



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Motivación intrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores del
área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Cabezas Nima, Zulaik Pamela (orcid.org/0000-0001-8367-2109)

Vasquez Huangal de Valverde, Monica Ysabel (orcid.org/0000-0002-0825-0819)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (orcid.org/0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mí familia en especial a mí esposo Thiery Valverde que en todo momento fue mi fortaleza brindándome su apoyo incondicional, así como también a mis hijos Thiamy y Thieremy por su comprensión a pesar de su corta edad y por los fines de semana sin salir de casa.

Vásquez Huangal de Valverde, Mónica.

A Dios por guiarme y darme las fuerzas necesarias para seguir en todo momento. A mis padres María Esther y Eduardo, por brindarme su apoyo y amor incondicional e impulsarme a seguir cumpliendo mis metas. A mi hermano Franco que siempre está alentándome. A mis familiares y amigos por estar ahí siempre.

Cabezas Nima, Zulaik Pamela.

Agradecimiento

A Dios por darnos las fuerzas necesarias para seguir con nuestra investigación, a nuestros padres por inculcarnos los valores y el deseo de superación, a nuestro asesor por guiarnos en todo el proceso de la investigación, a mi compañera de tesis por el trabajo en equipo que realizamos, por las amanecidas que permitieron la culminación de nuestro estudio, hoy nos toca cerrar este capítulo especial de nuestra vida sin antes agradecer su apoyo y constancia.

Índice de Contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de Tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I.- INTRODUCCIÓN	1
II.- MARCO TEÓRICO	4
III.- METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación:	11
3.2 Variables, Operacionalización.....	12
3.3 Población y muestra.....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV.- RESULTADOS	16
V.- DISCUSIÓN.....	20
VI.- CONCLUSIONES	24
VII.- RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS	30

Índice de Tablas

Tabla 1 - Motivación intrínseca vs Rendimiento en la Tarea.....	16
Tabla 2 - Motivación intrínseca vs Rendimiento en el Contexto.....	17
Tabla 3 - Motivación intrínseca vs Comportamientos Laborales Contraproducentes.....	18
Tabla 4 - Tabla cruzada entre Motivación intrínseca vs Rendimiento laboral.	19

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo Determinar la relación entre Motivación intrínseca y Rendimiento laboral de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima, 2022. El método fue de tipo aplicado, diseño no experimental, nivel correlacional y enfoque cuantitativo. La población y muestra estuvo conformada por 40 trabajadores por ser finita. Para el procedimiento de recolección se usó el análisis exploratorio, para evaluar las variables motivación intrínseca y rendimiento laboral, utilizamos el instrumento cuestionario, que consto de 18 interrogantes para cada variable de acuerdo con la escala de Likert. Para el procesamiento de datos utilizamos el programa SPSS Version26, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Concluyendo la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre las variables motivación intrínseca y rendimiento laboral, se recomienda desarrollar estrategias para promover la motivación intrínseca, esto conllevara a mejorar el rendimiento laboral en la empresa, logrando obtener eficacia y productividad por parte de los colaboradores.

Palabras clave: Motivación intrínseca, rendimiento laboral, trabajadores.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between Intrinsic Motivation and Job Performance in the sales area of a pharmaceutical laboratory in Lima, 2022. The applied type, non-experimental design, correlational level, and quantitative approach method was executed. The population and sample consisted of 40 workers due to it was finite sample. For data collection procedure, the exploratory analysis was used to evaluate the intrinsic motivation and work performance variables. The poll involved 18 questions for each variable according to the Likert' scale. The data obtained was processed using the software SPSS Version26, organizing the data in tables with double entry, relative and absolute frequency. As a result, the existence of a very strong positive confirmation between the variables intrinsic motivation and job performance was determined. As a recommendation, strategies to promote intrinsic motivation should be developed to improve work performance in the company, achieving efficiency and productivity on the part of the workers.

Keywords: Intrinsic motivation, job performance, workers.

I.- INTRODUCCIÓN

En la actualidad la motivación intrínseca se ha transformado en un elemento de gran relevancia en cada organización, buscando desarrollar el lado interno hacia el colaborador, fomentando así el deseo de superación personal, realizando una línea de carrera en la organización, es por esta razón que las empresas se enfocan cada vez más en la búsqueda de un eficiente rendimiento laboral.

Manjarrez et al., (2020), en su estudio sobre La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en Cantón. Su objetivo fue explorar las variables motivacionales y su impacto en el desempeño del empleado. Se concluyó referente al desempeño laboral; que se observan elementos tangibles e intangibles dados por las características individuales de sus trabajadores, al desarrollar al colaborador hay un impacto positivo en el desarrollo de la empresa.

Aguilar, Gonzales & Aguilar, (2016), en su artículo Un modelo estructural de motivación intrínseca. Cuyo objetivo fue experimentar los patrones estructurales de la motivación intrínseca en los estudiantes de la Universidad de Sonora, se halló resultados sobresalientes como la autoeficacia, orientación al logro y una firme elección de la carrera. Se determinó que el nivel de morosidad en las aulas afectaba negativamente dichos hallazgos.

Pizarro, Fredes, Inostroza & Torreblanca, (2019), en su artículo Motivación, satisfacción laboral y estado de Flow en los trabajadores de la salud. Cuyo objetivo fue indagar la psicología de las organizaciones, el vínculo entre variables como la motivación, satisfacción laboral y el estado de Flow. Se determinó que si existe una presencia positiva del estado Flow lo cual da entender que los trabajadores se encuentran comprometidos en las actividades que realizan y nada más parece importarles, simplemente la satisfacción que sienten de llevarlo a cabo.

Marín & Placencia, (2017), con el artículo Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una organización de salud del sector privado. Su objetivo fue relacionar la variable motivación y satisfacción laboral de los trabajadores, siendo puntos importantes en la gestión del talento enfocados en calidad. Se determinó que el vínculo entre ambas variables fue positivo, aunque de baja intensidad.

El grado de motivación de los trabajadores indica "moderadamente motivado" referente a la segunda variable el cual fue "moderadamente satisfecho".

Bohórquez et al., (2020), en su artículo La motivación y el desempeño laboral: los colaboradores son la principal fuerza de la institución. Su objetivo está enfocado en las variables motivación y el impacto en el desempeño laboral de la fuerza laboral del GAD Municipal del cantón Salinas. Se concluyó que existía un 35% de colaboradores con el poder de guiar a otros y otro 35% que desean igualdad en los beneficios y retribuciones otorgadas. De tal manera en forma concreta existe un incremento circunstancial de la motivación, obteniéndose un beneficio positivo hacia los trabajadores.

Vega & Castillo, (2020), expone los factores que influyen en el rendimiento laboral, del personal de salud, centro Latacunga. Su objetivo fue indagar las piezas claves que pueden repercutir frente al rendimiento laboral de todos los integrantes del centro médico. Se planteó que los trabajadores podrían presentar una disminución en su esfuerzo laboral. Obteniéndose reveladoras conclusiones frente a los factores de motivación laboral, teniendo carga laboral en la mayoría del personal de sexo femenino, por lo que la carga laboral se ve influenciada por las labores domésticas. El presente estudio se llevará a cabo en un laboratorio farmacéutico, el cual se encuentra instalado en la ciudad de Lima, la misma que se dedica al rubro de salud. Durante el último año se ha observado que los consultores del área de ventas presentan problemas como, desatención, la falta de actitud y falta de compromiso en sus labores, esto se evidencia en los reportes de productividad que se obtienen mensual y anualmente, lo cual estaría ocasionando el incumplimiento de los resultados, problemas interpersonales, afectando el rendimiento laboral en el laboratorio farmacéutico. De lo mencionado en párrafos anteriores, se desprende que esta investigación busca enfocarse en la correlación que existe dentro de la motivación intrínseca y su impacto a nivel laboral, planteando nuevas soluciones que puedan ayudar a futuras investigaciones.

Problema general: ¿Cuál es la relación entre Motivación intrínseca y Rendimiento laboral de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico Lima, 2022?

Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la Motivación Intrínseca y el Rendimiento en la tarea de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio

farmacéutico, Lima, 2022?; ¿Cómo se relaciona la Motivación Intrínseca y el Rendimiento en el contexto de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima, 2022?; ¿Cómo se relaciona la Motivación Intrínseca y los Comportamientos laborales contraproducentes de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima, 2022?.

La investigación presentada tendrá una Justificación metodológica, se desarrollará bajo una guía de elaboración establecida por la casa de estudios, lo cual nos ayudó en la organización del trabajo con parámetros de los expertos en cada apartado de la investigación. Justificación social, la actual investigación tiene la intención de ayudar a la empresa y a los altos mandos a reconocer los problemas de motivación en sus colaboradores, presentando posibles soluciones, proponiendo mejoras para el rendimiento laboral de sus empleados, puesto que si la empresa logra reconocer la problemática, dará importancia a la motivación intrínseca, mejorando así la calidad de vida de ellos, asimismo, a las diferentes empresas que presenten el mismo problema así como a los estudiosos que buscan ahondar más sobre el tema propuesto. Justificación Práctica, la investigación actual ofrece mediante el trabajo de campo y la aplicación de las encuestas poder identificar respuestas a los problemas antes mencionados y brindar las recomendaciones adecuadas a los directivos de la compañía.

Objetivo general: Determinar la relación entre Motivación intrínseca y Rendimiento laboral de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima, 2022.

Objetivos específicos son: Determinar la relación de la Motivación intrínseca y el Rendimiento en la tarea de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima, 2022; Determinar la relación de la Motivación intrínseca y el Rendimiento en el contexto de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima, 2022; Determinar la relación de la Motivación intrínseca y los Comportamientos laborales contraproducentes de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico Lima, 2022.

Hipótesis General: H₁: Si existe relación entre Motivación intrínseca y Rendimiento laboral de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima, 2022. H₀: No existe relación entre Motivación intrínseca y Rendimiento laboral de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima, 2022.

II.- MARCO TEÓRICO

Juárez, (2016), con la investigación "Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral frente al equipo del plantel educativo particular de Guatemala, 2016", el objetivo de la investigación fue buscar cómo se relacionan los elementos de motivación intrínseca y desempeño laboral en el equipo del plantel educativo particular de Guatemala. Entre los instrumentos utilizados para encontrar la jerarquía de la motivación intrínseca, se utilizó la escala tipo Likert, conformada por 25 preguntas en las cuales los niveles de calificación van de forma ascendente de 1 a 4, por lo que se decidió encuestar a 2 personas de rango superior. Se empleó el coeficiente de correlación de Pearson para determinar el impacto de las variables en conjunto. Al finalizar el análisis podemos mencionar que no existe impacto significativo entre las variables. Se concluyó que un personal motivado intrínsecamente, no necesariamente puede desarrollar un alto desempeño laboral.

Villarreal, (2016), con la investigación "La Motivación Intrínseca y el Clima Laboral en la cooperativa de Ahorro y crédito Rey David Cia Ltda., Ecuador". Cuyo objetivo general fue establecer la influencia de la Motivación Intrínseca frente al Clima Laboral de La Cooperativa. El método utilizado en la investigación fue un enfoque cualitativo y cuantitativo, aplicando el trabajo de campo, bibliografía y documentación. Hicieron referencia a diversos niveles, exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo, teniendo como muestra a 11 colaboradores, las variables a considerar en la motivación del colaborador son: producción, estabilidad, adaptabilidad, clima laboral, seguridad y confianza enfocado en sus funciones. Se logró determinar que el colaborador le da mucha importancia al reconocimiento de la labor que realiza tanto individual como del trabajo de equipo. Se concluyó que si el trabajador recibe el reconocimiento a su labor se tendrán colaboradores motivados y enfocados a las metas planteadas, influyendo de esta manera en un excelente clima laboral y en el desarrollo del personal.

Moncayo & Ramírez (2021) en su estudio, "La motivación intrínseca y su incidencia en el desempeño laboral en el departamento de ventas de la empresa Humanacorp. S.A. ubicada en la ciudad de Milagro". Cuyo propósito fue buscar la relación entre la motivación intrínseca frente al desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas de la compañía Humanacorp. S.A. El presente estudio hace uso de un método de enfoque mixto con las variables motivación intrínseca y desempeño

laboral haciendo uso de entrevistas y formularios direccionados al supervisor y 11 especialistas en ventas. Las variables fueron estudiadas mediante el diseño de investigación transversal medidas en el tiempo. Teniendo como resultado, el valor de la determinación fue de 0.51 y del coeficiente de Pearson fue de 0.71, Se demuestra el vínculo con las variables: Motivación intrínseca y desempeño laboral. Evidenciándose el impacto que tiene la motivación intrínseca en el desempeño laboral del equipo humano.

Samamé, (2021), en su estudio “Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019, Lima 2021”. Su propósito fue demostrar la relación que existe entre la motivación y el desempeño de los trabajadores de la investigación en estudio. Se desarrolló con el modelo no experimental, transversal de tipo cuantitativo, descriptivo, se tomó como muestra a 141 trabajadores, teniendo como referencia a los instrumentos detallados por Toro (1998), Anaya & Suárez, (2004). Donde se detalla que la motivación intrínseca y extrínseca, tienen una relación muy significativa para alcanzar los objetivos propuestos, dándose cuenta de que la motivación intrínseca es la más influyente. Se obtiene entonces que al desarrollar la motivación intrínseca los empleados están más motivados y predispuestos a alcanzar las metas. Asimismo, se empodera al colaborador desarrollando sus habilidades, destrezas y comportamientos para cumplir con los objetivos de la empresa.

Ruiz, (2016) en su tesis “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora 400 Dires, San Martín-2014, Tarapoto-Perú (2016)”. Cuyo objetivo busca establecer un vínculo entre la motivación y el desempeño Laboral de los Trabajadores de la investigación en estudio, se realizó la investigación con un total de 84 colaboradores de áreas diferentes, la metodología fue tipo no experimental y de diseño descriptivo correlacional. Se concluyo en términos de motivación que los colaboradores de la institución mostraron mayor importancia a la motivación intrínseca que a la extrínseca relacionados a incentivo económicos que se les pueda brindar, ellos dan un valor especial a temas personales con relación al desarrollo personal y alcanzar los objetivos propuestos.

Elguera & Mendoza, (2021) en su tesis “Motivación intrínseca y compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Urcaca - Arequipa 2021”.

Cuyo propósito se enfocó en evaluar la conexión que tendrían estas variables en mención con los colaboradores de la Municipalidad. Teniendo como metodología, una investigación no experimental, enfocándose en la naturaleza de las variables. Se tomó a la población como muestra por ser finita. Durante el levantamiento de datos se utilizó un análisis exploratorio, teniendo como variables a la motivación intrínseca y compromiso laboral, como instrumento elegido fue el cuestionario, compuesto por 12 preguntas para la primera variable, motivación intrínseca y 20 para compromiso laboral, teniendo como referencia a la escala de Likert. Se tuvo como resultado una conexión imponente entre ambas variables tanto como de motivación intrínseca y compromiso laboral. Se concluyó implementar programas donde los colaboradores puedan sentir ese compromiso y a la vez desarrollarse personalmente como: Empowerment ofreciendo cargos por habilidades y experiencia, un punto importante es generar una cultura organizacional, generando compromiso en ellos.

Arrobas, (2021) en su tesis “La Motivación Intrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede de Breña de los Servicios Postales Del Perú – Serpost, Lima”. Su objetivo fue indagar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del equipo que incorpora a servicios postales de Breña. La metodología está enfocada al trabajo, el modelo planteado fue descriptivo y nivel aplicado. Con una población de 150 colaboradores en el área administrativa, se tomó como muestra a 108 colaboradores, a quienes se les hizo llenar una encuesta de 13 ítems, mediante la escala de Likert. Se obtuvo como conclusión que ambas variables tienen una relación significativamente importante.

Granda, (2019) con su investigación, “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del banco Falabella – Agencia Bellavista – Callao, Huacho -Perú (2019)”. Cuyo propósito fue demostrar si existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la investigación en estudio. La metodología utilizada fue tipo aplicada, nivel correlacional causal, con un diseño no experimental. Tomándose la población como muestra por ser finita, participaron 28 colaboradores de una agencia del banco Falabella. Se eligió Shapiro-wilk, debido a que la muestra presentada fue menor a 50. Se concluyó que los entrevistados tenían muchas dudas con impacto negativo de la motivación frente al desempeño.

Ramírez, (2018) en su tesis, “La motivación intrínseca y su relación con la deserción del personal en Jaiplast S.R.L. San Martín de Porres -2018”, tuvo como objetivo exponer dos variables: rendimiento y satisfacción laboral, enfocados en aminorar el abandono laboral que se presentaba, para mantener el equilibrio de la fuerza laboral en la institución. Se utilizó como método, pruebas estadísticas demostrando la relación de estas dos variables y sus dimensiones indicadas, se basa a través de un sondeo tipo Likert de 24 preguntas a la muestra conformada por 30 colaboradores de la organización, todos los datos recolectados fueron evaluados por medio de la estadística descriptiva e inferencial, empleando el estadístico SPSS – 24 para su elaboración. Se concluyó que es fundamental la implementación de una propuesta promoviendo la motivación para mejorar el desempeño laboral y reducir las tasas de abandono del trabajo, reforzando la fuerza laboral y desarrollar un mejor ambiente y clima laboral, por lo tanto, proponer nuevas políticas que ayuden a lograr los objetivos propuestos y mejorar el rendimiento dentro de la organización.

A continuación, describimos nuestra primera variable, las teorías de la motivación intrínseca:

Medina (2018), afirma que dentro de cada persona existe una motivación intrínseca para satisfacer el deseo de autorrealización y crecimiento personal. Es auto determinante y tiene que ver con la propia voluntad, es una actividad realizada por la satisfacción experimentada en el aprendizaje o la exploración.

Aldana (2018), planteó que la motivación intrínseca se define como el interés y el placer por realizar la actividad. Las percepciones de dominio, emoción y la autonomía están relacionadas con la motivación mencionada por la actividad que se realiza. El término especifica la disposición experta, el interés voluntario y la búsqueda esencial en el desarrollo cognitivo social, todo lo cual subyace en el disfrute y la vitalidad de por vida.

Prince, (2021), considera la motivación intrínseca como la fuerza que se basa en el centro de cada persona, aunque esta motivación suele ser más intensa, en ocasiones es complicado mantenerla. Dicha motivación provoca que los individuos se esfuercen por conseguir sus fines y lo cual permanecen dispuestos hacer para lograrlos. Las metas provienen del interior y el logro de las metas satisfacen sus necesidades psicológicas de autonomía, habilidades y conexiones. Especialmente

en el entorno laboral, la conducta de los colaboradores que realizan determinadas actividades puede mejorar o dificultar el desempeño de todos en la empresa.

Robbins & Coulter (2014), muestran que existen diferentes tipos de motivación. De acuerdo con la jerarquía de Maslow, un individuo cuenta con cinco necesidades vitales (fisiológicas, seguridad, sociales, de respeto y de autorrealización). Por otro lado, Herzberg en su teoría indicaba que los componentes importantes relacionados con la satisfacción laboral motivan a las personas y los factores externos vinculados con la insatisfacción evitan que los individuos se sientan insatisfechos.

La importancia de la motivación Rubió (2016), indica que impacta fundamentalmente sobre el rendimiento laboral y la relación con los colaboradores, hoy en día conocida como la gestión del compromiso de las personas con su trabajo, esto involucra a que la empresa debe conocer al trabajador enfocándose en sus necesidades y satisfacerlas con el fin de mejorar los resultados de calidad, productividad y servicio.

Orbegoso (2016), señala que es la verdadera motivación y se debe tratar de despertar en las personas para lograr cambios en su comportamiento y un progreso real. Esto se deriva de los incentivos inherentes a la tarea en sí, los desafíos, dificultades o estímulos que presenta cada uno para realizar y completar satisfactoriamente la acción.

Por tanto, el autor menciona que las componentes y/o dimensiones que promueven y propician la motivación intrínseca, son las siguientes:

Necesidad de Competencia: Consiste en la acción de sentir que se puede realizar una actividad o tarea y que se tiene las habilidades necesarias para ejecutarla. Sáenz, López & Ochoa (2018), indican que esta necesidad se concreta en tener el dominio por las acciones realizadas, es decir en los esfuerzos de las personas por controlar sus resultados y experiencias.

Necesidad de Autodeterminación: Alude a sentirse poseedor del control de sus acciones, la autodeterminación es vista como un elemento fundamental de la motivación, esencial para organizar y potenciar el comportamiento autónomo. Las personas que actúan con autodeterminación muestran un mayor compromiso con su trabajo. Bermúdez, Pérez & Sanjuan (2017), refieren que esta necesidad abarcaría

el deseo de las personas de ser agentes de sus acciones en la determinación de su propia conducta es decir el deseo de experimentar el control interno.

Sensación de Flujo o Reto Óptimo: García, Sanlorien & Segué (2017), lo definen como un estado mental de mucho interés y compromiso en una actividad o tarea encomendada, logrando alcanzar el éxito deseado. Para obtener la sensación de flujo, es necesario algunas condiciones como tener los objetivos claros, el compromiso y estado de concentración en una tarea determinada, información inmediata de la actividad que se realiza (retroalimentación o feedback). Buscando un equilibrio entre la percepción de la organización sobre la dificultad y la percepción de sus habilidades (autoeficacia) para ejecutarlo. Desarrollando un equilibrio óptimo entre el desafío de la tarea o los retos y la percepción personal de su capacidades propias y habilidades.

A continuación, detallamos nuestra segunda variable, las teorías del Rendimiento Laboral.

Gabini (2018), lo define como un conjunto de comportamientos relacionados y/o enfocados con la finalidad de la empresa en la que un individuo trabaja, por lo tanto, la eficacia y la productividad son el resultado de tales comportamientos.

Chiavenato (2019), relaciona a ello como un conjunto de características o capacidades de conducta o desempeño de un individuo, organización o equipo de trabajo. Considerándose la manera en que un individuo, equipo u organización realiza sus tareas y actividades para alcanzar las metas organizacionales y promover resultados de nivel superior.

Medina (2018), menciona que consisten entre el trabajo realizado y los elementos utilizados como: materiales, mano de obra y energía, pero también afirma que es la relación entre las metas, las tareas ejecutadas y el tiempo.

Bayón (2019), refiere que existen aspectos no tangibles que las organizaciones deben tomar en cuenta para el crecimiento y desarrollo, los cuales impactan de manera importante en el rendimiento laboral entre ellos tenemos, la cultura y el clima organizacional, debido a los factores en mención los cuales influyen fuertemente en los tipos de liderazgo, valores de la empresa y el vínculo interpersonal.

Griffin, Philips & Gully (2017), refieren que es importante que la gerencia entienda que el desempeño y/o rendimiento laboral es alcanzable y debe administrarse porque al ejecutarse de manera efectiva, las compensaciones serán más justas y eficientes. En esencia, son las mediciones individuales y grupales para comprender que todo es un proceso continuo necesario para medir la productividad.

Dentro de las dimensiones y/o factores de nuestra segunda variable, Gabini (2018), refiere que son entidades distintas que tienen alguna relación entre sí, pese a que cada una ocupa su propio espacio dentro del campo y contribuye al rendimiento en la organización, entre ellas destacan 3:

Rendimiento en la Tarea: Se refiere al grado en el cual los colaboradores demuestran cada una de sus competencias en las actividades formalmente reconocidas y que contribuyen de manera directa o indirecta al núcleo técnico de la empresa, las mismas que deben ser evaluadas para que nos permitan precisar el desempeño de la actividad o tarea. Por lo cual se han encontrado indicadores importantes para analizar dicho rendimiento, se debe considerar como punto clave el trabajo eficiente, la orientación hacia los resultados, calidad del trabajo, planificación y organización.

Rendimiento en el Contexto: Son acciones beneficiosas que tienen un impacto positivo dentro de la organización, aunque no sean recompensadas formalmente. Se encontraron algunos alcances importantes de comportamiento; debiendo ser voluntario, con propósito, de manera positiva y desinteresado. En cuanto a los indicadores de este rendimiento, se planteó niveles. El primero se enfoca en la relación que tiene cada persona con otra, debiendo ser proactivo, cooperar con los demás miembros, mantener una comunicación efectiva y clara. El segundo menciona otros indicadores a considerar como la responsabilidad, orientación al usuario, la creatividad y disposición para asumir tareas y retos desafiantes.

Comportamientos Laborales Contraproducentes: Se refiere al comportamiento antisocial realizado por los colaboradores en el ambiente de trabajo, violan las normas importantes de la organización y amenazan la buena intención que puede tener la empresa, sus miembros o ambos. Existen cuatro indicadores a considerar para esta dimensión: negatividad excesiva, comportamiento que daña a la organización, comportamiento que daña a sus colegas o supervisores y mala conducta intencional.

III.- METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación:

Tipo: Se establece de manera aplicada. Muñoz (2018), refiere que la metodología tipo práctica o aplicada, toma los conocimientos obtenidos para ejecutarlos de forma inmediata, sin dejar de darle la importancia que amerita. Baena, (2014), comenta que la investigación aplicada presenta como objeto analizar el estudio de un problema, asimismo dicha investigación aporta acontecimientos nuevos.

Diseño No experimental. Rodríguez, (2020), menciona que dicha investigación se encarga de examinar los anómalos que acontecen en el estado natural y así luego estudiarlos, asimismo es sistemática y empírica. El experto asegura que no genera situaciones, sin embargo, si observa las situaciones existentes.

Asimismo, utilizamos el nivel correlacional. Sánchez, Mejía & Reyes (2018) su enfoque establece fijar el grado correlación estadística existente frente a las dos variables en investigación. Por tanto, se observa el nivel de relación entre ambas.

Se estableció bajo un enfoque cuantitativo, Maldonado (2018), refiere que dicha guía usa los datos recolectados, analizados e interpretados para responder las interrogantes del estudio y así verificar la hipótesis previa mencionada.

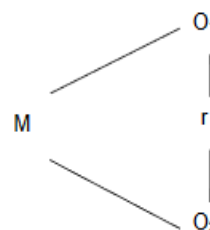
Dónde:

M = Colaboradores del laboratorio farmacéutico

O_1 = Motivación intrínseca

O_2 = Rendimiento laboral

r = Relación entre las variables



3.2 Variables, Operacionalización

Variable 01: Motivación intrínseca

Definición Conceptual

Orbegoso (2016), señala que es la verdadera motivación y se debe tratar de despertar en las personas para lograr cambios en su comportamiento y un progreso real. Esto se deriva de los incentivos inherentes a la tarea en sí, los desafíos, dificultades o estímulos que presenta cada uno para realizar y completar satisfactoriamente la acción.

Definición operacional

El presente estudio se elaborará mediante un instrumento el cual se medirá bajo la escala de Likert.

Dimensiones

Necesidad de Competencia

- Resultados
- Habilidades
- Capacidad

Necesidad de Autodeterminación

- Autonomía
- Control Interno
- Compromiso

Sensación de Flujo o Reto Óptimo

- Autoeficacia
- Objetivos claros
- Feedback

Escala de medición

Ordinal

Variable 02: Rendimiento Laboral

Definición Conceptual

Gabini (2018), lo define como un conjunto de comportamientos relacionados con los objetivos y metas de la organización en la que un individuo trabaja, por lo tanto, la eficacia y la productividad son el resultado de tales comportamientos.

Definición operacional

El presente estudio se elaborará mediante un instrumento el cual se medirá bajo la escala de Likert.

Dimensiones

Rendimiento en la Tarea

- Calidad del trabajo
- Orientación hacia los resultados
- Trabajo eficiente

Rendimiento en el Contexto

- Iniciativa
- Cooperación con los otros
- Comunicación de manera efectiva

Comportamientos Laborales Contraproducentes

- Comentarios negativos
- Comportamientos inadecuados
- Cometer errores intencionalmente

Escala de medición

Ordinal

3.3 Población y muestra

Población: Según Sánchez et al., (2018), mencionan que son un grupo constituido por cada uno de los elementos, los cuales poseen y comparten una serie de particularidades en común, por tanto, están identificados en un área de interés para que sean estudiados, posterior a ello los incluyen en la hipótesis de la investigación. En nuestra investigación la población estará compuesta por 40 miembros del equipo de ventas de un laboratorio farmacéutico, quienes poseen particularidades comunes.

Criterios de inclusión, trabajadores del área de ventas.

Criterios de exclusión, trabajadores que no pertenecen al área de ventas.

Muestra: García, (2016), comenta que está dentro de la población este grupo con el cual se trabajará para encontrar posibles soluciones al problema que se ha establecido. En este trabajo no contaremos con muestra ya que nuestra población es finita.

Unidad de Análisis: trabajadores del área de ventas de la institución en estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Para nuestra tesis se utilizó la encuesta. Según Hernández & Mendoza (2018), la encuesta es muy utilizada en investigaciones sociales y permite un gran alcance a un menor costo.

Instrumentos: El instrumento empleado fue el cuestionario. Niño (2019), refiere que dicho instrumento elegido es un conjunto de preguntas estructuradas y ordenadas siendo presentadas de forma escrita e impresa, asimismo suelen ser los más frecuentes y utilizados por lo cual suele aplicarse tanto en la encuesta como en la entrevista.

Validez: Empleamos el método de juicio de expertos que estuvo integrado por 3 expertos en el tema, siendo licenciados en administración con su respectiva maestría, los cuales brindaron su conformidad para el uso del instrumento. Huairé, Marquina & Horma (2022), refiere que la validez es la precisión que indica el instrumento, es decir la efectividad de una prueba para representar, describir o predecir el atributo de interés del examinador.

Confiabilidad: Se realizará en el programa SPSS versión 26, calculando la confiabilidad de acuerdo con el estadístico Alfa de Cronbach. Hernández (2018), revela que es el nivel con el que una herramienta proporciona resultados

coherentes y consistentes. Es un instrumento que debe ser medido por diversas técnicas.

3.5 Procedimientos

Considerado como el resumen donde se siguen pasos consecutivos para el desarrollo de una investigación: Inicial y totalmente inmerso en el campo, permaneciendo en él, utilizando los métodos, técnicas y validaciones de primera. Hernández y Mendoza, (2018). El cuestionario se elaboró de acuerdo con nuestra teoría de variables, las dimensiones e indicadores referidos por los autores, y nuevamente, la validación del instrumento realizada por expertos, siendo el alfa de Cronbach validado por SPSS con una confiabilidad mayor a 0.07, permitiendo la aplicación de nuestra encuesta.

3.6 Método de análisis de datos

El tipo de investigación y la metodología empleada en el diseño son cuantitativos y relevantes más que experimentales. La muestra y población fue conformada por 40 colaboradores siendo limitada. Durante la recopilación de datos se empleó el estudio exploratorio para evaluar las variables motivación intrínseca y rendimiento laboral, se usó como herramienta un cuestionario, por lo que en base a la escala de Likert se tuvo 18 interrogantes para la primera variable y 18 preguntas para la segunda variable. Rodríguez et al., (2016), refieren que el Análisis descriptivo, es el que recolecta, organiza y describe los datos a través de métodos y técnicas. Análisis inferencial, es el encargado de procesar los datos a partir de estudios de muestras, con lo que se puede tomar decisiones útiles.

3.7 Aspectos éticos

Al realizar investigaciones con personas, la comodidad de los participantes debe ser nuestra principal prioridad. Segundo, investigar, y finalmente nosotros como investigadores. Bernal (2017). Al momento de la investigación se ha informado el propósito de esta, para brindar la seguridad y confianza necesaria para que los trabajadores puedan entender y no sentir desconfianza o pensar que serán perjudicados. Las encuestas se aplicaron de manera anónima para salvaguardar el anonimato y así el colaborador se sienta seguro y pueda desarrollar el cuestionario de manera neutral y precisa.

IV.- RESULTADOS

A continuación, se describe los resultados, según la aplicación del instrumento:

Objetivo Específico 01: Determinar la relación de la Motivación intrínseca y el Rendimiento en la tarea de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima,2022.

H₁: Existe relación entre la Motivación intrínseca y el Rendimiento en la tarea de los trabajadores del del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima,2022.

H₀: No existe relación entre la Motivación intrínseca y el Rendimiento en la tarea de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima,2022.

Tabla 1
Motivación intrínseca vs Rendimiento en la Tarea

		Rendimiento en la Tarea			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Motivación intrínseca	Deficiente	10,0%	0,0%	0,0%	10,0%	Rho de Spearman 0, 858** Sig. (bilateral) 0, 000
	Regular	0,0%	15,0%	7,5%	22,5%	
	Optimo	0,0%	7,5%	60,0%	67,5%	
	Total	10,0%	22,5%	67,5%	100,0%	

Nota: Respecto a la tabla 01, para el resultado de la primera hipótesis específica, utilizamos el estadístico Rho de Spearman, consiguiendo una correlación bilateral con nuestra variable motivación intrínseca y la dimensión rendimiento en la tarea de $r=0,858$, asegurando que existe por tanto un nivel de correlación positiva muy fuerte, en consecuencia, se afirma que la motivación intrínseca posee una relación proporcional con la dimensión rendimiento en la tarea.

Para la aceptación o rechazo de nuestra hipótesis específica 01, utilizamos el estadístico Rho de Spearman, alcanzando un Sig. Bilateral de 0.00, menor a 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis alterna y posterior a ello se rechazó la hipótesis nula, considerando así que existe una relación positiva muy fuerte, asimismo, sustentando dicha afirmación por el cruce de porcentaje entre ellas, lo que confirma que la motivación intrínseca tiene una atribución de forma óptima con el rendimiento en la tarea de un 60,0%.

Conforme con el análisis inferencial en un laboratorio farmacéutico-Lima, se debería impulsar más la motivación intrínseca y de esa forma ayudaría a mejorar el rendimiento en la tarea de cada colaborador.

Objetivo Específico 02: Determinar la relación de la Motivación intrínseca y el Rendimiento en el contexto de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima, 2022.

H₁: Existe relación entre la Motivación intrínseca y el Rendimiento en el contexto de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima, 2022.

H₀: No existe relación entre la Motivación intrínseca y el Rendimiento en el contexto de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima, 2022.

Tabla 2
Motivación intrínseca vs Rendimiento en el Contexto.

		Rendimiento en el Contexto			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Motivación intrínseca	Deficiente	10,0%	0,0%	0,0%	10,0%	Rho de Spearman 0,768**
	Regular	0,0%	10,0%	12,5%	22,5%	
	Optimo	0,0%	2,5%	65,0%	67,5%	Sig. (bilateral) 0,000
	Total	10,0%	12,5%	77,5%	100,0%	

Nota: Respecto a la tabla 02, para el resultado de la segunda hipótesis específica, empleamos el estadístico Rho de Spearman, determinando una correlación bilateral entre la variable motivación intrínseca y la dimensión rendimiento en el contexto de $r=0.768$, permitiendo asegurar que existe un grado de correlación positiva muy fuerte, en consecuencia, se afirma que la motivación intrínseca tiene una relación proporcional con la dimensión rendimiento en el contexto.

Para la aceptación o rechazo de nuestra hipótesis específica 02, utilizamos el estadístico Rho de Spearman, alcanzando un Sig. Bilateral de 0.00, menor a 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis alterna y posterior a ello se rechazó la hipótesis nula, considerando así que existe una relación positiva muy fuerte, asimismo, sustentando dicha afirmación por el cruce de porcentaje entre ellas, lo que confirma que la motivación intrínseca influye de manera óptima con el rendimiento en el contexto con un 65,0%.

De acuerdo con el análisis inferencial en un laboratorio farmacéutico-Lima, se debería enfatizar en la motivación intrínseca, con la finalidad de mejorar el rendimiento en el contexto.

Objetivo Específico 03: Determinar la relación de la Motivación intrínseca y los Comportamientos laborales contraproducentes de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico Lima, 2022.

H₁: Existe relación entre la Motivación intrínseca y los Comportamientos laborales contraproducentes de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima, 2022

H₀: No existe relación entre la Motivación intrínseca y los Comportamientos laborales contraproducentes de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima,2022

Tabla 3

Motivación intrínseca vs Comportamientos Laborales Contraproducentes.

		Comportamientos Laborales Contraproducentes			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Motivación intrínseca	Deficiente	10,0%	0,0%	0,0%	10,0%	Rho de Spearman 0,755** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0,0%	17,5%	5,0%	22,5%	
	Optimo	0,0%	12,5%	55,0%	67,5%	
	Total	10,0%	30,0%	60,0%	100,0%	

Nota. Respecto la tabla 03, para los resultados de la tercera hipótesis específica, empleamos el estadístico Rho de Spearman, consiguiendo una correlación bilateral entre la variable motivación intrínseca y la dimensión comportamientos laborales contraproducentes de $r=0.755$, permitiendo asegurar que existe un nivel de correlación positiva considerable, por tal motivo, se afirma que la motivación intrínseca tiene una relación proporcional con los comportamientos laborales contraproducentes.

Para la aceptación o rechazo de nuestra hipótesis específica 03, utilizamos el estadístico Rho de Spearman, alcanzando un Sig. Bilateral de 0.00, menor a 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis alterna y posterior se rechazó la hipótesis nula, considerando así que existe una relación positiva considerable, sustentando dicha afirmación por el cruce de porcentaje entre ellas, lo que confirma que la motivación intrínseca influye de forma óptima en los comportamientos laborales contraproducentes con un 55,0%.

De acuerdo con el análisis inferencial en un laboratorio farmacéutico-Lima, se debería optimizar la motivación intrínseca, de esa manera mejorar los comportamientos laborales contraproducentes que se puedan dar en la empresa.

Objetivo General: Determinar la relación entre Motivación intrínseca y Rendimiento laboral de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima, 2022.

H₁: Si existe relación entre Motivación intrínseca y Rendimiento laboral de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima, 2022.

H₀: No existe relación entre Motivación intrínseca y Rendimiento laboral de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima, 2022.

Tabla 4
Tabla cruzada entre Motivación intrínseca vs Rendimiento laboral.

		Rendimiento laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Motivación intrínseca	Deficiente	10,0%	0,0%	0,0%	10,0%	Rho de Spearman 0,907** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0,0%	15,0%	7,5%	22,5%	
	Optimo	0,0%	5,0%	62,5%	67,5%	
	Total	10,0%	20,0%	70,0%	100,0%	

Nota. Respecto a la tabla 04, para el resultado de la hipótesis general, empleamos el estadístico Rho de Spearman, consiguiendo una correlación bilateral entre las variables motivación intrínseca y rendimiento laboral de $r=0.907$, permitiendo asegurar que existe un nivel de correlación positiva muy fuerte, en consecuencia, se afirma que la motivación intrínseca y el rendimiento laboral tienen una relación directamente proporcional.

Para la aceptación o rechazo de nuestra hipótesis general, utilizamos el estadístico Rho de Spearman, alcanzando un Sig. Bilateral de 0.00, menor a 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis alterna y posterior se rechazó la hipótesis nula, considerando así que existe una relación positiva muy fuerte, dicha afirmación es sustentada por el cruce de porcentaje entre las variables, lo que confirma que la motivación intrínseca influye de forma óptima en el rendimiento laboral con un 62.5%.

En concordancia con el análisis inferencial en un laboratorio farmacéutico-Lima, se debe buscar generar una mayor motivación intrínseca en los colaboradores con el objetivo de alcanzar las metas establecidas y así lograr la eficiencia en el rendimiento laboral de los colaboradores.

V.- DISCUSION

A continuación, en este capítulo discutimos nuestros resultados conseguidos mediante el instrumento, el mismo que se realizara comparando cada resultado con otras teorías o investigaciones.

Con relación al objetivo general, se empleó el estadístico Rho de Spearman, el cual alcanzo una correlación bilateral entre las variables motivación intrínseca y rendimiento laboral de $r=0.907$, permitiendo asegurar que existe un nivel de correlación positiva muy fuerte, en consecuencia, se afirma que la motivación intrínseca y el rendimiento laboral tienen una relación directamente proporcional. Para la aceptación o rechazo de nuestra hipótesis general, utilizamos el estadístico Rho de Spearman, alcanzando un Sig. Bilateral de 0.00, menor a 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis alterna y posterior se rechazó la hipótesis nula, considerando así que existe una relación positiva muy fuerte, sustentando dicha afirmación por el cruce de porcentaje entre las dos variables, lo que confirma que la motivación intrínseca presenta una influencia óptima en el rendimiento laboral con un 62.5%. Los resultados obtenidos podemos compararlo con la investigación del autor Moncayo & Ramírez (2021), en su tesis “La motivación intrínseca y su incidencia en el desempeño laboral en el departamento de ventas de la empresa Humanacorp. S.A. ubicada en la ciudad de Milagro”. Cuyo propósito fue buscar la relación que tiene la motivación intrínseca frente al desempeño laboral de los trabajadores del área de ventas. El estudio utilizo una metodología de enfoque mixto con las variables motivación intrínseca y desempeño laboral haciendo uso de entrevistas y formularios direccionados al supervisor y 11 especialistas en ventas. Teniendo como resultado que el valor de la determinación fue de 0.51 y del coeficiente de Pearson fue de 0.71, Se demuestra el vínculo con las variables: Motivación intrínseca y desempeño laboral. Evidenciándose el impacto que tiene la motivación intrínseca en el desempeño laboral del equipo humano. Asimismo, se relaciona con la teoría del autor Medina (2018), donde refiere que el rendimiento laboral consiste entre el trabajo realizado y los elementos utilizados como: materiales, mano de obra y energía, pero también afirma que es la relación entre las metas, las tareas ejecutadas y el tiempo. Por lo cual se puede indicar que el estudio de la motivación intrínseca y la teoría del rendimiento laboral, son trascendentales y deben ser desarrolladas de manera efectiva por la organización.

Con relación al objetivo específico 01, utilizamos el estadístico Rho de Spearman, consiguiendo una correlación bilateral con nuestra variable motivación intrínseca y la dimensión rendimiento en la tarea de $r=0,858$, asegurando que existe por tanto un nivel de correlación positiva muy fuerte, en consecuencia, se afirma que la motivación intrínseca posee una relación proporcional con la dimensión rendimiento en la tarea. Para la aceptación o rechazo de nuestra hipótesis específica 01, utilizamos el estadístico Rho de Spearman, alcanzando un Sig. Bilateral de 0.00, menor a 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis alterna y posterior a ello se rechazó la hipótesis nula, considerando así que existe una relación positiva muy fuerte, asimismo, sustentando dicha afirmación por el cruce de porcentaje entre ellas, lo que confirma que la motivación intrínseca posee una influencia de forma óptima con el rendimiento en la tarea de un 60,0%. Los resultados obtenidos lo podemos contrastar con el estudio del autor Arrobas, (2021) en su tesis “La Motivación Intrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede de Breña de los Servicios Postales Del Perú – Serpost, Lima”. Su objetivo fue indagar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del equipo que incorpora a servicios postales de Breña. La metodología está enfocada al trabajo, el modelo planteado fue descriptivo y nivel aplicado. Con una población de 150 colaboradores en el área administrativa, se tomó como muestra a 108 colaboradores, a quienes se les hizo llenar una encuesta de 13 ítems, mediante la escala de Likert. Se obtuvo como conclusión que ambas variables tienen una relación significativamente importante. Esta variable está vinculada con la dimensión rendimiento en la tarea, donde el autor Gabini (2018) menciona que es el grado en el cual los colaboradores demuestran cada una de sus competencias en las actividades formalmente reconocidas y que contribuyen de manera directa o indirecta al núcleo técnico de la empresa, las mismas que deben ser evaluadas para que nos permitan precisar el desempeño de la actividad o tarea. Por ende, se puede mencionar que es muy importante desarrollar la motivación intrínseca en los trabajadores, ya que de esa manera se reforzaría la dimensión rendimiento en la tarea, buscando así la orientación hacia los resultados y obtener la eficiencia en cada una de las funciones encomendadas por los líderes de la organización.

Con relación al objetivo específico 02, se empleó el estadístico Rho de Spearman, determinando una correlación bilateral entre la variable motivación intrínseca y la dimensión rendimiento en el contexto de $r=0.768$, permitiendo asegurar que existe un grado de correlación positiva muy fuerte, en consecuencia, se afirma que la motivación intrínseca tiene una relación proporcional con la dimensión rendimiento en el contexto. Para la aceptación o rechazo de nuestra hipótesis específica 02, utilizamos el estadístico Rho de Spearman, alcanzando un Sig. Bilateral de 0.00, menor a 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis alterna y posterior a ello se rechazó la hipótesis nula, considerando así que existe una relación positiva muy fuerte, asimismo, sustentando dicha afirmación por el cruce de porcentaje entre ellas, lo que confirma que la motivación intrínseca posee una influencia de manera óptima con el rendimiento en el contexto con un 65,0%. Los resultados obtenidos lo podemos contrastar con la definición del autor Medina (2018), quien menciona que dentro de cada persona existe una motivación intrínseca para satisfacer el deseo de autorrealización y crecimiento personal. Es auto determinante y tiene que ver con la propia voluntad, es una actividad realizada por la satisfacción experimentada en el aprendizaje o la exploración. Esta variable está vinculada con la dimensión rendimiento en el contexto en la cual el autor Gabini (2018) menciona que son acciones beneficiosas que tienen un impacto positivo dentro de la organización, aunque no sean requeridas o recompensadas formalmente. Por lo cual, se encontraron algunos alcances importantes de comportamiento; debiendo ser voluntario, con propósito, de manera positiva y desinteresado. En cuanto a los indicadores de este tipo de comportamiento, se ha determinado niveles. El primero se enfoca en la relación que tiene cada persona con otra, debiendo ser proactivo, cooperar con los demás miembros, mantener una comunicación efectiva y clara. El segundo nos menciona otros indicadores a considerar como la responsabilidad, orientación al usuario, la creatividad y disposición para asumir tareas y retos desafiantes. El estudio nos indica que la motivación intrínseca presenta una alta influencia en la dimensión del rendimiento en el contexto, dada la importancia de los indicadores mencionados por el autor las organizaciones deben promover la iniciativa, cooperación con los otros y comunicación efectiva entre sus colaboradores.

Con relación al objetivo específico 03, utilizamos el estadístico Rho de Spearman, consiguiendo una correlación bilateral entre la variable motivación intrínseca y la dimensión comportamientos laborales contraproducentes de $r=0.755$, permitiendo asegurar que existe un nivel de correlación positiva considerable, en consecuencia, se afirma que la motivación intrínseca tiene una relación proporcional con los comportamientos laborales contraproducentes. Para la aceptación o rechazo de nuestra hipótesis específica 03, utilizamos el estadístico Rho de Spearman, alcanzando un Sig. Bilateral de 0.00, menor a 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis alterna y posterior se rechazó la hipótesis nula, considerando así que existe una relación positiva considerable, dicha afirmación es sustentada por el cruce de porcentaje entre las variables, lo que confirma que la motivación intrínseca influye de forma óptima en los comportamientos laborales contraproducentes con un 55,0%. Los resultados obtenidos los relacionamos con la definición del autor Prince (2021), quien refiere a la motivación intrínseca como la fuerza que se basa en el centro de cada persona, aunque esta motivación suele ser más intensa, en ocasiones es complicado mantenerla. Dicha motivación provoca que los individuos se esfuercen por conseguir sus fines y lo cual permanecen dispuestos hacer para lograrlos. Las metas provienen del interior y el logro de las metas satisfacen sus necesidades psicológicas de autonomía, habilidades y conexiones. Especialmente en el entorno laboral, la conducta de los colaboradores que realizan determinadas actividades puede mejorar o dificultar el desempeño de todos en la empresa. Esta variable se relaciona con la dimensión comportamientos laborales contraproducentes, donde el autor Gabini (2018) indica que es un comportamiento antisocial realizado por los colaboradores en el ambiente de trabajo, violan las normas importantes de la organización y amenazan la buena intención que puede tener la empresa, sus miembros o ambos. Existen cuatro indicadores a considerar para esta dimensión: negatividad excesiva, comportamiento que daña a la organización, comportamiento que daña a sus colegas y mala conducta intencional. El estudio refiere que la motivación intrínseca presenta una relación proporcional frente a la dimensión comportamientos laborales contraproducentes, al desarrollar la motivación intrínseca se podrá controlar los comportamientos inadecuados que se puedan presentar por algunos colaboradores.

VI.- CONCLUSIONES

1. Referente al objetivo general, determinamos que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables motivación intrínseca y rendimiento laboral con un valor de Spearman $r=0.907$, obteniéndose un Sig. Bilateral de 0.00, menor a 0.05, por lo cual se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, esta afirmación se da a través del cruce de porcentajes donde se manifiesta que la motivación intrínseca influye de forma óptima en el rendimiento laboral dando un resultado de 62.5%.
2. Con relación al objetivo específico 01, determinamos la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre la variable motivación intrínseca y la dimensión rendimiento en la tarea con un valor de Spearman $r=0.858$ y un Sig. Bilateral de 0.00, menor a 0.05, por lo cual aceptamos la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, asimismo, a través del cruce de porcentajes se demuestra que la motivación intrínseca influye en el rendimiento en la tarea en un 60.0%.
3. Referente al objetivo específico 02, se determinó una correlación positiva muy fuerte entre la variable motivación intrínseca y la dimensión rendimiento en el contexto con un valor de Spearman $r=0.768$ y un Sig. Bilateral de 0.00, menor a 0.05, por lo que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, además, a través del cruce de porcentajes se determinó que la motivación intrínseca influye de forma óptima en el rendimiento en el contexto con un 65%.
4. En referencia al objetivo específico 03, se concluyó una correlación positiva considerable entre la motivación intrínseca y la dimensión comportamientos laborales contraproducentes, obteniendo un valor de Spearman $r=0.755$ y un Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, por lo que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, además, a través del cruce de porcentajes se determinó que la motivación intrínseca influye de forma óptima en los comportamientos laborales contraproducentes con un 55,0%.

VII.- RECOMENDACIONES

En referencia al objetivo general, se recomienda a los responsables del área de ventas del laboratorio farmacéutico, realizar estrategias para promover la motivación intrínseca, a través de un plan de formación, estableciendo programas de capacitación, que permita a los trabajadores enriquecer sus conocimientos con temas actuales como: Soft Skills (habilidades blandas), Marketing y Ventas, otorgando una certificación progresiva, impactando en su desarrollo personal y formación profesional. Esto permitirá mejorar el rendimiento laboral, logrando obtener eficacia y productividad en el desempeño de las actividades encomendadas.

Se recomienda al jefe del área de ventas, implementar tácticas para la motivación intrínseca, mediante un plan de desarrollo, que busque potenciar los logros del equipo de trabajo, promocionando en la comunidad a través de boletines informativos, el haber alcanzado las ventas propuestas de cada colaborador por propio mérito y desempeño, lo cual mejoraría el rendimiento en la tarea enfocándose en el cumplimiento y lograr un trabajo más eficiente por parte de ellos.

Se recomienda al jefe del área de ventas, desarrollar la motivación intrínseca, mediante la implementación de un plan de reconocimiento al buen desempeño, por medio del programa Empowerment (empoderamiento), a través de la delegación de nuevas tareas según habilidad y experiencia de cada colaborador, otorgándole protagonismo y responsabilidad en la empresa, lo cual permitiría optimizar el rendimiento en el contexto, desarrollando ideas innovadoras y una comunicación efectiva con su líder.

Se recomienda a la jefatura del área de ventas, promover la motivación intrínseca, estableciendo un plan de integración y/o socialización, mediante la programación de actividades recreativas en fechas festivas y la gestión de la comunicación interna dando un feedback claro y preciso relacionado a los objetivos que tiene la empresa, con el fin de aumentar la participación y trabajo en equipo, lo cual permitirá mejorar el sentido de pertenencia e identidad de cada colaborador.

REFERENCIAS

- Aguilar, J., González, D., & Aguilar, A. (2016). Un modelo estructural de motivación intrínseca. *Acta de Investigación Psicológica - Psychological Research Records*, 6(3), 2552-2557. [fecha de Consulta 20 de Marzo de 2022]. ISSN: 2007-4832. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358950159010>
- Aldana, E.; Tafur, J. y Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Espacios*, 39(11).
<http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/1974/Compromiso%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arrobas, J. (2021). La Motivación Intrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede de Breña de los Servicios Postales Del Perú – Serpost, Lima. (Tesis Posgrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5875/TESIS_AARROBAS%20GUERRERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baena, G. (2014). Metodología de la Investigación, 1era Edición. Grupo Editorial Patria SA de CV, México. <https://books.google.com.pe/books?id=6aCEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion+2015&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj2yq6k0P72AhXEuJUCHeqfCrcQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=metodologia%20de%20la%20investigacion%202015&f=false>
- Bayón, J. (2019). Cultura Empresarial, 1era Edición. Editorial E-learning S.L. España. <https://books.google.com.pe/books?id=hXbIDwAAQBAJ&pg=PA97&dq=rendimiento+o+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjXodTm0bf4AhVZCLkGHQvpBkA4ChDoAXoECAUQAq#v=onepage&q&f=false>
- Bernal, P. (2017). La Investigación en Ciencias Sociales: Técnicas de recolección de la información, 1era edición. Universidad Piloto. <https://doi.org/10.2307/j.ctv7fmfjk>
- Bermúdez, J., Pérez, A. & Sanjuan, P. (2017). Psicología de la personalidad: Teoría e Investigación Volumen I. Editorial UNED. https://books.google.com.pe/books?id=X7IVDgAAQBAJ&source=gbs_navlinks_s
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Epub 02 de junio de 2020. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.
- Chiavenato, I. (2019). Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones. 10ma Edición. Mcgraw-hill Interamericana Editores, S.S. De C. V. <https://es.b-ok.lat/book/5956921/cb8e95>
- Díaz, R. (2019). Universidad inclusiva Experiencias con personas con diversidad funcional cognitiva. Ediciones Pirámide. <https://es.b-ok.lat/book/11899201/6dd949>
- Elguera, C. & Mendoza K., (2021) Motivación intrínseca y compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Uraca - Arequipa 2021. (Tesis Pregrado), Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77876/Elguer>

- [a_GCE-Mendoza_RKJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=yen_la_Empresa_Guimartbot_Perú,_Lima_2019".\(Tesis_posgrado\).Universidad_Cesar_Vallejo.Lima.](#)
- Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral Una exploración empírica. Editorial Teseo, Argentina.
<https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- García, J. (2016). Metodología de la Investigación para Administradores. 1era Edición. Editorial Ediciones de la U. Bogotá, Colombia.
<https://books.google.com.pe/books?id=JiwaEAAAQBAJ&pg=PA134&dq=metodologia+de+la+investigacion+muestra+2021&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjorMjpxZX3AhXfGLkGHbmnCq8Q6AF6BAgGEA/#v=onepage&q=metodologia%20de%20la%20investigacion%20muestra%202021&f=false>
- García, M., Sanlorien, P. & Segués, T. (2017). Motivación, afectos y relaciones en el aula inclusiva. Editorial UOC (Oberta UOC Publishing, SL). Barcelona.
https://books.google.com.pe/books?id=NmotEAAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Granda, G. (2019), La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del banco Falabella – Agencia Bellavista – Callao, periodo 2018 Huacho -Perú (2019). (Tesis de pregrado) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho – Perú.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3363/GRANDA%20S%C3%81NCHEZ%2C%20GABRIEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Griffin, R., Phillips, J., y Gully, S. (2017). Comportamiento Organizacional: Administración de personas y organizaciones (12° ed.). Editorial, Cengage learning editores S.A. https://issuu.com/cengagelatam/docs/griffin_issuu
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
<https://es.b-ok.lat/book/5542480/175916>
- Huaire, E., Marquina, R. & Horna, V. (2022). Tesis Fácil, el arte de dominar el método científico. 1era Edición. Casa Editorial Analética. Lima.
<https://books.google.com.pe/books?id=PDJcEAAAQBAJ&pg=PA93&dq=instrumentos+de+recolecci%C3%B3n+de+datos+2022&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjT6ZLCpZX3AhV1u5UCHYnVAAsQ6AF6BAgKEAl#v=onepage&q=instrumentos%20de%20recolecci%C3%B3n%20de%20datos%202022&f=false>
- Juárez, D. (2016). Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala, 2016, (Tesis Pregrado), Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisicem/2016/05/42/Juarez-David.pdf>
- Lupinta, L. (2021). La motivación y rendimiento laboral en los Trabajadores de la entidad AUTODEMA, (Tesis Pregrado) Universidad UCV, Arequipa, Año 2021.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74818/Lupinta_ZLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maldonado, J. (2018). Metodología de la Investigación Social. Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario, 1era edición. Editorial Ediciones de la U. Bogotá, Colombia.

- <https://books.google.com.pe/books?id=FTSjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=enfoque+cuantitativo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjYz - ghYH5AhUmBrkGHRyzDccQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=enfoque%20cuantitativo&f=false>
- Manjarrez, N., Boza, J. & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. E. pub 02 de febrero de 2020.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es.
- Marín H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008
- Medina, N. (2018). *Gestión de equipos eficaces: influir y motivar*. Editorial CEP S.L.
- Moncayo, D., Ramírez, M. (2021). La motivación intrínseca y su incidencia en el desempeño laboral en el departamento de ventas de la empresa Humana Corp. S.A. ubicada en la ciudad de Milagro, (2021), (Tesis Pregrado), Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador.
<http://201.159.223.180/bitstream/3317/16975/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-333.pdf>
- Muñoz, C., (2018). *Metodología de la investigación*. Editorial Progreso S.A. México.
<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>
- Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación: Diseño, ejecución e informe*. Segunda Edición. Ediciones de la U. Bogotá.
<https://books.google.com.pe/books?id=WCwaEAAAQBAJ&pg=PA88&dq=tecnicas+recoleccion+de+datos+2021&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjUlfS1mJX3AhXAHrkGHQS6AeQQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=tecnicas%20recoleccion%20de%20datos%202021&f=false>
- Orbegoso, A. (2016). La motivación intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestros. *Lumen: Educare*, 2(1), p. 75–93.
<https://doi.org/10.19141/2447-5432/lumen.v2.n1.p.75-93>
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., & Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 843-859. [fecha de Consulta 17 de Marzo de 2022]. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29060499013>.
- Prince, G. (2021). *Motivación infinita: desarrolla la capacidad de ser constante y decidido para alcanzar el éxito*. Editorial Gamaliel Prince.
<https://es.scribd.com/read/518414068/Motivacion-infinita-desarrolla-la-capacidad-de-ser-constante-y-decenido-para-alcanzar-el-exito>
- Ramírez, N. (2018). *La motivación intrínseca y su relación con la deserción del personal en Jaiplast SRL San Martín de Porres -2018*, (Tesis de Pregrado), Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24976/Ramirez_SNY.pdf?sequence=6&isAllowed=y

- Robbins, S. & Coulter, M. (2014). Administración Decimosegunda edición. Editorial Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
<https://es.b-ok.lat/book/5829049/3daed3>
- Rodríguez, J., Pierdant, A. & Rodríguez, E. (2016). Estadística para Administración, Segunda edición. Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V, México.
https://books.google.com.pe/books?id=bBUhDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=análisis+descriptivo+e+inferencial&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj0hLuEy_f4AhVts5UCHXq6Amo4ChC7BXoECA_YQCQ#v=onepage&q&f=false
- Rodríguez, Y. (2020). Metodología de la investigación. Editorial Klik Soluciones Educativas S.A. de C.V, México.
<https://books.google.com.pe/books?id=x9s6EAAAQBAJ&pg=PA25&dq=la+investigaci%C3%B3n+No+experimental&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjPzJ3d8qr3AhUBlrkGHSluBcw4FBDrAXoECAsQAQ#v=onepage&q=la%20investigaci%C3%B3n%20No%20experimental&f=false>
- Rubio, T. (2016). Recursos Humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones Ediciones Octaedro. Barcelona.
https://books.google.com.pe/books?id=GgilDwAAQBAJ&pg=PT77&source=gbs_selected_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false
- Ruiz, S. (2016) en su tesis “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora 400 DIRES San Martín 2014” Tarapoto-Perú (2016). (Tesis de posgrado), Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13021/ruiz_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sáenz, P., Hall, J., Ochoa, Y.(2018). Intensidad, Salud, Motivación y Adherencia En Educación Física. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva, España.
https://books.google.com.pe/books?id=ATpgDwAAQBAJ&dq=Necesidad+d e+Competencia+,+motivacion&source=gbs_navlinks_s
- Samamé, R. (2021) en su tesis Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019, Lima (2021). (Tesis de Pregrado). Universidad de Piura, Perú.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5094/AE-L_020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, H., Reyes C. & Mejía K., (2018) Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Editado por ©Universidad Ricardo Palma Vicerrectorado de Investigación.
<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>.
- Vega, M. & Castillo, R. (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. Revista La U Investiga, 7(2), 39.
<http://revistasoj.s.uta.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>
- Villarreal, E. (2016) La Motivación Intrínseca y el clima laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Rey David Cía. Ltda., (Tesis Pregrado), Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24562/1/La%20Motivaci%C3%B3n%20Intr%C3%ADnseca%20y%20el%20Clima%20Laboral%20e n%20la%20Cooperativa%20de%20Ahorro%20y%20Cr%C3%A9dito%20Re y%20David.pdf>

ANEXOS

Anexo 01 – MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación Intrínseca	Orbegoso (2016), señala que es la verdadera motivación y se debe tratar de despertar en las personas para lograr cambios en su comportamiento y un progreso real. Esto se deriva de los incentivos inherentes a la tarea en sí, los desafíos, dificultades o estímulos que presenta cada uno para realizar y completar satisfactoriamente la acción.	El presente estudio se elaborará mediante un instrumento el cual se medirá bajo la escala de Likert.	Necesidad de Competencia	Resultados	Ordinal
				Habilidades	
				Capacidad	
			Necesidad de Autodeterminación	Autonomía	
				Control Interno	
				Compromiso	
			Sensación de Flujo o Reto Óptimo	Autoeficacia	
				Objetivos claros	
				Feedback	
Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Rendimiento Laboral	Gabini (2018), lo define como un conjunto de comportamientos relacionados con las metas de la organización o la unidad organizacional en la que un individuo trabaja, por lo tanto, la eficacia y la productividad son el resultado de tales comportamientos.	El presente estudio se elaborará mediante un instrumento el cual se medirá bajo la escala de Likert.	Rendimiento en la Tarea	Calidad del trabajo	Ordinal
				Orientación hacia los resultados	
				Trabajo eficiente	
			Rendimiento en el Contexto	Iniciativa	
				Cooperación con los otros	
				Comunicación de manera efectiva	
			Comportamientos Laborales Contraproducentes	Comentarios negativos	
				Comportamientos inadecuados	
				Cometer errores intencionalmente	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Motivación intrínseca y Rendimiento Laboral de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima, 2022.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre Motivación intrínseca y Rendimiento laboral de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre Motivación intrínseca y Rendimiento laboral de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima, 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H1: Si existe relación entre Motivación intrínseca y Rendimiento laboral de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima, 2022.</p> <p>H0: No existe relación entre Motivación intrínseca y Rendimiento laboral de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima, 2022.</p>	<p>Motivación Intrínseca</p>	<p>Necesidad de Competencia</p> <p>Necesidad de Autodeterminación</p> <p>Sensación de Flujo o Reto Óptimo</p>	<p>Resultados</p> <p>Habilidades</p> <p>Capacidad</p> <p>Autonomía</p> <p>Control Interno</p> <p>Compromiso</p> <p>Autoeficacia</p> <p>Objetivos claros</p> <p>Feedback</p>	<p>Tipo de Inv.</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño de Inv.</p> <p>No experimental</p> <p>Nivel:</p> <p>Correlacional</p> <p>Población:</p> <p>40 trabajadores</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona la Motivación Intrínseca y el Rendimiento en la tarea de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima, 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación de la Motivación intrínseca y el Rendimiento en la tarea de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima, 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: Existe relación entre la Motivación intrínseca y el Rendimiento en la tarea de los trabajadores del del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima, 2022.</p>		<p>Rendimiento en la tarea</p>	<p>Planificación</p> <p>Orientación hacia los resultados</p> <p>Trabajo eficiente</p>	

<p>¿Cómo se relaciona la Motivación Intrínseca y el Rendimiento en el contexto de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima, 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la Motivación Intrínseca y los Comportamientos laborales contraproducentes de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima, 2022?</p>	<p>Determinar la relación de la Motivación intrínseca y el Rendimiento en el contexto de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima, 2022.</p> <p>Determinar la relación de la Motivación intrínseca y los Comportamientos laborales contraproducentes de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico Lima, 2022.</p>	<p>H0: No existe relación entre la Motivación intrínseca y el Rendimiento en la tarea de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima,2022.</p> <p>H1: Existe relación entre la Motivación intrínseca y el Rendimiento en el contexto de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima,2022.</p> <p>H0: No existe relación entre la Motivación intrínseca y el Rendimiento en el contexto de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima,2022.</p> <p>H1: Existe relación entre la Motivación intrínseca y los Comportamientos laborales contraproducentes de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima,2022</p> <p>H0: No existe relación entre la Motivación intrínseca y los Comportamientos laborales contraproducentes de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima,2022</p>	<p>Rendimiento Laboral</p>	<p>Rendimiento en el Contexto</p> <p>Comportamientos Laborales Contraproducentes</p>	<p>Iniciativa</p> <p>Cooperación con los otros</p> <p>Comunicación de manera efectiva</p> <p>Comentarios negativos</p> <p>Comportamientos inadecuados</p> <p>Cometer errores intencionalmente</p>	<p>Muestra: No se contará con muestra debido a que se tomará toda la población por ser pequeña o finita</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
---	--	---	----------------------------	--	---	---

Anexo 02
CUESTIONARIO DE MOTIVACION INTRINSECA Y RENDIMIENTO LABORAL
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: **“Motivación intrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima, 2022”**

Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre _____ Mujer _____

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

MOTIVACION INTRINSECA	TA	A	I	D	TD
Necesidad de Competencia	5	4	3	2	1
Resultados					
1. ¿La empresa reconoce cada resultado y logro obtenido a través de su trabajo?					
2. ¿Su rendimiento se ve afectado por la rotación de zonas constantemente?					
Habilidades					
3. ¿Puedo y deseo desarrollar más habilidades que son útiles en mi puesto de trabajo?					
4. ¿La empresa le brinda facilidades para desarrollar actividades no laborales que contribuyan a su desarrollo personal?					
Capacidad					
5. ¿Cree usted que tiene la capacidad para resolver problemas en la empresa?					
6. ¿La empresa le ofrece participar en programas o proyectos que suponen nuevos retos y la oportunidad de seguir mejorando?					
Necesidad de Autodeterminación	TA	A	I	D	TD
Autonomía	5	4	3	2	1
7. ¿Considera usted que tiene autonomía para llevar a cabo sus labores?					
8. ¿Se le brinda confianza y espacio al momento de realizar sus funciones?					

Control Interno					
9. ¿Se le brinda las herramientas adecuadas para sentirse capaz en la toma de sus decisiones?					
10. ¿Se considera usted responsable del control de sus acciones en la empresa?					
Compromiso					
11. ¿Se siente comprometido realizando las tareas correspondientes a mi puesto?					
12. ¿Cumplo con lo que se me demanda en mi puesto de trabajo?					
Sensación de Flujo o Reto Optimo	TA	A	I	D	TD
Autoeficacia	5	4	3	2	1
13. ¿Considera tener las capacidades para resolver los problemas más frecuentes que surgen en el área de trabajo?					
14. ¿Considera usted que supera las expectativas en el desarrollo de sus funciones?					
Objetivos claros					
15. ¿Usted es capaz de cumplir con los objetivos y metas establecidas en su puesto de trabajo?					
16. ¿Conoce los objetivos y metas propuestos en su área de trabajo?					
Feedback					
17. ¿Considera usted que mantiene una buena comunicación con su jefe directo?					
18. ¿Solicita usted la retroalimentación después de realizar alguna actividad encomendada?					
RENDIMIENTO LABORAL	TA	A	I	D	TD
Rendimiento en la Tarea	5	4	3	2	1
Planificación					
19. ¿Planifica su trabajo de manera tal que pueda realizarlo en el tiempo esperado?					
20. ¿Le dedica el tiempo y esfuerzo necesario para cumplir con las obligaciones dentro del horario de trabajo?					
Orientación hacia los resultados					
21. ¿Está de acuerdo con los objetivos planteados por la empresa?					
22. ¿Se siente satisfecho con sus resultados alcanzados hasta el momento?					
Trabajo eficiente					
23. ¿Cuándo termina una función asignada, inicia nuevas tareas sin que se lo pidan?					

24. ¿La empresa le provee los recursos necesarios para desempeñar sus actividades de manera eficiente?					
Rendimiento en el Contexto	TA	A	I	D	TD
Iniciativa	5	4	3	2	1
25. ¿Ha contribuido con nuevas ideas para mejorar los procesos del trabajo?					
26. ¿Usted participa activamente en las reuniones y aporta alternativas de solución ante un nuevo problema?					
Cooperación con los otros					
27. ¿Colabora con sus demás compañeros de manera voluntaria sin esperar alguna recompensa a cambio?					
28. ¿Considera que tiene la capacidad para ayudar con los problemas que puedan tener sus otros compañeros?					
Comunicación efectiva					
29. ¿Siente usted que los jefes brindan una comunicación clara y precisa?					
30. ¿Mantiene una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo?					
Comportamientos Laborales Contraproducentes	TA	A	I	D	TD
Comentarios Negativos	5	4	3	2	1
31. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo se enfocan en aspectos negativos antes que positivos?					
32. ¿Ha comentado aspectos negativos de su trabajo con gente que no pertenece a la empresa?					
Comportamientos Inadecuados					
33. ¿Ha comentado con otras personas información confidencial de la empresa?					
34. ¿Considera usted que se quejó de asuntos sin importancia en el trabajo con otros compañeros?					
Cometer errores intencionalmente					
35. ¿Cuándo se les solicita los reportes, envía información desactualizada?					
36. ¿Registra usted las visitas diarias fuera de fecha?					

Anexo 03 – VALIDACIONES



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: MOTIVACION INTRINSECA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Necesidad de Competencia	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿La empresa reconoce cada resultado y logro obtenido a través de su trabajo?	Si		Si		Si		
2	¿Su rendimiento se ve afectado por la rotación de zonas constantemente?	Si		Si		Si		
3	¿Puedo y deseo desarrollar más habilidades que son útiles en mi puesto de trabajo?	Si		Si		Si		
4	¿La empresa le brinda facilidades para desarrollar actividades no laborales que contribuyan a su desarrollo personal?	Si		Si		Si		
5	¿Cree usted que tiene la capacidad para resolver problemas en la empresa?	Si		Si		Si		
6	¿La empresa le ofrece participar en programas o proyectos que suponen nuevos retos y la oportunidad de seguir mejorando?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Necesidad de Autodeterminación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera usted que tiene autonomía para llevar a cabo sus labores?	Si		Si		Si		
8	¿Se le brinda confianza y espacio al momento de realizar sus funciones?	Si		Si		Si		
9	¿Se le brinda las herramientas adecuadas para sentirse capaz en la toma de sus decisiones?	Si		Si		Si		
10	¿Se considera usted responsable del control de sus acciones en la empresa?	Si		Si		Si		
11	¿Se siente comprometido realizando las tareas correspondientes a mi puesto?	Si		Si		Si		
12	¿Cumplo con lo que se me demanda en mi puesto de trabajo?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Sensación de Flujo o Reto Óptimo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera tener las capacidades para resolver los problemas más frecuentes que surgen en el área de	Si		Si		Si		



	trabajo?						
14	¿Considera usted que supera las expectativas en el desarrollo de sus funciones?	Si		Si		Si	
15	¿Usted es capaz de cumplir con los objetivos y metas establecidas en su puesto de trabajo?	Si		Si		Si	
16	¿Conoce los objetivos y metas propuestos en su área de trabajo?	Si		Si		Si	
17	¿Considera usted que mantiene una buena comunicación con su jefe directo?	Si		Si		Si	
18	¿Solicita usted la retroalimentación después de realizar alguna actividad encomendada?	Si		Si		Si	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson

DNI: 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración

MBA – Administración de Negocios

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 25 de mayo de 2022.



 Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Rendimiento en la Tarea								
1	¿Planifica su trabajo de manera tal que pueda realizarlo en el tiempo esperado?	Si		Si		Si		
2	¿Le dedica el tiempo y esfuerzo necesario para cumplir con las obligaciones dentro del horario de trabajo?	Si		Si		Si		
3	¿Está de acuerdo con los objetivos planteados por la empresa?	Si		Si		Si		
4	¿Se siente satisfecho con sus resultados alcanzados hasta el momento?	Si		Si		Si		
5	¿Cuándo termina una función asignada, inicia nuevas tareas sin que se lo pidan?	Si		Si		Si		
6	¿La empresa le provee los recursos necesarios para desempeñar sus actividades de manera eficiente?	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 2: Rendimiento en el Contexto								
7	¿Ha contribuido con nuevas ideas para mejorar los procesos del trabajo?	Si		Si		Si		
8	¿Usted participa activamente en las reuniones y aporta alternativas de solución ante un nuevo problema?	Si		Si		Si		
9	¿Colabora con sus demás compañeros de manera voluntaria sin esperar alguna recompensa a cambio?	Si		Si		Si		
10	¿Considera que tiene la capacidad para ayudar con los problemas que puedan tener sus otros compañeros?	Si		Si		Si		
11	¿Siente usted que los jefes brindan una comunicación clara y precisa?	Si		Si		Si		
12	¿Mantiene una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 3: Comportamientos Laborales Contraproducentes								
13	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo se enfocan en aspectos negativos antes que positivos?	Si		Si		Si		

14	¿Ha comentado aspectos negativos de su trabajo con gente que no pertenece a la empresa?	Si		Si		Si		
15	¿Ha comentado con otras personas información confidencial de la empresa?	Si		Si		Si		
16	¿Considera usted que se quejó de asuntos sin importancia en el trabajo con otros compañeros?	Si		Si		Si		
17	¿Cuándo se les solicita los reportes, envía información desactualizada?	Si		Si		Si		
18	¿Registra usted las visitas diarias fuera de fecha?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson

DNI: 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración

MBA – Administración de Negocios

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 25 de mayo de 2022.



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: MOTIVACION INTRINSECA

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Necesidad de Competencia	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿La empresa reconoce cada resultado y logro obtenido a través de su trabajo?	Si		Si		Si		
2	¿Su rendimiento se ve afectado por la rotación de zonas constantemente?	Si		Si		Si		
3	¿Puedo y deseo desarrollar más habilidades que son útiles en mi puesto de trabajo?	Si		Si		Si		
4	¿La empresa le brinda facilidades para desarrollar actividades no laborales que contribuyan a su desarrollo personal?	Si		Si		Si		
5	¿Cree usted que tiene la capacidad para resolver problemas en la empresa?	Si		Si		Si		
6	¿La empresa le ofrece participar en programas o proyectos que suponen nuevos retos y la oportunidad de seguir mejorando?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Necesidad de Autodeterminación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera usted que tiene autonomía para llevar a cabo sus labores?	Si		Si		Si		
8	¿Se le brinda confianza y espacio al momento de realizar sus funciones?	Si		Si		Si		
9	¿Se le brinda las herramientas adecuadas para sentirse capaz en la toma de sus decisiones?	Si		Si		Si		
10	¿Se considera usted responsable del control de sus acciones en la empresa?	Si		Si		Si		
11	¿Se siente comprometido realizando las tareas correspondientes a mi puesto?	Si		Si		Si		
12	¿Cumplo con lo que se me demanda en mi puesto de trabajo?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Sensación de Flujo o Reto Óptimo	Si	No	Si	No	Si	No	

13	¿Considera tener las capacidades para resolver los problemas más frecuentes que surgen en el área de trabajo?	Si		Si		Si		
14	¿Considera usted que supera las expectativas en el desarrollo de sus funciones?	Si		Si		Si		
15	¿Usted es capaz de cumplir con los objetivos y metas establecidas en su puesto de trabajo?	Si		Si		Si		
16	¿Conoce los objetivos y metas propuestos en su área de trabajo?	Si		Si		Si		
17	¿Considera usted que mantiene una buena comunicación con su jefe directo?	Si		Si		Si		
18	¿Solicita usted la retroalimentación después de realizar alguna actividad encomendada?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Heredia Llatas Fior Delicia

DNI: 41365424

Especialidad del validador: Lic. Administración

Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 25 de mayo de 2022.



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Rendimiento en la Tarea							
1	¿Planifica su trabajo de manera tal que pueda realizarlo en el tiempo esperado?	Si		Si		Si		
2	¿Le dedica el tiempo y esfuerzo necesario para cumplir con las obligaciones dentro del horario de trabajo?	Si		Si		Si		
3	¿Está de acuerdo con los objetivos planteados por la empresa?	Si		Si		Si		
4	¿Se siente satisfecho con sus resultados alcanzados hasta el momento?	Si		Si		Si		
5	¿Cuándo termina una función asignada, inicia nuevas tareas sin que se lo pidan?	Si		Si		Si		
6	¿La empresa le provee los recursos necesarios para desempeñar sus actividades de manera eficiente?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Rendimiento en el Contexto	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Ha contribuido con nuevas ideas para mejorar los procesos del trabajo?	Si		Si		Si		
8	¿Usted participa activamente en las reuniones y aporta alternativas de solución ante un nuevo problema?	Si		Si		Si		
9	¿Colabora con sus demás compañeros de manera voluntaria sin esperar alguna recompensa a cambio?	Si		Si		Si		
10	¿Considera que tiene la capacidad para ayudar con los problemas que puedan tener sus otros compañeros?	Si		Si		Si		
11	¿Siente usted que los jefes brindan una comunicación clara y precisa?	Si		Si		Si		
12	¿Mantiene una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Comportamientos Laborales Contraproducentes	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo se enfocan en aspectos negativos antes que positivos?	Si		Si		Si		

14	¿Ha comentado aspectos negativos de su trabajo con gente que no pertenece a la empresa?	Si		Si		Si		
15	¿Ha comentado con otras personas información confidencial de la empresa?	Si		Si		Si		
16	¿Considera usted que se quejó de asuntos sin importancia en el trabajo con otros compañeros?	Si		Si		Si		
17	¿Cuándo se les solicita los reportes, envía información desactualizada?	Si		Si		Si		
18	¿Registra usted las visitas diarias fuera de fecha?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Heredia Llatas Flor Delicia **DNI:** 41365424

Especialidad del validador: Lic. Administración
Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 25 de mayo de 2022.



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: MOTIVACION INTRINSECA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Necesidad de Competencia								
1	¿La empresa reconoce cada resultado y logro obtenido a través de su trabajo?	Si		Si		Si		
2	¿Su rendimiento se ve afectado por la rotación de zonas constantemente?	Si		Si		Si		
3	¿Puedo y deseo desarrollar más habilidades que son útiles en mi puesto de trabajo?	Si		Si		Si		
4	¿La empresa le brinda facilidades para desarrollar actividades no laborales que contribuyan a su desarrollo personal?	Si		Si		Si		
5	¿Cree usted que tiene la capacidad para resolver problemas en la empresa?	Si		Si		Si		
6	¿La empresa le ofrece participar en programas o proyectos que suponen nuevos retos y la oportunidad de seguir mejorando?	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 2: Necesidad de Autodeterminación								
7	¿Considera usted que tiene autonomía para llevar a cabo sus labores?	Si		Si		Si		
8	¿Se le brinda confianza y espacio al momento de realizar sus funciones?	Si		Si		Si		
9	¿Se le brinda las herramientas adecuadas para sentirse capaz en la toma de sus decisiones?	Si		Si		Si		
10	¿Se considera usted responsable del control de sus acciones en la empresa?	Si		Si		Si		
11	¿Se siente comprometido realizando las tareas correspondientes a mi puesto?	Si		Si		Si		
12	¿Cumplo con lo que se me demanda en mi puesto de trabajo?	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 3: Sensación de Flujo o Reto Óptimo								
		Si	No	Si	No	Si	No	

13	¿Considera tener las capacidades para resolver los problemas más frecuentes que surgen en el área de trabajo?	Si		Si		Si		
14	¿Considera usted que supera las expectativas en el desarrollo de sus funciones?	Si		Si		Si		
15	¿Usted es capaz de cumplir con los objetivos y metas establecidas en su puesto de trabajo?	Si		Si		Si		
16	¿Conoce los objetivos y metas propuestos en su área de trabajo?	Si		Si		Si		
17	¿Considera usted que mantiene una buena comunicación con su jefe directo?	Si		Si		Si		
18	¿Solicita usted la retroalimentación después de realizar alguna actividad encomendada?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Ramos Farroñan Emma Verónica **DNI:** 40545530

Especialidad del validador: Lic. Administración

Dra. En Ciencias de la Educación
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 25 de mayo de 2022.



 Dra. Emma Verónica Ramos Farroñan

 C.I.B. 15061 - Región Lambayeque

 JUEZ - EXPERTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Rendimiento en la Tarea	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Planifica su trabajo de manera tal que pueda realizarlo en el tiempo esperado?	Si		Si		Si		
2	¿Le dedica el tiempo y esfuerzo necesario para cumplir con las obligaciones dentro del horario de trabajo?	Si		Si		Si		
3	¿Está de acuerdo con los objetivos planteados por la empresa?	Si		Si		Si		
4	¿Se siente satisfecho con sus resultados alcanzados hasta el momento?	Si		Si		Si		
5	¿Cuándo termina una función asignada, inicia nuevas tareas sin que se lo pidan?	Si		Si		Si		
6	¿La empresa le provee los recursos necesarios para desempeñar sus actividades de manera eficiente?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Rendimiento en el Contexto	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Ha contribuido con nuevas ideas para mejorar los procesos del trabajo?	Si		Si		Si		
8	¿Usted participa activamente en las reuniones y aporta alternativas de solución ante un nuevo problema?	Si		Si		Si		
9	¿Colabora con sus demás compañeros de manera voluntaria sin esperar alguna recompensa a cambio?	Si		Si		Si		
10	¿Considera que tiene la capacidad para ayudar con los problemas que puedan tener sus otros compañeros?	Si		Si		Si		
11	¿Siente usted que los jefes brindan una comunicación clara y precisa?	Si		Si		Si		
12	¿Mantiene una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Comportamientos Laborales Contraproducentes	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo se enfocan en aspectos negativos antes que positivos?	Si		Si		Si		

14	¿Ha comentado aspectos negativos de su trabajo con gente que no pertenece a la empresa?	Si		Si		Si		
15	¿Ha comentado con otras personas información confidencial de la empresa?	Si		Si		Si		
16	¿Considera usted que se quejó de asuntos sin importancia en el trabajo con otros compañeros?	Si		Si		Si		
17	¿Cuándo se les solicita los reportes, envía información desactualizada?	Si		Si		Si		
18	¿Registra usted las visitas diarias fuera de fecha?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Ramos Farroñan Emma Verónica DNI: 40545530

Especialidad del validador: Lic. Administración

Dra. En Ciencias de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 25 de mayo de 2022.



.....
 Dra. Emma Verónica Ramos Farroñan
 CUSV 15066 - Región Lambayeque
 JUEZ - EXPERTO

Anexo 04 – FIABILIDAD DE RESULTADOS

FIABILIDAD

ESCALA: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	40	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	18

ESCALA: RENDIMIENTO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	40	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	18

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Intrínseca	,266	40	,000	,685	40	,000
Rendimiento Laboral	,247	40	,000	,685	40	,000

Si la muestra es menor a 50, se utiliza Shapiro-Wilk.

Si sig. es menor a 0.05, es una prueba no paramétrica y **Spearman**.

Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

Valor de Rho / Rango	Significado / Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a - 0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a - 0.50	Correlación negativa media
-0.01 a - 0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+ 0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
+ 0.11 a + 0.50	Correlación positiva media
+ 0.51 a + 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández Sampieri & FernándezCollado, (1998)

Valoración de la fiabilidad de ítems según el coeficiente Alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Chaves y Rodríguez (2018)

Anexo 05 – CARTA DE AUTORIZACION



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 08 de Julio del 2022

Señores:

Universidad Cesar Vallejo

Presente. -

Me dirijo a Ustedes, para saludarles cordialmente y a la vez en atención a su solicitud de autorización para la realización de trabajo de investigación titulada "Motivación intrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima 2022; informarles lo siguiente:

Se autoriza a las alumnas Zulaik Cabezas Nima y Mónica Vasquez Huangal, para la aplicación de la encuesta en el área relacionada con el trabajo de investigación, brindándole las facilidades del caso para el desarrollo del proyecto durante el tiempo que estime pertinente.

Sin otro en particular, y deseándoles éxitos en su trabajo de investigación, nos suscribimos de ustedes.

Atentamente;

ADMINISTRACION Y RECURSOS HUMANOS
FAES FARMA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación intrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores del área de ventas de un laboratorio farmacéutico, Lima, 2022", cuyos autores son CABEZAS NIMA ZULAIK PAMELA, VASQUEZ HUANGAL DE VALVERDE MONICA YSABEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE DNI: 80270538 ORCID 0000-0002-5851-1239	Firmado digitalmente por: JGARCIAYOV el 23-08- 2022 20:43:09

Código documento Trilce: TRI - 0404093