERNATIVAS DE RESPUESTA				
-----------	--	---------------------------	--	--	--	--

Dimensión: Reconocimiento		1	2	3	4	5
17	Recibo algún tipo de bono para aumentar la motivación					
18	Considera que los bonos brindados van acordes con el trabajo realizado					

Cuestionario: Variable dependiente - Desempeño laboral

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque "+" o "x" la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

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

DIMENSION		ALTERNATIVAS DE RESPUESTA				
Dimensión: Habilidades sociales		1	2	3	4	5
Indicador: comunicación oral						
1	El trabajador tiene buen trato con los clientes.					
2	Al momento de hablar presenta una buena dicción y uso de palabras técnicas.					

DIMENSION		ALTERNATIVAS DE RESPUESTA				
Dimensión: Habilidades sociales		1	2	3	4	5
Indicador: comunicación escrita						
3	Los documentos emitidos por el trabajador son fáciles de entender.					
4	Emplea palabras comprensibles en la redacción de sus informes y documentos.					

DIMENSION		ALTERNATIVAS DE RESPUESTA				
Dimensión: experiencia laboral		1	2	3	4	5
Indicador: Análisis y comprensión de problemas internos						
5	Identifica de manera oportuna las causas y los problemas que ocurren dentro de la empresa.					
6	Propone soluciones aceptables para eliminar dichos problemas.					

DIMENSION		ALTERNATIVAS DE RESPUESTA				
Dimensión: experiencia laboral		1	2	3	4	5
Indicador: Análisis y comprensión de problemas externos						
7	Identifica de manera oportuna los cambios que acontecen alrededor de la empresa.					

8	Propone soluciones factibles para minimizar el efecto de dichos cambios sobre la institución.					
----------	---	--	--	--	--	--

DIMENSION		ALTERNATIVAS DE RESPUESTA				
Dimensión: experiencia laboral Indicador: planificación y organización		1	2	3	4	5
9	Tiene la capacidad de estructurar planes e ideas favorables para la empresa.					
10	Participa activamente en los procesos de toma de decisiones realizada por la empresa.					

DIMENSION		ALTERNATIVAS DE RESPUESTA				
Dimensión: Dotes de liderazgo Indicador: delegación		1	2	3	4	5
11	Asigna tareas a aquellos compañeros que podrían desarrollarlo de manera eficiente.					
12	Sabe reconocer cuando no podrá realizar una tarea y se agencia de alguien más para hacerlo.					

DIMENSION		ALTERNATIVAS DE RESPUESTA				
Dimensión: Dotes de liderazgo Indicador: capacidad de autoridad		1	2	3	4	5
13	Muestra respeto hacia sus compañeros de trabajo.					
14	Sus compañeros de trabajo lo respetan.					

DIMENSION		ALTERNATIVAS DE RESPUESTA				
Dimensión: Dotes de liderazgo Indicador: perseverancia		1	2	3	4	5
15	Pone dedicación a las actividades que desarrolla.					
16	Busca continuamente mejorar sus tareas cotidianas.					

Anexo 3: Validación de instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Huamantumba Silva Grethel
Institución donde labora: Universidad Nacional San Martín
Especialidad: Metodóloga
Instrumento de evaluación: Cuestionario
Autor (s) del instrumento (s): Gomez Reategui Brayan

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: desempeño laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: desempeño laboral					X

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: desempeño laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						
		48				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48



ABG. CINTHEL SILVA
REG. ANT. U. S. A. C. S. M. N.º 381

TARAPOTO 26 DE MAYO DEL 2022



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Del Águila Ronald
Institución donde labora : Oficina de gestión de servicios de salud alto Huallaga
Especialidad : Maestro en Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Cuestionario
Autor (s) del instrumento (s) : Gomez Reategui Brayan

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y					x

	variable de estudio: DESEMPEÑO LABORAL					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					8	40
		48				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARÍA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
LOGESS ALTO HUALLAGA U.E. 403


MTRC Ronald Sánchez del Aguile
JEFE DE LOGÍSTICA



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Linder Arthur Del Aguila Pinchi

Institución donde labora : Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento

Especialidad : Maestro en Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario

Autor (s) del instrumento (s) : Gomez Reategui Brayan

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: MOTIVACION					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y					x

	variable de estudio: MOTIVACION					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: MOTIVACION					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					4	45
						49

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

49

Lugar y fecha

Firma

Anexo 4: Cartas de autorización de las empresas.

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

16... de junio de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Tarapoto

A través del presente, MIGUEL ANGEL CHAVEZ REATEGUI..., identificado (a) con DNI N° 41557632 representante de la empresa/institución INDUSTRIAS MANANTIAL SAC con el cargo de Gerente..., me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) Gomez Reategui Brayan

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada.....

Si No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

MIGUEL ANGEL CHAVEZ REATEGUI....

Firma y Sello

Nombre y Apellidos MIGUEL ANGEL CHAVEZ REATEGUI

Cargo GERENTE.....


INDUSTRIAS MANANTIAL SAC
Miguel Angel Chavez Reategui
Gerente

....., 13 de junio de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Tarapoto

A través del presente, EDWIN C. AMES LOPEZ, identificado (a) con DNI N° 4891727 representante de la empresa/institución INVERSIONES E INDUSTRIAS GETSEMANI con el cargo de GERENTE, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) Gomez Reategui Brayan

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada.....

Si No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

.....
Firma y Sello

Nombre y Apellidos EDWIN CESAREO AMES LOPEZ

Cargo GERENTE PROPIATARIO


INVERSIONES E INDUSTRIAS
GETSEMANI
EDWIN CESAREO AMES LOPEZ
REPRESENTANTE
EDWIN CESAREO AMES LOPEZ
RUC: 15489171276

....., 13 de junio de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Tarapoto

A través del presente, LIDER MURRIETA PAREDES, identificado (a) con DNI N° 4670538 representante de la empresa/institución AGUA DE MESA SAN JORGE con el cargo de GERENTE, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) Gomez Reategui Brayan

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada.....

Si No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

Lider Murrieta Paredes

Firma y Sello

Nombre y Apellidos Lider Murrieta Paredes

Cargo Gerente



