



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS**  
**INTERNACIONALES**



**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES**  
**DE LA EMPRESA NEGOLATINA SOCIEDAD COMERCIAL DE**  
**RESPONSABILIDAD LIMITADA DISTRITO DE PUNO 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. ANGIE MARISOL COAQUIRA MAMANI**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS**  
**INTERNACIONALES**

**JULIACA – PERÚ**  
**2024**



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES  
DE LA EMPRESA NEGOLATINA SOCIEDAD COMERCIAL DE  
RESPONSABILIDAD LIMITADA DISTRITO DE PUNO 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. ANGIE MARISOL COAQUIRA MAMANI**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

**PRESIDENTE**

:   
\_\_\_\_\_

Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

**PRIMER MIEMBRO**

:   
\_\_\_\_\_

Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

**SEGUNDO MIEMBRO**

:   
\_\_\_\_\_

Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

**ASESOR DE TESIS**

:   
\_\_\_\_\_

Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (5311 – UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 1321-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 03 de diciembre de 2024

**VISTOS:**

El Expediente N° 2024-CU-14712 de fecha 11-10-2024 de **ANGIE MARISOL COAQUIRA MAMANI**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NEGOLATINA SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA DISTRITO DE PUNO 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

**CONSIDERANDO:**

**Que**, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

**Que**, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Y estando**, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO** para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **ANGIE MARISOL COAQUIRA MAMANI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS** para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- |                   |                                       |
|-------------------|---------------------------------------|
| * PRESIDENTE      | : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI |
| * 1er. MIEMBRO    | : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA          |
| * 2do. MIEMBRO    | : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA         |
| * ASESOR DE TESIS | : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR          |

**ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA** de sustentación como se detalla:

- |         |                                     |
|---------|-------------------------------------|
| * Lugar | : salón de Grados y Títulos         |
| * Fecha | : miércoles 04 de diciembre de 2024 |
| * Hora  | : 04:00 pm                          |

**ARTICULO CUARTO. – DISPONER** que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Benigno Callata Quispe*  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## RESOLUCIÓN N° 175-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 29 de mayo de 2024

### **VISTOS:**

El Expediente: 2024-CU-6093 de fecha 24 de mayo de 2024, del **Bach. ANGIE MARISOL COAQUIRA MAMANI**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.

### **CONSIDERANDO:**

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) **Bach. ANGIE MARISOL COAQUIRA MAMANI**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NEGOLATINA SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA DISTRITO DE PUNO 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. **ROBBINS FLORES AGUILAR**.

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)**, para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NEGOLATINA SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA DISTRITO DE PUNO 2024**; presentado por el (la) **Bach. ANGIE MARISOL COAQUIRA MAMANI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR**, como ASESOR al Dr. **ROBBINS FLORES AGUILAR**.

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER**, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN  
- Decanatura  
- Interesado (1)  
- Archivo FCA (1)



### RESOLUCIÓN N° 006-2024-UI-FCA-UANCV-I

Juliaca, 05 de abril de 2024

#### **VISTOS:**

El Expediente: **2024-CU-868** de fecha 13 de marzo de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.

#### **CONSIDERANDO:**

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. ANGIE MARISOL COAQUIRA MAMANI**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NEGOLATINA SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA DISTRITO DE PUNO 2024**, conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. **ROBBINS FLORES AGUILAR**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

#### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**, titulado: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NEGOLATINA SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA DISTRITO DE PUNO 2024**, presentado por el (la) **Bach. ANGIE MARISOL COAQUIRA MAMANI**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER**, como ASESOR al **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**.

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER** que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



#### **DISTRIBUCIÓN:**

- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)



# 10% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 7% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.




**METADATOS COMPLEMENTARIOS**



<b>Título de la tesis</b>	
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NEGOLATINA SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA DISTRITO DE PUNO 2024	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	ANGIE MARISOL COAQUIRA MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70932821
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0003-4700-6303">https://orcid.org/0009-0003-4700-6303</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02426851
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-6313-4052">https://orcid.org/0000-0002-6313-4052</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23901593
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215



<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (5311 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú  Departamento: Puno  Provincia: Puno  Distrito: Puno</p> <p><b>Coordenadas:</b>  Latitud: -15.8375899  Longitud: -70.0272436</p> <p><a href="https://maps.app.goo.gl/dgS4zHGHyk3y4FJ29">https://maps.app.goo.gl/dgS4zHGHyk3y4FJ29</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Marzo 2024 – Diciembre 2024
URL de disciplinas OCDE	<p><b>Negocios, Administración</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a></p> <p><b>Administración pública</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</a></p>
<a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford</a> <a href="https://concytec-pe.github.io">concytec-pe.github.io</a>	

UNIVERSIDAD ANDINA  
**ROBERTO CÁCERES VELÁSQUEZ**  
  
**Dr. Roberto Payé Colmenares**  
DIRECTOR  
OFICINA DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Yo ANGIE MARISOL COAQUIRA MAMANI, identificado con DNI

Nro. 70932821 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA  
NEGOLATINA SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA DISTRITO DE  
PUNO 2024

Asesorado por: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 30 de Junio del 2025

Firma del Asesor  
(obligatoria)

FIRMA (obligatoria)



Huella



### DEDICATORIA

A mis padres, de día y de noche  
siempre han estado conmigo hasta  
lograr mis objetivos.



## AGRADECIMIENTOS

Al Dr. Robbins Flores Aguilar, mi asesor, por su brillante apoyo en el diseño del proyecto y elaboración de la tesis, por su apoyo incondicional.



## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS .....	iv
ÍNDICE GENERAL .....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS .....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT .....	xii
INTRODUCCIÓN .....	xiii

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2. DELIMITACIÓN .....	2
1.2.1. Delimitación Espacial .....	2
1.2.2. Delimitación Social.....	2
1.2.3. Delimitación Temporal .....	3
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.3.1. Problema general.....	3
1.3.2. Problemas específicos .....	3
1.4. JUSTIFICACIÓN .....	4
1.4.1. Justificación teórica.....	4
1.4.2. Justificación práctica .....	4
1.4.3. Justificación metodológica .....	4



**CAPÍTULO II**

**OBJETIVOS**

2.1. OBJETIVO GENERAL ..... 5

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS ..... 5

**CAPÍTULO III**

**MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

3.1. ANTECEDENTES ..... 6

    3.1.1. Antecedentes Internacionales..... 6

    3.1.2. Antecedentes Nacionales ..... 8

    3.1.3. Antecedentes Locales..... 10

3.2. MARCO TEÓRICO..... 10

    3.2.1. Motivación laboral ..... 10

    3.2.2. Importancia de motivación laboral ..... 12

    3.2.3. Características de la motivación laboral ..... 12

    3.2.4. Tipos De Motivación ..... 13

    3.2.5. Dimensiones E Indicadores Motivación Laboral..... 15

    3.2.6. Desempeño laboral ..... 20

    3.2.7. Importancia del desempeño laboral..... 23

    3.2.8. Características del desempeño ..... 24

    3.2.9. Claves de buen desempeño laboral ..... 25

    3.2.10. Dimensiones e indicadores consideradas para desempeño laboral26

3.3. MARCO CONCEPTUAL ..... 30

**CAPÍTULO IV**

**HIPÓTESIS**

4.1. HIPÓTESIS GENERAL ..... 34



4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS ..... 34

4.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES ..... 35

**CAPÍTULO V**

**PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO**

5.1. ENFOQUE ..... 36

5.2. MÉTODO(S) APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN ..... 36

5.3. TIPO ..... 36

5.4. NIVEL ..... 36

5.5. DISEÑO ..... 36

5.6. UBICACIÓN DEL ESTUDIO ..... 37

5.7. POBLACIÓN Y MUESTRA ..... 39

    5.7.1. Población..... 39

    5.7.2. Muestra ..... 39

5.8. TÉCNICA E INSTRUMENTO..... 40

    5.8.1. Técnica..... 40

    5.8.2. Instrumento ..... 40

5.9. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO..... 40

    5.9.1. Confiabilidad..... 40

    5.9.2. Validez..... 41

5.10. TRATAMIENTO DE DATOS..... 41

5.11. DISEÑO CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ..... 41

**CAPÍTULO VI**

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS ..... 47

6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS ..... 54



CONCLUSIONES.....	56
RECOMENDACIONES .....	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58
ANEXOS.....	66



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Cuadro de operacionalización de variables .....	35
<b>Tabla 2</b> Alfa de Cronbach .....	40
<b>Tabla 3</b> Estadísticas de fiabilidad .....	41
<b>Tabla 4</b> Resultados de contrastación de hipótesis sobre la motivación y el desempeño laboral.....	43
<b>Tabla 5</b> Resultados de contrastación de hipótesis sobre el desempeño laboral y dinámica laboral .....	44
<b>Tabla 6</b> Resultados de contrastación de hipótesis sobre el desempeño laboral y el entorno laboral.....	45
<b>Tabla 7</b> Resultados de contrastación de hipótesis sobre el desempeño laboral y la motivación de poder .....	46
<b>Tabla 8</b> Resultados de la normalidad de datos .....	47
<b>Tabla 9</b> Correlación Rho entre la motivación y el desempeño laboral.....	48
<b>Tabla 10</b> Correlación entre la dinámica laboral y desempeño laboral .....	50
<b>Tabla 11</b> Correlación Rho Spearman entre el entorno laboral y desempeño laboral.....	51
<b>Tabla 12</b> Correlación Rho Spearman entre la motivación de poder el desempeño laboral.....	53



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Organigrama de la empresa Negolatina.....	39
<b>Figura 2</b> Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Negolatina SCRL.....	49
<b>Figura 3</b> Dinámica laboral y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Negolatina SCRL .....	50
<b>Figura 4</b> Rho Spearman entre el entorno laboral y el desempeño laboral .....	52
<b>Figura 5</b> Rho Spearman entre la motivación de poder y el desempeño laboral en los trabajadores.....	53



## RESUMEN

El estudio busca obtener resultados de relación que anhela hilvanar la Empresa Negolatina S.C.R.L. distrito Puno 2024. En las últimas décadas del presente siglo se ha visto conveniente utilizar frecuentemente la terminología motivación en todas las entidades públicas y/o privadas que por su trascendencia juega papel crucial conmueve a empresas a mantenerse ágil e implicar entrar como eje central en las políticas de compensación y sistemas retroalimentación en el crecimiento continuo tanto para los colaboradores como para la organización.

La metodología fue básica, correlacional. Población ha sido 38 colaboradores y la muestra 35 trabajadores. En la absorción de datos utilizó la encuesta. Resultados: existe correlación significativa ( $Rho=0.747$ ) de motivación y desempeño laboral; los hallazgo encontrados revela coeficientes correlación positiva con niveles de significancia menores 0,05, concluyendo las variables estudiadas muestran relaciones cohesionadas.

**Palabras claves:** Desempeño, liderazgo, tipos de motivación, colaboradores.



## ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between motivation and job performance in the employees of the company Negolatina Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, Puno district 2024, given that motivation plays a crucial role in the behavior and performance of employees, and also helps the company to remain agile and adapt to market demands, which may involve the implementation of training programs, compensation and benefits policies, and feedback systems that promote a culture of high performance and continuous growth for both employees and the organization. For this, the research approach was quantitative, basic research type, non-experimental design with a correlational research method, the population was 38 collaborators, from which a sample of 35 collaborators was extracted from the company Negolatina Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada of the district of Puno, for the collection of information, the survey was used, the results found were that there is a significant and high correlation ( $Rho = 0.747$ ) between work motivation and job performance, in addition, between its dimensions of the motivation variable with respect to job performance, high positive correlation coefficients were also found, with significance levels less than 0.05, allowing to conclude that the variables studied are related.

**Keywords:** Performance, private company, leadership, types of motivation, workers.



## INTRODUCCIÓN

El tratamiento estratégico de la organización Empresa Negolatina muestra relevancia crucial para comprender el funcionamiento y la eficacia de sus colaboradores.

Los estímulos internos como externos impulsan a empleados alcanzar metas dentro de la empresa. Desde el reconocimiento y la remuneración justa hasta el sentido de pertenencia de Negolatina.

En tal sentido, la habilidad de colaboradores contribuye la capacidad de adaptación, creatividad, absolución de problemas en forma efectiva.

La investigación hemos dividido en seis secciones:

Capítulo I: el problema y formulación.

Capítulo II: objetivos.

Capítulo III: antecedentes.

Capítulo IV: planteamos hipótesis y operacionalización de variables.

Capítulo V: metodología empleada

Capítulo VI: resultados y discusión e interpretación correspondiente.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. Planteamiento del problema

Muchos hablan de la denominación motivación, hasta en el sector educación iniciamos sesión de aprendizaje con la motivación. Entonces, sin duda, la motivación es la puerta de entrada para iniciar a trabajar una actividad. En actividades empresariales lo primero que se observa es la productividad del trabajo y el éxito general de una empresa. La falta de una comprensión profunda de las dinámicas motivacionales puede afectar negativamente la eficiencia a nivel mundial. Investigadores como Latham y Pinder (2005) han señalado que las estrategias de motivación deben adaptarse a las diferencias culturales presentes en un entorno internacional, ya que lo que motiva a los trabajadores en un país puede no ser igualmente efectivo en otro. Este desafío internacional destaca comprender la motivación desde una perspectiva transcultural para maximizar el desempeño a nivel global.

A nivel nacional, la motivación se ha convertido un tema crítico impacta directamente en competitividad y el desarrollo económico del país. Investigadores como Hernández y Rodríguez (2018) han identificado que, en el ámbito nacional, los organizaciones diseñan sus estrategias de motivación. La falta de alineación entre las prácticas motivacionales y las expectativas de los



trabajadores a nivel nacional puede traducirse en un bajo compromiso y desempeño laboral. Por lo tanto, es esencial explorar cómo los elementos contextuales nacionales influyen en la efectividad de las prácticas de motivación en un país específico.

A nivel de Puno, la interacción motivacional está influenciada por factores específicos de la región. Investigadores como Quispe y Flores (2020) han destacado la tradicional estratégica y empírica motivación. Problemas particulares, como la falta de oportunidades de desarrollo o el desconocimiento específicas que afecta el contexto Negolatina de Puno-2024. Abordar estas problemáticas locales requiere un estudio mejorar el rendimiento laboral a nivel comunitario.

## **1.2. DELIMITACIÓN**

### **1.2.1. Delimitación Espacial**

La empresa Negolatina se justificó por la relevancia de la motivación del contexto específico comercial. Se examinaron las instalaciones y el ambiente laboral de la empresa, así como las dinámicas interpersonales entre los colaboradores. El enfoque espacial permitió identificar la riqueza connotativa análisis tan valiosa en la gestión de impacto en rendimiento colectivo (Fernández, 2020, p. 67).

### **1.2.2. Delimitación Social**

El enfoque social del proyecto abarcó a una parte de los colaboradores de Negolatina Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, incluyendo diversas funciones. Este enfoque permitió capturar una variedad de perspectivas de la empresa y el nivel educativo enriqueció reflejar diversas experiencias y expectativas. De entrevistas realizadas ofrecieron una visión integral sobre cómo



las políticas motivan y proponer estrategias que pudieran sistematizar el desempeño laboral (González, 2019, p. 82).

### **1.2.3. Delimitación Temporal**

La motivación en Negolatina Sociedad Comercial. Este marco temporal se eligió debido a nuevos programas destinados a mejorar. En este periodo se realizaron intervenciones específicas, como capacitaciones y actividades de team building, que permitieron medir datos empíricos que facilitó una comparación de los resultados antes y después de las iniciativas implementadas. Este enfoque temporal brindó actualizada las acciones de la empresa, contribuyendo a una comprensión más completa del fenómeno estudiado (Martínez, 2021, p. 45).

## **1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.3.1. Problema general**

¿Cómo establecer motivación y desempeño laboral colaboradores empresa Negolatina Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada Puno 2024?

### **1.3.2. Problemas específicos**

- ¿Qué criterios se observa relación dinámica Laboral colaboradores Negolatina Sociedad Comercial Responsabilidad Limitada Puno 2024?
- ¿Qué estrategias requiere relación entorno colaboradores Negolatina Sociedad Comercial Responsabilidad Limitada Puno 2024
- ¿Cómo prevé relacionar motivación y colaboradores Negolatina Sociedad Comercial Responsabilidad Limitada Puno 2024?



## **1.4. JUSTIFICACIÓN**

### **1.4.1. Justificación teórica**

Empresa Negolatina Puno-2024 se fundamenta en la necesidad de contribuir al cuerpo teórico existente. Deci Ryan (2008) sostiene: factor esencial es comprender ámbito laboral. Explorar las teorías motivacionales en el contexto específico de Negolatina permitirá enriquecer la comprensión de las dinámicas motivacionales y su relación con el desempeño. Esta investigación busca ampliar la base teórica existente y proporcionar insights que puedan ser aplicados en otros contextos organizacionales.

### **1.4.2. Justificación práctica**

La empresa Negolatina Puno pretende desarrollar teorías concretas para el desarrollo económico institucional. Latham y Locke (2002) alinean los objetivos organizacionales con las metas individuales para lograr un rendimiento óptimo. La aplicación práctica permite implementar necesidades específicas. Al comprender mejor cómo impacta La empresa Negolatina podrá diseñar intervenciones específicas en entorno laboral estimulante.

### **1.4.3. Justificación metodológica**

Creswell (2014) abogan por la importancia de seleccionar el diseño de investigación más adecuado para abordar las preguntas específicas de estudio. La combinación de comprensión integral en el centro comercial Negolatina. El uso cuestionarios y entrevistas proporcionará datos más completos.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo general

Identificar motivación de colaboradores Empresa Negolatina Puno 2024.

#### 2.2. Objetivos específicos

- Analizar relación dinámica laboral y colaboradores Negolatina Sociedad Comercial Responsabilidad Limitada Puno 2024.
- Identificar relación entorno laboral y desempeño colaboradores Negolatina Sociedad Comercial Responsabilidad Limitada Puno 2024.
- Identificar relación motivación el desempeño colaborador Negolatina Sociedad Comercial Limitada.



## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1. ANTECEDENTES

##### 3.1.1. Antecedentes Internacionales

**Dolores et. al (2023)** La constante evolución de las tendencias, impulsada por los cambios en la sociedad, ha llevado a las organizaciones a centrarse con mayor frecuencia en la gestión de diversos recursos operativos, a menudo descuidando el factor humano, que, en muchos casos, es de vital importancia. El recurso humano y otros recursos influyen significativamente en su rendimiento laboral, dando lugar a pérdidas y dificultades para alcanzar metas esenciales para cumplir con indicadores clave. En este contexto, la existencia de motivación laboral en la etapa postpandemia hubo resultados significativos, se empleó modelo regresión lineal simple de varianza (ANOVA).

**Almansa & Calvo (2022)** La motivación laboral para el progreso dando origen a diversos aspectos cruciales para el rendimiento laboral. Diversas teorías, como las propuestas por Robbins y Judge, Maslow, McGregor, entre otros, ofrecen distintas perspectivas sobre la motivación en los colaboradores, permitiendo la creación de estrategias diversas para optimizar su desempeño. En el marco de este contexto, empresa textil de Barranquilla propusieron preparar un perfil de motivación laboral reveló 65% concuerdan, 27% discrepan



y 8% responden de manera regular. A partir de aquí se evidenció relevancia en rendimiento los empleados perciben limitaciones en cuanto a su autonomía para implementar estrategias propias y carecen de reconocimiento dentro de la organización. Se plantea la recomendación a la gerencia de desarrollar un plan de mejora con el objetivo elevar los niveles satisfacción en equipo. Esta iniciativa busca alcanzar niveles óptimos de aprobación que, a su vez, fomentarán productividad general.

**Obando & Taimal (2022)** Esta investigación se propone “analizar literatura relevante para identificar los elementos y factores pertinentes en el ámbito motivacional. Se adopta enfoque transversal y descriptiva. Se desarrolla un cuestionario, para indagar sobre el desempeño laboral, utilizando el software especializado Atlas Ti versión 9.0 para la interpretación de los datos mediante la agrupación de respuestas a través de códigos. la empresa Dipropan, contó con una plantilla de 7 empleados y el gerente. Revelan incidencia los empleados expresaron satisfacción y conformidad con sus roles laborales. Se destaca factor de mayor incidencia, indicando una muestra intrínseca prescindiendo de incentivos en el ámbito laboral.

**Zurita & Chuquiana (2023) Objetivo:** desarrollar plan dirigido Cooperativa Ahorro y Crédito Cushun LTDA”. Muestra 16 empleados ubicadas en Tungurahua. **Metodología:** cualitativo, descriptivo y no experimental. Recurso humano han sido seleccionados con características personal operativo. Los encuestados indicaron una necesidad importante de demostrar habilidades, ganar reconocimiento y estatus. Por ello, la estrategia del plan de motivación propuesta se centra en mejorar estos factores específicamente.



**Lino (2022)** Problemas como la carencia de motivación en el personal pueden tener un impacto desfavorable rendimiento en la organización. Las variables están intrínsecamente relacionadas y determinan el desempeño y sus funciones. Se recomienda implementar estrategias de motivación laboral que optimicen el entorno laboral, proporcionen mejores resultados, fortalezcan la participación de los socios, reconozcan los méritos alcanzados y establezcan nuevos objetivos.

**Ávila & Medina (2022) Objetivo:** contribuir métodos inductivos, deductivos y investigación bibliográfica. La investigación ha evidenciado la importancia del personal para desempeñar las actividades de manera efectiva. Finalmente, en la tercera etapa, se elaboró un plan de mejora que incluyó estrategias destinadas a fomentar el desarrollo institucional de la ESPAM MFL.

**Paredes & Quiroz (2021)** Los supermercados están implementados para satisfacer a sus clientes integrando capital humano especializado. **Metodología:** aplicativo, cuantitativo y transversal. Muestra 379 colaboradores. Utilizó cuestionario con 55 ítems escala de Likert. Se realizó software SPSS 24 y coeficiente alfa de Cronbach de 0,977. Las relaciones fueron respaldadas por la prueba de Bartlett. Resultados indican mejorando desempeño de colaboradores alcance máximo potencial.

### 3.1.2. Antecedentes Nacionales

**Rafael & Figueroa (2023) Propósito:** identificar empresa Lácteos Tongod Cajamarca, 2021. el comportamiento empleados, mantiene equilibrio para impactar positivamente habilidades, actitudes y productividad en la organización. **Metodología.** Básica, enfoque cuantitativo, diseño correlacional y enfoque transversal. Población 30 colaboradores de Lácteos Tongod, muestra no



probabilística 100%. El cuestionario ha sido validado por docentes expertos de alta confiabilidad. Resultados: la motivación laboral y productividad confirman exitoso Lácteos Tongod.

**Bailetti (2020) Objetivo:** establecer relación desempeño laboral Empresa Call Center Lima, 2020". **Descripción:** el comportamiento de empleados impacta relaciones y rendimiento de la organización. **Metodología:** básica, cuantitativo, correlacional. Población 30 colaboradores, muestra 100% trabajadores. En el acopio de datos, utilizó cuestionario validado por docentes expertos. **Conclusión:** confirma rendimiento exitoso Lácteos Tongod.

**Zapata et.al (2023) Propósito:** analizar conexión de rendimiento empleados Industrias Súper Sport S.R.L., 2021". **Metodología,** cuantitativo y descriptivo correlacional. Muestra 105 colaboradores. Para datos se utilizó cuestionario con 36 ítems. **Conclusión:** motivación tiene relación desempeño laboral y colaboradores Industrias Súper Sport S.R.L. 2021.

**Quispe (2022) Propósito:** identificar relación motivación laboral y rendimiento colaboradores Gerencia Regional Transportes y Comunicaciones Lambayeque. **Metodología:** correlacional. Población 55 colaboradores. **Conclusión:** existe relación alta motivación y desempeño laboral. Sugiere cumplir sus responsabilidades.

**Flores (2023) Propósito:** analizar relación motivación y desempeño laboral Mina Justa – Marcobre S.A.C., 2022". **Metodología:** descriptiva-correlacional, transversal. Muestra 318 colaboradores. **Resultados:** revelan relación elevado, 86.8% nivel alto, 83% medio. La correlación de variables tiende aumentar.



**Blanco (2022) investigación:** Motivación trabajadores empresa Textil La Victoria, Lima 2022” **Objetivo:** establecer relación motivación y desempeño laboral trabajadores empresa Textil La Victoria, Lima. **Metodología:** correlacional. Población 70 trabajadores. Recolección de datos en base cuestionarios. El coeficiente alfa de Cronbach obtuvo confiabilidad. **Conclusiones:** existe correlación significativa entre variables, valida hipótesis general.

**Alejandro (2021) Tesis:** “Desempeño en el empaque y despacho Empresa Danper”. **Objetivo:** comprender variables que influyen funcionamiento óptimo en el empaque y despacho Empresa Danper. **Metodología:** correlacional y transversal. Muestra 110 colaboradores. **Resultados:** 95% buena motivación y desempeño influyen el desempeño laboral.

### 3.1.3. Antecedentes Locales

**Choque & Condori (2022) Propósito:** investigar síndrome de burnout policlínico Los Andes, Juliaca”. **Metodología:** aplicativa, no experimental, correlacional. Población y muestra 30 profesionales. **Conclusión:** existe correlación significativa, respaldando afirmación proporcional de síndrome de burnout.

## 3.2. MARCO TEÓRICO

### 3.2.1. Motivación laboral

Vertimos concepto en psicología organizacional, se refiere identificación profunda y la comprensión precisa dentro de Negolatina. Esto abarca un proceso continuo de escucha activa y retroalimentación, donde se establece la dirección y colaboradores para entender inquietudes, sus deseos dentro empresa. Además, implica satisfacer estas necesidades y aspiraciones. Estas estrategias



pueden incluir desarrollo y capacitación, beneficios compensaciones flexibles, oportunidades de promoción y crecimiento laboral inclusivo, respetuoso y motivador. Es decir, compromiso con el desarrollo integral de los colaboradores no solo fortalece lealtad hacia la empresa, sino impulsa a ofrecer lo mejor de sí mismos en su trabajo diario.

Diversos teóricos han abordado esta noción a lo largo del tiempo, aportando valiosas perspectivas para comprender la complejidad inherente de las actividades. Herzberg (1959), distingue factores higiénicos y motivadores, destacando la importancia de elementos como el reconocimiento y la realización personal en la generación de motivación en el ámbito laboral. Maslow (1943), por su parte, propone una jerarquía de necesidades fisiológicas básicas en actividades de autorrealización.

Hoy, la motivación laboral resalta en el contexto laboral es fundamental. Estas necesidades representan pilares esenciales para cultivar una motivación intrínseca y perdurable entre los empleados. La autonomía permite a los trabajadores sentir que tienen control sobre sus acciones y decisiones dentro del trabajo, fomentando así un sentido de responsabilidad y compromiso personal. La competencia, por otro lado, es la sensación de habilidad vital. Finalmente, relación se centra en la conexión interpersonal y la pertenencia a un equipo o comunidad dentro del entorno laboral, promoviendo la colaboración, el apoyo mutuo y un sentido de pertenencia que fortalece manera significativa. Las necesidades psicológicas no solo satisfacen aspectos individuales de desarrollo personal, proporcionar también responsables de sus tareas, lo que fomenta un sentido de control sobre su trabajo. La competencia se nutre al brindar oportunidades para desarrollar habilidades y conocimientos, desafiando a los



empleados de manera constructiva para alcanzar metas cada vez más altas. Además, cultivar relaciones positivas y colaborativas dentro del equipo y con los líderes fortalecen la motivación interna de manera continua y efectiva. Este enfoque sostiene que los individuos buscan naturalmente experiencias laborales que satisfagan estas necesidades, contribuyendo así a un mayor compromiso y bienestar en el ámbito profesional.

En resumen, la motivación laboral incentiva satisfacción emocional en el trabajo. La comprensión profunda de los mecanismos subyacentes de la motivación laboral no solo desempeña entornos laborales más productivos y satisfactorios.

### **3.2.2. Importancia de motivación laboral**

La motivación laboral emerge papel crítico y relevante para comprender y abordar las fuentes de motivación en el entorno laboral para promover un rendimiento óptimo y el compromiso sostenido de los colaboradores. Deci y Ryan (2000), impulsa factores internos como el interés.

Además, la motivación laboral a nivel personal puede disminuir la productividad y ambiente laboral menos saludable. Skinner (1953) resalta un marco para entender cómo las recompensas y reconocimientos pueden influir positivamente en reconocer las organizaciones para fomentar una cultura extensa.

Es decir, impulsa diversas dimensiones en las empresas creando entornos que nutran consecución de metas organizacionales.

### **3.2.3. Características de la motivación laboral**

Las características ejercen una profunda influencia en el desempeño de los individuos en el entorno profesional. Estas características no solo incluyen el



impulso intrínseco de los empleados hacia el logro y la autosuperación, sino también incentivas oportunidades de desarrollo profesional. Además, influencia un ambiente organizacional con cultura corporativa y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Herzberg (1959), destaca distinción entre motivaciones en el entorno laboral y políticas organizacionales justas, son fundamentales para prevenir su presencia conduce en la asignación de responsabilidades significativas, están directamente ligados a la satisfacción intrínseca y al estímulo hacia el logro personal y profesional. Estos factores no solo impulsan a los empleados a esforzarse más en la conexión emocional creando ambiente más enriquecedor y productivo.

Amabile y Kramer (2011) argumentan que la autonomía proporciona un terreno fértil para la creatividad y el compromiso, contribuyendo así a un mayor sentido de logro. La posibilidad de ejercer control sobre las tareas laborales no solo influye en la satisfacción, sino que también estimula la innovación y la excelencia en el desempeño.

Otro aspecto clave son las recompensas y reconocimientos. Adams (1963) postula contribuciones laborales para evaluar la equidad percibida. Cuando los empleados perciben que se les trata con justicia en relación con sus esfuerzos y resultados, experimentan un aumento en la motivación intrínseca. La equidad es un factor pilar esencial para fomentar motivación laboral el entorno organizacional.

#### **3.2.4. TIPOS DE MOTIVACIÓN**

Gareth y George (2019) proponen varios tipos de motivaciones:

- 1. Intrínseca:** vinculado en la experimentación al realizar una actividad. Se manifiesta cuando alguien encuentra placer, disfrute o interés genuino en lo



que está haciendo, sin depender de recibir recompensas externas o incentivos tangibles. Es impulsada por la satisfacción inherente que se obtiene al enfrentar desafíos, explorar nuevas ideas o desarrollar habilidades. Aquellos motivados intrínsecamente tienden a involucrarse más profundamente en sus tareas, mantienen una mayor persistencia y creatividad, y experimentan una satisfacción duradera derivada del proceso de realizar la actividad en sí misma. Esta forma de motivación es fundamental en entornos laborales donde se valora el compromiso personal y la autonomía en la realización de tareas complejas y significativas (Alvarez, 2017).

2. **Extrínseca:** este tipo de motivación puede incluir incentivos tangibles como aumentos salariales, bonificaciones económicas, beneficios adicionales, reconocimiento público por logros destacados, ascensos laborales, o cualquier otro tipo de recompensa externa que pueda influir en la realización de tareas laborales, obtener beneficios hacia metas organizacionales específicas (Henderson, 2014).
3. **Social:** La motivación por afiliación social del entorno social y laboral impulsa a las personas a buscar conexiones emocionales y relaciones interpersonales positivas. La motivación por afiliación no se limita solo al ámbito personal, sino que también influye significativamente en el comportamiento y la interacción dentro de equipos de trabajo y organizaciones, donde pueden fortalecer bienestar psicológico de individuos.
4. **Logro:** impulsa esforzarse continuamente por alcanzar metas y superar desafíos. Está estrechamente ligada a la búsqueda del éxito como el deseo constante destacar motivaciones no solo se centra en obtener resultados tangibles o reconocimientos externos, sino también en el sentido de



satisfacción y logro personal que se experimenta al superar obstáculos y alcanzar objetivos desafiantes. Aquellos motivados por el logro suelen establecer metas ambiciosas, perseverar ante las dificultades laborales y profesionales.

**5. Afiliación:** impulsa establecer y cultivar relaciones sociales que sean gratificantes y constructivas. Individuos motivados por esta necesidad buscan activamente la compañía, el afecto y el respaldo emocional de otros, buscando crear vínculos significativos que les proporcionen un sentido de pertenencia y satisfacción interpersonal. Esta orientación hacia las relaciones sociales puede influir profundamente en cómo interactúan y se desenvuelven en diversos entornos sociales y laborales.

**6. Poder:** La motivación de poder refleja el anhelo profundo de influir, dirigir o ejercer control sobre otros individuos, así como de alcanzar posiciones de autoridad y liderazgo dentro de un entorno organizacional o social. Este impulso puede ser considerado constructivo cuando se canaliza hacia metas que benefician al colectivo, como el avance de un equipo o la mejora de procesos organizacionales. Sin embargo, puede volverse problemático si se utiliza de manera egoísta o destructiva, priorizando el beneficio personal sobre el bienestar del grupo. Cuando la motivación de poder se gestiona de manera ética y responsable, puede contribuir al desarrollo de liderazgos efectivos.

### 3.2.5. DIMENSIONES E INDICADORES MOTIVACIÓN LABORAL

#### Dimensión: Dinámica laboral

Se refiere a la fluidez y movimiento que afecta directamente el nivel de motivación personal. Locke y Latham (2002), la dinámica laboral abarca la naturaleza cambiante de las tareas, la interacción entre colegas, y las



oportunidades para la variabilidad y el crecimiento en el trabajo diario. La teoría respalda importancia dinámica laboral positiva al sugerir que la participación en tareas desafiantes y significativas, así como la retroalimentación constante, contribuyen a una mayor motivación intrínseca.

Asimismo, la dinámica laboral implica las interrelaciones psicosociales de percepción sobre el ambiente de trabajo. Hackman y Oldham (1976) sugieren que un trabajo dinámico, caracterizado por la variedad de tareas y la autonomía, promueve una mayor satisfacción y motivación intrínseca. La posibilidad de enfrentar desafíos diversos y participar en actividades que brinden un sentido de logro influye en el estado de ánimo y la disposición de los empleados para comprometerse con sus responsabilidades. En consecuencia, la comprensión y gestión adecuadas de la dinámica laboral se presentan como elementos cruciales para cultivar un entorno que favorezca bienestar para todos.

### **Indicador: Responsabilidad**

Deci y Ryan (2000), la responsabilidad un componente clave en la percepción intrínseca de individuos sienten que sus roles y funciones son significativos, tienden a experimentar un mayor sentido de propósito en su trabajo. En el contexto de la dinámica laboral, una distribución equitativa y clara de responsabilidades contribuye mantener un ambiente fluido para nutrir motivación.

### **Indicador: Satisfacción laboral**

Es el grado de complacencia y bienestar en relación a su entorno de trabajo y roles profesionales. Locke (1976), intrínsecamente vinculada a la satisfacción surge de la interacción positiva entre los factores laborales, con autonomía en entorno de satisfacción laboral.



## **Indicador: Valores**

Se refiere cumplir los principios que guían en el entorno de trabajo. Hofstede (1980), los valores organizacionales influyen en la motivación al establecer las expectativas culturales y éticas dentro de una empresa. La dinámica laboral se ve influenciada por la alineación de los valores individuales y organizacionales, contribuye un ambiente armonioso.

## **Indicador: Capacitaciones**

Tannenbaum y Yukl (1992), las capacitaciones son esenciales para la motivación intrínseca, ofrece crecimiento de dinámica laboral, provisión programas de capacitación continua crea un ambiente enriquecedor que favorece la motivación.

## **Indicador: Interés**

Se refiere nivel de atracción y entusiasmo hacia sus tareas y responsabilidades. Siguiendo la teoría de Vroom (1964), el interés está relacionado con la expectativa de alcanzar metas personales. La dinámica el interés se nutre mediante participación activa, exploración de nuevas tareas y conexión contribuyen mantener una motivación elevada.

## **Dimensión: Entorno laboral**

Se refiere factores relaciones ambientes laborales. Hackman y Oldham (1975), un entorno laboral favorable implica la existencia de características como la claridad en las expectativas de trabajo, el significado las tareas, retroalimentación adecuada y oportunidad que proporciona condiciones directamente la motivación alineándose con los factores contextuales para el impulso continuo.



Lawler y Porter (1967), es esencial la motivación la equidad salarial, los beneficios laborales y el reconocimiento adecuado dentro del entorno organizacional son determinantes en este proceso. La percepción de que el entorno laboral adecuadamente genera un sentido de equidad, fortaleciendo así su motivación para alcanzar metas y objetivos organizacionales. En resumen, la dimensión "Entorno Laboral" abarca tanto aspectos intrínsecos como extrínsecos, y destacando la relevancia que promueva bienestar y desarrollo.

### **Indicador: Suelo**

Es un componente financiero de compensación los empleados reciben a cambio de sus servicios. Lawler (1971), el sueldo no solo representa una retribución económica, sino existe momentos donde se desarrolla las acciones con equidad y justicia de los empleados, quienes buscan en el trabajo ejecutado sus salarios equitativos con sus responsabilidades que contribuye satisfacción laboral.

### **Indicador: Condiciones trabajo**

Enmarca este indicador en las condiciones donde existe clima laboral de entorno laboral. Hackman y Oldham (1976), incluyen comodidad física. Un entorno laboral que ofrece condiciones favorables no solo promueve bienestar físico y mental, sino actúa como un estímulo positivo para su motivación intrínseca al proporcionar un contexto propicio para el desempeño laboral eficaz.

### **Indicadores: Beneficios**

La dimensión de Dinámica Laboral incorpora el concepto de beneficios como una parte esencial de la motivación laboral. Según Milkovich y Newman (1999), los beneficios laborales abarcan las recompensas tangibles e intangibles que los empleados reciben además de su salario base, como seguros médicos,



vacaciones pagadas, y programas de bienestar. La presencia de beneficios competitivos de los colaboradores no solo eleva su satisfacción laboral, sino que también actúa como un poderoso motivador extrínseco.

### **Indicador: Reconocimientos**

El término reconocimientos se refiere validación y contribuciones dentro del entorno organizacional. Maslow (1954), el reconocimiento, junto con las oportunidades de crecimiento y desarrollo, constituye una necesidad psicológica fundamental. Un ambiente donde éxitos individuales y colectivos son reconocidos y celebrados fomenta una cultura de aprecio.

### **Indicador: Identidad Laboral**

Ashforth y Mael (1989), esta dimensión implica sentirse parte de algo más grande, identificándose objetivos, identidad laboral sólida que motiva pertenencia de roles, contribuyendo satisfacción del entorno laboral.

### **Dimensión: Poder**

McClelland (1985), motivación de poder se manifiesta en individuos que buscan dirigir, liderar y ejercer impacto sobre su entorno laboral. En el contexto laboral, este aspecto motivacional puede ser crucial para entender las aspiraciones y comportamientos de gestión aprovechen esta motivación para beneficio tanto del individuo como de la organización.

La motivación de poder puede tener repercusiones significativas en la dinámica organizacional. Winter (1973) sugieren que la motivación de poder puede manifestarse de manera constructiva cuando se canaliza adecuadamente hacia metas organizativas. Los líderes y gerentes que comprenden esta dimensión motivacional pueden aprovecharla en las acciones de capacitaciones



para asumir roles de liderazgo y contribuir esta motivación garantizando entorno laboral armonioso y productivo.

### **Indicador: Influir en tu entorno**

McClelland (1975), es la necesidad que influye, dirige o tener impacto en otros. En este sentido, los individuos ejercen control y liderazgo. Investigaciones recientes, como las de Grant (2018), destacan que los individuos con una fuerte motivación para influir en su entorno y lograr un impacto significativo. Así, la capacidad de influencia en el entorno se convierte en un indicador clave de la motivación de poder, que, a su vez, impulsa la satisfacción laboral.

### **Indicador: Necesidad de triunfo**

Winter (1973), manifiesta el deseo de alcanzar el éxito. La necesidad de triunfo busca oportunidades en su entorno laboral. Investigaciones como las de Barbuto y Burbach (2006) resaltan que la necesidad de triunfo está asociada positivamente con la motivación de poder, indicando que aquellos con una fuerte necesidad de triunfo buscan activamente roles y responsabilidades que les permitan ejercer influencia en su entorno laboral.

### **3.2.6. Desempeño laboral**

En la actualidad, las empresas realizan evaluaciones semestrales o periódicas. Estas evaluaciones constituyen una herramienta fundamental que permiten capacitación, desarrollo, promociones y reconocimientos. Además, estas evaluaciones claras y realistas, representan una herramienta invaluable en el crecimiento y promover excelencia en el ámbito organizacional. Estas evaluaciones periódicas ofrecen una oportunidad estratégica para medir colaboradores, reconocer los logros alcanzados. Al proporcionar retroalimentación constructiva y objetiva, las pruebas permiten facilitar el diseño



de planes de desarrollo personalizados. Además, estas evaluaciones contribuyen fortalecer desempeño de alto rendimiento.

Robbins y Judge (2013) mencionan esta evaluación es fundamental para proporcionar una medida tangible del grado. En un contexto organizacional permite desarrollo profesional y planificación estratégica. Este proceso no solo evalúa el rendimiento en términos de metas alcanzadas, permite establecer estrategias para optimizar el desempeño en el futuro.

Chiavenato (2002) se realiza mediante criterios establecidos y evaluados, que cubren una amplia gama de aspectos fundamentales. Estos criterios abarcan una variedad de características que influyen la actitud entorno laboral. Estos incluyen disciplina, disposición para colaborar, la iniciativa para tomar acciones independientes, la asunción de responsabilidades, la capacidad para mantener la seguridad en el trabajo, la presentación personal adecuada, el interés por mejorar y la creatividad para resolver problemas. Todos estos elementos juegan un papel crucial en cómo los empleados perciben y enfrentan sus responsabilidades diarias.

Por otro lado, los factores operativos se centran más en la ejecución técnica y la efectividad en la realización del trabajo asignado. Esto abarca desde el conocimiento profundo de las tareas específicas hasta la capacidad en la ejecución, cumplir cantidad requerida de manera eficiente, asegurar la precisión en cada tarea realizada y colaborar efectivamente dentro de equipos de trabajo multidisciplinarios. Estos criterios proporcionan un marco integral laboral asegurando que tanto las habilidades técnicas como las actitudes personales contribuyan de manera positiva al éxito organizacional.



D'Vicente (1997) el desempeño laboral alcanza lograr los objetivos establecidos por la organización durante un período de tiempo específico. Este desempeño abarca actividades que son claramente identificables, observables y cuantificables, así como otras acciones deducen el contexto laboral.

Además, aborda la ejecución y rendimiento, siendo un fenómeno multifacético de productividad, eficiencia y calidad de las tareas realizadas. Campbell (1990), se refiere conjunto de comportamientos observables. Esta perspectiva evalúa las conductas y resultados.

Guenole et al. (2017), conecta estrechamente adaptación de cambios organizacionales, la adquisición de nuevas habilidades y la colaboración efectiva en equipos. Esta visión influye las habilidades y comportamientos que impulsan productividad a largo plazo.

William y Keith (2008) el desempeño analiza y valora un empleado en su trabajo. Este proceso observa la eficiencia y productividad de calidad del trabajo, iniciativa, adaptabilidad y capacidad para trabajar en equipo. Además, la evaluación de desempeño proporciona una retroalimentación permitiendo identificar necesidades. Al implementar sistemas efectivos de evaluación, las organizaciones no solo pueden optimizar el desempeño individual y colectivo, sino también alinear los objetivos individuales de trabajo. Este análisis busca determinar en qué medida el desempeño del trabajador beneficia a la organización, lo que ayuda a decidir si su continuidad en la empresa es justificada. Es un procedimiento clave que permite evaluar el aporte y la eficacia de cada miembro del equipo identificando áreas y oportunidades de desarrollo.

Asimismo, el desempeño laboral se asocia para alcanzar estándares de excelencia y contribuir al éxito organizacional. Latham y Pinder (2005),



manifiesta a través de la consecución de objetivos específicos, la superación de expectativas y la demostración de competencias clave. Esta perspectiva admite relevancia desafiante y proporciona retroalimentación efectiva para alcanzar alto rendimiento.

### **3.2.7. Importancia del desempeño laboral**

Locke Latham (2002), el desempeño efectivo de los empleados se traduce directamente en la mejora de capacidad del logro de metas organizativas no solo fortalece, sino también incide prosperar entornos empresariales.

Desde una perspectiva de gestión efectivo vincula estrechamente con retención y desarrollo del talento. Cascio y Aguinis (2005), la gestión permite implementación de desarrollo personal. Un enfoque proactivo hacia el desempeño no solo maximiza el potencial de los trabajadores, contribuye construcción laboral motivador y satisfactorio.

Además, desempeño es papel relevante de políticas de recompensas y reconocimientos. Milkovich, Newman, y Gerhart (2021), el reconocimiento adecuado y la retribución justa basada en el desempeño no solo motivan estándares elevados, sino y orientan la excelencia. La implementación de sistemas de recompensas alineados con el desempeño fomenta una mayor involucración y compromiso por parte de los empleados, generando un círculo virtuoso de mejora continua.

Por otro lado, a importancia del desempeño laboral, Chiavenato (2019) indica consiste implementar sistema de evaluación a los empleados a través de programas diseñados que tenga impacto positivo.



- **Ventajas para el líder:** Se evaluará de manera objetiva los resultados obtenidos, se comunicará con los colaboradores para elevar su nivel de rendimiento.
- **Ventajas para el subordinado:** Después de recibir retroalimentación sobre los resultados con su jefe directo, los empleados serán más conscientes de las expectativas de la organización, lo que resultará en un cambio de actitud y comportamiento al abordar las tareas asignadas.
- **Ventajas para la organización:** proporciona beneficios largo plazo. Además, permitirá definir las contribuciones necesarias reforzar las relaciones interpersonales.

### 3.2.8. Características del desempeño

Constituye elemento importante. Locke y Latham (2002), el desempeño efectivo de los empleados se traduce directamente acciones para contribuir de manera significativa al logro de metas organizativas no solo fortalece, sino que también incide en entornos empresariales dinámicos.

Desde la perspectiva de gestión efectivo vincula estrechamente con retención y desarrollo del talento. Cascio y Aguinis (2005), la evaluación y gestión son herramientas que identifican áreas para mejorar permitiendo implementación y capacitación personalizada. Un enfoque proactivo hacia el desempeño no solo maximiza el potencial de los trabajadores, contribuye construcción de entorno laboral motivador y satisfactorio.

Además, el desempeño es imprescindible el establecimiento de recompensas. Milkovich, Newman, y Gerhart (2021), el reconocimiento adecuado y la retribución justa basada en el desempeño no solo motivan estándares elevados, sino fortalecen cultura organizacional orientada a la



excelencia. La implementación de sistemas de recompensas alineados con el desempeño fomenta una mayor involucración y compromiso por parte de los empleados, generando un círculo virtuoso de mejora continua.

### 3.2.9. Claves de buen desempeño laboral

Axpe (2016) progreso indudablemente la satisfacción empleados. Cuando los contentos mejora eleva la productividad.

Para alcanzar un rendimiento laboral óptimo, es crucial que los empleados comprendan sus roles, tengan claras las secuencias de actividades y estén al tanto de las metas a cumplir. La motivación que sienten en el lugar de trabajo la superación de expectativas desempeño. Es por ello que los expertos recomiendan diversas técnicas, como el reconocimiento de logros con responsabilidades adicionales.

Existen varias actividades que pueden fomentar un buen desempeño laboral:

- **Establecer un clima laboral favorable:** Brindar un entorno de trabajo positivo en sus tareas de manera efectiva. Es importante seleccionar teniendo cuenta capacidades, conocimientos, experiencias, así como su motivación intrínseca.
- **Establecer objetivos claros:** El esfuerzo por alcanzar objetivos específicos, es una fuente de motivación que contribuye satisfacción. Los objetivos deben ser realistas, medibles y desafiantes para impulsar el rendimiento.
- **Promover la educación continua:** Brindar oportunidades de desarrollo profesional aumenta la capacitación en la organización o en instituciones educativas proporciona aumento de autoestima, la satisfacción laboral y las posibilidades de promoción.



- **Fomentar la participación:** Involucra las decisiones aumentando su compromiso y sentido de pertenencia. Cuando se permite participación valorando y reconociendo la empresa.
- **Reconocimiento:** El reconocimiento del trabajo bien hecho en rendimiento laboral. Mostrar aprecio y satisfacción por los resultados obtenidos para seguir contribuyendo al éxito de la empresa.

### 3.2.10. Dimensiones e indicadores consideradas para desempeño laboral

#### Dimensiones Comportamiento

El componente aborda demandas del entorno laboral. Incluye una gama diversa de acciones observables, desde la forma en que los empleados gestionan su tiempo hasta la calidad de sus interacciones en equipo. Esta dimensión evalúa el grado objetivos organizativos mediante prácticas y actitudes laborales efectivas.

Dimensión del comportamiento se asocia directamente con responsabilidades laborales. Estudios de Meyer, Becker y Van den berghe (2004) señalan que un comportamiento, caracterizado cooperación, la proactividad y la adaptabilidad, contribuye de manera significativa a la productividad y creación de comportamiento proporciona líderes gerentes información valiosa sobre las competencias sociales entorno laboral dinámico para la gestión efectiva del desempeño.

#### Indicador: Iniciativa

El ámbito de iniciativa se refiere tomar acciones proactivas y asumir responsabilidades adicionales más allá de las tareas asignadas. Según Katz (1955), la iniciativa es una manifestación clave del comportamiento de los empleados y se evidencia cuando estos buscan activamente oportunidades para



mejorar procesos, proponen nuevas ideas y muestran un compromiso genuino con el éxito organizacional. Evaluar la iniciativa como parte del comportamiento en el desempeño laboral proporciona insights cruciales sobre la disposición de crecimiento y innovación de la organización.

### **Indicador: liderazgo**

En el marco del comportamiento dentro del desempeño laboral, fomentar colaboración. Bass y Riggio (2006) destacan roles formales que emergen diversos niveles organizativos. Evaluar la dimensión del liderazgo dentro del comportamiento laboral permite identificar a los individuos que, a través de sus acciones, contribuyen desarrollo del entorno inspirador y eficiente.

### **Indicador: compromiso**

El comportamiento laboral en el desempeño motivacional donde los empleados experimentan sus roles y responsabilidades laborales. Meyer y Allen (1991) se manifiestan identificación con objetivos de la organización, dedican esfuerzos demostrando disposición mediante un trabajo diligente y comprometido. Este nivel de involucramiento no solo fortalece la cohesión organizacional, promueve un ambiente de contribuciones. Evaluar el compromiso como parte del comportamiento en el desempeño laboral proporciona información vital para al éxito de la organización.

### **Dimensión: Resultados**

La dimensión de resultados aborda lograr sus roles laborales. Campbell (1990), esta dimensión se centra en los logros tangibles y cuantificables que un empleado aporta a la organización, ya sea en términos de proyectos completados, metas alcanzadas o contribuciones específicas a los resultados generales del equipo o la empresa. Evaluar la dimensión de resultados



proporciona una visión objetiva del rendimiento individual, midiendo efectividad y eficiencia.

La evaluación de resultados del desempeño laboral contribuye al éxito organizacional, genera impactos medibles es un indicador crucial de su eficacia en el cumplimiento de responsabilidades laborales en diferentes áreas de fortaleza, reconocer contribuciones significativas y establecer bases para el desarrollo profesional. Al considerar la dimensión de resultados del desempeño, las organizaciones contribuyen la excelencia y consecución de metas estratégicas.

### **Indicador: Calidad de trabajo**

Aquí se observa la excelencia, precisión y perfección la calidad de trabajo implica medir la exactitud, originalidad y eficiencia de las actividades laborales, contribuyendo una visión integral de la contribución individual al éxito de la empresa.

### **Indicador: Cantidad de Labor**

La "cantidad de labor" se centra en el trabajo producido por el empleado en un período específico. Taylor (1911), este indicador destaca la eficiencia y productividad individual al cuantificar la cantidad de tareas completadas dentro de los límites establecidos. Evaluar este indicador implica considerar la capacidad de un empleado para gestionar y ejecutar una carga de trabajo adecuada en términos de volumen y complejidad. Si bien la cantidad de labor no debe sacrificar la calidad, este indicador ofrece una medida cuantitativa crucial para comprender la capacidad de producción y eficacia individual en el contexto organizacional.



## **Indicador: Cumplimiento de plazos**

El indicador "cumplimiento de plazos" es la capacidad para finalizar proyectos dentro de límites de tiempo establecido. Locke y Latham (2002) este indicador destaca gestión del tiempo, capacidad para cumplir con los plazos predeterminados como una medida clave de eficacia.

## **Dimensión: Habilidades**

Es la técnica que un empleado exhibe en la ejecución de tareas específicas relacionadas con su rol laboral. Tannenbaum y Yukl (1992), esta dimensión se centra en la aplicación efectiva de conocimientos, destrezas y capacidades específicas para llevar a cabo las responsabilidades laborales asignadas. Evaluar las habilidades implica considerar la calidad y la eficacia con la cual un empleado utiliza su conjunto de competencias para contribuir.

Evaluación habilidades se realiza de manera holística el rendimiento laboral de empleado. La efectividad con la cual un individuo aplica sus habilidades técnicas y relacionales del trabajo realizado y contribución al éxito general de la organización. Al analizar las habilidades, es diseñar dimensiones no solo permite reconocer y recompensar las fortalezas actuales, sino que también contribuye a la planificación estratégica de recursos humanos para enfrentar desafíos futuros.

## **Indicador: Trabajo en equipo**

Katzenbach y Smith (1993), implica aprovechar las fortalezas individuales. Evalúa la participación activa, comunicación efectiva para resolver problemas de manera colaborativa. Reconocer y fomentar el trabajo en equipo mejorará desempeño laboral individual y colectivo.



## **Indicador: Conocimiento del puesto**

Indicador centra en la comprensión profunda y la para ejecutar las responsabilidades específicas asociadas con una posición laboral particular. Muchinsky (2012) sobre la relación entre el conocimiento del puesto y el desempeño, este indicador prevé mejorar la eficacia laboral. Este indicador implica aplicar conocimientos de manera efectiva, adaptándose del entorno laboral y contribuyendo al éxito organizacional.

## **Indicador: Productividad**

La "productividad" como indicador se refiere eficiencia y efectividad que genera resultados. Drucker (1999) sobre gestión productividad, este indicador maximiza producción de recursos disponibles. Evaluar productividad implica medir reconociendo y premiando la eficiencia individual como un componente clave del desempeño laboral.

### **3.3. MARCO CONCEPTUAL**

**Colaboradores:** contribuyen con su esfuerzo, habilidades y conocimientos de la empresa. Dessler (2015), los colaboradores, también conocidos como empleados o miembros del personal, son un activo fundamental para cualquier organización, ya que son quienes ejecutan tareas clave y activa que impactan la productividad. Los colaboradores pueden desempeñar roles diversos en función de sus habilidades y responsabilidades su gestión eficaz.

**Compromiso Organizacional:** están dispuestos a esforzarse para contribuir a su éxito es fundamental para la cohesión y el rendimiento organizacional. Esta identificación implica conexión emocional y personal con los propósitos y principios que guían a la empresa. Cuando los empleados internalizan y adoptan estos valores como propios, están más inclinados a



trabajar en equipo de manera efectiva, a asumir responsabilidades adicionales y a buscar constantemente maneras de mejorar y innovar dentro de sus roles. Esta alineación facilita los objetivos individuales y organizacionales se entrelazan para impulsar el crecimiento y el éxito mutuo.

**Competitividad:** Lograr estándares de eficiencia y eficacia en nuestro servicio, la competitividad en el conocimiento del mercado. Es decir, para ofrecer productos más atractivos, eficientes y valiosos que los de sus competidores en el mercado. Esta capacidad innova, eficiencia operativa adaptando cambios del entorno.

**Compromiso con el cliente:** Ofreciendo servicios de excelente calidad orientado y diseñado para ellos. El compromiso con el cliente es la dedicación y esfuerzo continuo que una empresa o profesional invierte construyendo relaciones que refleja en acciones como ofrecer productos y servicios, proporciona responder de manera efectiva y rápida a consultas y problemas, y personalizar la experiencia del cliente según sus necesidades y preferencias. El objetivo final es crear una experiencia positiva y memorable que motive a los clientes a seguir eligiendo la empresa y a recomendarla a otros.

**Empresa:** entidad organizativa que ofrecer productos o servicios que respondan al mismo tiempo busca maximizar su rentabilidad y crecimiento en un entorno competitivo. Este compromiso con la eficiencia y la calidad le permite no solo mantenerse en el mercado, sino también expandir su alcance y contribuir al desarrollo económico en su sector de operación. Robbins y Coulter (2017), combina en eficiencia y rentabilidad. Se caracteriza por su estructura organizativa y participación activa entorno económico. En su sentido más amplio,



puede variar en tamaño, alcance y sector, abarcando desde pequeños negocios locales hasta corporaciones multinacionales.

**Motivación Intrínseca:** impulsa generar interés personal y la satisfacción profunda experimentada al realizar las tareas laborales, sin depender de incentivos externos como recompensas económicas o reconocimientos públicos. Este tipo de motivación surge sintiéndose naturalmente comprometidos con sus responsabilidades y buscando el desarrollo personal a través de su trabajo. Es fundamental para conectarse con su labor y se esfuerzan por alcanzar metas más allá de las expectativas básicas establecidas por la organización.

**Motivación Extrínseca:** Los incentivos externos, como reconocimientos, bonificaciones o promociones, impulsa y refuerza dentro de una organización. Estos mecanismos no solo reconocen el esfuerzo y los logros individuales o colectivos, sino que también sirven como catalizadores para motivar a los colaboradores hacia metas específicas. Los reconocimientos públicos o privados, las bonificaciones económicas adicionales y las oportunidades de avanzar en la carrera profesional actúan como estímulos externos que pueden aumentar, fortalecer y mejorar rendimiento individual y grupal en el contexto laboral.

**Reconocimiento:** Prácticas y políticas que valoran y recompensan fortalecer motivación dentro una organización. Estas prácticas no solo reconocen los esfuerzos individuales y colectivos, sino que también fomentan los resultados. Al implementar sistemas de reconocimiento efectivos, las empresas no solo motivan a sus empleados a alcanzar metas más altas, sino que también cultivan una cultura de rendimiento y excelencia impulsadas por reconocimiento y la recompensa justa.



**Pasión:** Porque se tiene el compromiso y la convicción en lo que se hace día a día, se trabaja incansablemente para transmitir nuestra pasión por el trabajo y garantizar la máxima atención a nuestros clientes. Cada acción y decisión se orienta hacia la satisfacción que impulsa un ambiente donde el compromiso personal y organizacional se fusionan para alcanzar y superar constantemente las expectativas.



## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1. Hipótesis general

Cohesiona motivación y desempeño laboral empresa Negolatina Sociedad Comercial Responsabilidad Limitada.

#### 4.2. Hipótesis específicas

- Considera relación desempeño y dinámica laboral empresa Negolatina Sociedad Comercial Responsabilidad Limitada.
- Prevé relación positiva desempeño laboral y entorno laboral colaboradores empresa Negolatina Sociedad Comercial Responsabilidad Limitada.
- Cohesiona relación desempeño laboral y motivación de poder colaboradores empresa Negolatina Sociedad Comercial Responsabilidad Limitada.

### 4.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

*Cuadro operacionalización de variables*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
V 1:  Motivación	Dinámica Laboral	Responsabilidad	Likert
		Satisfacción	
		laboral	
		Identidad	
		Implementación	
	Entorno Laboral	Calidad	
		Remuneración	
		Tipos de trabajo	
		Vestigios	
		Agradecimiento	
Motivación poder	Competencia		
	laboral		
V 2:  Desempeño laboral	Entorno laboral		
	Proyectos de triumfo		
	Propuesta		
Comportamiento	Liderazgo		
	Empatía		
Resultados	Calidad de trabajo		
	Cumplimiento de plazos		
Habilidades	Trabajo en grupo		
	Conocimiento del área		
	Excelencia en la productividad		

*Nota.* Elaboración propia



## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

#### 5.1. Enfoque

Cuantitativo, utiliza marco metodológico estructurado y preciso de datos cuantitativos.

#### 5.2. Método(s) aplicados a la investigación

Deductivo, formular y contrastar hipótesis.

#### 5.3. Tipo

Básica, enfoca generación de conocimiento fundamental buscando una aplicación inmediata o práctica.

#### 5.4. Nivel

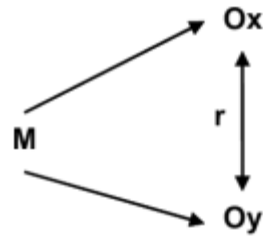
Correlacional, análisis entre dos o más variables.

#### 5.5. Diseño

No experimental, constituye observación y descripción detallada de fenómenos sin manipulación intencional de variables. Este método busca comprender experiencias, percepciones y contextos sociales de los participantes.

Hernández Sampieri destaca, investigación no experimental explorar, describe establecer relaciones de causa y efecto.

El esquema detalla la metodología:

**Dónde:**

M: Muestra

Ox: Inteligencia Emocional

Oy: Desempeño Laboral

r: Relación Ox y Oy

**5.6. Ubicación del estudio****Reseña histórica de Negolatina Sociedad Comercial de Responsabilidad****Limitada**

NEGOLATINA, una microempresa de Puno. Actualmente tiene su sede en Jr. Tacna 139. Fundada en 1994, la empresa surgió como un emprendimiento innovador con un pequeño equipo inicial de dos trabajadores además de la dueña, quien también ejercía como administradora técnica. En sus primeros años, NEGOLATINA se dedicaba venta de productos bolivianos, destacándose oferta de pollo congelado marca IMBA.

En 1997, debido a conflictos internos en la empresa boliviana IMBA, NEGOLATINA asumió el control de su sucursal mediante un acuerdo con la compañía, convirtiéndose en concesionaria de la marca por un período aproximado de medio año. Hacia 1999, la empresa diversificó su actividad al convertirse en distribuidor de productos avícolas, colaborando con varios proveedores incluyendo Rico Pollo S.A.C., IMBA, entre otros.



En términos de administración, NEGOLATINA implementaba procesos sencillos de compra y venta debido a su tamaño reducido. En 2003, los propietarios adquirieron un inmueble en el centro del distrito, ideal para albergar a la empresa. Aunque la sede se trasladó a estas nuevas instalaciones, los procesos administrativos permanecieron similares, utilizando principalmente registros escritos y archivados. A pesar de esto, la empresa ha logrado mantenerse en funcionamiento exitosamente debido a su sólida trayectoria y eficacia operativa.

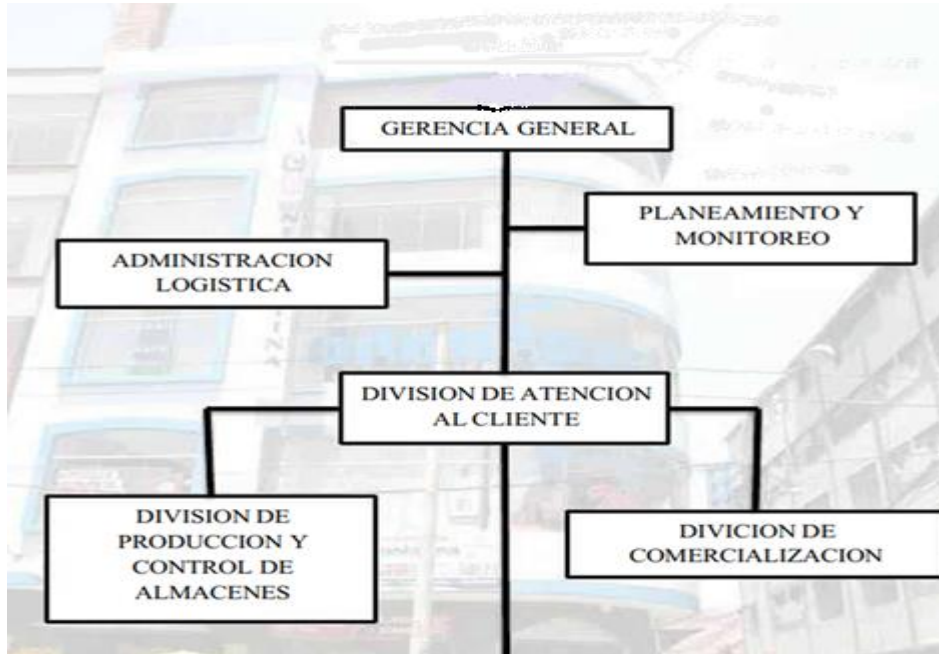
### **Descripción de la Actividad de la Empresa**

La empresa se enfoca en la venta y distribución de alimentos y abarrotes, además de ofrecer una línea de productos de autoservicio que son constantemente solicitados en el mercado.

## Organigrama de la empresa

Figura 1

Organigrama empresa Negolatina



Nota: Organigrama de la empresa Negolatina

## 5.7. Población y muestra

### 5.7.1. Población

Totalidad los participantes está compuesta de 38 colaboradores empresa Negolatina Sociedad Comercial Responsabilidad Limitada de Puno 2024.

### 5.7.2. Muestra

La muestra fue 35 colaboradores de la Empresa Negolatina Sociedad Comercial Responsabilidad Limitada de Puno 2024.

$$n = \frac{z^2(p*q)}{e^2 + \frac{z^2(p*q)}{N}}$$



Donde:

- n= muestra
- z=Nivel de confianza
- p y q Porporcion de éxito y fracaso
- e= error
- N=Población

## 5.8. Técnica e instrumento

### 5.8.1. Técnica

Hemos utilizado encuesta. Es para captar información necesaria para nuestro trabajo.

### 5.8.2. Instrumento

Cuestionario para recolectar datos sistemática estructurada.

## 5.9. Confiabilidad y validez del instrumento

### 5.9.1. Confiabilidad

Nuestro instrumento es sido confiable debería producir resultados similares en condiciones similares, garantizando la replicabilidad y validez de la investigación. Una alta confiabilidad fortalece la credibilidad interpretación.

**Tabla 2**

*Alfa de Cronbach*

	N	%
Válido	35	100,0
Excluido	0	,0
Total	35	100,0



**Tabla 3**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	21

Los resultados de la confiabilidad, demuestran que existe una confiabilidad alta, debido al valor de 0,854 con 21 preguntas.

### 5.9.2. Validez

De acuerdo con Hernández Sampieri (2018), menciona a la precisión y exactitud con la que una medición o prueba realmente evalúa el contenido con criterio de examinar las relaciones de los resultados. Por otro lado, instrumento medir un concepto teórico particular. En tal sentido, la validación del instrumento ha sido verificado por especialistas del área.

### 5.10. Tratamiento de datos

Iniciamos con la selección una empresa como muestra utilizando Microsoft Excel. Posteriormente, para el procesamiento estadístico necesario utilizar IBM SPSS v27. Durante esta etapa, realizamos la distribución de variables determinar si se debían aplicar pruebas paramétricas o no paramétricas para analizar las relaciones entre estas variables, un aspecto conocido como estadística inferencial.

### 5.11. Diseño contrastación de hipótesis

Comprende distribución las variables determinar la pertinencia del uso de pruebas paramétricas o no paramétricas para examinar las relaciones entre estas variables. Este procedimiento se enmarca en lo que se conoce como estadística inferencial. Finalmente, se empleó el software Excel 2021 (v.18.0)



para generar tablas y figuras, con el propósito de representar de manera visual los resultados obtenidos.

Aplicamos estadística inferencial para verificar hipótesis y prever toma la decisión con el planteamiento de hipótesis:

### **Resultados relacionados a la hipótesis general**

- **Hi:** Existe motivación y desempeño laboral empresa Negolatina Sociedad Comercial Responsabilidad Limitada.
- **Ho:** No existe motivación y desempeño laboral empresa Negolatina Sociedad Comercial Responsabilidad Limitada.

**Nivel de significancia:** Evaluada riesgo rechazamos hipótesis nula, significancia 5%, representa  $\alpha = 0,05$ .

**Criterio de decisión:** Rechazamos hipótesis nula ( $H_0$ )  $p\text{-valor} > 0,05$ ; aceptamos alternativa ( $H_1$ )  $p\text{-valor} < 0,05$ .

**Tabla 4***Resultados motivación y desempeño laboral*

	<b>Valor</b>	<b>Error estándar asintótico</b>	<b>p-valor</b>
Tau -b de Kendall	,579	,054	0,000
N válidos	35		

*Nota.* Resultados prueba de Tau-b Kendall.

## INTERPRETACIÓN

Motivación demostró factor esencial rendimiento efectivo colaboradores Negolatina S.C.R.Lda. Tabla 4 ostenta p-valor de 0,000 error de 0,054, conclusión, acepta hipótesis alterna ( $H_a$ ) y rechaza nula.

El error estándar de variabilidad estadística, revela valor de 0,054, indica variabilidad esperada valor Tau-b, probabilidad  $\alpha = 0,000$ .

Al promover motivación posee satisfacción laboral de su equipo. La motivación en el lugar de trabajo tiene impacto de colaboradores fundamental para éxito y la prosperidad de cualquier empresa. Supera desafíos y metas profesionales. Colaboradores sienten motivados y muestran mayor nivel de entusiasmo, dedicación más efectivo y satisfactorio.

### Resultados relacionados a la hipótesis específico 1

- **Hi:** Hay desempeño laboral y dinámica laboral empresa Negolatina Sociedad Comercial Responsabilidad Limitada.
- **Ho:** No hay desempeño laboral y dinámica laboral empresa Negolatina Sociedad Comercial Responsabilidad Limitada.

**Nivel de significancia:** 5%, representado = 0,05.

**Criterio de decisión:** Rechaza hipótesis nula ( $H_0$ )  $p$ -valor  $> 0,05$ ; acepta hipótesis alternativa ( $H_1$ )  $p$ -valor  $< 0,05$ .

**Estadístico:** Tau-b de Kendall.

### Tabla 5

*Resultados desempeño laboral y dinámica laboral*

	Valor	Error estándar	p-valor
Tau -b de Kendall	,546	,063	0,000
N válidos	35		

*Nota.* Resultados prueba de Tau-b Kendall.

### INTERPRETACIÓN

Tabla 5, muestra relacionadas desempeño laboral y dinámica laboral. La prueba Tau-b de Kendall es 0,546. Indica asociación desempeño laboral y dinámica en el contexto analizado. Las tareas y responsabilidades en el entorno laboral influyen efectividad para promover dinámica laboral positiva. La organización tiene tendencia de mejorar capacidad para alcanzar objetivos empresariales.

### Resultados relacionados a la hipótesis específico 2

- **Hi:** prevé desempeño y entorno laboral empresa Negolatina SCRL.
- **Ho:** No prevé desempeño y entorno laboral empresa Negolatina SCRL.

**Nivel de significancia:** 5%, representado  $\alpha = 0,05$ .

**Criterio de decisión:** Rechaza hipótesis nula ( $H_0$ )  $p$ -valor  $> 0,05$ ; acepta hipótesis alternativa ( $H_1$ )  $p$ -valor  $< 0,05$ .

**Estadístico:** Tau-b de Kendall

### Tabla 6

*Resultados desempeño laboral y entorno laboral*

	Valor	Error estándar asintótico	p-valor
Tau -b de Kendall	,625	,047	0,000
N válidos	35		

*Nota.* Resultados realizados prueba de Tau-b Kendall.

### INTERPRETACIÓN

Tabla 6, muestra desempeño laboral y entorno laboral, utiliza prueba Tau-b de Kendall, cuyo valor es 0,625, error estándar 0,047 y p-valor de 0,000. Indica asociación significativa entorno laboral. Se prevé relación calidad entorno de trabajo y rendimiento empleados. Este resultado indica acepta hipótesis alterna ( $H_a$ ) y rechaza la nula. Todo ello indica la empresa posee tendencia de aumentar su productividad, se mantiene competitiva en el mercado de constante cambio.

### Resultados relacionados a la hipótesis específico 3

- **Hi:** Cohesiona desempeño laboral y motivación poder colaboradores empresa Negolatina Sociedad Comercial Responsabilidad Limitada.
- **Ho:** No cohesiona desempeño laboral y motivación poder colaboradores empresa Negolatina Sociedad Comercial Responsabilidad Limitada.

**Nivel de significancia:** 5%, representado  $\alpha = 0,05$ .

**Criterio de decisión:** Rechaza hipótesis nula ( $H_0$ )  $p\text{-valor} > 0,05$ ; hipótesis alternativa ( $H_1$ )  $p\text{-valor} < 0,05$ .

**Estadístico:** Tau-b de Kendall

**Tabla 7**

*Resultados desempeño laboral y la motivación de poder*

	<b>Valor</b>	<b>Error estándar asintótico</b>	<b>p-valor</b>
Tau -b de Kendall	,684	,069	0,000
N válidos	35		

*Nota.* Prueba Tau-b de Kendall desempeño laboral y motivación de poder

## INTERPRETACIÓN

Tabla 7, desempeño laboral y motivación de poder, utiliza prueba Tau-b de Kendall 0,684, error estándar 0,069 p-valor de 0,000. Indica cohesión desempeño laboral y motivación de poder. Cohesiona motivación para alcanzar metas y objetivos laborales y desempeño del trabajo. Aceptar hipótesis alterna ( $H_a$ ) rechazar la nula. Al fomentar un ambiente promueve rendimiento laboral de la empresa pueden mejorar su capacidad alcanzando objetivos y mantenerse competitivas y desafiante.

## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Presentamos análisis detallado obtenidos mediante las tablas y figuras correspondientes centrados en la evaluación en entorno laboral. Muestras obtenidos significativos han sido considerados la valiosa información que impacta gestión de la Empresa Negolatina

#### Resultado análisis prueba de normalidad

**Tabla 8**

*Resultados normalidad de datos*

	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk			
	Estadístico	g. l.	Sig.	Estadístico	g. l.	Sig.
Motivación laboral	,232	35	,000	,868	35	,001
Desempeño laboral	,221	35	,000	,933	35	,034

*Nota.* Normalidad Shapiro-Wilk.

La variable motivación laboral, el valor Shapiro-Wilk es 0,868, valor p de 0,001, muestra una desviación de la normalidad.



La variable desempeño laboral, valor del estadístico Shapiro-Wilk es 0,933, con un valor p de 0,034, lo que indica una desviación menos pronunciada de la normalidad en comparación con la variable de motivación laboral, pero aun así es significativa.

El resultado en tabla 8, refleja valor p. establecido, 0,05, descarta hipótesis nula, afirma datos no distribuyen.

**Resultado: Objetivo General**

**Motivación y desempeño laboral**

**Tabla 9**

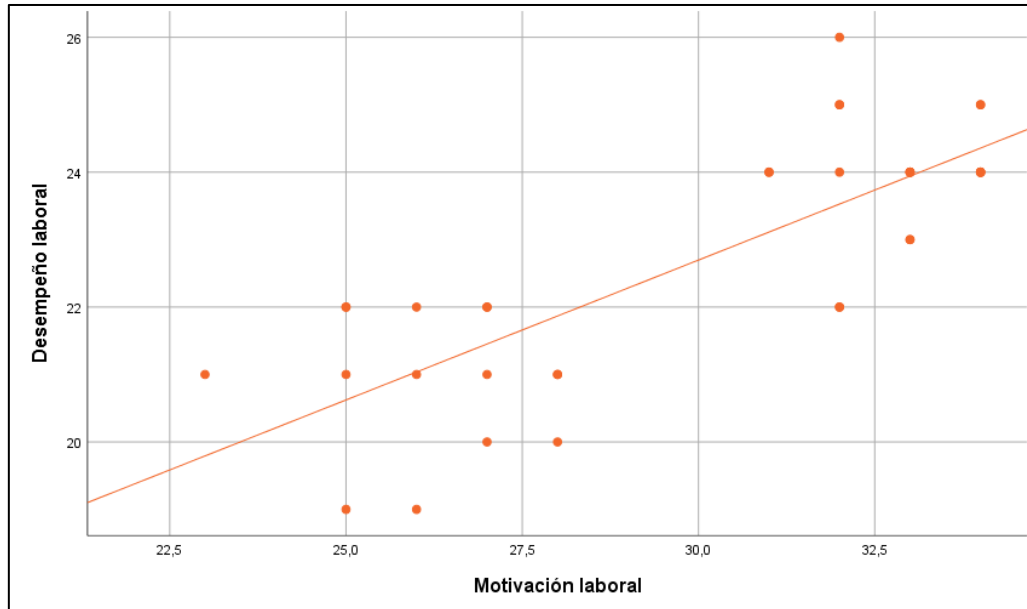
*Correlación Rho motivación y desempeño laboral*

		Motivación laboral	Desempeño laboral
Motivación laboral	Coeficiente Rho	1,000	,747**
	Sig.	.	,000
	N casos	35	35
Desempeño laboral	Coeficiente Rho	,747**	1,000
	Sig.	,000	.
	N casos	35	35

*Nota. elaboración propia.*

**Figura 2**

*Motivación desempeño laboral Negolatina Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada*



Nota. Correlación de variables.

### INTERPRETACIÓN

Motivación eficaz colaboradores Negolatina Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada son elementos clave de creación positivo que fomenta satisfacción empleados. Por tanto, empresa genera beneficios y bienestar de los empleados. Por tal sentido, se identificó  $Rho=0,747^{**}$  motivación laboral. Este revela 55,80% de variación en desempeño laboral y motivación laboral. Es decir, la motivación laboral aumenta mejorar en 55,80%.

### O.E.1: Dinámica y desempeño laboral

La dinámica en colaboradores empresa Negolatina Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, muestra el siguiente resultado:

**Tabla 10**

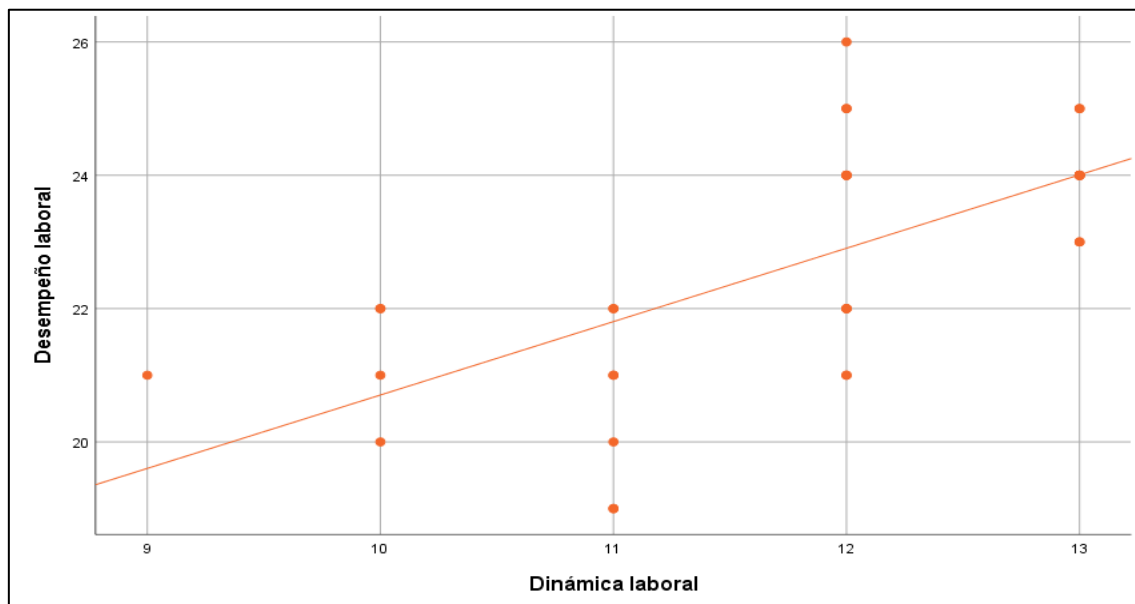
*Correlación dinámica laboral y desempeño laboral*

		Dinámica laboral	Desempeño laboral
Dinámica laboral	Coefficiente Rho	1,000	,692**
	Sig.	.	,000
	N casos	35	35
Desempeño laboral	Coefficiente Rho	,692**	1,000
	Sig.	,000	.
	N casos	35	35

*Nota.* Correlación Rho Spearman.

**Figura 3**

*Dinámica y desempeño laboral empresa Negolatina Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada*



*Nota.* Correlación e variables analizadas.



**INTERPRETACIÓN**

El funcionamiento de dinámica son aspectos interrelacionados Negolatina. Al promover una dinámica laboral positiva y respaldar el desarrollo del desempeño laboral efectivo entre sus colaboradores, la empresa puede cultivar trabajo vibrante, motivador. La tabla 10 y figura 3 indican una correlación significativa según correlación Rho es de 0,692 mejora desempeño laboral y tiende mejorar desempeño en la empresa.

**O.E.2: Entorno y desempeño laboral**

Al identificar entorno empresa Negolatina, llegamos resultado siguiente:

**Tabla 11**

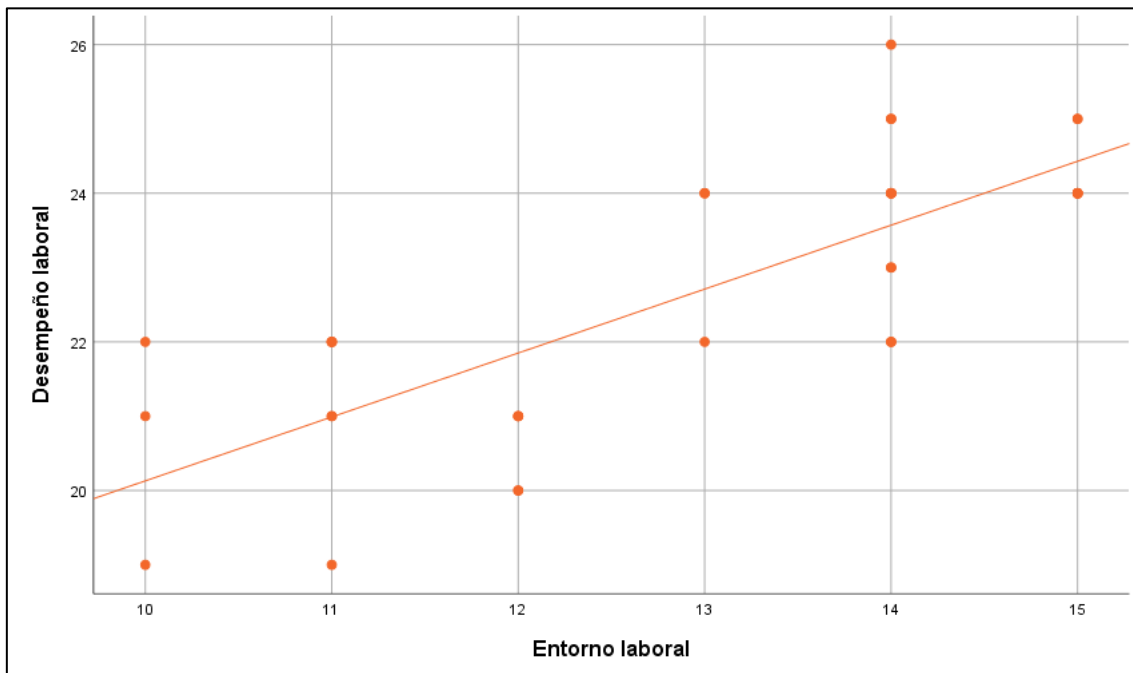
*Correlación entorno y desempeño laboral*

		Entorno laboral	Desempeño laboral
Entorno laboral	Coeficiente	1,000	,775**
	Rho		
	Sig.	.	,000
	N casos	35	35
Desempeño laboral	Coeficiente	,775**	1,000
	Rho		
	Sig.	,000	.
	N casos	35	35

*Nota.* Correlación Rho Spearman entorno y desempeño laboral.

**Figura 4**

Rho Spearman entorno y desempeño laboral



*Nota.* Correlaciones variables analizadas.

## INTERPRETACIÓN

El entorno positivo, inclusivo y propicio para personal profesional los colaboradores, la empresa puede mejorar significativamente su desempeño laboral estratégica.

La tabla 11 y figura 4, muestra correlación significativa debido a que Rho es igual a 0,775, valor 60,06%. Esto se refiere mejora el entorno laboral, calidad del ambiente y práctica de relaciones interpersonales y apoyo organizacional en la empresa.

### O.E.3: Motivación poder y desempeño laboral

Los resultados de poder y desempeño laboral Negolatina vemos en la tabla siguiente.

**Tabla 12**

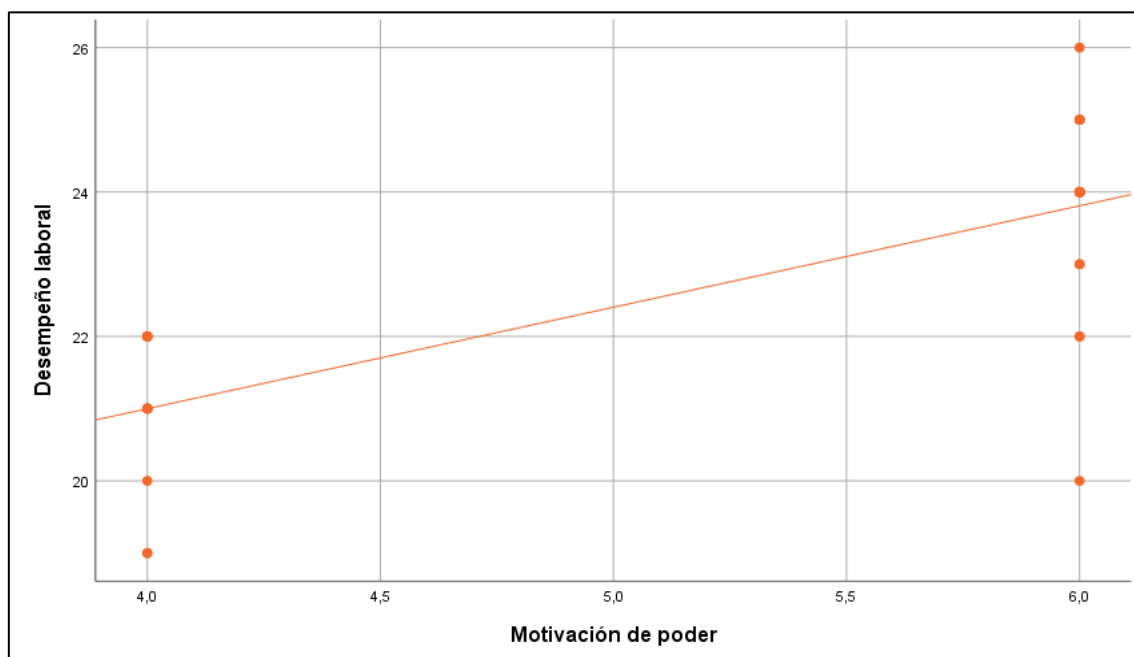
*Correlación Rho Spearman motivación poder el desempeño laboral*

		Motivación de poder	de Desempeño laboral
Motivación de poder	Coefficiente Rho	1,000	,771**
	Sig.	.	,000
	N casos	35	35
Desempeño laboral	Coefficiente Rho	,771**	1,000
	Sig.	,000	.
	N casos	35	35

*Nota.* Correlaciones variables analizadas.

**Figura 5**

*Rho Spearman motivación poder y desempeño laboral*



*Nota.* Correlación tendencia variables analizadas.



## INTERPRETACIÓN

Satisfacción laboral mejora bienestar en el trabajo puede conducir a reducción de estabilidad y continuidad en el equipo.

La motivación de poder hemos optado conducir mediante Rho es 0,771,  $p = 0,000$ , indica correlación positiva, valor 59,44%. Proviene motivación de poder de empleados aumenta, y tiende mejorar sen empoderamiento para alcanzar metas y objetivos laborales con características eficientes en el trabajo.

### 6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En primer lugar, encontró correlación significativa alta ( $Rho=0.747$ ) respaldando la necesidad invertir prioridad para la empresa Negolatina SCRL. En segundo lugar, se observó dinámica laboral mejorar el ambiente trabajo. Además, confirmó la importancia del entorno laboral ( $Rho=0.775$ ) y la motivación para alcanzar metas y objetivos laborales ( $Rho=0.771$ ) destacando necesidad gestionar satisfacción y éxito de la organización.

Estudios en diversos contextos subrayan importancia motivación mejorar empleados. Dolores et al. (2023) busca determinar esta relación en el sector de la salud postpandemia. Almansa & Calvo (2022) exploraron esta influencia en una empresa textil de Barranquilla, donde el 65% de los empleados reconocieron que la motivación influye en su rendimiento, señalando limitaciones en autonomía y reconocimiento. Obando & Taimal (2022) analizaron esta relación en la empresa Dipropan, encontrando que la motivación intrínseca. Zurita & Chuquiana (2023) desarrollaron un plan motivacional para una cooperativa, identificando una mayor necesidad de instrumentalidad externa y factores. Finalmente, Lino (2022) examinó esta influencia en una asociación de comerciantes, destacando que factores como el logro, la supervisión y el



reconocimiento afectaban significativamente el rendimiento, recomendando mejoras en las condiciones laborales y el reconocimiento de méritos.

En el ámbito del Perú, Rafael & Figueroa (2023) investigaron esta relación en Lácteos Tongod en Cajamarca, encontrando ( $r=0.593$ ,  $p=0.025$ ). Bailetti (2020) estudió un Call Center en Lima encontró correlación significativa ( $r=0.518$ ,  $p<0.05$ ). Zapata et al. (2023) analizaron Industrias Súper Sport, hallando una fuerte relación positiva ( $r=0.764$ ); Por su parte, Quispe (2022) en la Gerencia Regional, revelando relación significativa obteniendo ( $Rho=0.894$ ). Así Flores (2023) encontró correlación significativa. Estos estudios demuestran motivación laboral en el rendimiento de empleados de relación según el entorno.

Centro comercial Negolatina SCRL presenta una oportunidad valiosa para comprender cómo estas variables afectan la productividad y la satisfacción en una microempresa de comercialización y distribución de productos alimenticios y abarrotes. Dado que este tipo de empresas suelen depender en gran medida del compromiso y la eficiencia de su personal para optimizar las operaciones y alcanzar los objetivos organizacionales. Será interesante observar la autonomía en el trabajo, oportunidades de crecimiento a favor en el desempeño de los empleados en Negolatina SCRL.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:**  $Rho=0,747$ , indica relación alta entre las variables. La prueba de Tau-b rechaza la nula. Implica invertir nuevas estrategias para mejorar la motivación y prioridad para la empresa.

**SEGUNDA:** La dinámica laboral guarda  $Rho$  0,692, sugiere correlación moderada de las variables; es decir, mejora calidad y desempeño laboral, la prueba Tau-b de Kendall tuvo p-valor 0,000, indica correlación de dinámica y desempeño laboral.

**TERCERA:** El entorno laboral Negolatina SCRL, encontró correlación  $Rho$  de 0,775, y Tau-b Kendall p-valor de 0,000, confirma manejar el entorno laboral para lograr éxito de la organización.

**CUARTAL:** La prueba  $Rho$  de 0,771, tuvo correlación alta, error asintótico 0,069 y p-valor de 0,000, muestra relación significativa entre motivación de empleados para alcanzar metas laborales y desempeño en el trabajo que influye satisfacción y éxito en organización.



## RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Es necesario que el gerente de la empresa Negolatina Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada invierta de manera prioritaria en estrategias de programas de incentivos que fomente empoderamiento.
- SEGUNDA:** Al gerente empresa Negolatina optimizar dinámica laboral promover colaboración entre equipos y proporcionar apoyo de bienestar y desarrollo profesional.
- TERCERA:** Priorice la gestión del entorno laboral, en mejorar factores del ambiente de trabajo, relaciones interpersonales y apoyo organizacional para aumentar el desempeño laboral.
- CUARTA:** Al gerente empresa Negolatina implemente estrategias específicas incluyendo programas temas liderazgo, ascenso y reconocimiento con autonomía y toma de decisiones.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almansa Caicedo, G., & Calvo Barraza, C. J. (2022). *Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los empleados de una empresa del sector textil en la distrito de Barranquilla. [Tesis de Maestría, Universidad de Simon Bolívar]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12442/10115>
- Alvarez, L. (2017). *La Jerarquia de la necesidad*. Obtenido de [https://issuu.com/juanvelasquez25/docs/revista\\_abraham\\_maslow](https://issuu.com/juanvelasquez25/docs/revista_abraham_maslow)
- Axpe, D. (2016). *Claves para un buen desempeño laboral*. Obtenido de <https://www.axpe-blogs.com/rendimiento-laboral/claves-para-un-buen-desempeno-laboral/>
- Adams, J. S. (1963). *Towards an Understanding of Inequity*. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.
- Amabile, T. M., & Kramer, S. J. (2011). *The Progress Principle: Using Small Wins to Ignite Joy, Engagement, and Creativity at Work*. Harvard Business Review Press.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). *Social Identity Theory and the Organization*. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Bailetti Zúñiga, L. V. (2020). *Motivación laboral y desempeño laboral en los trabajadores de un call center del Cercado de Lima 2020. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61882>
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de recursos humanos*. Mexico: McGrawhill.



- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos* (10ª ed ed.). McGraw-Hill.
- Choque Cruz, Y., & Condori Canaza, M. M. (2022). *Síndrome de bournout y desempeño laboral en los profesionales de un policlínico, Juliaca-Puno, 2022. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99494>
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. En M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 1, pp. 687–732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 1, pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.
- Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2005). *Applied psychology in human resource management* (6th ed.). Pearson/Prentice Hall.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.
- D´Vicente, D. (1997). *Evaluacion de desempeño laboral. En A. G. Cristina, seguimiento del proceso de insercion sociolaboral de personas con discapacidad*. paraninfo S.A.
- Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., & Valdivia Rivera, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el*



*Desarrollo Educativo; Scielo, Vol. 13(Num. 26).*

doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Plenum.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior*. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). *Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health*. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), 182–185.

Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. MIT Press.

Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. Pearson.

Drucker, P. F. (1999). *Management challenges for the 21st century*. HarperBusiness.

Flores Marchan, V. M. (2023). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de mina Justa - Marcobre S.A.C. 2022. [tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]*. Repositorio institucional. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12894/9611>

Gareth, J., & George, J. (2019). *Administración Contemporánea*. Obtenido de [https://issuu.com/sibdi/docs/administraci\\_n\\_contempor\\_nea](https://issuu.com/sibdi/docs/administraci_n_contempor_nea)

Guenole, N., Ferrar, J., & Feinzig, S. (2017). *The power of people: Learn how successful organizations use workforce analytics to improve business performance*. Pearson UK.



- Henderson, K. (2014). *¿Cuáles son los diferentes tipos de evaluación del desempeño?* Obtenido de <https://pyme.lavoztx.com/cules-son-los-diferentes-tipos-de-evaluacin-del-desempeo-4474.html>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). *Development of the Job Diagnostic Survey*. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). *Motivation through the design of work: Test of a theory*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. Principio del formulario
- Hernández, M., & Rodríguez, J. (2018). *Motivación y desempeño laboral en el contexto organizacional peruano*. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 11(1), 65–76.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Herzberg, F. (1968). *One More Time: How Do You Motivate Employees?* *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Sage Publications.
- Mamani, R., & Viracocha, R. (2023). *El investigador - Para principiantes de la investigación* (1ra. Edición ed.). Puno, Perú: Ruah de Dios. Obtenido de <https://www.goodreads.com/book/show/195033481-para-principiantes-de-la-investigaci-n>
- Moreno, E. (21 de 03 de 2021). *Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis*. Obtenido de LA POBLACIÓN EN UNA INVESTIGACIÓN: <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html>



- Obando Nazate, D. A., & Taimal Castro, J. V. (2022). *Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores. [Tesis de pregrado, Universidad Tecnica del Norte]*. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12202>
- Quispe Holguin, Y. S. (2022). *Motivación laboral y desempeño de los colaboradores de la gerencia regional de transportes y comunicaciones Lambayeque, 2022. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95993>
- Rafael Diaz, L. R., & Figueroa Gonzales, A. K. (2023). *Motivación laboral y desempeño laboral de los colaboradores del área productiva de la empresa Lácteos Tongod EIRL de la distrito de Cajamarca, en el año 2021. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/35533>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (México : Pearson Educacion ed.).
- Katz, D. (1955). Skills of an Effective Administrator. *Harvard Business Review*, 33(1), 33-42.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Harvard Business Press.
- LINO FIGUEROA, J. V. (2022). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL: CASO ASOCIACIÓN DE COMERCIANTES MINORISTAS MANUEL LORENZO CERCADO DEL CANTÓN PAJÁN, AÑO 2021. [Tesis de Pregrado, Universidad Estatal del Sur de Manabi]*. Repositorio institucional. Obtenido de

de



<https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3825/1/Proyecto%20de%20Investigaci%C3%B3n.%20Jackson%20Lino.pdf>

Latham, G. P., & Locke, E. A. (2002). *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey*. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.

Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). *Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century*. *Annual Review of Psychology*, 56, 485–516.

Lawler, E. E. (1971). *Pay and organizational effectiveness: A psychological view*. McGraw-Hill.

Lawler, E. E., & Porter, L. W. (1967). *The Effect of Performance on Job Satisfaction*. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 7(1), 20–28. Principio del formulario

Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey*. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.

Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row.

McClelland, D. C. (1975). *Power: The inner experience*. Irvington Publishers.

Grant, A. M. (2018). *The search for meaning at work*. New York: Penguin.

McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Cambridge University Press.



- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). *Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model*. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991–1007.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2021). *Compensation* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Muchinsky, P. M. (2012). *Psychology applied to work* (10th ed.). Hypergraphic Press.
- Quispe, R., & Flores, L. (2020). *Dinámicas motivacionales en el ámbito laboral del Distrito de Puno*. *Revista de Psicología*, 22(1), 45–58.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management*. Pearson. Principio del formulario
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional* (17a ed.). Pearson.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and Human Behavior*. Free Press.
- Tannenbaum, R., & Yukl, G. (1992). *Training and development in work organizations*. *Annual Review of Psychology*, 43, 399–441.
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. Harper & Brothers.
- Winter, D. G. (1973). *The Power Motive*. Free Press. Barbuto, J. E., Jr., & Burbach, M. E. (2006). The emotional intelligence of transformational leaders: A field study of elected officials. *The Journal of Social Psychology*, 146(1), 51-64. Principio del formulario



William, B., & Keith, D. (2008). *Administración de Recursos Humanos de las Empresas el capital humano de las empresas* (Sexta ed ed.). (s. d. McGraw-Hill/interamericana editores, Ed.)

Zapata Huamaní, Z. A., Napán, A. C., & Meza Rodríguez, R. (2023). Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *Revista Científica de la UCSA; Scielo, Vol. 2* (Num. 2). doi:<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2023.010.02.020>

Zurita Altamirano, J. C., & Chuquiana Quinatoa, E. Y. (2023). *Motivación laboral y desempeño del capital humano. Caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Maquita Cushun Ltda. [Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/4442>



# ANEXOS



Matriz De Consistencia

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NEGOLATINA SOCIEDAD

COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA DISTRITO DE PUNO 2024

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<p><b>Problema general</b> ¿Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Negolatina Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada distrito de Puno 2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b> - ¿Cuál es la relación entre la dinámica Laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Negolatina Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada distrito de Puno 2024?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre el entorno laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Negolatina Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada distrito de Puno 2024?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre la motivación de poder y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Negolatina Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada distrito de Puno 2024?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Negolatina Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada distrito de Puno 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> -Identificar la relación entre la dinámica laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Negolatina Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada distrito de Puno 2024.</p> <p>-Identificar la relación entre el entorno laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Negolatina Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada distrito de Puno 2024.</p> <p>-Identificar la relación entre la motivación de poder y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Negolatina Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada distrito de Puno 2024.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Negolatina Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> -Existe relación positiva entre el desempeño laboral y dinámica laboral en los colaboradores de la empresa Negolatina Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada.</p> <p>-Existe relación positiva entre el desempeño laboral y el entorno laboral en los colaboradores de la empresa Negolatina Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada.</p> <p>-Existe relación positiva entre el desempeño laboral y la motivación de poder en los colaboradores de la empresa Negolatina Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada.</p>	Motivación	Dinámica laboral	Responsabilidad	Likert
					Satisfacción laboral	
					Valores	
					Capacidades	
				Interés		
				Entorno laboral	Sueldo	
			Condiciones de trabajo			
			Motivación de poder	Beneficios		
				Reconocimiento		
			Desempeño laboral	comportamiento	Identidad laboral	
					Influir en tu entorno	
				resultados	Necesidad de triunfo	
Iniciativa						
Liderazgo						
habilidades	Compromiso					
	Calidad de trabajo					
	Cantidad de trabajo					
	Cumplimiento de los plazos					
	Trabajo en equipo					
	Conocimiento del puesto					
	Productividad					



Matriz de datos

	Motivación laboral												Desempeño laboral								
	Dinámica laboral					Entorno laboral					Motivación de poder	Comportamiento			Resultados			Habilidades			
1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	2
2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	2
3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2
5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2
6	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
7	3	3	1	2	1	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	1
8	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
9	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
10	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2
11	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
12	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3
13	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3
14	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
15	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3
16	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3
17	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3
18	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3
19	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3
20	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3
21	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3
22	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3
23	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3
24	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3
25	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3
26	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3
27	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3
28	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3
29	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2
30	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
31	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3
32	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
33	2	2	3	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3
34	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3
35	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3

## INSTRUMENTOS

Estimado participante solicito veracidad en sus respuestas, tu información será anónima.

Agradecemos de antemano su tiempo y disposición brindada.

Instrucciones: Marcar con un aspa (X) la alternativa que usted crea conveniente.

## VALOR DE ESCALA

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

Cuestionario N°1				
Motivación laboral		1	2	3
<b>Dimensión 1: Dinámica laboral</b>				
1	¿Existen incentivos económicos cuando cumples con tu responsabilidad?			
2	¿Sientes satisfacción laboral porque consideras que tú remuneración es justa de acuerdo al trabajo que realizas?			
3	¿Actúas con valores para conseguir tus metas?			
4	¿La empresa se preocupa por implementar programas de capacitaciones para mejorar el aprendizaje?			
5	¿Existe un interés de la empresa en brindar instalaciones e infraestructura adecuada para cumplir tu trabajo?			
<b>Dimensión 2: Entorno laboral</b>				
6	El sueldo que recibes por tu trabajo va acorde a tus tareas y responsabilidades			
7	Las condiciones en las cuales laboras son idóneas para cumplir cada una de tus tareas			
8	Existe algún tipo de beneficio que te motive a continuar trabajando			
9	Sientes que la empresa reconoce tu trabajo y te premia por ello			
10	Te sientes identificado con las actividades y servicios que realiza la empresa			
<b>Dimensión 3: Motivación de poder</b>				
11	Sientes que tu presencia es de ayuda para motivar a tus compañeros			
12	Eres capaz de inspiras confianza en tu entorno de trabajo			



<b>Cuestionario N°2</b>				
<b>Desempeño laboral</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Dimensión 1: Comportamiento</b>				
13	Tienes la iniciativa de presentar nuevas propuestas que mejoren las condiciones de trabajo			
14	El liderazgo existente dentro de la empresa te permite conseguir tus metas y objetivos			
15	La empresa demuestra su compromiso con sus trabajadores			
<b>Dimensión 2: Resultados</b>				
16	Reconoces la calidad del trabajo que ofreces al público			
17	Te sientes presionado con los plazos de entrega en tu trabajo			
18	Has aplazado o cambiado las fechas de entrega alguna vez			
<b>Dimensión 3: Habilidades</b>				
19	Sientes que en tu equipo de trabajo todos cooperan y colaboran para el logro de objetivos			
20	Te sientes capacitado para cumplir tus funciones y así desarrollarlas de la mejor manera			
21	Consideras que el trabajo que realizas ayuda a la rentabilidad de la empresa			



#### UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

**TÍTULO DE TESIS: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NEGOLATINA SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA DISTRITO DE PUNO 2024**

**REFERENCIAS:**

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: REBEVO ROJE CAQUETUSCAN
- PROFESIÓN : Lic. Adm.
- CARGO ACTUAL: DOCENTE
- GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

**I. ASPECTO DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. CREATIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4	5
10. PERTENENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.	1	2	3	4	5


Fuente: .....

**II. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN**

**III. RESOLUCIÓN**

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: Puno, 17 de mayo 2024

  
 Firma del experto  
 DNI N° 02075471  
 N° celular: 996993377



Validez De Instrumento

ANEXO 3

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING  
TÍTULO DE TESIS: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS  
COLABORADORES DE LA EMPRESA NEGOLATINA SOCIEDAD COMERCIAL DE  
RESPONSABILIDAD LIMITADA DISTRITO DE PUNO 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: Roberto Hays Colquehuana
- PROFESIÓN: Licenciado en Administración
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor en Administración

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. CREATIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Esta basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e indices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4	5
10. PERTENENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.	1	2	3	4	5

Fuente

III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)

b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: 14 Mayo del 2024

Firma del experto  
DNI N° 02172741  
N° celular 996-993377

### Evidencia de recojo de datos

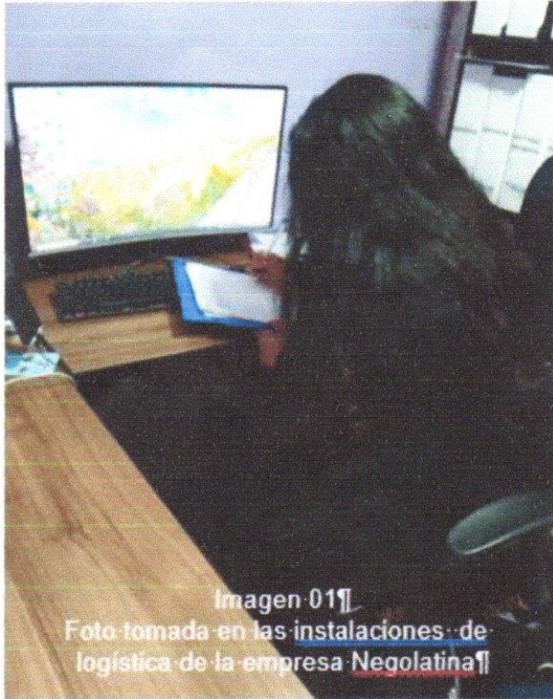


Imagen 01||  
Foto tomada en las instalaciones de logística de la empresa Negolatina||

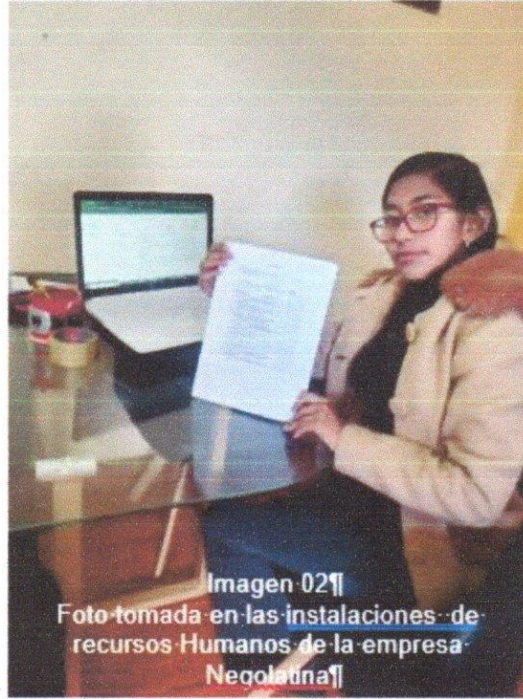


Imagen 02||  
Foto tomada en las instalaciones de recursos Humanos de la empresa Negolatina||

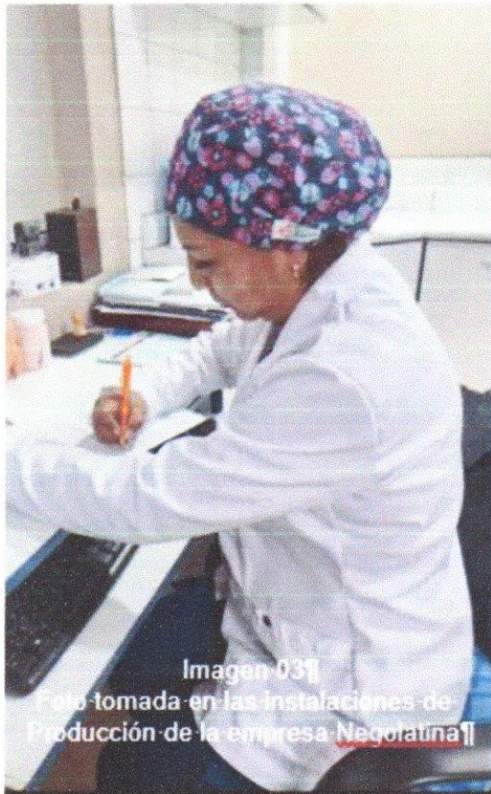


Imagen 03||  
Foto tomada en las instalaciones de Producción de la empresa Negolatina||

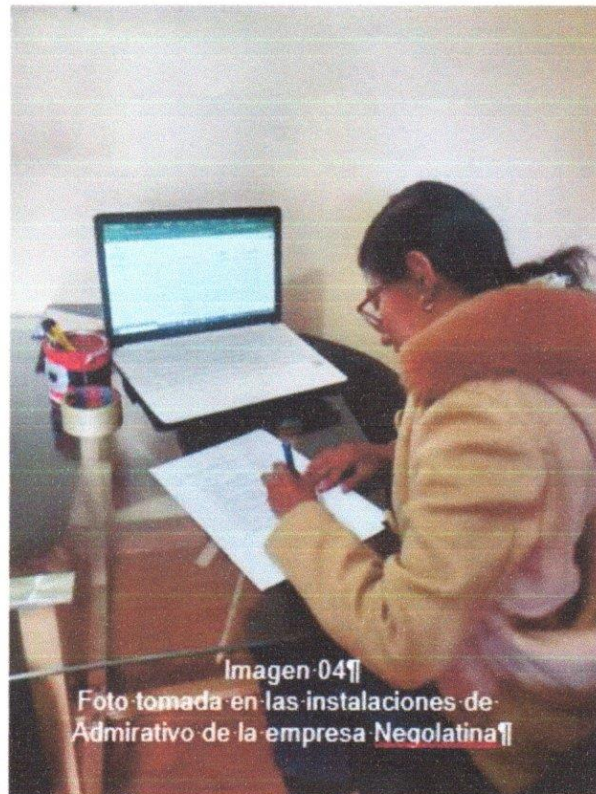


Imagen 04||  
Foto tomada en las instalaciones de Admirativo de la empresa Negolatina||



Imagen 05  
Foto tomada en las instalaciones de Contabilidad de la empresa Negolatina



Imagen 06  
Foto tomada en las instalaciones de Mercadotecnia de la empresa Negolatina



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: \_\_\_\_ - 06 - 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ANGIE MARISOL COAQUIRA MAMANI

Dirección: Jr. LIZANDRO LUNA 184 PUNO

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70932821

Teléfono: 997 279 066 email: hadisa-mar@hotmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Asesor: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA  
NEGOLATINA SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA DISTRITO DE  
PUNO 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Desempeño, empresa privada, liderazgo, tipos de motivación, trabajadores.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1,2</sup>?

1

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller  Titulo  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (5311 – UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

30 - 06 - 2025

Fecha