

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**  
**“BENEDICTO XVI”**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y**  
**ECONÓMICAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**



LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LA DISTRIBUIDORA SOL NACIENTE, TUMBES

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA  
EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

Br. Ríos Rivera, Leydy Tatiana

<https://orcid.org/0009-0002-9109-1544>

ASESOR

Mg. Vega Polo, Silvia Ana Victoria

<https://orcid.org/0000-0001-9829-0998>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión humana

TRUJILLO – PERÚ

2024

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas:

Yo, Silvia Ana Victoria Vega Polo con DNI N° 44993552, como asesora del trabajo de investigación titulado “La motivación laboral y su influencia en el desempeño laboral de la distribuidora sol naciente, Tumbes”, desarrollada por la egresada Leydy Tatiana Ríos Rivera con DNI 76955218, del Programa de estudios de Administración; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



---

Mg. Silva Ana Victoria Vega Polo  
DNI: 44993552

## **AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**EXCMO. MONS. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, OFM**

Arzobispo Metropolitano de Trujillo  
Fundador y Gran Canciller de la  
Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

**DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO**

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

**DRA. ROMY ANGELICA DÍAZ FERNÁNDEZ**

Vicerrectora Académica

**DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA**

Vicerrectora de Investigación

**DR. JAIME ROBERTO RAMÍREZ GARCÍA**

Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

**DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN**

Secretaria General

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis al todo poderoso mi Dios, que es el pilar de mi fortaleza, sabiduría y perseverancia. Agradezco infinitamente sus bendiciones y guía constante que me han permitido superar los desafíos y alcanzar este logro. Sin su luz y apoyo, este sueño no habría sido posible.

La Autora.

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi más profundo agradecimiento a mi asesora, la Mg. Silva Ana Victoria Vega Polo, por su invaluable guía, apoyo y paciencia durante todo este proceso. Su conocimiento y dedicación han sido muy importantes y necesarios para la culminación de esta investigación.

La Autora.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Leydy Tatiana Ríos Rivera con DNI 76955218, egresada del Programa de Estudios de Administración de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: “La motivación laboral y su influencia en el desempeño laboral de la distribuidora sol naciente, Tumbes”, el cual consta de un total de 112 páginas, en las que se incluye 32 tablas y 9 figuras, más un total de 32 páginas en anexos.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

*La Autora*



---

**Leydy Tatiana Ríos Rivera**  
**DNI 76955218**

## ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD .....	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	12
II. METODOLOGÍA .....	38
2.1. Enfoque, tipo .....	38
2.2. Diseño de investigación.....	38
2.3. Población, muestra y muestreo .....	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	39
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	40
2.6. Aspectos éticos en investigación .....	40
III. RESULTADOS.....	41
3.1. Resultados descriptivos .....	41
3.2. Resultados inferenciales .....	50
IV. DISCUSIÓN.....	64
V. CONCLUSIONES .....	69
VI. RECOMENDACIONES .....	71
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	75
ANEXOS .....	81

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Niveles de la variable 1.....	41
Tabla 2 Niveles de la dimensión necesidades de protección.....	42
Tabla 3 Niveles de la dimensión necesidades de pertenencia.....	43
Tabla 4 Niveles de la dimensión necesidades de autoestima.....	44
Tabla 5 Niveles de la dimensión necesidades de autorrealización.....	45
Tabla 6 Niveles de la variable 2.....	46
Tabla 7 Niveles de la dimensión desempeño en la tarea.....	47
Tabla 8 Niveles de la dimensión desempeño en el contexto.....	48
Tabla 9 Niveles de la dimensión comportamiento contraproducente.....	49
Tabla 10 Pruebas de normalidad.....	50
Tabla 11 Correlaciones motivación y desempeño laboral.....	51
Tabla 12 <i>Modelo regresión lineal sobre motivación y desempeño laboral</i> .....	51
Tabla 13 <i>ANOVA sobre motivación y desempeño laboral</i> .....	51
Tabla 14 Correlaciones Protección con desempeño laboral.....	52
Tabla 16 Modelo regresión lineal sobre Protección y desempeño laboral.....	53
Tabla 16 ANOVA sobre Protección y desempeño laboral.....	53
Tabla 17 Correlaciones necesidades de pertenencia con desempeño laboral.....	54
Tabla 18 Modelo regresión lineal sobre pertenencia y desempeño laboral.....	55
Tabla 19 Anova sobre pertenencia y desempeño laboral.....	55
Tabla 20 Correlaciones Autoestima y desempeño laboral.....	56
Tabla 21 Correlaciones entre autorrealización y desempeño laboral.....	56
Tabla 22 Modelo regresión lineal sobre autorrealización y desempeño laboral.....	57
Tabla 23 Anova sobre autorrealización y desempeño laboral.....	57
Tabla 24 Correlación entre motivación y desempeño en la tarea.....	58
Tabla 25 Modelo regresión lineal sobre motivación y desempeño en la tarea.....	59
Tabla 26 Anova sobre motivación y desempeño en la tarea.....	59
Tabla 27 Correlaciones motivación y desempeño en el contexto.....	60
Tabla 28 Modelo regresión lineal sobre motivación y desempeño en el contexto.....	60
Tabla 29 Anova sobre motivación y desempeño en la tarea.....	61
Tabla 30 Correlaciones motivación y comportamiento contraproducente.....	62
Tabla 31 Modelo regresión lineal sobre motivación y comportamiento contraproducente.....	62
Tabla 32 Anova sobre motivación y comportamiento contraproducente.....	62

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Niveles de la variable 1 .....	41
Figura 2 Niveles de la dimensión necesidades de protección .....	42
Figura 3 Niveles de la dimensión necesidades de pertenencia.....	43
Figura 4 Niveles de la dimensión necesidades de autoestima .....	44
Figura 5 Niveles de la dimensión necesidades de autorrealización.....	45
Figura 6 Niveles de la variable 2 .....	46
Figura 7 Niveles de la dimensión desempeño en la tarea.....	47
Figura 8 Niveles de la dimensión desempeño en el contexto.....	48
Figura 9 Niveles de la dimensión comportamiento contraproducente .....	49

## RESUMEN

Esta investigación cuyo título es: La motivación laboral y su influencia en el desempeño laboral de la distribuidora sol naciente, Tumbes, tuvo como objetivo general el de determinar la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022. Fue cuantitativa, no experimental, transversal, causal - correlacional. El tamaño de muestra fue de 45 trabajadores, se utilizó la encuesta con dos cuestionarios con escala de Likert para cada variable tanto para motivación como para la variable desempeño laboral. Se utilizó la prueba de Rho de Spearman alta y positiva del ,779 y un sig. del ~~007~~ y  $R^2$  del 0.842 y Anova con sig del 0.000, por lo que se afirma que la motivación laboral influye en el desempeño laboral de la distribuidora Sol Naciente SAC, Tumbes 2022.

**Palabras clave:** Motivación laboral, desempeño laboral

## **ABSTRACT**

The general objective of this research, whose title is: Work motivation and its influence on work performance in the Sol Naciente distribution company, Tumbes, was to determine the influence of work motivation on work performance in the Sol Naciente distribution company, Tumbes 2022. The study was quantitative, non-experimental, cross-sectional, causal-correlational. The sample size was 45 workers, a survey was used with two questionnaires with Likert scale for each variable, both for motivation and for the work performance variable. A high and positive Spearman's Rho test of .779 and a sig. of 0.007 and R2 of 0.842 and Anova with sig. of 0.000 were used, so it is affirmed that work motivation influences the work performance of the distributor Sol Naciente SAC, Tumbes 2022.

**Keywords:** Work Motivation, job performance

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional se comprobó que los empleados que se sienten motivados en sus trabajos también tienden a reportar una mayor satisfacción laboral. La motivación satisface necesidades psicológicas como la autonomía y la competencia, lo que a su vez aumenta la satisfacción. (Gagne & Deci, 2005 ; García-Rivera et al., 2022) así como también los comportamientos de liderazgo transformacional, como inspirar una visión y brindar apoyo individual, mejoran tanto la motivación como la satisfacción. Al satisfacer las necesidades motivacionales, el liderazgo transformacional aumenta la satisfacción (Juez y Piccolo, 2004; Delgado-Bello & Gahona Flores, 2022). Y por último la retroalimentación y el reconocimiento, que aumentan la motivación, también aumentan la satisfacción laboral. Los colaboradores que perciben de como su labor es considerado y apreciado tienden a estar más satisfechos. (Kapur y Kaur, 2014; Canal Carrillo et al., 2023)

En el Perú la forma como se motivan y como se satisfacen laboralmente son aspectos estratégicos para buenos resultados de los trabajadores, según el estudio sobre la motivación y como se vincula con la satisfacción laboral de los colaboradores hospitalarios en el Peru, concluyo que la motivación se relaciona con el conjunto de factores que impulsan a una persona a realizar una tarea con determinado nivel de esfuerzo y dedicación" (García, Rodríguez, & Rodríguez, 2017). En este sentido, se puede decir que la motivación es un elemento crucial para lograr un buen rendimiento en el trabajo. Por su parte, un estudio también relacionado sobre la satisfacción de los colaboradores laboral y su relación con el compromiso organizacional, investigación realizada en la universidad del Pacífico en Lima, señala que "la situación de cómo están satisfechos laboralmente se refiere al grado en que los trabajadores están contentos con su trabajo y con los diferentes aspectos del mismo" (García & Véliz, 2014). La situación de cómo están satisfechos laboralmente es importante porque se relaciona con la retención de talentos y el compromiso con la organización de los colaboradores. En un estudio acerca de cómo están motivados y la situación de cómo están satisfechos

laboralmente en el personal de una empresa de transporte de Lima" de la Universidad Nacional Federico Villarreal en Lima, se encontró que "los trabajadores más motivados y satisfechos con su trabajo presentaron un mejor rendimiento en el trabajo y una mayor productividad" (Carranza & Castro, 2015). Así, se puede afirmar que la motivación y la forma de cómo están satisfechos laboralmente influyen directamente en los resultados del trabajo de los colaboradores y, como consecuencia en el desempeño de la organización.

La empresa Distribuidora Sol Naciente, ha estado en el mercado durante 20 años con 40 trabajadores dedicados, que estaban comprometidos a brindar en todos sus ofertas tanto sea productos así como también sus servicios de la mejor calidad a sus clientes. Son conocidos por dar un buen servicio a toda su clientela y su razón de ser que es satisfacer plenamente las necesidades de sus clientes. La empresa tiene una misión y una visión claras que guían sus acciones y decisiones. Su misión es ofertar una completa gama de productos y servicios de altísima calidad a todos los clientes manteniendo un fuerte compromiso con la responsabilidad social y la sostenibilidad. Creen que su éxito no solo se mide por su rendimiento en el aspecto financiero sino también por su impacto en el medio ambiente y todas las organizaciones comunales en el entorno en que operan. Y su visión es convertirse en la distribuidora líder en la región, reconocida por su compromiso con la excelencia y sus aportes al desarrollo de la economía local. Su objetivo era lograr esta visión fomentando una cultura de innovación, mejora continua y trabajo en equipo. A lo largo de los años, Distribuidora Sol Naciente, ha enfrentado muchos desafíos, pero siempre ha logrado superarlos manteniéndose fiel a su misión y visión. Habían ampliado sus ofertas de productos, mejorado su logística y establecido sólidas asociaciones con sus proveedores y clientes.

La empresa de distribución " Distribuidora Sol Naciente " está experimentando una disminución en su rendimiento en el trabajo y una falta de motivación en sus empleados. Los indicadores de productividad han bajado significativamente en los últimos meses, lo que ha afectado la eficiencia en la entrega de productos a sus clientes. Además, se han detectado altos niveles de ausentismo y rotación de

personal, lo que ha generado un aumento en los costos de reclutamiento y entrenamiento de nuevos empleados.

El gerente manifestó que los trabajadores están experimentando ansiedad y estrés, lo que está afectando su capacidad para efectuar sus quehaceres de manera eficaz. Además, algunos trabajadores se sienten aislados, lo que reduce su compromiso y resultados productivos laborales. También han expresado que su trabajo no es valorado ni reconocido, lo que disminuye su compromiso y capacidad para trabajar en equipo, y sienten que no están logrando sus objetivos personales o haciendo un trabajo significativo. En términos de rendimiento en el trabajo, se ha observado que algunos trabajadores no están cumpliendo con sus objetivos y metas, lo que está afectando la productividad y la eficiencia de la empresa. Además, algunos trabajadores tienen dificultades para adaptarse a la cultura organizacional o no se identifican con los valores de la empresa, mientras que otros presentan comportamientos contraproducentes, como la falta de compromiso o la desidia, lo que está afectando el ambiente laboral y la moral de los demás trabajadores.

Este marco problemático sugiere que la empresa de distribución enfrenta un problema de rendimiento en el trabajo y motivación que puede afectar significativamente su eficiencia y rentabilidad. En ese sentido el presente estudio se enfocó a determinar cómo los elementos motivacionales influyen en el rendimiento en el trabajo para ello se enfocó en el rubro comercial específicamente en la mype distribuidora Sol Naciente, con esta comprobación sirva al rubro comercial mejorar la motivación de sus empleados y esto repercuta en el rendimiento en el trabajo para mejorar la rentabilidad y crecimiento de la empresa. Por lo que se plantearon estas interrogantes: ¿En qué medida la motivación laboral influye en el rendimiento en el trabajo de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022?; P.E.1: ¿En qué medida las necesidades de protección influyen en el rendimiento en el trabajo de los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022?; P.E.2: ¿Cómo las necesidades de pertenencia influyen en el rendimiento en el trabajo de los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022?; P.E.3: ¿En qué medida las necesidades de autoestima influyen en el rendimiento en el trabajo en los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente,

Tumbes 2022?; P.E. 4: ¿En qué medida las necesidades de autorrealización influyen en el rendimiento en el trabajo en los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022?; P.E. 5: ¿Cómo el desempeño en las tareas se relaciona con la motivación de los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022?; P.E. 6: ¿En qué medida el desempeño en el contexto se relaciona con la motivación de los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022?; P.E. 7: ¿Como el comportamiento contraproducente se relaciona con la motivación de los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022?; Y como objetivos de la investigación fueron: Determinar la influencia de la motivación laboral en el rendimiento en el trabajo de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022; O.E.1 Conocer en qué medida las necesidades de protección influye en el rendimiento en el trabajo de los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022; O.E.2 Determinar en qué medida las necesidades de pertenencia influye en el rendimiento en el trabajo de los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022; O.E.3 Conocer en qué medida las necesidades de autoestima influye en el rendimiento en el trabajo en los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022; O.E.4 Identificar en qué medida las necesidades de autorrealización influye en el rendimiento en el trabajo en los trabajadores la Sol Naciente, Tumbes 2022; O.E.5 Determinar como el desempeño en la tarea se relaciona con la motivación laboral en los trabajadores la Sol Naciente, Tumbes 2022; O.E.6 Conocer como el desempeño en el contexto se relaciona con la motivación laboral en los trabajadores la Sol Naciente, Tumbes 2022; O.E.7 Identificar como el comportamiento contraproducente se relaciona con la motivación laboral en los trabajadores la Sol Naciente, Tumbes 2022.

La investigación se justificó, porque sirvió como un eslabón significativo en el avance del conocimiento y la corroboración de teorías existentes relacionadas con los elementos motivacionales y el rendimiento en el trabajo, dos aspectos críticos para mantener la competitividad en un entorno muy globalizado e internacional. Desde una perspectiva práctica, la validación de las hipótesis planteadas en este trabajo ilustra la necesidad de la Distribuidora Sol Naciente de implementar un programa de motivación efectivo. Tal programa tiene el potencial de mejorar significativamente los resultados productivos laborales, lo cual, a su vez, conllevará

a un mejor servicio hacia los clientes. En cuanto a la relevancia social de esta investigación, se anticipó que su realización elevará la satisfacción de los usuarios del servicio de la Distribuidora Sol Naciente. Esto promoverá un estilo de vida saludable entre ellos y, consecuentemente, una mejora en su calidad de vida. Finalmente, desde la óptica metodológica, las herramientas de medición que se utilizaron en este estudio proporcionaron a futuros investigadores recursos fiables para evaluar los elementos motivacionales influyen en el rendimiento en el trabajo. Los hallazgos de este estudio fueron para ser de gran utilidad en la mejora continua e implementación de estrategias para cualquier organización interesada en mejorar su eficiencia y productividad.

Se procedió hacer una revisión bibliográfica en las principales revistas indizadas como scopus, resechgate, scielo, latindex 2.0 google académico entre otros para ver el estado del arte enmarcado a la investigación de las variables propuesta y se halló los siguientes antecedentes; Kitsios & Kamariotou, (2021) en su artículo titulado: “La situación de cómo están satisfechos laboralmente detrás de la motivación: un estudio empírico en trabajadores de la salud pública”. Cuya investigación fue explicativa, transversal y correlacional. La población de estudio estaba conformada por los médicos del norte de Grecia y su muestra fue de 74 empleados del hospital y tuvo como objetivo el de investigar la fenomenología que subyace y explica el comportamiento de los colaboradores de la salud en un hospital público en el norte de Grecia. y se analizaron mediante análisis ANOVA. Los hallazgos del estudio revelan que los elementos más impactantes en la motivación de los colaboradores son la forma como se relacionan intrapersonal entre los colaboradores de trabajo y el sentido de logro personal. Estos factores son mucho más determinantes que las recompensas económicas y las características específicas del puesto de trabajo. Este descubrimiento subraya la importancia de que la administración del hospital no solo se enfoque en aspectos tangibles como salarios y beneficios, sino también en crear un ambiente de trabajo colaborativo y en reconocer públicamente los esfuerzos y logros individuales de los empleados. Para ilustrar estos puntos, el estudio de Alwedyan (2021) titulado "El impacto de la forma de cómo se motivan en los colaboradores y su relación con los resultados de los colaboradores en las agencias gubernamentales de Jerash en Jordania"

ofrece un análisis detallado. Esta investigación, que es de naturaleza explicativa, correlacional y de corte transversal, se realizó y se captó una muestra de 101 empleados públicos de Jordania. Alwedyan se propuso investigar cómo las diferentes formas de motivación influyen en los resultados productivos laboral de los empleados dentro de varias agencias gubernamentales en la región de Jerash. Los resultados de su estudio confirmaron que las relaciones positivas entre colegas y el reconocimiento de los logros personales son factores críticos para mejorar el resultados productivos laboral. Además, el estudio destacó que, aunque las recompensas económicas y las características del trabajo también influyen, su impacto es considerablemente menor en comparación con los factores interpersonales y el sentido de logro.

Estos hallazgos sugieren que, para mejorar los resultados productivos de los colaboradores, las organizaciones deben priorizar la creación de un entorno laboral que promueva la cooperación, la comunicación abierta y el reconocimiento regular de los esfuerzos individuales. Esto no solo contribuirá a un mayor nivel de satisfacción y bienestar entre los empleados, sino que también se traducirá en un mejor resultados productivos laboral general de la organización. Por lo tanto, es esencial que los líderes organizacionales comprendan y actúen sobre la importancia de estos factores motivacionales para fomentar un equipo de trabajo más comprometido y productivo.

El estudio es significativo para arrojar luz sobre la evaluación del impacto de la motivación en los empleados del gobierno en Jordania, un segmento relativamente subrepresentado de la población de estudio dentro de las teorías de la motivación. Los resultados mostraron que la relación entre las motivaciones morales y el rendimiento en el trabajo de los empleados del gobierno es un 30% más fuerte que la correlación entre las motivaciones físicas y los resultados productivos de los mismos empleados. Más lejos, Los resultados mostraron una inexistencia de un impacto estadísticamente considerable de las motivaciones físicas en los resultado productivos laboral de la muestra de estudio, con un valor F de (1.68). Febrían & Saputra, (2021) cuyo estudio se llamó: “Analizando la incidencia de la satisfacción laboral, la disciplina laboral, la motivación y la competencia en el los resultados laborales de los empleados”: una evidencia del

departamento de bomberos de Indonesia”. Su investigación fue explicativa correlacional de corte transversal, siendo población de investigación los colaboradores públicos del servicio de bomberos de Indonesia, cuya muestra fue de 100 bomberos siendo su objetivo es determinar los indicadores más importantes para medir los resultados laborales de los empleados. Los trabajadores exitosos cumplen con los plazos, realizan la atención. a través de experiencias positivas de los clientes y construyen la marca. Los pobladores creen que la organización es insensible a sus intereses cuando los trabajadores no trabajan bien y pueden buscar apoyo en otros lugares. Por otro lado, su estudio analiza a los empleados de servicios públicos, a saber, el Departamento de Bomberos de West Yakarta, Indonesia, debido a que sus horas de trabajo no son a tiempo completo. Sin embargo, deben estar funcionando cuando ocurra el accidente de incendio y estar listos en cualquier momento. Por lo tanto, puede que no sea fácil medir su rendimiento en el trabajo. De acuerdo con los problemas, su investigación está escrito para analizar la correlación de las variables rendimiento de los colaboradores y el nivel de satisfacción en el trabajo, la disciplina laboral, la motivación y la competencia laboral en los resultados laborales de los empleados del Departamento de Bomberos de West Java, Indonesia. Al utilizar el análisis de regresión de ruta, este estudio encontró que la satisfacción laboral, la disciplina laboral, la motivación y la competencia laboral tienen una relación positiva y significativa con los resultados productivos laborales de los empleados del Departamento de Bomberos en West Java, Indonesia. En conclusión, este estudio ha tenido éxito en analizar los factores que afectan los resultados laborales de los empleados. Además, las tres variables seleccionadas tienen un impacto significativo en los resultados productivos de los colaboradores. Por lo tanto, Es fundamental para el gobierno, como principal interesado del departamento de servicios públicos, enfatizar la satisfacción laboral, la disciplina laboral, la motivación y la competencia laboral para aumentar el desempeño de los empleados.

Ritz et al., (2021) En una investigación realizada por el y lleva por título: “La motivación del servicio público y el rendimiento en el trabajo individual. En Gestión para los buenos resultados laborales del servicio público: cómo las

personas y los valores marcan la diferencia” siendo el enfoque de investigación de revisión, siendo su marco muestral los artículos publicados en revistas indexadas en los últimos 10 años. En su artículo de revisión sostiene que cuando aumenta la presión sobre los departamentos de recursos humanos para que el gobierno sea más eficiente, es de gran importancia comprender la motivación de los empleados y la adecuación de un empleado a su trabajo, ya que ambos contribuyen en gran medida a los resultados productivos laborales del servicio. Por lo tanto, el papel de cómo están motivados los empleados públicos y su relación con el resultado del trabajo de forma individual. Más específicamente, esta relación se examina centrándose en la motivación del servicio público (PSM), una corriente de investigación desarrollada durante las últimas tres décadas que enfatiza la orientación al servicio de la identidad de los empleados públicos. En teoría, se discute cómo la relación entre la GAS y los resultados laborales de forma individual depende de las instituciones, y se proporciona una descripción general de la evidencia empírica existente sobre esta relación. La revisión de la literatura abarca una amplia gama de aspectos, incluyendo los efectos directos versus indirectos, los diferentes tipos de resultados laborales de los empleados, los métodos de medición del rendimiento y los tamaños del efecto observados. En la investigación que realizo y se centró en ver la forma de cómo se relaciona la forma de cómo están la motivados específicamente en el aspecto del logro y su papel en los resultados productivos en el trabajo de los médicos chinos: un análisis de proceso condicional", Guo et al. (2021) llevan a cabo un estudio explicativo de corte transversal. Este estudio se centró en los médicos de la región de Harbin, China, con una muestra de 1523 médicos provenientes de ocho hospitales. El objetivo principal era determinar de como el nivel de motivación de logro incide con el resultado productivo de los médicos, investigando además el impacto de distintos rasgos de personalidad. El análisis incluyó una mediación moderada para evaluar la correlación entre el rendimiento en el trabajo, la motivación de logro, el compromiso organizacional y los rasgos de personalidad como el neuroticismo, la extraversión, la apertura, la amabilidad y la escrupulosidad. Los resultados mostraron que la motivación de logro afecta de forma directa en los resultados productivos de los colaboradores, y que el compromiso organizacional media parcialmente este efecto. Además, se encontró que la amabilidad y la

escrupulosidad moderan el efecto entre la motivación de logro y los resultados productivos laboral mediado por el compromiso organizacional. Como conclusión, se sugirió que los gerentes de hospitales deberían enfocarse en el desarrollo de los colaboradores hospitalarios y mejorar su amor hacia la organización a través de la implementación de un entorno del trabajo positivo y ofreciendo capacitación para la planificación de carrera y la educación. También se recomendó identificar los niveles de escrupulosidad y amabilidad en el personal y asignar responsabilidades que puedan mejorar los resultados productivos laborales de la organización.

Por otro lado, Nawafleh (2021), en su artículo referido a la forma y nivel de motivación en el servicio público y nivel de los resultados productivos en el trabajo: un estudio exploratorio en municipios jordanos", adoptó un enfoque cuantitativo descriptivo transversal. Su estudio incluyó a 382 empleados de los municipios de Amman e Irbid en Jordania, con el objetivo de investigar cómo la motivación del servicio público (PSM) influye en el resultados productivos laboral (JP). Los resultados indicaron que las dimensiones de PSM explicaban el 45% de la varianza en los resultados productivos laboral. Sin embargo, dos dimensiones de PSM, la atracción por la formulación de políticas y el autosacrificio, no mostraron una influencia significativa en los resultados productivos laboral. El estudio proporcionó implicaciones prácticas, así como limitaciones y recomendaciones para futuras investigaciones. Finalmente, Atoche Barrios (2021), en su investigación "Motivación laboral y el rendimiento en el trabajo en un restaurante de Chiclayo", analizó la relación entre la motivación laboral y el rendimiento en un establecimiento gastronómico en Chiclayo. Este estudio cuantitativo, de enfoque no experimental y diseño transversal correlacional, incluyó una muestra de 25 empleados. Los resultados revelaron una asociación estadísticamente significativa y moderada entre la motivación laboral y el rendimiento en el trabajo en dicho restaurante. Esto subraya la importancia de la motivación laboral como un factor clave para mejorar el rendimiento en el sector de la hospitalidad.

Cieza Sánchez & Chávarry Ysla, (2022) cuya investigación realizo y la denomino "Plan de motivación herzbergiana y rendimiento en el trabajo del docente universitario"

tuvo como objetivo investigar sobre la motivación y el rendimiento en el trabajo de profesores, basado en la teoría de Herzberg. El enfoque de su estudio fue de naturaleza cuantitativa, no experimental y de corte transversal. La población objetivo consistió en 150 estudiantes. Sus hallazgos revelaron que, el rendimiento en el trabajo tras el programa de motivación fue alta. Soria Flores & Pastor Vara, (2021) cuyo estudio la denomino “Motivación laboral y rendimiento en el trabajo en docentes de una institución educativa pública, Pativilca, 2021” su propósito general fue el de examinar la conexión entre la forma de cómo están motivados en el aspecto intrínseco y los resultados productivos laboralmente del cuerpo docente en una organización de carácter público en el distrito de Pativilca durante los años del 2021. Siguió un enfoque básico o puro, empleando un diseño de investigación no experimental correlacional transversal. La población de interés consistió en 44 docentes. Concluyo el de que existe una relación directa y estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el rendimiento en el trabajo. Dios Silva, (2020) aplico un estudio que lo denomino “Motivación Laboral y Rendimiento en el trabajo en los Docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vences, Tumbes, Corrales, en el año 2019”, Fue de carácter cuantitativa, correlacional, no experimental de corte transversal y su muestra incluyó a 54 docentes de los niveles primario y secundario de dicha institución, Los resultados obtenidos revelaron en contra de la teoría donde no se encontró una relación significativa entre la motivación laboral y el rendimiento en el trabajo en los docentes de este estudio. Moposita Chimbo, (2021) aplico un estudio que lo denomino, "El impacto de la estrategia motivacional en el rendimiento en el trabajo del personal docente en la Unidad Educativa 'Pacto Andino', Los Ríos, Ecuador, 2019", se propuso analizar la importancia de la estrategia motivacional en el rendimiento en el trabajo del personal docente en dicha institución. La metodología empleada fue descriptiva, no experimental, transversal y correlacional. Se utilizó la técnica de encuesta con una muestra no probabilística compuesta por 20 docentes. Los resultados del estudio revelaron que el 60% de las respuestas del personal docente indicaron un nivel alto de implicación en la estrategia motivacional para el rendimiento en el trabajo, mientras que el 30% mostró un nivel medio y el 10% indicó un nivel bajo. En cuanto a la clasificación del rendimiento en el trabajo, el 50% se ubicó en el nivel

alto, el 35% en el nivel medio y solo el 15% en el nivel bajo. Davis Barba, (2021) en su investigación cuyo título fue “Relación entre motivación y rendimiento en el trabajo de los colaboradores, Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Unidad Territorial, Tumbes, 2021” tuvo como propósito el de analizar la relación entre la motivación y el rendimiento en el trabajo de los colaboradores del programa de alimentación escolar Qali Warma en la unidad territorial de Tumbes durante el año 2021. El enfoque utilizado fue descriptivo y correlacional, empleando un diseño de investigación cuantitativo, básico y transversal. La muestra consistió en 23 personas, que representaron a todo el personal del programa. Los resultados revelaron que el 52,2% de los colaboradores se encontraban motivados y el 56,5% mostraba un alto nivel de rendimiento en el trabajo. Según Smith & Cronje (1992), La necesidad de motivación surge en cualquier organización. Esta necesidad se debe al hecho de que los gerentes deben controlar el trabajo de los subordinados, comprender los objetivos y las razones de ciertas acciones y también poder dirigir la energía de los empleados en la dirección correcta.

El marco teórico se circunscribió a que los niveles motivacionales es el proceso de alentar a un individuo a actuar para lograr los objetivos de la organización o los objetivos personales. Los expertos también coinciden en que la motivación puede caracterizarse como una forma de satisfacer las necesidades de una persona a cambio de su trabajo. Los conceptos originales de motivación se aplicaron en el proceso de organización de las actividades laborales de los pueblos antiguos. Se considera que la primera técnica de este tipo es el método del palo y la zanahoria; esto lo confirmamos tanto en la Biblia como en muchos mitos. Sin embargo, con el surgimiento de la escuela de administración científica, los científicos e investigadores se dieron cuenta de que la "zanahoria" no siempre hace que una persona trabaje más. Como resultado, se desarrolló el concepto de producción diaria suficiente, el trabajo se pagó en proporción a la contribución al proceso de trabajo; la motivación se volvió más efectiva. (Saif et al., 2012).

Las necesidades humanas son un elemento principal y quizás más importante que incide en la motivación de los empleados. Dependiendo de si la actividad laboral contribuye a la satisfacción de estas necesidades, el empleado puede estar

motivado o, por el contrario, desmotivado. La descripción y el análisis de tales factores ofrecen teorías significativas de la motivación, formuladas por científicos tan eminentes como D. McKelland, F. Gretchberg, K. Al-derfer y A. Maslow.

La teoría de A. Maslow es el primer trabajo en el que se analizan en detalle las necesidades humanas, así como su impacto en la motivación. En su jerarquía, Maslow dividió las necesidades en cinco categorías. Según esta teoría, la persona promedio satisface sus necesidades en orden de menor a mayor: Necesidades inferiores (primarias), necesidades psicológicas, necesidades de seguridad, necesidades superiores (secundarias), Necesidades de pertenencia e implicación, necesidades de reconocimiento y autoafirmación, necesidades de autoexpresión. Una vez que se haya formado una idea del lugar en la escala de necesidades que ocupa el subordinado, el gerente podrá influir de manera efectiva en la motivación del empleado eligiendo los métodos de influencia apropiados. Entonces, si las condiciones de trabajo (necesidades fisiológicas) no se corresponden con una determinada norma social, la entrega de premios y mención de los méritos del empleado (la necesidad de reconocimiento y autoafirmación) no contribuirá adecuadamente a un aumento en el nivel de motivación.

A pesar de que esta teoría tiene varias vulnerabilidades, por ejemplo, no todas las sociedades satisfacen necesidades en este orden, hoy la jerarquía de necesidades desarrollada por A. Maslow se considera universal y describe el mecanismo de influencia en la forma de los niveles motivacionales de los empleados de la mejor manera posible en función de sus necesidades. Por lo tanto, podemos argumentar que hasta donde cada método de motivación será efectivo en una situación particular. Hoy, por supuesto, es el salario de muchas personas el factor decisivo en la elección de un puesto de trabajo y una de las motivaciones más importantes en el proceso de trabajo. Sin embargo, un aumento en los salarios no siempre motivará a un empleado en la medida adecuada.

La mayoría de las situaciones requieren el uso de una gran y ampliada de formas diferentes para aumentar la motivación. Por ejemplo, si las recompensas monetarias no motivan adecuadamente a un empleado, vale la pena considerar cuáles de sus necesidades principales no se han satisfecho. Quizás, al aumentar el

nivel de comodidad psicológica en el equipo y, de ese modo, satisfacer su necesidad de sensación de seguridad, los jefes podrán lograr una mayor eficiencia por parte del empleado. Si se han satisfecho las necesidades primarias, vale la pena analizar el trabajo del empleado en busca de la posibilidad de autoexpresión:

Para lograr la mejor satisfacción laboral, el empleado carece de libertad creativa. Además, el empleado puede ser demonizado por el hecho de que no siente los beneficios de su trabajo. La combinación selectiva de métodos económicos y no económicos para influir en el nivel de motivación de los empleados es uno de los criterios clave para una interacción exitosa entre superiores y subordinados. No cabe la menor duda de que, en la casi todos los casos, tales métodos requieren un cierto costo financiero, ya sea para pagar el seguro médico de un empleado o para organizar comidas gratuitas para los empleados. Sin embargo, si se aplican correctamente, estos métodos darán sus frutos a medio plazo. Como resultado de su investigación, Herzberg concluyó que los elementos esenciales que engendran y dan satisfacción en el trabajo y los factores que causan insatisfacción no son lo mismo. Estas dos categorías de factores en la percepción del proceso laboral no son antípodas, aunque es bastante natural que una persona crea que la insatisfacción es insatisfacción, y su presencia es satisfacción, sin embargo, este juego de palabras no tiene nada que ver con la esencia de la teoría de los dos factores. En el ejemplo de 1.685 empleados, estudiamos qué factores provocan situación de como están satisfechos laboralmente y cuáles, por el contrario, insatisfacción Golshan, Kaswuri, Agashahi e Ismail (2012). En el transcurso del estudio, se encontró que la principal causa de insatisfacción son los factores higiénicos, y los motivadores son el principal motivo de satisfacción los empleados involucrados en el estudio representaron diferentes segmentos de la población, diferentes países y ocuparon diferentes cargos, eso enfatiza el carácter general de la teoría y los resultados laborales en diversas condiciones socioculturales, los factores higiénicos son una combinación de aspiraciones internas heredadas por los humanos de la naturaleza viva: estar bien alimentados, evitar el dolor, es decir, todas aquellas habilidades que pueden atribuirse a mecanismos biológicos básicos. Para una persona moderna, esto se manifiesta en el deseo de ganar dinero, proporcionar condiciones

de trabajo normales y rodearse del entorno social adecuado. Otro grupo de factores incluye motivadores, características únicas de una persona, a través de cuya implementación se experimenta una elevación psicoemocional. Los factores motivadores internos al trabajo: reconocimiento de la importancia de cada empleado individual dentro de la fuerza laboral, contenido interesante del trabajo, perspectivas de carrera, mejora sistemática de las competencias profesionales, la estimulación a través de factores higiénicos se refiere a factores externos, mientras que influir en un empleado con la ayuda de motivadores creará actitudes psicológicas hacia el logro de altos resultados. Y entonces, definamos los factores motivadores e higiénicos. Motivadores, internos al trabajo, son: logro, reconocimiento de logros, trabajo en sí mismo, responsabilidad, crecimiento y superación. Higiénico, externo al trabajo: política y gestión de la empresa, calidad del liderazgo, relaciones interpersonales, condiciones laborales, salario, estatus y seguridad. al mismo tiempo, influir en el empleado con la ayuda de motivadores creará actitudes psicológicas hacia el logro de altos resultados. Y entonces, definamos los factores motivadores e higiénicos. Motivadores, internos al trabajo, son: logro, reconocimiento de logros, trabajo en sí mismo, responsabilidad, crecimiento y superación. Higiénico, externo al trabajo: política y gestión de la empresa, calidad del liderazgo, las conexiones entre las personas, los elementos condicionales laborales, el sueldo, estatus y la sensación de seguridad. al mismo tiempo, influir en el empleado con la ayuda de motivadores creará actitudes psicológicas hacia el logro de altos resultados. Y entonces, definamos los factores motivadores e higiénicos. Motivadores, internos al trabajo, son: logro, reconocimiento de logros, trabajo en sí mismo, responsabilidad, crecimiento y superación. Higiénico, externo al trabajo: política y gestión de la empresa, calidad del liderazgo, las conexiones entre las personas, los elementos condicionales laborales, el sueldo, estatus y la sensación de seguridad. (Saif et al., 2012).

Las teorías X e Y caracterizan dos posibles opciones para que la actitud de una persona funcione. De acuerdo con la primera opción (teoría X), la totalidad de las características del empleado es la siguiente: el individuo medio es aburrido, busca evadir sus deberes, no le gusta el trabajo, es pasivo, prefiere ser guiado, no quiere asumir riesgos y responsabilidad, se centra solo en la seguridad personal y los

beneficios materiales, es decir, es una "persona económica". En base a esto, la mayoría de las personas necesitan ser coaccionadas, controladas estrictamente, para garantizar que se logren los objetivos de la organización. En contraste con los líderes de la Teoría X, quienes ven como su principal responsabilidad administrar a los empleados, Los conductores de Theory Wu se esfuerzan por ayudar a los empleados a adquirir habilidades de autogestión. La teoría Y sugiere que hay otra categoría de trabajadores. Para ellos, los costos del trabajo físico y mental son tan naturales y necesarios como el juego o el descanso, por lo que no evitan los esfuerzos laborales. Dichos trabajadores no solo no evaden la responsabilidad, sino que también se esfuerzan por lograrla, no necesitan control y son capaces de controlarse a sí mismos, mostrar imaginación, ingenio e iniciativa (Saif et al. 2012, p.138). En circunstancias normales, las personas pueden adaptarse para buscar la responsabilidad y no solo aceptarla (Saif et al., 2012, p.1357). Aplicando estos supuestos a un ambiente escolar, se podría argumentar que dos de las principales causas de insatisfacción entre los docentes son tener que lidiar con estudiantes problemáticos y una gestión estricta y desconsiderada, por ejemplo, un director que es coercitivo y no aprecia los esfuerzos de los docentes., o un director excesivamente directivo que nunca delega ni permite que los maestros tomen decisiones independientes. Por el contrario, un director solidario puede ser una fuente de situación de cómo están satisfechos laboralmente para los profesores (Alavi y Askaripur, 2003, p.312).

La teoría de las necesidades adquiridas de D. McClelland tiene como objetivo identificar y trabajar solo con las necesidades del nivel más alto, mientras que la clasificación de necesidades presentada no implica un arreglo jerárquico: La necesidad de poder, la necesidad presentada se manifiesta en la necesidad de influir en otros miembros de la sociedad, organizaciones, a necesidad de éxito, esta necesidad se manifiesta en la finalización exitosa de una determinada actividad, la necesidad de participación - esta necesidad se centra en la necesidad de establecer y mantener vínculos con otros agentes económicos, es idéntica a la necesidad de contactos sociales en la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow en su teoría de la equidad parte del hecho de que, en el proceso de comparación, si bien se utiliza información objetiva, por ejemplo, el valor de los

salarios, la comparación la realiza una persona en función de su percepción personal y de sus acciones, y la acción de las personas con las que se está comparando. La teoría de la igualdad se aplica en las siguientes categorías principales. Un individuo es una persona que evalúa cómo la organización valora sus acciones en términos de justicia e injusticia. Personas comparadas: son los individuos y grupos con los cuales la persona compara la valoración de sus propias acciones. La recompensa percibida por un individuo es la cantidad total de compensación que recibe por los resultados productivos laborales, lo cual es un valor subjetivo basado en la percepción individual de las recompensas obtenidas, incluyendo aquellas "recompensas" personales que la organización podría no conocer. La recompensa percibida de los demás es la suma de todas las recompensas que, según el individuo, ha recibido la persona con la que se compara. Esta evaluación también es subjetiva, ya que se basa en información individual y, en ocasiones, en rumores.

Costos percibidos de un individuo: la percepción de una persona de lo que ha contribuido de su lado para llevar a cabo acciones y obtener un resultado. Esta categoría incluye no solo los costos directos de los esfuerzos laborales y otras inversiones directas por parte del individuo, sino también características personales tales como el nivel de calificación, la duración del trabajo en la organización, la edad, el estatus social, etc. Al mismo tiempo, una persona misma forma un conjunto de componentes de su contribución, independientemente de que los demás creen que los componentes individuales de este conjunto han contribuido a obtener el resultado final. Los costos percibidos de los demás: la idea del individuo del monto total de los costos, la contribución hecha por las personas comparadas. La tasa es la relación entre los costos percibidos y la recompensa percibida. Hay dos tipos de normas. La tasa del primer tipo refleja la relación entre la percepción de la quinta recompensa del individuo y los costos percibidos del individuo. El segundo tipo de tasa refleja la relación de la recompensa percibida de los demás con los costos percibidos de los demás (Naveed et al., 2011)

La teoría de la expectativa de Vroom se basa en el hecho de que la presencia de una necesidad activa no es un indicador clave de la motivación de una

persona. Además, una persona debe ser consciente de que el tipo de comportamiento elegido por él conducirá al logro de la meta y la adquisición de lo que desea. Expectativa es una evaluación por parte de una personalidad determinada de la probabilidad de un evento determinado. Al analizar la motivación, la teoría de la expectativa enfatiza la importancia de tres relaciones: costos laborales - resultados, resultados - recompensa, recompensa - satisfacción con recompensa. Si una persona no siente la conexión entre los esfuerzos que realiza y los resultados del trabajo, la motivación perderá fuerza. La falta de comunicación puede ser el resultado de una formación deficiente, una formación inadecuada o una autoestima inadecuada de los empleados.

La expectativa de remuneración por el trabajo es la expectativa de recompensa o recompensa por los resultados obtenidos. El tercer factor de motivación se refiere a la expectativa de remuneración por un determinado trabajo y los resultados obtenidos, también llamado valencia. La valencia es el grado percibido de satisfacción o insatisfacción relativa que surge de la recepción de una determinada recompensa. Si el valor de la remuneración recibida por el trabajo es insignificante, entonces, según la teoría, la motivación del empleado se debilitará.

Si incluso uno de los valores de estos tres factores es pequeño, la persona perderá la motivación y empeorará significativamente los resultados productivos laborales del trabajo. Utilizando esta teoría en la práctica, el líder debe establecer una relación clara entre la remuneración y los resultados obtenidos de cada subordinado. De esto se desprende que solo se debe recompensar y alentar el trabajo realizado eficazmente. Asimismo, el líder debe formarse un cierto nivel de resultados que los subordinados deben lograr y hacerles entender que pueden lograrlos, pero con la condición de que se hagan esfuerzos para ello. Además, el gerente debe considerar cómo su subordinado ve este o aquel tipo de remuneración. Es necesario comprender que los empleados podrán lograr el resultado requerido para recibir una valiosa recompensa si el nivel de sus habilidades profesionales es el adecuado para la tarea.

Al estudiar las necesidades humanas y la teoría de la motivación, no se puede dejar de notar la conocida teoría de la justicia del estadista y filósofo estadounidense Samuel Adams.

Esta teoría sugiere que un empleado evalúa subjetivamente la relación entre el resultado obtenido y el esfuerzo realizado, y luego lo compara con la remuneración de los demás. Trabajadores haciendo el mismo trabajo. Si la comparación muestra que el empleado recibió una remuneración más valiosa por el mismo trabajo, entonces el empleado tiene tensión psicológica. Como resultado, es necesario tomar medidas para motivar a este empleado, aliviar tensiones y restaurar la justicia. Esto se logra reduciendo el esfuerzo del empleado o aumentando el nivel de remuneración (Wagner y Hollenburg, 2007).

El Modelo de Porter-Lawler postula que la consecución del resultado depende, en primer lugar, del esfuerzo de los empleados, de sus capacidades, conocimientos, destrezas y rasgos distintivos, así como de su conciencia de su importancia y rol. El nivel de esfuerzo invertido estará determinado por el tamaño y el valor de la recompensa, y el nivel de confianza en que el esfuerzo invertido generará una valiosa recompensa. Además, se establece una correspondencia entre la recompensa y el resultado: la satisfacción de las necesidades humanas se produce a expensas de la recompensa por los resultados obtenidos. La efectividad del trabajo depende de varios factores: Esfuerzo gastado, habilidades del empleado, conciencia del empleado sobre su rol y la importancia del proceso laboral.

El nivel de esfuerzo invertido depende principalmente del valor de la recompensa, así como de cuánto es consciente una persona de la relación entre el esfuerzo invertido y la recompensa. Alcanzar el nivel de resultados productivos laborales deseado puede ser una fuente de recompensa interna, es decir, sentimientos de autorrespeto y satisfacción por el trabajo realizado. Además, también pueden resultar recompensas externas, como elogios de un gerente, promociones y bonificaciones.

El modelo de Porter-Lawler demuestra claramente la importancia de integrar conceptos como capacidad, esfuerzo, resultados, valor de recompensa, percepción y satisfacción dentro de un solo sistema (Wagner y Hollenburg, 2007). Según la

teoría de la Autodeterminación por Richard M. Ryan y Edward L. Deci. de la Autodeterminación en el campo de la psicología que busca entender la motivación humana y cómo esta influye en el bienestar y el desarrollo personal. Según esta teoría, todos los individuos tienen tres necesidades psicológicas básicas: la autonomía, la competencia y la relación social. La autonomía se refiere a la necesidad de ser autodirigido y tener la sensación de que nuestras acciones son congruentes con nuestros propios valores y deseos. La competencia se refiere a la necesidad de sentirnos competentes y eficaces en las tareas que emprendemos. La relación social se refiere a la necesidad de tener conexiones y relaciones significativas con otras personas.

Cuando estas necesidades básicas están satisfechas, las personas experimentan una motivación intrínseca, es decir, se sienten motivadas por el interés y la satisfacción personal en una actividad en sí misma, en lugar de ser impulsadas por recompensas externas o evitar castigos. La teoría sostiene que la motivación intrínseca es esencial para el bienestar y el desarrollo humano. Cuando las personas están intrínsecamente motivadas, tienen más probabilidades de experimentar emociones positivas, mantener un compromiso duradero con una actividad, desarrollar un sentido de identidad y experimentar un mayor bienestar general. Además, la teoría también destaca la importancia de los contextos sociales en la satisfacción de las necesidades básicas y la facilitación de la motivación intrínseca. Los entornos que apoyan la autonomía, proporcionan oportunidades para el crecimiento y el desarrollo de habilidades, y fomentan la conexión social, tienden a promover la motivación intrínseca y el bienestar.

Con respecto al Instrumento de medición de la motivación laboral el Cuestionario MbM de Marshall Sashkin, (1996) es un instrumento de medición basado en la teoría de Maslow y Herzberg, denominado gestión por motivación MbM, donde tiene cuatro dimensiones, Donde cada dimensión tiene 5 preguntas en escala de Likert y tiene la siguiente codificación C= Estoy Completamente de acuerdo B = Estoy Básicamente de acuerdo P = Estoy Parcialmente de acuerdo S = Sólo estoy un poco de acuerdo N = No estoy de acuerdo

Este instrumento que fue sido utilizado a nivel internacional en muchos estudios científicos contando con elevado nivel de confiabilidad que tienen diferentes dimensiones y son: Las necesidades de protección que es la necesidad de los colaboradores de estar protegidos contra riesgos laborales y de contar con garantías en cuanto a su estabilidad laboral y remuneración. Esto puede incluir medidas de seguridad en el lugar de trabajo, seguro de salud y pensiones, protección contra el despido arbitrario y un salario justo y equitativo. La satisfacción de estas necesidades es esencial para el bienestar y la estabilidad financiera de los colaboradores y sus familias. Las necesidades de pertenencia se refieren a la necesidad que tienen las personas de establecer relaciones significativas con los demás y de ser aceptados por un grupo social. Estas necesidades incluyen la necesidad de amor, afecto, amistad, interacción social y participación en actividades colectivas. En términos de psicología social, la necesidad de pertenencia se asocia con la teoría del apego, que se refiere a la necesidad básica de los seres humanos de formar relaciones estables y seguras con los demás. Las personas que satisfacen sus necesidades sociales y de pertenencia suelen tener una mejor salud mental y un mayor bienestar emocional. Las necesidades de pertenencia son importantes en el contexto laboral y pueden influir en el bienestar y el rendimiento de los empleados. Los empleadores y los líderes pueden fomentar la satisfacción de estas necesidades a través de políticas y prácticas que fomenten la colaboración, el apoyo social y la identificación con el grupo laboral.

Las necesidades de autoestima se refieren a la necesidad que tienen los empleados de sentirse valorados y respetados en su trabajo. Esto incluye la necesidad de ser reconocidos por sus logros, de recibir retroalimentación positiva y de tener un sentido de importancia en el trabajo que realizan. Cuando las necesidades de autoestima no se satisfacen, los empleados pueden experimentar una disminución de la autoconfianza, una disminución de la motivación y una mayor insatisfacción laboral. Por lo tanto, es importante que los empleadores y líderes promuevan una cultura de reconocimiento y respeto en el lugar de trabajo.

Las necesidades de autorrealización: Se refieren a la necesidad de los individuos de alcanzar su máximo potencial y lograr sus metas y objetivos personales. En el

contexto laboral, estas necesidades se relacionan con el deseo de los empleados de tener trabajos significativos y desafiantes que les permitan crecer y desarrollarse profesional y personalmente. Para satisfacer las necesidades de autorrealización de los empleados, los empleadores y líderes pueden ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, como programas de capacitación, mentorías y retroalimentación constructiva. También pueden permitir cierto grado de autonomía y control en el trabajo, así como la libertad de experimentar y tomar riesgos.

En relación con las teorías sobre el rendimiento en el trabajo, los autores coinciden en que al conceptualizar los resultados productivos laborales, es fundamental distinguir entre un aspecto de acción (conductual) y un aspecto de resultado del nivel de productividad laboral (Campbell, 1990; Campbell, McCloy, Oppler y Sager, 1993; Kanfer, 1990; El aspecto conductual se refiere a las acciones que realiza un individuo en su entorno laboral, como ensamblar piezas de un motor, vender computadoras, enseñar, adquirir habilidades básicas de lectura para niños de primaria o realizar una cirugía cardíaca. No todas las conductas se consideran parte del resultado productivo laboral; solo aquellas relevantes para los objetivos organizacionales: "Los resultados productivos laboral son aquellos para lo que la organización contrata, y hacerlo bien" (Campbell et al., 1993, p. 40). Por tanto, el rendimiento se define no solo por la acción en sí misma, sino también a través de procesos de juicio y evaluación (cf. Ilgen y Schneider, 1991; Motowidlo, Borman y Schmit, 1997). Además, solo las acciones que se pueden medir se consideran como parte del rendimiento (Campbell et al., 1993)

El aspecto de resultado se refiere a la consecuencia o el efecto del comportamiento del individuo. Los comportamientos mencionados anteriormente pueden generar resultados como la cantidad de motores ensamblados, la competencia lectora de los estudiantes, las cifras de ventas o el número de operaciones cardíacas exitosas. Aunque los aspectos conductuales y de resultados suelen estar relacionados empíricamente, no siempre coinciden completamente. El rendimiento es un concepto multidimensional. En su nivel más básico, Borman y Motowidlo (1993) distinguen entre los resultados laborales de tarea y resultados laborales contextual. El aspecto de resultado se refiere a la consecuencia o el efecto del comportamiento

del individuo. Los comportamientos mencionados anteriormente pueden generar resultados como la cantidad de motores ensamblados, la competencia lectora de los estudiantes, las cifras de ventas o el número de operaciones cardíacas exitosas. Aunque los aspectos conductuales y de resultados suelen estar relacionados empíricamente, no siempre coinciden completamente. El rendimiento es un concepto multidimensional. En su nivel más básico, Borman y Motowidlo (1993) distinguen entre la productividad laboral de tarea y productividad laboral contextual. El desempeño de la tarea se refiere a la calidad y eficiencia con la que una persona o un grupo completa una tarea específica. Este concepto abarca varios aspectos, tales como la calidad del trabajo, que incluye el grado de precisión, exactitud y atención al detalle en la ejecución de la tarea; la eficiencia, que se refiere al uso óptimo de los recursos como tiempo, dinero y materiales; el cumplimiento de plazos, que es la capacidad para terminar la tarea dentro del tiempo asignado; y el cumplimiento de objetivos, que implica lograr las metas establecidas para la tarea. Además, considera la capacidad de solución de problemas, que es la habilidad para superar obstáculos y resolver problemas que surjan durante la realización de la tarea, y el nivel de autonomía, que se refiere a la capacidad para llevar a cabo la tarea sin necesidad de supervisión constante. La productividad laboral de la tarea es crucial en contextos laborales y académicos, ya que impacta directamente en la productividad, la calidad del trabajo y la satisfacción de los involucrados. Evaluar la productividad laboral de la tarea puede implicar el uso de métricas específicas, evaluaciones de supervisores o retroalimentación de compañeros

La productividad laboral contextual incluye no solo comportamientos como ayudar a los compañeros de trabajo o ser un miembro confiable de la organización, pero también haciendo sugerencias sobre cómo mejorar los procedimientos de trabajo.

Tres supuestos básicos están asociados con la diferenciación entre tarea y desempeño contextual. Primero, el desempeño de la tarea se refiere a las actividades directamente relacionadas con el trabajo central del empleado, mientras que el desempeño contextual abarca comportamientos que contribuyen al ambiente organizacional en general, pero no están directamente relacionados

con las tareas centrales. Segundo, el desempeño de la tarea está más vinculado con la descripción formal del puesto y sus requisitos específicos, mientras que el desempeño contextual incluye comportamientos como la cooperación, la ayuda a los compañeros y la participación en actividades organizacionales más amplias. Tercero, el desempeño de la tarea suele ser más fácilmente medible y evaluado mediante métricas objetivas, como la productividad o la calidad del trabajo, mientras que el desempeño contextual es más subjetivo y puede ser evaluado a través de la observación y la retroalimentación de compañeros y supervisores (Borman y Motowidlo, 1997; Motowidlo y Schmit, 1999). Según Koopmans et al. (2014) las actividades relevantes para el desempeño de la tarea incluyen aquellas que contribuyen directamente a la producción de bienes o la prestación de servicios que forman parte del rol central del empleado en la organización. Estas actividades abarcan la ejecución de tareas específicas asignadas, la aplicación de habilidades y conocimientos técnicos, la eficiencia en el uso de recursos y la adherencia a procedimientos y estándares establecidos. Además, el desempeño de la tarea implica la capacidad de resolver problemas relacionados con el trabajo, la innovación y mejora continua en la ejecución de las responsabilidades laborales, y la adaptación a cambios en el entorno laboral y las demandas del puesto. La calidad del trabajo, el cumplimiento de plazos y la productividad también son aspectos críticos dentro del desempeño de la tarea.

Dentro de las dimensiones teóricas del IWP, se destacan cuatro principales. La primera, el Rendimiento de Tarea, se enfoca en la eficiencia con la que un empleado lleva a cabo sus tareas centrales. Por otro lado, el Rendimiento Contextual se relaciona con los comportamientos que respaldan el entorno en el que se desempeñan estas tareas, abarcando aspectos organizacionales, sociales y psicológicos. La tercera dimensión, el Rendimiento Adaptativo, pone énfasis en la capacidad del empleado para adaptarse a cambios, ya sean en sus roles o en el entorno laboral. Finalmente, el Comportamiento Laboral Contraproducente se refiere a acciones que pueden ser perjudiciales para la organización (Koopmans et al., 2014). El desempeño de la tarea en sí mismo es multidimensional. Por ejemplo, entre los ocho componentes propuestos por Campbell (1990), se incluyen: (1) la competencia en tareas específicas, que se refiere a la habilidad del

individuo para ejecutar las tareas centrales del trabajo; (2) la competencia en tareas no específicas, que abarca la capacidad para realizar tareas que no forman parte del núcleo del trabajo pero que son importantes para la organización; (3) la comunicación escrita y oral, que implica la efectividad en la transmisión de información y en la interacción con otros; (4) el esfuerzo demostrado, que se refiere al nivel de energía y persistencia con que el individuo aborda sus responsabilidades laborales; (5) la disciplina personal, que abarca la responsabilidad, la puntualidad y el control emocional; (6) el liderazgo en equipos, que se centra en la capacidad para guiar y coordinar el trabajo de otros; (7) la facilitación y el manejo del desempeño de los subalternos, que incluye la habilidad para mejorar y gestionar el desempeño de los subordinados; y (8) la demostración de apoyo y cooperación, que se refiere a comportamientos que fomentan un ambiente de trabajo positivo y cooperativo. Estos componentes reflejan la complejidad del desempeño de la tarea y cómo se puede manifestar de diversas formas dentro del trabajo (Borman y Brush, 1993).

Los investigadores han desarrollado una serie de conceptos de desempeño contextual a nivel general, se pueden diferenciar dos tipos de desempeño contextual: Comportamientos que apuntan principalmente al buen funcionamiento de la organización, ya que, en el momento actual, y comportamientos proactivos que tienen como objetivo cambiar y mejorar procedimientos de trabajo y procesos organizativos. Los comportamientos incluyen el comportamiento de ciudadanía organizacional con sus cinco componentes altruismo, conciencia, virtud cívica, cortesía y espíritu deportivo Organ, (1988), algunos aspectos de la espontaneidad organizacional (p. ej., ayudar a los compañeros de trabajo, proteger la organización, George & Brief, (1992) y del comportamiento organizacional prosocial (Brief & Motowidlo, 1986). Los comportamientos más proactivos incluyen la iniciativa personal (Frese, Fay, Hilburger, Leng y Tag, 1997; Frese, Garst y Fay, 2000; Frese, Kring, Soose y Zempel, 1996), voz Van Dyne & LePine, (1998), hacerse cargo (Morrison & Phelps, 1999). Por lo tanto, El desempeño contextual no es un conjunto único de comportamientos uniformes, sino que en sí mismo es un concepto dimensional (Van Dyne & LePine, 1998).

Los investigadores en el campo del comportamiento organizacional han dedicado esfuerzos considerables para desarrollar y refinar una serie de conceptos que describen el desempeño contextual en el ámbito laboral. A nivel general, este tipo de desempeño puede clasificarse en dos categorías principales: por un lado, los comportamientos que contribuyen al funcionamiento eficiente y armónico de la organización, especialmente relevantes en el contexto actual de cambio constante; por otro lado, los comportamientos proactivos que buscan innovar y mejorar los procedimientos y procesos organizativos existentes. Dentro de la primera categoría se incluyen los comportamientos de ciudadanía organizacional, los cuales abarcan cinco componentes fundamentales: altruismo, conciencia, virtud cívica, cortesía y espíritu deportivo, según lo identificado por Organ (1988). Además, se consideran algunos aspectos de la espontaneidad organizacional, como ayudar a los compañeros de trabajo, proteger los intereses de la organización George & Brief (1992), y elementos del comportamiento organizacional prosocial, propuestos por Brief y Motowidlo (1986). En cuanto a los comportamientos más proactivos, se destaca la iniciativa personal, un concepto explorado extensivamente por Frese, Fay, Hilburger, Leng y Tag, 1997; Frese, Garst y Fay, 2000; Frese, Kring, Soose y Zempel, 1996 donde la expresión de opiniones críticas y constructivas conocidas como "voz" Van Dyne & LePine (1998), y la capacidad de asumir responsabilidades adicionales, investigada por Morrison y Phelps en 1999. Por lo tanto, el desempeño contextual no debe entenderse como un conjunto único y uniforme de comportamientos, sino como un concepto dimensional que varía según las necesidades específicas de cada organización y los roles individuales dentro de la misma (Van Dyne & LePine, 1998).

Los comportamientos contraproducentes en el trabajo: Son aquellos que afectan negativamente el desempeño de los empleados, la productividad y el clima laboral en general. Estos comportamientos pueden incluir acciones como el acoso laboral, la falta de puntualidad, la falta de cooperación con otros colegas, la utilización inadecuada de recursos y la violación de políticas y reglamentos.

Entre los comportamientos contraproducentes en el trabajo más comunes se encuentran: El acoso laboral: este comportamiento incluye acciones como la intimidación, la discriminación y el abuso verbal o físico hacia los compañeros de

trabajo. El acoso laboral puede tener graves consecuencias emocionales y psicológicas para las víctimas, y también puede afectar el rendimiento y la productividad laboral. La falta de puntualidad: llegar tarde al trabajo, a reuniones o a citas puede ser visto como una falta de respeto y compromiso con la organización y los compañeros de trabajo. La falta de puntualidad también puede causar interrupciones en el trabajo de los demás y afectar negativamente la productividad. La falta de cooperación: la falta de colaboración y apoyo entre los compañeros de trabajo puede afectar negativamente el trabajo en equipo, el resultados productivos laboral y la moral de la empresa. La falta de cooperación también puede dificultar la realización de tareas y la consecución de objetivos. La utilización inadecuada de recursos: el uso inadecuado de recursos, como el tiempo, el dinero o los materiales de la empresa, puede afectar negativamente la rentabilidad y la productividad de la organización. Esto incluye acciones como el uso excesivo de Internet o el uso de los recursos de la empresa para fines personales. La violación de políticas y reglamentos: la violación de las políticas y reglamentos de la empresa, como el incumplimiento de las normas de seguridad o la utilización inadecuada de la información confidencial, puede tener consecuencias graves para la organización y sus empleados.

Este estudio es crucial para entender cómo la motivación laboral influye en la satisfacción y el rendimiento en el trabajo, elementos fundamentales para cualquier organización que busque mejorar su eficiencia y productividad. En el contexto peruano, los estudios refuerzan esta idea, mostrando que la motivación es un precursor directo del rendimiento en el trabajo. Empresas como Distribuidora Sol Naciente en Tumbes enfrentan retos significativos en este ámbito, con problemas de motivación que afectan directamente su productividad y eficiencia. La investigación que se propuso no solo para buscar medir el impacto de la motivación en el rendimiento en el trabajo en esta empresa, sino que también proporcionar un marco para la implementación de estrategias efectivas de motivación que podrían ser aplicadas en el sector comercial en general.

## **II. METODOLOGÍA**

### **2.1. Enfoque, tipo**

#### **2.1.1. Enfoque de investigación**

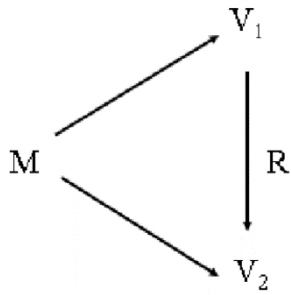
La investigación fue cuantitativa porque pretendió medir las percepciones del nivel de motivación y situación de cómo están satisfechos laboralmente los trabajadores a través de cuestionarios estructurados (Arias, 2012).

#### **2.1.2. Tipo de investigación**

La investigación fue básica, ya que se enfocó en ampliar nuestro conocimiento teórico y comprensión de los fenómenos motivacionales y de satisfacción laboral, buscando responder cómo la motivación influye en la satisfacción laboral. Fue de nivel correlacional porque se midió el grado de relación y su significancia entre las dos variables, donde se utilizó un valor  $p$  menor a 0.05 para demostrar esa relación (Fernández Collado & Baptista Lucio, 2014). El método utilizado en esta investigación fue el hipotético-deductivo, un enfoque común en la investigación científica, basado en la formulación de hipótesis que, en este caso, indagó si la motivación laboral incide significativamente en la situación de como están satisfechos laboralmente de los empleados.

### **2.2. Diseño de investigación**

El diseño de la investigación fue de corte transversal, haciendo una sola medición en el tiempo a los sujetos de investigación que fueron los trabajadores de la empresa de la distribuidora sol naciente. La investigación fue no experimental porque no se manipulo a los sujetos de investigación ya que solo se les solicito llenar una encuesta para medir sus percepciones según las variables de estudio, y para contrastar la hipótesis fue correlacional con el siguiente diseño (Kerlinger y Lee, 2002).



V1= Motivación

r = correlación

V2 = Desempeño Laboral

### 2.3. Población, muestra y muestreo

La población es el conjunto completo de elementos o individuos que comparten una característica común y que son de interés para el estudio (Hernández & Mendoza, 2018). La población de la investigación estuvo conformada por los trabajadores de la empresa trabajadoras de la distribuidora sol naciente, que asciende a 45 colaboradores entre los cuales son 2 mujeres y 43 hombres, Por ser la población relativamente pequeña se ha opto por trabajar con toda la población de estudio antes mencionado.

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Se utilizó para esta investigación la técnica de la encuesta tanto para la variable motivación como para la variable dependiente desempeño laboral. El instrumento utilizado para ambas variables de estudio fue el cuestionario, para la primera variable el cuestionario llamado MbM cuenta con 20 preguntas en escala de Likert, y para la segunda variable se utilizó un cuestionario llamado desempeño laboral que está estructurado con 16 preguntas en escala de Likert. También se sometieron los instrumentos a juicio de expertos, donde lo validaron positivamente, así como el Alpha de Cronbach fue aceptable, mayor a 0.8. Ver anexos

## **2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información**

Para el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS para realizar las estadísticas descriptivas, así como hacer las mediciones de correlaciones entre las variables y dimensiones en donde se procedió hacer las correlaciones de Rho de Spearman, así como la prueba de normalidad de los datos de las dos variables.

## **2.6. Aspectos éticos en investigación**

En esta investigación, se prestó especial atención a los aspectos éticos relacionados con el manejo de los datos proporcionados por los encuestados. Se asegurará la confidencialidad y la privacidad de la información obtenida durante el proceso de recolección de datos.

Antes de llevar a cabo las encuestas, se proporcionó a los participantes una clara explicación del propósito y los objetivos de la investigación. Se les solicitó su consentimiento informado de manera previa, garantizando que participen de forma voluntaria y consciente.

Los datos recopilados fueron tratados de manera anónima y confidencial, asegurando que no se divulguen ni se asocien con la identidad de los participantes. Se emplearon medidas de seguridad para proteger la información de cualquier acceso no autorizado.

El proceso de investigación se realizó cumpliendo con los principios éticos establecidos en la normativa vigente, garantizando el respeto a la autonomía y los derechos de los participantes. En caso de que se presentaron inquietudes o preguntas relacionadas con la investigación, se proporcionaron un canal de comunicación para resolver cualquier duda y atender cualquier preocupación de manera transparente.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados descriptivos

**Tabla 1**

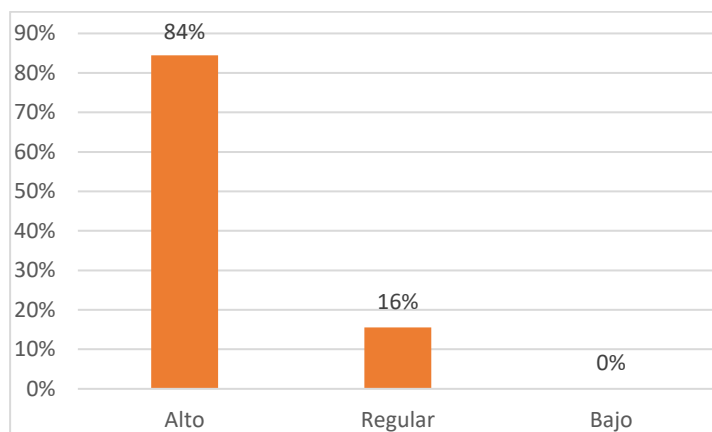
*Niveles de la variable 1*

Niveles	f	%
Alto	38	84.4
Regular	7	15.6
Bajo	0	
Total	45	100

*Nota.* Resultados obtenidos de la base de datos motivación

**Figura 1**

*Niveles de la variable 1*



*Nota.* Resultados obtenidos de la base de datos motivación

#### **Descripción**

En la figura 1, se puede observar que la variable motivación alcanza un nivel alto del 84,44% y solo un nivel medio del 15.56%

**Tabla 2**

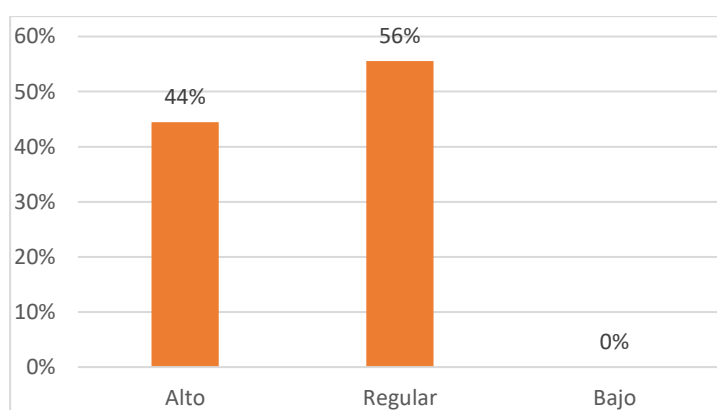
*Niveles de la dimensión necesidades de protección*

Niveles	f	%
Alto	20	44.4
Regular	25	55.6
Bajo	0	0
Total	45	100

*Nota.* Resultados obtenidos de la base de datos motivación

**Figura 2**

*Niveles de la dimensión necesidades de protección*



*Nota.* Resultados obtenidos de la base de datos motivación

### **Descripción**

En la figura 2, se puede observar que en la dimensión protección y seguridad alcanza un nivel alto del 44,44% y un nivel medio del 55.56%.

**Tabla 3**

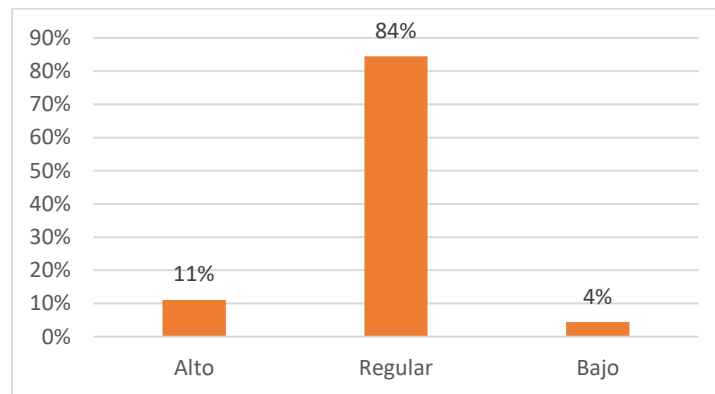
*Niveles de la dimensión necesidades de pertenencia*

Niveles	f	%
Alto	5	11.1
Regular	38	84.4
Bajo	2	4.4
Total	45	100

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos motivación

**Figura 3**

*Niveles de la dimensión necesidades de pertenencia*



Nota. Resultados obtenidos de la base de datos motivación

### **Descripción**

En la figura 3, se puede observar que la dimensión necesidad sociales y pertenencia alcanza un nivel alto del 11,11% y un nivel medio del 84.44% y un nivel bajo del 4.44%.

**Tabla 4**

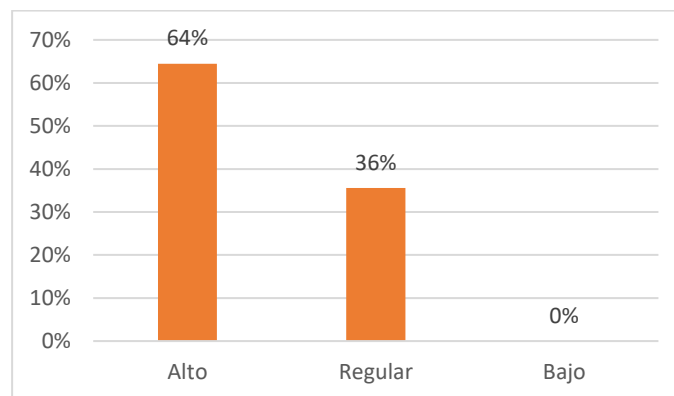
*Niveles de la dimensión necesidades de autoestima*

Niveles	f	%
Alto	26	64.4
Regular	6	36.6
Bajo	0	0
Total	45	100

*Nota.* Resultados obtenidos de la base de datos motivación

**Figura 4**

*Niveles de la dimensión necesidades de autoestima*



*Nota.* Resultados obtenidos de la base de datos motivación

### **Descripción**

En la figura 4, se puede observar que la dimensión autoestima alcanza un nivel alto del 64.44% y un nivel medio del 35.56%.

**Tabla 5**

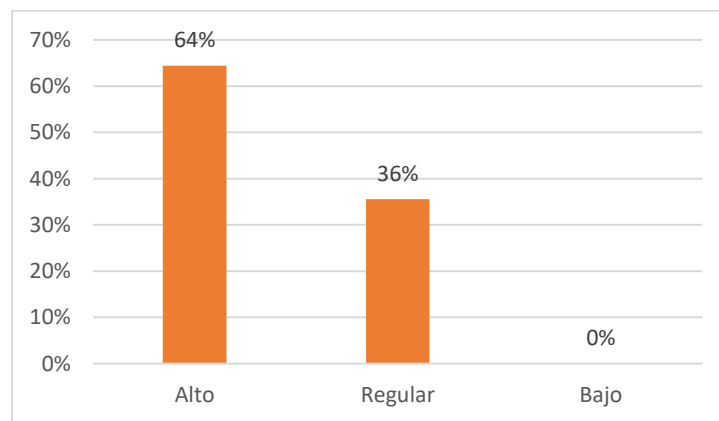
*Niveles de la dimensión necesidades de autorrealización*

Niveles	f	%
Alto	19	42.2
Regular	26	57.8
Bajo	0	0
Total	45	100

*Nota.* Resultados obtenidos de la base de datos motivación

**Figura 5**

*Niveles de la dimensión necesidades de autorrealización*



*Nota.* Resultados obtenidos de la base de datos motivación

### **Descripción**

En la figura 5, se puede observar que la dimensión autorrealización alcanza un nivel alto del 42.22% y un nivel medio del 57.78%.

**Tabla 6**

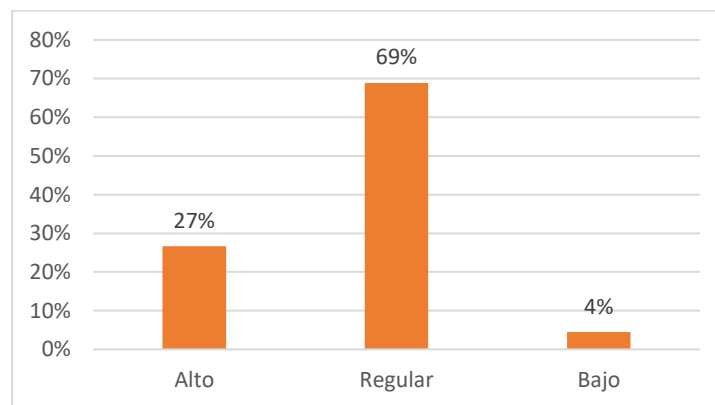
*Niveles de la variable 2*

Niveles	f	%
Alto	12	26.7
Regular	31	68.9
Bajo	2	4.4
Total	45	100

*Nota.* Resultados obtenidos de la base de datos motivación

**Figura 6**

*Niveles de la variable 2*



*Nota.* Resultados obtenidos de la base de datos motivación

### **Descripción**

En la figura 6, se puede observar que la variable desempeño laboral alcanza un nivel alto del 26.67% un nivel medio del 68.89% y un nivel bajo del 4.44%.

**Tabla 7**

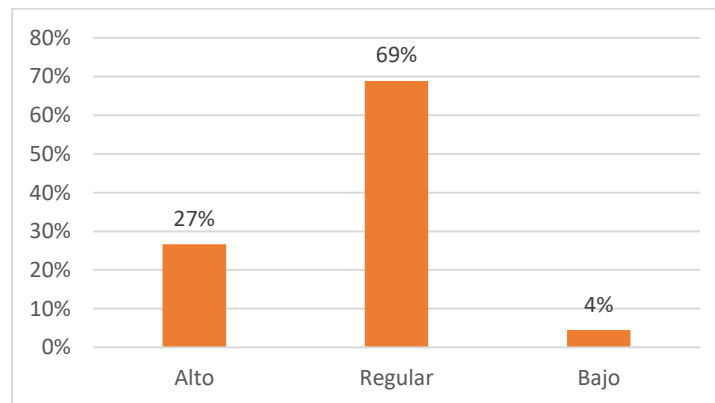
*Niveles de la dimensión desempeño en la tarea*

Niveles	f	%
Alto	29	64.4
Regular	14	31.1
Bajo	2	4.4
Total	45	100

*Nota.* Resultados obtenidos de la base de datos motivación

**Figura 7**

*Niveles de la dimensión desempeño en la tarea*



*Nota.* Resultados obtenidos de la base de datos motivación

### **Descripción**

En la figura 7, se puede observar que la dimensión desempeño en la tarea alcanza un nivel alto del 64.44% un nivel medio del 31.1% y un nivel bajo del 4.44%.

**Tabla 8**

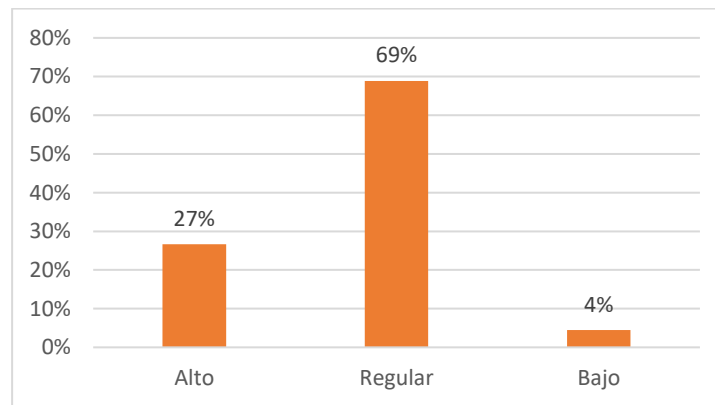
*Niveles de la dimensión desempeño en el contexto*

Niveles	f	%
Alto	33	73.3
Regular	10	22.2
Bajo	2	4.4
Total	45	100

*Nota.* Resultados obtenidos de la base de datos motivación

**Figura 8**

*Niveles de la dimensión desempeño en el contexto*



*Nota.* Resultados obtenidos de la base de datos motivación

### **Descripción**

En la figura 8, se puede observar que la dimensión desempeño en el contexto alcanza un nivel alto del 73,33%, un nivel medio del 22,22% y un nivel bajo del 4,44%

**Tabla 9**

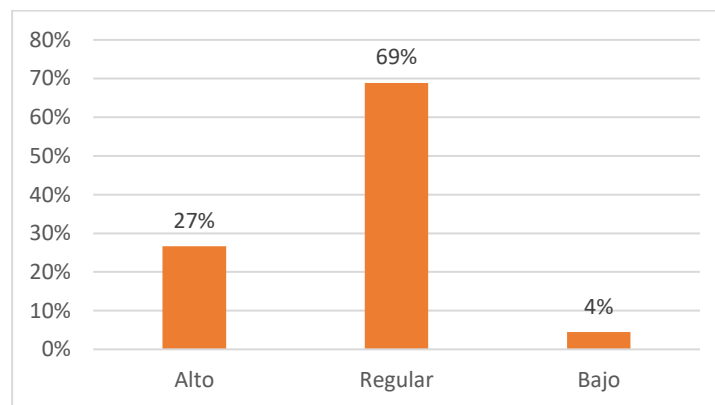
*Niveles de la dimensión comportamiento contraproducente*

Niveles	f	%
Alto	0	0
Regular	3	6.7
Bajo	42	93.3
Total	45	100

*Nota.* Resultados obtenidos de la base de datos motivación

**Figura 9**

*Niveles de la dimensión comportamiento contraproducente*



*Nota.* Resultados obtenidos de la base de datos motivación

### **Descripción**

En la figura 9, se puede observar que la dimensión comportamiento contraproducente alcanza un nivel medio del 6.67% y un nivel bajo del 93.33%.

### 3.2.Resultados inferenciales

**Tabla 10**

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico			Estadístico		
	co	gl	Sig.	co	gl	Sig.
Motivación	,118	45	,133	,960	45	,118
protección	,117	45	,148	,953	45	,066
Pertenencia	,181	45	,001	,943	45	,028
Autoestima	,135	45	,040	,951	45	,057
Autorrealización	,180	45	,001	,907	45	,002
Des_laboral	,098	45	,200*	,947	45	,040
Des_tarea	,137	45	,034	,921	45	,005
Des_contexto	,230	45	,000	,861	45	,000
Comp_contraprod uyente	,206	45	,000	,894	45	,001

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.  
a. Corrección de significación de Lilliefors

#### **Descripción**

Como se puede observar en la tabla 11 los elementos no presentan normalidad por lo que vamos a probar la hipótesis para elementos no paramétricos en este caso la prueba de Rho de Spearman

#### **Hipótesis general**

La motivación influye significativamente en el desempeño laboral de Distribuidora sol naciente, Tumbes 2022.

**Tabla 11***Correlaciones motivación y desempeño laboral*

			Motivación	Desempeño laboral
Correlación de Spearman	Motivación	Fuerza de la correlación	<b>1,000</b>	<b>,779**</b>
		Significancia	.	<b>,007</b>
		N	<b>45</b>	<b>45</b>
	Desempeño laboral	Fuerza de la correlación	<b>,779**</b>	<b>1,000</b>
		Significancia	<b>,007</b>	.
		N	<b>45</b>	<b>45</b>

**Descripción**

En la tabla 11 se puede apreciar aplicado la prueba del Rho Spearman, arrojando una correlación alta y positiva del ,779 y un sig. del ,007. En consecuencia, se afirmó la hipótesis general; es decir, la motivación influye significativamente en el desempeño laboral de DISTRIBUIDORA SOL NACIENTE SAC, Tumbes 2022.

**Tabla 12***Modelo regresión lineal sobre motivación y desempeño laboral*

R	R2	R cuadrado ajustado	Error estándar de a estimación
0,809	0.655	0.645	1.23

**Tabla 13 ANOVA sobre motivación y desempeño laboral**

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2731,072	1	2524,301	53,487	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	2166,312	51	42,511		
	Total	4921,332	52			

## Descripción

En las tablas 12 y 13 podemos apreciar que aproximadamente el 65.5% de la variabilidad en el desempeño laboral es explicada por las diferencias en la motivación, como se indica por el valor de R cuadrado. El R cuadrado ajustado, que es ligeramente menor, indica que este porcentaje sigue siendo alto (64.5%) incluso después de ajustar por el número de predictores en el modelo. El error estándar del modelo es de 1.23, lo que implica que las predicciones del modelo son relativamente precisas.

El análisis ANOVA asociado muestra un valor F muy elevado de 53.487, lo que significa que la variabilidad explicada por el modelo de regresión es significativamente mayor que la variabilidad debida al azar. Esto se confirma con un valor de significancia prácticamente nulo (menor que 0.05), lo cual apoya la conclusión de que la relación entre motivación y desempeño laboral es estadísticamente significativa. La suma de cuadrados total, dividida entre la suma de cuadrados debido a la regresión y la suma de cuadrados del residuo, refuerza la idea de que la motivación tiene un papel importante en la explicación del desempeño laboral.

## Hipótesis específicas

H1. Las necesidades de protección influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022

**Tabla 14**

*Correlaciones Protección con desempeño laboral*

		Protección y seguridad	Desempeño laboral	
Correlación de Spearman	Protección y seguridad	Fuerza de la correlación	<b>1,000</b>	<b>,892**</b>
		Significancia	.	<b>,002</b>
		N	<b>45</b>	<b>45</b>

Desempeño laboral	Fuerza de la correlación	<b>,892**</b>	<b>1,000</b>
	Significancia	<b>,002</b>	.
	N	<b>45</b>	<b>45</b>

### Descripción

En la tabla 14 se puede apreciar, aplicado la prueba del Rho Spearman, arrojando una correlación alta y positiva del ,892 y un sig. del ,002. En consecuencia, se afirmó la hipótesis específica; es decir, las necesidades de protección y seguridad influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente SAC, Tumbes 2022.

**Tabla 15**

*Modelo regresión lineal sobre Protección y desempeño laboral*

R	R2	R cuadrado ajustado	Error estándar de a estimación
0,9186	0.844	0.834	1.75

**Tabla 16**

*ANOVA sobre Protección y desempeño laboral*

	Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2745,788	1	2645,105	51,332	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	2344,758	51	40,777		
	Total	5021,332	52			

### Descripción

El modelo de regresión lineal que se presenta en la tabla 16, indica una correlación muy fuerte entre protección y desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.9186. El R cuadrado de 0.844 significa que el 84.4% de la variabilidad en el desempeño laboral puede ser explicada por la variable de protección. El R cuadrado ajustado es también alto, con un valor de 0.834, lo que sugiere que el modelo es robusto y la variable de protección es un predictor significativo del desempeño

laboral. El error estándar de la estimación es de 1.75, indicando la cantidad en que los valores reales tienden a desviarse de los valores predichos por el modelo.

El análisis ANOVA proporciona un respaldo estadístico a estos resultados, Con un valor F de 51.332, es evidente que la variabilidad explicada por la regresión es mucho mayor que la variabilidad aleatoria (error), y dado que el valor de significancia es menor que 0.05 (indicado como ,000b), la relación entre protección y desempeño laboral es estadísticamente significativa. Esto se refleja en la suma de cuadrados de la regresión comparada con la suma de cuadrados del residuo, mostrando que la protección es un factor determinante en el desempeño laboral.

H2. Las necesidades de pertenencia inciden significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022

**Tabla 17**

*Correlaciones necesidades de pertenencia con desempeño laboral*

			Necesidades de pertenencia	Desempeño laboral
Correlación de Spearman	Necesidades de pertenencia	Fuerza de la correlación	<b>1,000</b>	<b>,732**</b>
		Significancia	.	<b>,000</b>
		N	<b>45</b>	<b>45</b>
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Fuerza de la correlación	<b>,732**</b>	<b>1,000</b>
		Significancia	<b>,000</b>	.
		N	<b>45</b>	<b>45</b>

En la tabla 17 se puede apreciar, aplicado la prueba del Rho Spearman, arrojando una correlación alta y positiva del ,732 y un sig. del ,000. En consecuencia, se afirmó la hipótesis específica; es decir, las necesidades sociales y de pertenencia influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente SAC, Tumbes 2022.

**Tabla 18***Modelo regresión lineal sobre pertenencia y desempeño laboral*

R	R2	R cuadrado ajustado	Error estándar de a estimación
0,837	0.701	0.691	1.35

**Tabla 19***Anova sobre pertenencia y desempeño laboral*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2678,445	1	2574,410	54,884	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	2224,478	51	40,505		
	Total	4302,489	52			

**Descripción**

El análisis de regresión lineal que se en las tablas 19 y 20, se aprecia una correlación fuerte entre el sentido de pertenencia y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación (R) de 0.837. El coeficiente de determinación (R<sup>2</sup>) de 0.701 indica que el 70.1% de la variabilidad en el desempeño laboral es explicada por las diferencias en el sentido de pertenencia. El R cuadrado ajustado es de 0.691, lo que confirma que una gran parte de la variabilidad en el desempeño laboral se mantiene después de ajustar por el número de predictores, lo cual implica que la pertenencia es un predictor consistente y significativo del desempeño laboral. El error estándar de la estimación de 1.35 muestra que el modelo tiene una precisión razonable en sus predicciones.

El ANOVA asociado con este modelo refuerza la validez del modelo de regresión. Con un valor F de 54.884, se demuestra que la variabilidad en el desempeño laboral explicada por el sentido de pertenencia es significativamente mayor que la variabilidad debida al azar, como lo evidencia el valor de significancia de ,000<sup>b</sup> (menor que 0.05).

La suma de cuadrados de la regresión en comparación con la suma de cuadrados del residuo corrobora la importancia del sentido de pertenencia en la explicación de los niveles de desempeño laboral.

H3. Las necesidades de autoestima influyen positivamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022.

**Tabla 20***Correlaciones Autoestima y desempeño laboral*

		Autoestima	Desempeño laboral	
Correlación de Spearman	Autoestima	Fuerza de la correlación	<b>1,000</b>	<b>,736**</b>
		Significancia	.	<b>,000</b>
		N	<b>45</b>	<b>45</b>
Desempeño laboral		Fuerza de la correlación	<b>,736**</b>	<b>1,000</b>
		Significancia	<b>,000</b>	.
		N	<b>45</b>	<b>45</b>

**Descripción**

En la tabla 20 se puede apreciar, aplicado la prueba del Rho Spearman, arrojando una correlación alta y positiva del ,736 y un sig. del ,000. En consecuencia, se afirmó la hipótesis específica; es decir, las necesidades de autoestima influyen en el desempeño laboral en los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente SAC, Tumbes 2022.

H4. Las necesidades de autorrealización influyen positivamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022.

**Tabla 21***Correlaciones entre autorrealización y desempeño laboral*

		Autorrealización	Desempeño laboral	
Correlación de Spearman	Autorrealización	Fuerza de la correlación	<b>1,000</b>	<b>,809**</b>
		Significancia	.	<b>,005</b>
		N	<b>45</b>	<b>45</b>
Desempeño laboral		Fuerza de la correlación	<b>,809**</b>	<b>1,000</b>
		Significancia	<b>,005</b>	.
		N	<b>45</b>	<b>45</b>

### Descripción

En la tabla 21 se puede apreciar, aplicado la prueba del Rho Spearman, arrojando una correlación alta y positiva del ,736 y un sig. del ,005. En consecuencia, se afirmó la hipótesis específica; es decir, las necesidades de autorrealización influyen en el desempeño laboral en los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente SAC, Tumbes 2022.

**Tabla 22**

*Modelo regresión lineal sobre autorrealización y desempeño laboral*

R	R2	R cuadrado ajustado	Error estándar de a estimación
0,888	0.789	0.779	1.68

**Tabla 23**

*Anova sobre autorrealización y desempeño laboral*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2589,108	1	2477,330	52,997	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	2334,788	51	41,705		
	Total	4277,560	52			

### Descripción

En las tablas 22 y 23 apreciamos el modelo de regresión lineal entre autorrealización y desempeño laboral y muestra una correlación muy fuerte, con un coeficiente de correlación (R) de 0.888, indicando que a medida que aumenta la autorrealización, el desempeño laboral tiende a aumentar significativamente. El coeficiente de determinación (R<sup>2</sup>) de 0.789 sugiere que aproximadamente el 78.9% de la variabilidad en el desempeño laboral puede ser explicada por la autorrealización. Este alto porcentaje es una indicación clara de la importancia de la autorrealización en el desempeño laboral. El R cuadrado ajustado, ligeramente menor, de 0.779, ajusta el R<sup>2</sup> por el número de predictores en el modelo, confirmando que la relación es fuerte y significativa incluso después de este ajuste. El error estándar de la estimación es de 1.68, lo que implica que las predicciones del modelo son precisas, con un promedio de desviación de los valores reales de 1.68.

En la ANOVA asociada, la suma de cuadrados de la regresión es de 2589.108, lo que refleja la variabilidad en el desempeño laboral explicada por la autorrealización. La suma de cuadrados del residuo, 2334.788, representa la variabilidad no explicada por el modelo. Con un valor F de 52.997 y un valor de significancia de ,000b (menor que 0.05), queda claro que la variabilidad explicada por el modelo es significativamente mayor que la variabilidad debido al azar. Esto confirma la significancia estadística de la relación entre autorrealización y desempeño laboral, subrayando que la autorrealización es un factor crucial en la determinación del desempeño laboral.

H5. El desempeño en las tareas se relaciona positivamente con la motivación de los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022.

**Tabla 24**

*Correlación entre motivación y desempeño en la tarea*

		Motivación	Desempeño en la tarea
Rho de Spearman	Motivación	<b>1,000</b>	<b>,769**</b>
		Sig. (bilateral)	<b>,007</b>
		N	<b>45</b>
Desempeño en la tarea	Desempeño en la tarea	<b>,769**</b>	<b>1,000</b>
		Sig. (bilateral)	<b>,007</b>
		N	<b>45</b>

### **Descripción**

En la tabla 24 se puede apreciar, aplicado la prueba del Rho Spearman, arrojando una correlación alta y positiva del ,769 y un sig. del ,007. En consecuencia, se afirmola hipótesis específica; es decir, la motivación laboral influye en el desempeño en la tarea de los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente SAC, Tumbes 2022.

**Tabla 25***Modelo regresión lineal sobre motivación y desempeño en la tarea*

R	R2	R cuadrado ajustado	Error estándar de a estimación
0,918	0.829	0.819	2.35

**Tabla 26***Anova sobre motivación y desempeño en la tarea*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2355,884	1	2144,724	53,534	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	2117,731	51	41,001		
	Total	4201,108	52			

**Descripción**

En las tablas 25 y 26 se aprecia el análisis de regresión lineal entre motivación y desempeño en la tarea presenta con una correlación muy fuerte, con un coeficiente de correlación (R) de 0.918. Esto indica una relación positiva significativa entre la motivación y el desempeño en tareas específicas, sugiriendo que a mayor motivación, mejor es el desempeño en la tarea. El coeficiente de determinación ( $R^2$ ) de 0.829 revela que el 82.9% de la variabilidad en el desempeño en la tarea puede ser explicada por las diferencias en la motivación. El R cuadrado ajustado de 0.819 confirma la robustez del modelo, indicando que una gran proporción de la variabilidad en el desempeño en la tarea se mantiene explicada incluso después de ajustar por el número de predictores. El error estándar de la estimación es de 2.35, lo cual refleja la desviación promedio de los valores observados respecto a los valores predichos por el modelo, indicando que el modelo tiene una precisión aceptable en sus predicciones.

El ANOVA asociado confirma la significancia estadística del modelo de regresión. Con un valor F de 53.534, queda claro que la variabilidad en el desempeño en la tarea explicada por la motivación es significativamente mayor que la variabilidad debida al azar, lo que se evidencia por un valor de significancia de ,000<sup>b</sup>, significativamente menor que 0.05. Esto demuestra que la relación entre motivación y desempeño en la tarea es estadísticamente significativa. La suma de cuadrados de la regresión,

comparada con la suma de cuadrados del residuo, resalta la contribución significativa de la motivación al modelo, subrayando su importancia como variable predictiva del desempeño en la tarea

H6. El desempeño en el contexto se relaciona significativamente con la motivación de los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022.

**Tabla 27**

*Correlaciones motivación y desempeño en el contexto*

			Motivación	Desempeño en el contexto
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	<b>1,000</b>	<b>,889**</b>
		Sig. (bilateral)	.	<b>,000</b>
		N	<b>45</b>	<b>45</b>
	Desempeño en el contexto	Coefficiente de correlación	<b>,889**</b>	<b>1,000</b>
		Sig. (bilateral)	<b>,000</b>	.
		N	<b>45</b>	<b>45</b>

### Descripción

En la tabla 28 se puede apreciar, aplicado la prueba del Rho Spearman, arrojando una correlación alta y positiva del ,889 y un sig. del ,000. En consecuencia, se afirmola hipótesis específica; es decir, la motivación laboral influye en el desempeño en el contexto de los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente SAC, Tumbes 2022.

**Tabla 28**

*Modelo regresión lineal sobre motivación y desempeño en el contexto*

R	R2	R cuadrado ajustado	Error estándar de a estimación
0,918	0.842	0.832	2.15

**Tabla 29***Anova sobre motivación y desempeño en la tarea*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2421,884	1	2244,874	51,774	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	2214,411	51	40,504		
	Total	4001,102	52			

**Descripción**

En las tablas 29 y 30 podemos apreciar el análisis de regresión lineal entre motivación y desempeño en el contexto y vemos que hay una correlación muy fuerte, con un coeficiente de correlación (R) de 0.918. Esto implica que existe una relación positiva significativa entre estas dos variables. El coeficiente de determinación (R<sup>2</sup>) de 0.842 indica que aproximadamente el 84.2% de la variabilidad en el desempeño en el contexto puede ser explicada por la variabilidad en la motivación. El R cuadrado ajustado, que es de 0.832, sugiere que este modelo es altamente explicativo incluso después de ajustar por el número de predictores, confirmando que la motivación es un predictor fuerte del desempeño en el contexto. El error estándar de la estimación de 2.15 indica la desviación promedio de los valores observados respecto a los valores predichos por el modelo.

El ANOVA asociado con este análisis fortalece la evidencia de la importancia de la motivación para explicar el desempeño en el contexto. Con un valor F de 51.774, queda claro que la variabilidad en el desempeño que se explica por la motivación es significativamente mayor que la variabilidad que se debe al azar, como lo indica el valor de significancia de ,000b, que es menor que 0.05. Esto significa que la relación entre motivación y desempeño en el contexto es estadísticamente significativa, con la suma de cuadrados de la regresión destacando la contribución de la motivación al modelo. La comparación entre la suma de cuadrados de la regresión y la suma de cuadrados del residuo muestra claramente el fuerte impacto de la motivación en el desempeño en el contexto, subrayando su relevancia como variable predictiva.

H7. El comportamiento contraproducente se relaciona significativamente con la motivación de los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022.

**Tabla 30***Correlaciones motivación y comportamiento contraproducente*

			Motivación	Comportamiento contra producente
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	<b>1,000</b>	<b>-,715**</b>
		Sig. (bilateral)	.	<b>,003</b>
		N	<b>45</b>	<b>45</b>
	Comportamiento contraproducente	Coeficiente de correlación	<b>-,715**</b>	<b>1,000</b>
		Sig. (bilateral)	<b>,003</b>	.
		N	<b>45</b>	<b>45</b>

**Descripción**

En la tabla 31 se puede apreciar, aplicado la prueba del Rho Spearman, arrojando una correlación alta y negativa del -0,715 y un sig. del ,003. En consecuencia, se afirmó la hipótesis específica; es decir, motivación laboral influye los comportamientos contraproducentes de los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente SAC, Tumbes 2022.

**Tabla 31***Modelo regresión lineal sobre motivación y comportamiento contraproducente*

R	R2	R cuadrado ajustado	Error estándar de estimación
0,753	0.568	0.558	1.23

**Tabla 32***Anova sobre motivación y comportamiento contraproducente*

	Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2057,207	1	2114,078	52,335	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	2104,355	51	44,503		
	Total	4501,456	52			

Las tablas 31 y 32 se aprecia el análisis de regresión lineal entre motivación y comportamiento contraproducente mostrando una correlación positiva moderadamente fuerte, con un coeficiente de correlación (R) de 0.753. Este resultado sugiere que existe una relación significativa entre la motivación y el comportamiento contraproducente, aunque la relación es menos directa que en otros modelos analizados anteriormente. El coeficiente de determinación ( $R^2$ ) de 0.568 indica que alrededor del 56.8% de la variabilidad en el comportamiento contraproducente puede ser explicada por las diferencias en la motivación. El R cuadrado ajustado, con un valor de 0.558, muestra que, ajustado por el número de predictores, aún un porcentaje significativo de la variabilidad es explicada, lo cual confirma que la motivación es un predictor relevante del comportamiento contraproducente. El error estándar de la estimación es de 1.23, indicando que las predicciones del modelo tienen una precisión razonable.

La tabla ANOVA asociada respalda la significancia estadística del modelo. Con un valor F de 52.335, se demuestra que la variabilidad en el comportamiento contraproducente explicada por la motivación es significativamente mayor que la variabilidad debida al azar, como se evidencia en el valor de significancia de ,000b, que es menor que 0.05. Esto significa que la relación entre motivación y comportamiento contraproducente es estadísticamente significativa. La suma de cuadrados de la regresión, en comparación con la suma de cuadrados del residuo, destaca el papel de la motivación en la explicación del comportamiento contraproducente, subrayando su importancia como factor predictivo.

#### IV. DISCUSIÓN

En función al objetivo general; que se enfocó en determinar en qué medida la motivación laboral influye en el desempeño laboral de la distribuidora Sol Naciente SAC, Tumbes 2022, se corroboró la hipótesis que la motivación si influye significativamente en el desempeño laboral de la distribuidora sol naciente sac, tumbes 2022. Teniendo una correlación de Rho Spearman de 0.779 y un sig. del ,007, con un  $R^2$  del 0.842 y Anova con sig del 0.000. Así como también el nivel de motivación de los colaboradores en su gran mayoría fue alto y el rendimiento en el trabajo también obtuvo un nivel alto en mayor proporción, estos datos descriptivos también evidenciamos que tanto la motivación y el desempeño sus niveles están altos. Estos hallazgos coinciden con Maican et al. (2021) al concluir que la influencia de los factores de motivación de los agricultores en el rendimiento económico de la explotación es más fuerte que la influencia de la situación de cómo están satisfechos laboralmente en el caso de los agricultores rumanos en las pequeñas explotaciones. Esta evidencia se alinea con varias teorías establecidas en psicología organizacional. Resuena particularmente con la Teoría de los Dos Factores de Herzberg, sugiriendo que tanto los factores de higiene (como el salario y las condiciones laborales) como los factores motivacionales (reconocimiento, oportunidades de crecimiento) están siendo eficazmente manejados en la empresa. También apoya aspectos de la Teoría de la Autodeterminación, que enfatiza la importancia de la autonomía, competencia y conexión en la motivación laboral. Estos hallazgos sugieren que en Sol Naciente SAC, se están adoptando prácticas de gestión que fomentan un alto grado de motivación y compromiso, lo que a su vez impulsa un rendimiento en el trabajo superior.

En relación al objetivo específico 1, Identificar en qué medida las necesidades de protección influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la distribuidora Sol Naciente SAC, Tumbes 2022.; Se determinó una correlación de Rho Spearman de 0.892 y un sig. del ,002 con un  $R^2$  del 0.844 y Anova con sig del 0.000. Corroborando la hipótesis afirmando que las necesidades de protección y seguridad influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de la distribuidora Sol Naciente SAC. Los niveles motivacionales en protección y

seguridad estuvieron en un rango de medio a alto por lo que en esta empresa los trabajadores se sienten seguros. Estos resultados se alinean a lo que encontró Pradenas et al. (2021) con su modelo de regresión donde sostiene que uno de los principales predictores de la situación de cómo están satisfechos laboralmente son los aspectos intrínsecos como la seguridad y el reconocimiento. Además, el hecho de que los trabajadores de Sol Naciente SAC califiquen alto en necesidades de protección y seguridad sugiere que la empresa ha sido exitosa en crear un ambiente laboral que no solo cumple con las expectativas básicas de seguridad, sino que también contribuye a una mayor motivación y, por ende, a un mejor desempeño. Este hallazgo es valioso para la gestión de recursos humanos, subrayando la importancia de centrarse no solo en aspectos tangibles como el salario, sino también en garantizar un ambiente de trabajo seguro y acogedor como una estrategia clave para mejorar el resultados productivos laboral.

Con respecto al objetivo específico 2, determinar en qué medida las necesidades de pertenencia influye en el rendimiento en el trabajo de los colaboradores de la distribuidora Sol Naciente SAC, Tumbes 2022; La correlación del Rho Spearman, arrojando una correlación alta y positiva del ,732 y un sig. del ,000 con un  $R^2$  del 0.701 y Anova con sig del 0.000. En consecuencia, se afirmó la hipótesis específica; es decir, las necesidades sociales y de pertenencia influye en el rendimiento en el trabajo de los colaboradores de la distribuidora Sol Naciente SAC. Esto también se evidencia en los niveles de satisfacción de las necesidades sociales y de pertenencia donde alcanza un nivel alto del 11,11% y un nivel medio del 84.44% y un nivel bajo del 4.44%. Estos resultados coinciden con lo que encontró Kitsios & Kamariotou. (2021) en este artículo al investigar la dinámica que puede estar detrás de los colaboradores de la salud en un hospital público en el norte de Grecia, mostraron que los motivadores claves para los empleados pueden considerarse las relaciones con sus colegas y el nivel de logro, mientras que el nivel de recompensas y las características del trabajo juegan un papel secundario. Esta información es crucial para la gestión de recursos humanos, sugiriendo que fomentar un ambiente laboral que promueva las relaciones saludables y el sentido de comunidad puede ser más efectivo para mejorar el rendimiento en el trabajo que centrarse exclusivamente en incentivos materiales o

estructurales. Estos resultados subrayan la importancia de las necesidades sociales y de pertenencia en el lugar de trabajo, no solo para el bienestar del empleado, sino también para su productividad y eficacia.

Para objetivo específico 3, que fue el de determinar en qué medida las necesidades de autoestima influye en el desempeño laboral en los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente SAC, los niveles de autoestima fueron un nivel alto del 64.44% y un nivel medio del 35.56%, y se comprobó la hipótesis que afirmo que las necesidades de autoestima influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la distribuidora Sol Naciente SAC, porque salió un Rho de Spearman alta y positiva del ,736 y un sig. del ,000 con un  $R^2$  del 0.789 y Anova con sig del 0.000. Esta comprobación coincide con lo que determino Nawafleh, (2021), en su artículo estudia cómo el servicio público motivación (PSM) entre los empleados influye en su trabajo rendimiento (JP), se demostró una correlación alta y positiva del 0,891 entre la autoestima y el rendimiento. Estos resultados tienen importantes implicaciones para las prácticas de gestión de recursos humanos, enfatizando la necesidad de estrategias que fortalezcan la autoestima de los empleados, como el reconocimiento de sus logros, la promoción de un ambiente de trabajo positivo y el fomento de oportunidades para el desarrollo personal y profesional.

El específico 4, que fue el de Identificar en qué medida las necesidades de autorrealización influye en el desempeño laboral en los trabajadores la Sol Naciente SAC, Tumbes 2022, los niveles de necesidades de autorrealización alcanzaron un nivel alto del 42.22% y un nivel medio del 57.78%, el Rho Spearman, arrojó una correlación alta y positiva del 0,736 y un sig. del 0,005 con un  $R^2$  del 0.789 y Anova con sig del 0.000. En consecuencia, se afirmó la hipótesis específica; es decir, las necesidades de autorrealización influyen en el desempeño laboral en los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente SAC, Tumbes 2022. Estos hallazgos se alinean a lo que encontró Nawafleh, (2021) cuya investigación estudio cómo la motivación del servicio público (PSM) entre los empleados influye en su trabajo rendimiento (JP) en el contexto de los municipios jordanos, arrojó que las necesidades de autorrealización inciden en el rendimiento con una correlación del 0.745. Esto subraya la importancia de que las organizaciones se

enfocan no solo en metas y objetivos externos, sino también en apoyar a los empleados en su crecimiento y desarrollo personal como una estrategia efectiva para mejorar el rendimiento global.

En el objetivo 5 se planteó determinar en qué medida la motivación laboral influye en el desempeño en la tarea de los colaboradores de la distribuidora Sol Naciente SAC, Tumbes 2022, siendo los resultados que la motivación alcanzó un nivel alto del 84,44% y solo un nivel medio del 15,56% y la dimensión desempeño en la tarea también obtuvieron resultados parecidos ya que alcanzó un nivel alto del 64,44% un nivel medio del 31,1% y tan solo un 4,44% de nivel bajo, para comprobar dicha influencia se utilizó el Rho Spearman, arrojando una correlación alta y positiva del 0,769 y un sig. del 0,007 con un  $R^2$  del 0,829 y Anova con sig del 0,000. En consecuencia, se afirmó la hipótesis específica; es decir, la motivación laboral influye en el desempeño en la tarea de los colaboradores de la distribuidora Sol Naciente SAC, Tumbes 2022. Estos hallazgos se confirman con lo que encontró Kitsios & Kamariotou, (2021), en su artículo tuvo como objetivo el de investigar la dinámica que puede estar detrás de los colaboradores de la salud en un hospital público en el norte de Grecia, Siendo en las relaciones de las ecuaciones estructurales confirmo que la motivación laboral en un buen predictor en el desempeño en la tarea, pero también está asociado a la satisfacción del puesto de trabajo. Esto subraya la importancia de la motivación no solo como un factor que mejora la satisfacción general en el trabajo, sino también como un elemento crucial que impulsa un rendimiento efectivo y eficiente en tareas específicas, resaltando la necesidad de que las organizaciones fomenten ambientes de trabajo motivadores para maximizar tanto la satisfacción como la eficacia de sus empleados.

En el objetivo 6 se planteó identificar en qué medida existe relación entre la motivación laboral y el desempeño en el contexto de los colaboradores la Sol Naciente SAC, Tumbes 2022, en este sentido los niveles que la dimensión desempeño en el contexto alcanza un nivel alto del 73,33%, un nivel medio del 22,22% y un nivel bajo del 4,44% y los de motivación alcanzó un nivel alto del 84,44% y solo un nivel medio del 15,56%, esto ya comprueba cierta relación pero para corroborar la hipótesis se comprobó con la prueba del Rho Spearman,

arrojando una correlación alta y positiva del ,889 y un sig. del ,000 con un  $R^2$  del 0.842 y Anova con sig del 0.000. En consecuencia, se afirmó la hipótesis específica; es decir, la motivación laboral influye en el desempeño en el contexto de los colaboradores de la distribuidora Sol Naciente SAC, Tumbes 2022, estos datos son alentadores porque confirman con lo que halló Kitsios & Kamariotou, (2021), en su investigación porqué determino que también el desempeño basado en los medios laborales, que son todos los elementos físicos y tecnológicos que cuenta el puesto de trabajo es un buen predictor en la motivación y en el desempeño laboral. Este resultado subraya la importancia de un entorno de trabajo motivador, que no solo incluya factores intrínsecos como el reconocimiento y el desarrollo personal, sino también elementos extrínsecos como infraestructura y tecnología, para potenciar el rendimiento de los empleados.

En el objetivo 7 se propuso identificar en qué medida en qué medida la motivación laboral influye los comportamientos contraproducentes de los colaboradores de la distribuidora Sol Naciente SAC, Tumbes 2022, presentando la dimensión comportamientos contraproducentes un nivel medio del 6.67% y un nivel bajo del 93.33%.y la de la variable motivación alcanzo un nivel alto del 84,44% y solo un nivel medio del 15.56%, para su corroboración se usó la prueba de Rho Spearman, arrojando una correlación alta y negativa del ,715 y un sig. del ,003 con un  $R^2$  del 0.568 y Anova con sig del 0.000. En consecuencia, se afirmó la hipótesis específica; es decir, motivación laboral influye los comportamientos contraproducentes de los colaboradores de la distribuidora Sol Naciente SAC, Tumbes 2022. Estos datos se alinean con lo fundamenta ROBBINS, STEPHEN P. y COULTER, (2005) donde el comportamiento de ciudadanía está estrechamente ligado con los niveles de motivación e identificación con la empresa. Estos datos subrayan la importancia de fomentar una alta motivación laboral como estrategia para minimizar conductas negativas en el trabajo, reforzando la idea de que empleados motivados tienden a mostrar una mayor alineación con los objetivos y valores de la organización, y por ende, menos inclinación a comportamientos disruptivos o contraproducentes. Este enfoque en la motivación laboral como medio para fomentar conductas positivas y reducir las negativas es crucial para la gestión efectiva de recursos humanos.

## V. CONCLUSIONES

Se demostró que la motivación influye significativamente en el desempeño laboral de DISTRIBUIDORA SOL NACIENTE SAC, Tumbes 2022. Basado en la prueba de Rho Spearman, arrojando una correlación alta y positiva del 0,779 con sig. del ,007 y un  $R^2$  del 0.842 con Anova de sig del 0.000. En consecuencia, si el personal está motivado mejorara su desempeño laboral

Se confirmo que las necesidades de protección influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de la distribuidora Sol Naciente SAC, Tumbes 2022 sustentado en la prueba de Rho Spearman, arrojando una correlación alta y positiva del ,892 y un sig. del ,002 con un  $R^2$  del 0.844 y Anova con sig del 0.000, por lo que a mayor estén satisfechas las necesidades de protección y seguridad esto implicara positivamente en el desempeño laboral.

Se comprobó que las necesidades de pertenencia influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de la distribuidora Sol Naciente SAC, Tumbes 2022, basado en la prueba del Rho Spearman, arrojando una correlación alta y positiva del ,732 y un sig. del ,000 con un  $R^2$  del 0.701 y Anova con sig del 0. 000.. En consecuencia, si la empresa satisface en mayor medida las necesidades sociales y de pertenencia mejorara el desempeño laboral

Se determinó que la autoestima influye en el desempeño laboral en los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente SAC, Tumbes 2022, esto se comprobó con la prueba del Rho Spearman, arrojando una correlación alta y positiva del ,736 y un sig. del ,000 con un  $R^2$  del 0.789 y Anova con sig del 0.000. Por lo tanto, se puede afirmar que si los empleados mejoran su autoestima esto ayudara a mejorar su desempeño laboral.

Se comprobó que las necesidades de autorrealización influyen en el desempeño laboral en los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente SAC, Tumbes 2022 por que la prueba del Rho Spearman, arrojando una correlación alta y positiva del ,736 y un sig. del ,005 con un  $R^2$  del 0.789 y Anova con sig del 0.000. Esto implica

que si los empleados llegan a satisfacer en mayor medida su necesidad de autorrealización esto influenciara de manera positiva el desempeño de los tragadores

Se determinó que la motivación laboral influye en el desempeño en la tarea de los colaboradores de la distribuidora Sol Naciente SAC, Tumbes 2022. esto se sustenta en la prueba Rho Spearman, arrojando una correlación alta y positiva del ,769 y un sig. del ,007 con un  $R^2$  del 0.829 y Anova con sig del 0.000. Esto implica que sí los trabajadores están motivados el desempeño de la tarea mejorara

Se demostró que la motivación laboral influye en el desempeño en el contexto de los colaboradores de la distribuidora Sol Naciente SAC, Tumbes 2022. Basado en los resultados de la prueba de Rho Spearman, arrojando una correlación alta y positiva del ,889 y un sig. del ,000 con un  $R^2$  del 0.842 y Anova con sig del 0.000. En consecuencia, si mejora la motivación de los empleados esto ayudara a mejorar el desempeño en el contexto.

Se afirmo que motivación laboral influye los comportamientos contraproducentes de los colaboradores de la distribuidora Sol Naciente SAC, Tumbes 2022. Basados en la aplicación de la prueba del Rho Spearman, arrojando una correlación alta y positiva del 0,715 y un sig. del ,003 con un  $R^2$  del 0.568 y Anova con sig del 0.000. En consecuencia, se puede afirmar que a medida aumenta la motivación laboral los comportamientos contraproducentes disminuyen.

## **VI. RECOMENDACIONES**

En función al objetivo general: Implementar un programa de reconocimiento que permita el compromiso y la excelencia laboral, destacando los logros individuales y de equipo.

En función al objetivo específico 1: La gerencia de la empresa distribuidora Sol Naciente SAC, debe establecer un plan de beneficios laborales que incluya seguros de salud y programas de bienestar físico y mental, asegurando un ambiente de trabajo seguro y protegido. Para ello se debe comenzar con una evaluación de las necesidades de salud y bienestar de los empleados. Esto permitirá ofrecer seguros de salud personalizados, incluyendo cobertura para familiares, y desarrollar programas de bienestar físico, como acceso a gimnasios y talleres de yoga. Además, es fundamental implementar un soporte para el bienestar mental, proporcionando terapia y recursos para el manejo del estrés. Para asegurar un entorno laboral seguro, es clave que la gerencia de la empresa distribuidora Sol Naciente SAC debe desarrollar un plan de seguridad que cumpla con las normativas y promueva la prevención de riesgos. La efectividad de estos beneficios debe comunicarse claramente a los empleados y ser objeto de seguimiento y ajuste continuo, basado en la retroalimentación y los resultados obtenidos, garantizando así el bienestar integral de los empleados en un ambiente protegido.

En función al objetivo específico 2: La gerencia de la empresa distribuidora Sol Naciente SAC debe crear espacios de integración y actividades de team building para fortalecer las relaciones interpersonales y la sensación de pertenencia al grupo. Esta iniciativa puede incluir la planificación de retiros de equipo, talleres de comunicación efectiva, y eventos sociales regulares, tanto dentro como fuera del entorno laboral. Estas actividades deben ser diseñadas para fomentar la colaboración, el respeto mutuo y la comprensión dentro de los equipos de trabajo, contribuyendo a una atmósfera laboral más armónica y productiva. La implementación de estas acciones debería ser acompañada de un esfuerzo consciente por parte de la dirección para promover una cultura de inclusión y apoyo mutuo, asegurando que todos los miembros del equipo se sientan valorados y parte integral del éxito organizacional.

En función al objetivo específico 3: La gerencia de la empresa distribuidora Sol Naciente SAC se recomienda la implementación un programa de desarrollo personal y profesional que incluya capacitaciones, talleres de autoconocimiento y oportunidades de ascenso, para mejorar la autoestima y competencias de los colaboradores. Este programa debería incluir una serie de capacitaciones técnicas y talleres de autoconocimiento, diseñados para potenciar las habilidades específicas de cada empleado y promover un mayor autoconocimiento. Además, es crucial ofrecer claras oportunidades de ascenso, estableciendo un camino de carrera transparente para cada puesto. Este enfoque no solo mejorará las competencias y la autoestima de los colaboradores, sino que también contribuirá a un ambiente laboral más motivador y comprometido. La inversión en el desarrollo del personal debe ser vista como un elemento clave para el éxito organizacional, generando un ciclo virtuoso de mejora continua y satisfacción laboral.

En función al objetivo específico 4: La gerencia de la empresa distribuidora Sol Naciente SAC debe ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, como programas de formación continua y planes de carrera, para que los trabajadores alcancen su máximo potencial. Este enfoque debe incluir acceso a cursos, talleres, y certificaciones que estén alineados con las últimas tendencias y necesidades del sector, así como con los intereses y habilidades de los colaboradores. Paralelamente, es importante diseñar itinerarios claros de progresión profesional que identifiquen oportunidades de ascenso y expansión de responsabilidades, permitiendo a los empleados visualizar su futuro dentro de la empresa. Este compromiso con el desarrollo profesional no solo ayudará a los trabajadores a alcanzar su máximo potencial, sino que también reforzará su lealtad y compromiso con la organización, al sentirse apoyados en su crecimiento personal y profesional.

En función al objetivo específico 5: La gerencia de la empresa distribuidora Sol Naciente SAC tiene que desarrollar un sistema de gestión por objetivos que vincule las metas individuales con las organizacionales, incentivando la motivación enfocada en tareas específicas. Este sistema debe basarse en la definición clara de tareas específicas y metas alcanzables para cada trabajador,

asegurando que estén alineadas con la estrategia y visión general de la empresa. Es fundamental establecer un proceso de seguimiento y evaluación periódico, que permita medir el progreso y ajustar los objetivos según sea necesario. Además, este sistema debe incorporar un mecanismo de incentivos y reconocimientos que premie el cumplimiento y superación de estas metas, fomentando así la motivación y el compromiso del equipo. Implementar un enfoque tan estratégico no solo optimizará el rendimiento individual y colectivo, sino que también promoverá un ambiente laboral más enfocado y productivo.

En función al objetivo específico 6: La gerencia de la empresa distribuidora Sol Naciente SAC esta obligada a establecer un entorno de trabajo colaborativo y fomentar una cultura organizacional positiva, donde la motivación sea un valor central. Esto implica crear espacios físicos y virtuales que faciliten la interacción y cooperación entre los equipos, promoviendo la comunicación abierta y el intercambio de ideas. Es esencial implementar programas de reconocimiento que valoren la contribución individual y colectiva, reforzando el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral. Adicionalmente, se deben organizar actividades y talleres que refuercen la cohesión de equipo y el bienestar emocional, asegurando que todos los miembros se sientan valorados y motivados. Al priorizar estos aspectos, se fortalece la cultura organizacional y se establece un entorno laboral en el que la motivación impulsa la innovación, la productividad y el crecimiento compartido.

En función al objetivo específico 7: La gerencia de la empresa distribuidora Sol Naciente SAC se recomienda implementar políticas claras de conducta laboral y programas de formación ética, para disminuir comportamientos negativos y aumentar la motivación laboral. En ese sentido es esencial desarrollar un código de conducta detallado que defina claramente las expectativas en cuanto a la ética laboral, el respeto mutuo y la integridad profesional. Estas políticas deben ser comunicadas eficazmente a todos los empleados y reforzadas mediante talleres y capacitaciones regulares que promuevan la toma de decisiones éticas y el comportamiento responsable dentro del entorno de trabajo. Además, establecer un sistema de retroalimentación y resolución de conflictos que permita a los empleados expresar preocupaciones y resolver disputas de manera constructiva

puede contribuir significativamente a un clima laboral positivo y motivador. Al fomentar una cultura de transparencia, responsabilidad y respeto, se puede lograr una mejora notable en el ambiente laboral y en la motivación de los empleados.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alwedyan, A. M. (2021). The Impact Of Motivation On Employees' Performance At Government Agencies In Jordan. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(2), 1–11.
- Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación. Sexta edición. Introducción a la metodología científica. In *Physiological Research*. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Atoche Barrios, M. H. (2021). Motivación laboral y el desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92247>
- Canal Carrillo, A. I., Ovalles-Toledo Luiz Vicente, Sandoval Barraza, L. A., & Valdez Palazuelos, O. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector agroindustrial. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i1.39736>
- Cieza Sánchez, E., & Chávarry Ysla, P. del R. (2022). PLAN DE MOTIVACIÓN HERZBERGIANA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO. *HORIZONTE EMPRESARIAL*, 9(1), 42–57. <https://doi.org/10.26495/rce.v9i1.2182>
- Davis Barba, R. D. (2021). Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores, Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Unidad Territorial, Tumbes, 2021. In *Universidad Nacional de Tumbes*. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2554>
- Delgado-Bello, C. A., & Gahona Flores, O. F. (2022). Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono: un estudio desde el contexto educativo. *Información Tecnológica*, 33(6), 11-11–20. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000600011>
- Dios Silva, R. N. (2020). Motivación Laboral y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincas. Tumbes - Corrales, en el año 2019. *Universidad Nacional de Tumbes*. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2247>

- Febrian, W. D., & Saputra, J. (2021). Analysing the effect of job satisfaction, work discipline, motivation and competency on employee performance: an evidence from Indonesia fire department. *11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, IEOM 2021*, 4047–4052.
- Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodologia d la Investigacion. In *McGRAW-Hill/ INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE CV*. (6th ed.). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Guo, B., Qiang, B., Zhou, J., Yang, X., Qiu, X., Qiao, Z., Yang, Y., & Cao, D. (2021). The Relationship between Achievement Motivation and Job Performance among Chinese Physicians: A Conditional Process Analysis. *BioMed Research International*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/6646980>
- Hernandez, & Mendoza. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta - roberto hernandez sampieri. In *McGraw Hill Mexico*. [https://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=5A2QDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=hernández+sampieri&ots=TjXj-RVnM6&sig=pYzkoQnOAM-0KM1dHzXrXxyD-L4&redir\\_esc=y#v=onepage&q=hernández+sampieri&f=false](https://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=5A2QDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=hernández+sampieri&ots=TjXj-RVnM6&sig=pYzkoQnOAM-0KM1dHzXrXxyD-L4&redir_esc=y#v=onepage&q=hernández+sampieri&f=false)
- Kitsios, F., & Kamariotou, M. (2021a). Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon*, 7(4). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06857>
- Kitsios, F., & Kamariotou, M. (2021b). Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon*, 7(4), e06857. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06857>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Maican, S. Ștefania, Muntean, A. C., Paștiu, C. A., Ștepień, S., Polcyn, J., Dobra, I. B., Dârja, M., & Moisă, C. O. (2021). Motivational Factors, Job Satisfaction, and Economic Performance in Romanian Small Farms. *Sustainability*, 13(11), 5832. <https://doi.org/10.3390/su13115832>

- Marshall Sashkin, Ph. D. (1996). C U E S T I O N A R I O M b M P. Gestión por motivación. Tercera edición. *Gestion Por Motivación*.
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*.
- Nawafleh, S. (2021a). Public service motivation and job performance: An exploratory study in Jordanian municipalities. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 34(2), 231–240. <https://doi.org/10.1504/IJPQM.2021.118382>
- Nawafleh, S. (2021b). Public service motivation and job performance: an exploratory study in Jordanian municipalities. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 34(2), 231. <https://doi.org/10.1504/IJPQM.2021.118382>
- Pradenas, D., Oyanedel, J. C., da Costa, S., Rubio, A., & Páez, D. (2021). Subjective Well-Being and Its Intrinsic and Extrinsic Motivational Correlates in High Performance Executives: A Study in Chilean Managers Empirically Revisiting the Bifactor Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(15), 8082. <https://doi.org/10.3390/ijerph18158082>
- Ritz, A., Vandenabeele, W., & Vogel, D. (2021). Public service motivation and individual job performance. In *Managing for Public Service Performance: How People and Values Make a Difference* (pp. 254–277). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780192893420.003.0014>
- Silva, F., Lorenzi, L., Bisetto, L., Letícia, F., Belo, Angelica, G., Gomes, O., Mininel, V., & Lara, K. (2022). JOB SATISFACTION OF PRIMARY HEALTH CARE WORKERS: AN EXPLORATORY STUDY SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE TRABALHADORES DA ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO SATISFACCIÓN LABOR AL DE LOS TR ABAJADORES DE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD: UN ESTUDIO EXPLOR ATORIO. *Reme Revista Mineira de Enfermagem*, 26. <https://doi.org/10.35699/2316-9389.2022.37894>
- Soria Flores, M. E., & Pastor Vara, C. R. (2021). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública, Pativilca, 2021* [Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85070/Pastor\\_VCR-Soria\\_FME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85070/Pastor_VCR-Soria_FME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Alwedyan, A. M. (2021). The Impact Of Motivation On Employees' Performance At Government Agencies In Jordan. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(2), 1–11.
- Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación. Sexta edición. Introducción a la metodología científica. In *Physiological Research*. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Atoche Barrios, M. H. (2021). Motivación laboral y el desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92247>
- Canal Carrillo, A. I., Ovalles-Toledo Luiz Vicente, Sandoval Barraza, L. A., & Valdez Palazuelos, O. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector agroindustrial. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i1.39736>
- Cieza Sánchez, E., & Chávarry Ysla, P. del R. (2022). PLAN DE MOTIVACIÓN HERZBERGIANA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO. *HORIZONTE EMPRESARIAL*, 9(1), 42–57. <https://doi.org/10.26495/rce.v9i1.2182>
- Davis Barba, R. D. (2021). Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores, Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Unidad Territorial, Tumbes, 2021. In *Universidad Nacional de Tumbes*. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2554>
- Delgado-Bello, C. A., & Gahona Flores, O. F. (2022). Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono: un estudio desde el contexto educativo. *Información Tecnológica*, 33(6), 11-11–20. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000600011>
- Dios Silva, R. N. (2020). Motivación Laboral y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincés. Tumbes - Corrales, en el año 2019. *Universidad Nacional de Tumbes*. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2247>

- Febrian, W. D., & Saputra, J. (2021). Analysing the effect of job satisfaction, work discipline, motivation and competency on employee performance: an evidence from Indonesia fire department. *11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, IEOM 2021*, 4047–4052.
- Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodologia d la Investigacion. In *McGRAW-Hill/ INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE CV*. (6th ed.). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Guo, B., Qiang, B., Zhou, J., Yang, X., Qiu, X., Qiao, Z., Yang, Y., & Cao, D. (2021). The Relationship between Achievement Motivation and Job Performance among Chinese Physicians: A Conditional Process Analysis. *BioMed Research International*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/6646980>
- Hernandez, & Mendoza. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta - roberto hernandez sampieri. In *McGraw Hill Mexico*. [https://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=5A2QDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=hernández+sampieri&ots=TjXj-RVnM6&sig=pYzkoQnOAM-0KM1dHzXrXxyD-L4&redir\\_esc=y#v=onepage&q=hernández+sampieri&f=false](https://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=5A2QDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=hernández+sampieri&ots=TjXj-RVnM6&sig=pYzkoQnOAM-0KM1dHzXrXxyD-L4&redir_esc=y#v=onepage&q=hernández+sampieri&f=false)
- Kitsios, F., & Kamariotou, M. (2021a). Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon*, 7(4). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06857>
- Kitsios, F., & Kamariotou, M. (2021b). Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon*, 7(4), e06857. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06857>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Maican, S. Ștefania, Muntean, A. C., Paștiu, C. A., Ștepień, S., Polcyn, J., Dobra, I. B., Dârja, M., & Moisă, C. O. (2021). Motivational Factors, Job Satisfaction, and Economic Performance in Romanian Small Farms. *Sustainability*, 13(11), 5832. <https://doi.org/10.3390/su13115832>

- Marshall Sashkin, Ph. D. (1996). C U E S T I O N A R I O M b M P. Gestión por motivación. Tercera edición. *Gestion Por Motivación*.
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*.
- Nawafleh, S. (2021a). Public service motivation and job performance: An exploratory study in Jordanian municipalities. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 34(2), 231–240. <https://doi.org/10.1504/IJPQM.2021.118382>
- Nawafleh, S. (2021b). Public service motivation and job performance: an exploratory study in Jordanian municipalities. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 34(2), 231. <https://doi.org/10.1504/IJPQM.2021.118382>
- Pradenas, D., Oyanedel, J. C., da Costa, S., Rubio, A., & Páez, D. (2021). Subjective Well-Being and Its Intrinsic and Extrinsic Motivational Correlates in High Performance Executives: A Study in Chilean Managers Empirically Revisiting the Bifactor Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(15), 8082. <https://doi.org/10.3390/ijerph18158082>
- Ritz, A., Vandenabeele, W., & Vogel, D. (2021). Public service motivation and individual job performance. In *Managing for Public Service Performance: How People and Values Make a Difference* (pp. 254–277). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780192893420.003.0014>
- Silva, F., Lorenzi, L., Bisetto, L., Letícia, F., Belo, Angelica, G., Gomes, O., Mininel, V., & Lara, K. (2022). JOB SATISFACTION OF PRIMARY HEALTH CARE WORKERS: AN EXPLORATORY STUDY SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE TRABALHADORES DA ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO SATISFACCIÓN LABOR AL DE LOS TR ABAJADORES DE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD: UN ESTUDIO EXPLOR ATORIO. *Reme Revista Mineira de Enfermagem*, 26. <https://doi.org/10.35699/2316-9389.2022.37894>
- Soria Flores, M. E., & Pastor Vara, C. R. (2021). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública, Pativilca, 2021* [Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85070/Pastor\\_VCR-Soria\\_FME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85070/Pastor_VCR-Soria_FME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### Anexo 1: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

**CUESTIONARIO:** LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA DISTRIBUIDORA SOL NACIENTE, TUMBES 2022.

Datos Generales
Edad:
sexo:
Nominación del cargo:
Tiempo de servicio:

#### El Cuestionario MbM

**Instrucciones:** Por favor, responda a cada una de las afirmaciones siguientes indicando su grado de acuerdo con las mismas, es decir, hasta qué punto concuerda cada afirmación con sus propios puntos de vista y opiniones. Marque con Una x o círculo la letra que más fielmente refleje supunto de vista personal, de acuerdo con la siguiente clave:

- C = Estoy Completamente de acuerdo  
B = Estoy Básicamente de acuerdo  
P = Estoy Parcialmente de acuerdo  
S = Sólo estoy un poco de acuerdo  
N = No estoy de acuerdo

1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable	C	B	P	S	N
2. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta	C	B	P	S	N
3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa	C	B	P	S	N
4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.	C	B	P	S	N
5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.	C	B	P	S	N
6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.	C	B	P	S	N
7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.	C	B	P	S	N
8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.	C	B	P	S	N
9. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.	C	B	P	S	N

10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.	C	B	P	S	N
11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.	C	B	P	S	N
12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.	C	B	P	S	N
13. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.	C	B	P	S	N
14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros compañeros de trabajo o clientes.	C	B	P	S	N
15. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.	C	B	P	S	N
16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.	C	B	P	S	N
17. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa.	C	B	P	S	N
18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.	C	B	P	S	N
19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.	C	B	P	S	N
20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.	C	B	P	S	N

## Encuesta Desempeño Laboral

**Instrucciones:** Por favor, responda a cada una de las afirmaciones siguientes indicando su grado de acuerdo con las mismas, es decir, hasta qué punto concuerda cada afirmación con sus propios puntos de vista y opiniones. Marque con Una x o círculo la letra que más fielmente refleje su punto de vista personal, de acuerdo con la siguiente clave:

Nunca (1)						
Casi nunca (2)						
Algunas veces (3)						
Casi siempre (4)						
Siempre (5)						
N°	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
<b>Desempeño en la tarea</b>						
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.					
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.					
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé con nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
<b>Desempeño en el contexto</b>						
8	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y en forma.					
9	Trabajé para mantener mis actividades laborales actualizadas.					
10	Participé activamente de las reuniones laborales.					
11	Mi planificación laboral fue óptima.					
<b>Comportamientos contraproducentes</b>						
12	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.					
13	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.					
14	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.					
15	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en vez de enfocarme en las cosas positivas.					
16	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.					

## Anexo 2: FICHA TÉCNICA

<b>Nombre Original del instrumento:</b>	LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DISTRIBUIDORA SOL NACIENTE, TUMBES 2022									
<b>Autor y año:</b>	Leydy Tatiana Ríos Rivera 2022									
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Medir las variables: - Motivación laboral - Desempeño laboral									
<b>Usuarios:</b>	45 trabajadores de la Distribuidor Sol Naciente									
<b>Forma de Administración o Modo de aplicación:</b>	De forma presencial.									
<b>Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)</b>	- Mg. Cristihan Sosa Orellana - Mg. Galvani Guerrero García - Mg. Ghenkis Amilcar Ezcurrea Zavaleta									
<b>Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Alfa Cronbach</th> <th>Nº de elementos validados</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Motivación laboral</td> <td>0.698</td> <td>45</td> </tr> <tr> <td>Desempeño laboral</td> <td>0.892</td> <td>45</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Alfa Cronbach	Nº de elementos validados	Motivación laboral	0.698	45	Desempeño laboral	0.892	45
Variables	Alfa Cronbach	Nº de elementos validados								
Motivación laboral	0.698	45								
Desempeño laboral	0.892	45								


### Anexo 3: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
Motivación Laboral	Maslow, (1943) define la motivación como la fuerza impulsora que mueve a los individuos a alcanzar sus necesidades y deseos.	Operacionalmente se recogerá la valoración de los trabajadores respecto a las dimensiones que lo conforman a través de la encuesta de motivación laboral donde la variable motivación está compuesta por 20 ítems, diseñado por (Maslow, 1943)	D1. necesidades de protección	Empleo estable Seguridad del puesto Disponer de ingresos regulares Plan de jubilación sólido Plan de seguros de enfermedad Trabajar independiente	5 ítems (1 a 5)	Cuestionario con escala de likert	Ordinal
			D2. necesidades de pertenencia	Significación de amigos Evitar relación estrecha laboral Contacto con compañeros y clientes Formar parte de un equipo Valoración de sueldo	5 ítems (6 a 10)		
			D3. necesidades de autoestima	Valoración de capacidad de los demás Valoración de uno mismo	5 ítems (11 a 15)		

				Atribución de mérito enajenado Sensación de autorrespeto Buscar felicidad			
			D4. necesidades de autorrealización	Aprender nuevas cosas y destrezas Valoración de los sueños Llegar a sus límites Preferencia cosas que se sabe sobre cosas nuevas	5 ítems (16 a 20)		
(Desempeño laboral)	Para Koopmans et al., (2014) “El desempeño laboral viene a ser aquellos comportamientos que son relevantes para las metas organizacionales y que se encuentran bajo el control del individuo, los cuales atribuyen resultados positivos y/o negativos a la organización”	Operacionalmente se recogió la valoración de los trabajadores respecto a las dimensiones que lo conforman a través de la encuesta de desempeño laboral donde la variable desempeño laboral está compuesta por 16 ítems, diseñado por Koopmans et al., (2014	D1. Desempeño en la tarea.	Tiempo y esfuerzo Soluciones creativas Labores desafiantes Iniciativa en buscar nuevas tareas	4 ítems (1 a 4)	Cuestionario con escala de likert	Ordinal
			D2. Desempeño en el contexto	Conocimiento de los resultados planificados Actualización de conocimientos Búsqueda de nuevos desafíos Planificación	4 ítems (5 a 8)		

			D3. Comportamientos contraproducentes	Tareas actualizadas Participación laboral Negatividad Conductas que dañan a la organización	4 ítems (9 a 12)		
--	--	--	---	--	------------------	--	--

Anexo 4: CARTA DE AUTORIZACIÓN EMITIDA POR LA ENTIDAD QUE FACULTA EL RECOJO DE DATOS

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO


**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA PARA EL DESARROLLO DE TESIS**


Yo, Jierson CAMACHO HAURICIO identificado con DNI 80673383 en mi calidad de Jefe De Distribucion de la empresa institución Distribuidora Sol Naciente SAC con RUC N° 2053 9701682 ubicada en la ciudad de Tumbes, Perú.

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN**

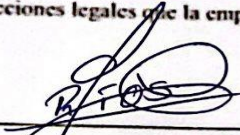
Al Sr.(ta) Ledy Tatiana Rios Rivera identificado (a) con DNI N° 76955218, bachiller (es) del programa de estudios de Administración para que utilice la siguiente información de la empresa, tener acceso, utilizar información y aplicar instrumentos de recolección de información para la tesis titulada La Motivación laboral y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la distribuidora sol naciente SAC, Tumbes - 2021, para obtener el Título Profesional. Adjunto a esta carta la siguiente documentación:

Ficha RUC 20539701682

  
Firma y sello del Representante Legal  
DNI: 8067 3383

  
DISTRIBUIDORA SOL NACIENTE SAC  
Rodolfo F. González Echeverría  
GERENTE GENERAL

El bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y Tesis. En caso de comprobarse la falsedad de datos y será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente y así mismo asumirá la responsabilidad antes posible acciones legales que la empresa, otorgante de la información, pueda ejecutar.

  
Firma del Bachiller  
DNI: 76955218

Campus Universitario: Panamericana Norte Km. 555 - Trujillo - Perú  
Teléfonos: +51(044) 607430 / +51(044) 607431 / +51(044) 607432 / +51(044) 607433  
informes@uct.edu.pe www.uct.edu.pe

## **Anexo 5: CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN INVESTIGACIÓN**

**Estudio:** Medición de la Motivación Laboral y su Influencia en el Desempeño Laboral de la Distribuidora Sol Naciente, Tumbes.

**Descripción del Estudio:**

Este estudio tiene como objetivo investigar la relación entre la motivación laboral y el desempeño en las actividades laborales de los empleados de la Distribuidora Sol Naciente. La participación en este estudio es completamente voluntaria y los datos recopilados serán utilizados exclusivamente con fines de investigación académica y mejora organizacional.

**Procedimientos:**

Si acepta participar, se le pedirá que complete un cuestionario que abordará diversos aspectos de su experiencia laboral, incluyendo su nivel de motivación y su percepción sobre su desempeño laboral. El cuestionario será anónimo y tomará aproximadamente [30 minutos] para completarse.

**Confidencialidad:**

Su participación en este estudio es anónima. No se recogerán datos personales identificables y todas las respuestas serán tratadas con la máxima confidencialidad. Los resultados del estudio se presentarán de manera agregada y no se divulgarán informaciones individuales bajo ninguna circunstancia.

**Riesgos y Beneficios:**

No se anticipan riesgos directos por participar en este estudio. Aunque no hay beneficios directos garantizados, su participación ayudará a mejorar las prácticas de motivación laboral dentro de la Distribuidora Sol Naciente y podría contribuir a mejorar el ambiente laboral general.

**Derecho a no participar o a retirarse:**

La participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted tiene el derecho de abstenerse de participar en cualquier momento o de retirar su consentimiento y discontinuar su participación en cualquier momento sin ninguna penalización o pérdida de beneficios a los que de otra manera tendría derecho.

**Consentimiento:**

He leído la información proporcionada arriba. Se me ha dado la oportunidad de preguntar preguntas y todas mis preguntas han sido respondidas a mi satisfacción. Entiendo que mi participación es voluntaria y que soy libre de retirar mi consentimiento en cualquier momento. Al firmar este documento, indico que consiento participar en el estudio llevado a cabo por la Distribuidora Sol Naciente.

Firma del Participante: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**Anexo 6: Validez y confiabilidad**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI**

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**



Yo, GHENKIS AMILCAR EZCURRA ZAVALETA, con Documento Nacional de Identidad N° 40936824, de profesión Licenciado en Administración, grado académico MAESTRO, con código de colegiatura REGUC N° 09119, labor que ejerzo actualmente como Docente Universitario, en la Universidad Nacional de Tumbes.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DISTRIBUIDORA SOL NACIENTE, TUMBES 2022** cuyo propósito es medir la relación entre variables motivación laboral y desempeño laboral, a los efectos de su aplicación a trabajadores del RESTAURANT “CHAVELITA” – NINABAMBA.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los items, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A(1)	PA	NA
<b>Calidad de redacción de los <u>items</u></b>		X			
Amplitud del contenido a evaluar		X			
Congruencia con los indicadores		X			
Coherencia con las dimensiones		X			
<b>Nivel de aporte parcial:</b>		X			
<b>Puntaje total: (máximo 12 puntos)</b>		10			

**Apreciación total (10) puntos No aporta ( )**

Tumbes, a los 06 días del mes de junio del 2023

Apellidos y Nombres: **GHENKIS AMILCAR EZCURRA ZAVALETA**

**DNI: 40936824**

Firma

## **PRESENTACION A JUICIO DE EXPERTO**

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DISTRIBUIDORA SOL NACIENTE, TUMBES 2022, diseñado por la Bachiller Ríos Rivera Leydy Tatiana cuyo propósito es medir la relación entre variables Gestión de Calidad y Atención al Cliente, el cual será aplicado a 45 trabajadores de la distribuidora sol naciente, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

**LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DISTRIBUIDORA SOL NACIENTE, TUMBES 2022**

Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de:

### **ADMINISTRACIÓN**

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI**  
**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de item	Coherencia	
				si	No
Motivación Laboral	necesidades de protección	Preferencia por estabilidad laboral.	1	x	
		Preferencia por trabajo independiente.	2	x	
		Sueldo alto como indicador de valor en la empresa.	3	x	
		Importancia de buscar la felicidad.	4	x	
		Baja prioridad en la seguridad laboral.	5	x	
	necesidades de pertenencia	Importancia de las amistades.	6	x	
		Percepción de capacidades propias vs. reales.	7	x	
		Interés en aprender y desarrollar habilidades.	8	x	
		Necesidad de ingresos regulares.	9	x	
		Preferencia por distanciamiento con compañeros.	10	x	
	necesidades de autoestima	Autovaloración sobre opiniones ajenas.	11	x	
		Percepción de perseguir sueños como pérdida de tiempo.	12	x	
		Importancia de un plan de jubilación en el empleo.	13	x	
		Preferencia por interacción laboral.	14	x	
		Reacción ante el robo de mérito.	15	x	
	necesidades de autorrealización	Motivación por superación personal.	16	x	
		Importancia del seguro médico laboral.	17	x	
		Valoración de un equipo de trabajo unido.	18	x	
		Logros como fuente de autorrespeto.	19	x	
		Preferencia por tareas conocidas sobre nuevas habilidades	20	x	
Desempeño Laboral	desempeño en la tarea	Dedicación y esfuerzo en el trabajo.	1	x	
		Generación de soluciones creativas.	2	x	
		Realización de tareas laborales desafiantes.	3	x	

		Iniciativa en nuevas tareas.	4	x	
		Enfoque en los resultados del trabajo.	5	x	
desempeño en el contexto		Mantenimiento de conocimientos laborales actualizados.	6	x	
		Búsqueda de nuevos desafíos laborales.	7	x	
		Planificación eficaz del trabajo.	8	x	
		Actualización de actividades laborales.	9	x	
		Participación activa en reuniones laborales.	10	x	
	comportamientos contraproducentes		Optimalidad en la planificación laboral.	11	x
		Quejas sobre asuntos menores en el trabajo.	12	x	
		Comunicación de aspectos negativos del trabajo a compañeros.	13	x	
		Exageración de problemas laborales.	14	x	
		Enfoque en aspectos negativos del trabajo.	15	x	
		Discusión de aspectos negativos del trabajo con externos.	16	x	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA = Muy adecuado

BA = Bastante adecuado

A = Adecuado

PA = Poco adecuado

NA = No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

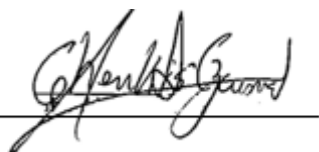
Preguntas		Valoración positiva			Valoración negativa		Observaciones
Nº	Items	MA (3)	BA (2)	A(1)	PA	NA	
1	Preferencia por estabilidad laboral.	1	x				
2	Preferencia por trabajo independiente.	2	x				
3	Sueldo alto como indicador de valor en la empresa.	3	x				
4	Importancia de buscar la felicidad.	4	x				
5	Baja prioridad en la seguridad laboral.	5	x				
6	Importancia de las amistades.	6	x				
7	Percepción de capacidades propias vs. reales.	7	x				
8	Interés en aprender y desarrollar habilidades.	8	x				
9	Necesidad de ingresos regulares.	9	x				
10	Preferencia por distanciamiento con compañeros.	10	x				
11	Autovaloración sobre opiniones ajenas.	11	x				
12	Percepción de perseguir sueños como pérdida de tiempo.	12	x				
13	Importancia de un plan de jubilación en el empleo.	13	x				
14	Preferencia por interacción laboral.	14	x				
15	Reacción ante el robo de mérito.	15	x				
16	Motivación por superación personal.	16	x				
17	Importancia del seguro médico laboral.	17	x				
18	Valoración de un equipo de trabajo unido.	18	x				
19	Logros como fuente de autorrespeto.	19	x				
20	Preferencia por tareas conocidas sobre nuevas habilidades	20	x				
21	Dedicación y esfuerzo en el trabajo.	1	x				
22	Generación de soluciones creativas.	2	x				
23	Realización de tareas laborales desafiantes.	3	x				
24	Iniciativa en nuevas tareas.	4	x				
25	Enfoque en los resultados del trabajo.	5	x				
26	Mantenimiento de conocimientos laborales actualizados.	6	x				

27	Búsqueda de nuevos desafíos laborales.	7	x				
28	Planificación eficaz del trabajo.	8	x				
29	Actualización de actividades laborales.	9	x				
30	Participación activa en reuniones laborales.	10	x				
31	Optimalidad en la planificación laboral.	11	x				
32	Quejas sobre asuntos menores en el trabajo.	12	x				
33	Comunicación de aspectos negativos del trabajo a compañeros.	13	x				
34	Exageración de problemas laborales.	14	x				
35	Enfoque en aspectos negativos del trabajo.	15	x				
36	Discusión de aspectos negativos del trabajo con externos.	16	x				

**Evaluado por: Mg. Ezcurra Zavaleta Ghenkis Amilcar**

**DNI: 40936824      Fecha: 06/06/2023**

**Firma**





## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Galvani Guerrero García**, con Documento Nacional de Identidad N° **45101586**, de profesión Licenciado en Administración, grado académico MAESTRO, con código de colegiatura REGUC N° **09883**, labor que ejerzo actualmente como Docente Universitario, en la Universidad Nacional de Tumbes.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DISTRIBUIDORA SOL NACIENTE, TUMBES 2022** cuyo propósito es medir la relación entre variables motivación laboral y desempeño laboral, a los efectos de su aplicación a trabajadores del RESTAURANT “CHAVELITA” – NINABAMBA.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los items, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A(1)	PA	NA
<b>Calidad de redacción de los <u>items</u></b>		X			
Amplitud del contenido a evaluar		X			
Congruencia con los indicadores		X			
Coherencia con las dimensiones		X			
<b>Nivel de aporte parcial:</b>		X			
<b>Puntaje total: (máximo 12 puntos)</b>		10			

**Apreciación total (10) puntos No aporta ( )**

Tumbes, a los 06 días del mes de junio del 2023

Apellidos y Nombres: **Galvani Guerrero García**

DNI: **45101586**

Firma

## **PRESENTACION A JUICIO DE EXPERTO**

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DISTRIBUIDORA SOL NACIENTE, TUMBES 2022, diseñado por la Bachiller Ríos Rivera Leydy Tatiana cuyo propósito es medir la relación entre variables Gestión de Calidad y Atención al Cliente, el cual será aplicado a 45 trabajadores de la distribuidora sol naciente, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

**LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DISTRIBUIDORA SOL NACIENTE, TUMBES 2022**

Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de:

Gracias por su aporte

### **ADMINISTRACIÓN**

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI**  
**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de item	Coherencia	
				si	no
Motivación Laboral	necesidades de protección	Preferencia por estabilidad laboral.	1	x	
		Preferencia por trabajo independiente.	2	x	
		Sueldo alto como indicador de valor en la empresa.	3	x	
		Importancia de buscar la felicidad.	4	x	
		Baja prioridad en la seguridad laboral.	5	x	
	necesidades de pertenencia	Importancia de las amistades.	6	x	
		Percepción de capacidades propias vs. reales.	7	x	
		Interés en aprender y desarrollar habilidades.	8	x	
		Necesidad de ingresos regulares.	9	x	
		Preferencia por distanciamiento con compañeros.	10	x	
	necesidades de autoestima	Autovaloración sobre opiniones ajenas.	11	x	
		Percepción de perseguir sueños como pérdida de tiempo.	12	x	
		Importancia de un plan de jubilación en el empleo.	13	x	
		Preferencia por interacción laboral.	14	x	
		Reacción ante el robo de mérito.	15	x	
	necesidades de autorrealización	Motivación por superación personal.	16	x	
		Importancia del seguro médico laboral.	17	x	
		Valoración de un equipo de trabajo unido.	18	x	
		Logros como fuente de autorrespeto.	19	x	
		Preferencia por tareas conocidas sobre nuevas habilidades	20	x	

Desempeño Laboral	desempeño en la tarea	Dedicación y esfuerzo en el trabajo.	1	x	
		Generación de soluciones creativas.	2	x	
		Realización de tareas laborales desafiantes.	3	x	
		Iniciativa en nuevas tareas.	4	x	
		Enfoque en los resultados del trabajo.	5	x	
	desempeño en el contexto	Mantenimiento de conocimientos laborales actualizados.	6	x	
		Búsqueda de nuevos desafíos laborales.	7	x	
		Planificación eficaz del trabajo.	8	x	
		Actualización de actividades laborales.	9	x	
		Participación activa en reuniones laborales.	10	x	
	comportamientos contraproducentes	Optimalidad en la planificación laboral.	11	x	
		Quejas sobre asuntos menores en el trabajo.	12	x	
		Comunicación de aspectos negativos del trabajo a compañeros.	13	x	
		Exageración de problemas laborales.	14	x	
		Enfoque en aspectos negativos del trabajo.	15	x	
		Discusión de aspectos negativos del trabajo con externos.	16	x	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA = Muy adecuado

BA = Bastante adecuado

A = Adecuado

PA = Poco adecuado

NA = No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración positiva			Valoración negativa		Observaciones
Nº	Items	MA (3)	BA (2)	A(1)	PA	NA	
1	Preferencia por estabilidad laboral.	1	x				
2	Preferencia por trabajo independiente.	2	x				
3	Sueldo alto como indicador de valor en la empresa.	3	x				
4	Importancia de buscar la felicidad.	4	x				
5	Baja prioridad en la seguridad laboral.	5	x				
6	Importancia de las amistades.	6	x				
7	Percepción de capacidades propias vs. reales.	7	x				
8	Interés en aprender y desarrollar habilidades.	8	x				
9	Necesidad de ingresos regulares.	9	x				
10	Preferencia por distanciamiento con compañeros.	10	x				
11	Autovaloración sobre opiniones ajenas.	11	x				
12	Percepción de perseguir sueños como pérdida de tiempo.	12	x				
13	Importancia de un plan de jubilación en el empleo.	13	x				
14	Preferencia por interacción laboral.	14	x				
15	Reacción ante el robo de mérito.	15	x				
16	Motivación por superación personal.	16	x				
17	Importancia del seguro médico laboral.	17	x				
18	Valoración de un equipo de trabajo unido.	18	x				
19	Logros como fuente de autorrespeto.	19	x				
20	Preferencia por tareas conocidas sobre nuevas habilidades	20	x				
21	Dedicación y esfuerzo en el trabajo.	1	x				
22	Generación de soluciones creativas.	2	x				
23	Realización de tareas laborales desafiantes.	3	x				
24	Iniciativa en nuevas tareas.	4	x				
25	Enfoque en los resultados del trabajo.	5	x				
26	Mantenimiento de conocimientos laborales actualizados.	6	x				

27	Búsqueda de nuevos desafíos laborales.	7	x				
28	Planificación eficaz del trabajo.	8	x				
29	Actualización de actividades laborales.	9	x				
30	Participación activa en reuniones laborales.	10	x				
31	Optimalidad en la planificación laboral.	11	x				
32	Quejas sobre asuntos menores en el trabajo.	12	x				
33	Comunicación de aspectos negativos del trabajo a compañeros.	13	x				
34	Exageración de problemas laborales.	14	x				
35	Enfoque en aspectos negativos del trabajo.	15	x				
36	Discusión de aspectos negativos del trabajo con externos.	16	x				

**Evaluado por: Mg. Galvani Guerrero García**

**DNI: 45101586      Fecha: 06/06/2023**

**Firma**





## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cristihan Sosa Orellana, con Documento Nacional de Identidad N° 00373944, de profesión Licenciado en Administración, grado académico MAESTRO, con código de colegiatura REGUC N° 007335, labor que ejerzo actualmente como Docente Universitario, en la Universidad Nacional de Tumbes.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DISTRIBUIDORA SOL NACIENTE, TUMBES 2022** cuyo propósito es medir la relación entre variables motivación laboral y desempeño laboral, a los efectos de su aplicación a trabajadores del RESTAURANT “CHAVELITA” – NINABAMBA.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los items, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A(1)	PA	NA
<b>Calidad de redacción de los <u>items</u></b>		X			
Amplitud del contenido a evaluar		X			
Congruencia con los indicadores		X			
Coherencia con las dimensiones		X			
<b>Nivel de aporte parcial:</b>		X			
<b>Puntaje total: (máximo 12 puntos)</b>		10			

**Apreciación total (10) puntos No aporta ( )**

Tumbes, a los 06 días del mes de junio del 2023

Apellidos y Nombres: **CRISTIHAN SOSA ORELLANA**

**DNI: 00373944**

Firma

Mgtr. LIC. N.º 001. CRISTIHAN SOSA ORELLANA  
NÚMERO DE COLEGIATURA 007335  
MAGÍSTER EN FINANZAS

## **PRESENTACION A JUICIO DE EXPERTO**

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DISTRIBUIDORA SOL NACIENTE, TUMBES 2022, diseñado por la Bachiller Ríos Rivera Leydy Tatiana cuyo propósito es medir la relación entre variables Gestión de Calidad y Atención al Cliente, el cual será aplicado a 45 trabajadores de la distribuidora sol naciente, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

**LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DISTRIBUIDORA SOL NACIENTE, TUMBES 2022**

Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de:

### **ADMINISTRACIÓN**

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI**  
**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de item	Coherencia	
				si	no
Motivación Laboral	necesidades de protección	Preferencia por estabilidad laboral.	1	x	
		Preferencia por trabajo independiente.	2	x	
		Sueldo alto como indicador de valor en la empresa.	3	x	
		Importancia de buscar la felicidad.	4	x	
		Baja prioridad en la seguridad laboral.	5	x	
	necesidades de pertenencia	Importancia de las amistades.	6	x	
		Percepción de capacidades propias vs. reales.	7	x	
		Interés en aprender y desarrollar habilidades.	8	x	
		Necesidad de ingresos regulares.	9	x	
		Preferencia por distanciamiento con compañeros.	10	x	
	necesidades de autoestima	Autovaloración sobre opiniones ajenas.	11	x	
		Percepción de perseguir sueños como pérdida de tiempo.	12	x	
		Importancia de un plan de jubilación en el empleo.	13	x	
		Preferencia por interacción laboral.	14	x	
		Reacción ante el robo de mérito.	15	x	
	necesidades de autorrealización	Motivación por superación personal.	16	x	
		Importancia del seguro médico laboral.	17	x	
		Valoración de un equipo de trabajo unido.	18	x	
		Logros como fuente de autorrespeto.	19	x	
		Preferencia por tareas conocidas sobre nuevas habilidades	20	x	
Desempeño Laboral	desempeño en la tarea	Dedicación y esfuerzo en el trabajo.	1	x	
		Generación de soluciones creativas.	2	x	
		Realización de tareas laborales desafiantes.	3	x	

		Iniciativa en nuevas tareas.	4	x	
		Enfoque en los resultados del trabajo.	5	x	
desempeño en el contexto		Mantenimiento de conocimientos laborales actualizados.	6	x	
		Búsqueda de nuevos desafíos laborales.	7	x	
		Planificación eficaz del trabajo.	8	x	
		Actualización de actividades laborales.	9	x	
		Participación activa en reuniones laborales.	10	x	
	comportamientos contraproducentes		Optimalidad en la planificación laboral.	11	x
		Quejas sobre asuntos menores en el trabajo.	12	x	
		Comunicación de aspectos negativos del trabajo a compañeros.	13	x	
		Exageración de problemas laborales.	14	x	
		Enfoque en aspectos negativos del trabajo.	15	x	
		Discusión de aspectos negativos del trabajo con externos.	16	x	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA = Muy adecuado

BA = Bastante adecuado

A = Adecuado

PA = Poco adecuado

NA = No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

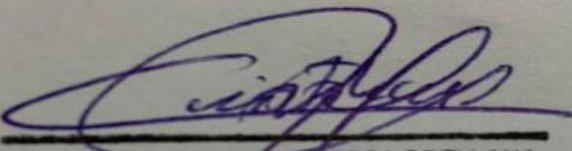
Preguntas		Valoración positiva			Valoración negativa		Observaciones
Nº	Items	MA (3)	BA (2)	A(1)	PA	NA	
1	Preferencia por estabilidad laboral.	1	x				
2	Preferencia por trabajo independiente.	2	x				
3	Sueldo alto como indicador de valor en la empresa.	3	x				
4	Importancia de buscar la felicidad.	4	x				
5	Baja prioridad en la seguridad laboral.	5	x				
6	Importancia de las amistades.	6	x				
7	Percepción de capacidades propias vs. reales.	7	x				
8	Interés en aprender y desarrollar habilidades.	8	x				
9	Necesidad de ingresos regulares.	9	x				
10	Preferencia por distanciamiento con compañeros.	10	x				
11	Autovaloración sobre opiniones ajenas.	11	x				
12	Percepción de perseguir sueños como pérdida de tiempo.	12	x				
13	Importancia de un plan de jubilación en el empleo.	13	x				
14	Preferencia por interacción laboral.	14	x				
15	Reacción ante el robo de mérito.	15	x				
16	Motivación por superación personal.	16	x				
17	Importancia del seguro médico laboral.	17	x				
18	Valoración de un equipo de trabajo unido.	18	x				
19	Logros como fuente de autorrespeto.	19	x				
20	Preferencia por tareas conocidas sobre nuevas habilidades	20	x				
21	Dedicación y esfuerzo en el trabajo.	1	x				
22	Generación de soluciones creativas.	2	x				
23	Realización de tareas laborales desafiantes.	3	x				
24	Iniciativa en nuevas tareas.	4	x				
25	Enfoque en los resultados del trabajo.	5	x				
26	Mantenimiento de conocimientos laborales actualizados.	6	x				

27	Búsqueda de nuevos desafíos laborales.	7	x				
28	Planificación eficaz del trabajo.	8	x				
29	Actualización de actividades laborales.	9	x				
30	Participación activa en reuniones laborales.	10	x				
31	Optimalidad en la planificación laboral.	11	x				
32	Quejas sobre asuntos menores en el trabajo.	12	x				
33	Comunicación de aspectos negativos del trabajo a compañeros.	13	x				
34	Exageración de problemas laborales.	14	x				
35	Enfoque en aspectos negativos del trabajo.	15	x				
36	Discusión de aspectos negativos del trabajo con externos.	16	x				

**Evaluado por: Mg. Cristihan Sosa Orellana**

**DNI: 40936824      Fecha: 06/06/2023**

**Firma**



**Mgtr.Lic.Adm. CRISTIHAN SOSA ORELLANA**  
**NÚMERO DE COLEGIATURA 007335**  
**MAGISTER EN FINANZAS**



	<p>P.E.2: ¿Cómo las necesidades de pertenencia influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022?</p> <p>P.E.3: ¿En qué medida las necesidades de autoestima influyen en el desempeño laboral en los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022?</p> <p>P.E. 4: ¿En qué medida las necesidades de autorrealización influyen en el</p>	<p>H.E.2: Las necesidades de pertenencia inciden significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022</p> <p>H.E.3: Las necesidades de autoestima influyen positivamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022</p> <p>H.E. 4: Las necesidades de autorrealización influyen positivamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022</p> <p>H.E. 5: Las tareas se relaciona positivamente con la motivación de los trabajadores de la distribuidora Sol</p>	<p>O.E.2: Determinar en qué medida las necesidades de pertenencia influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022.</p> <p>O.E.3: Conocer en qué medida las necesidades de autoestima influye en el desempeño laboral en los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022.</p> <p>O.E.4: Identificar en qué medida las necesidades de autorrealización</p>		<p>D3. comportamientos contraproducentes</p>	<p>El método de análisis fue descriptivo, correlacional y explicativo, usando para ello la estadística descriptiva, la correlación de Pearson y regresión lineal para probar las <u>hipotesis</u></p>
--	--	---	---	--	--	---

	<p>desempeño laboral en los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022?</p> <p>P.E. 5: ¿Cómo el desempeño en las tareas se relaciona con la motivación de los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022?</p> <p>P.E. 6: ¿En qué medida el desempeño en el contexto se relaciona con la motivación de los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022?</p> <p>P.E. 7: ¿Cómo el</p>	<p>Naciente, Tumbes 2022</p> <p>H.E. 6: El desempeño en el contexto se relaciona significativamente con la motivación de los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022</p> <p>H.E. 7: El comportamiento contraproducente se relaciona significativamente con la motivación de los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022</p>	<p>influye en el desempeño laboral en los trabajadores la Sol Naciente, Tumbes 2022.</p> <p>O.E.5: Determinar como el desempeño en la tarea se relaciona con la motivación laboral en los trabajadores la Sol Naciente, Tumbes 2022.</p> <p>O.E.6: Conocer como el desempeño en el contexto se relaciona con la motivación laboral en los trabajadores la Sol Naciente, Tumbes 2022.</p> <p>O.E.7: Identificar como el</p>			
--	---	---	--	--	--	--

	comportamiento contraproducente se relaciona con la motivación de los trabajadores de la distribuidora Sol Naciente, Tumbes 2022?		comportamiento contraproducente se relaciona con la motivación laboral en los trabajadores la Sol Naciente, Tumbes 2022.			
--	--	--	--	--	--	--

## Anexo 7: REPORTE TURNITIN

# LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA DISTRIBUIDORA SOL NACIENTE, TUMBES

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.uct.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.uas.edu.mx</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

Excluir citas      Activo  
Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias < 1%