



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



**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS**  
**COLABORADORES DE LA CEVICHERÍA MAREAS,**  
**EN LA CIUDAD DE PUNO EN EL AÑO 2021**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. MARILIA WERENISSE ZEVALLOS MOLINA**

**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 DE LOS  
COLABORADORES DE LA CEVICHERÍA MAREAS,  
EN LA CIUDAD DE PUNO EN EL AÑO 2021**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. MARILIA WERENISSE ZEVALLOS MOLINA**

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

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

**PRESIDENTE**

:

Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

**PRIMER MIEMBRO**

:

Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

**SEGUNDO MIEMBRO**

:

Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

**ASESOR DE TESIS**

:

Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:** Organización y dirección de empresas (5311 – UNESCO)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

## RESOLUCIÓN N.º 0738-2024-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 04 de julio de 2024

**Vistos:** El expediente N° 2024-CU-6286 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y el jefe de la Oficina de Investigación, tesis intitulado: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CEVICHERÍA MAREAS, EN LA CIUDAD DE PUNO EN EL AÑO 2021** presentado por el(la) Bachiller: **MARILIA WERENISSE ZEVALLOS MOLINA**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales**, del(la) bachiller: **MARILIA WERENISSE ZEVALLOS MOLINA**; **habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:**

- \* PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- \* 2do. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI

**SEGUNDO.-** Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **martes 09 de julio de 2024**, a horas **08:00 a.m. (presencial)** en el **Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

**TERCERO.-** Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

**DISTRIBUCIÓN:**  
- Unid. Inv. (1)  
- Jurados (3)  
- Interesado (1)  
- Asesor de Tesis (1)



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



## RESOLUCIÓN N.º 999-2022-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 04 de agosto de 2022

**VISTOS:** El Oficio N° 23-2022-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual remite el Expediente N° CU-27749, presentado por el(la) bachiller: **MARILIA WERENISSE ZEVALLOS MOLINA**, para el sorteo de jurados, habiéndose emitido la **resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación**, intitulado: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CEVICHERÍA MAREAS, EN LA CIUDAD DE PUNO EN EL AÑO 2021**.

**CONSIDERANDO:**

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CEVICHERÍA MAREAS, EN LA CIUDAD DE PUNO EN EL AÑO 2021**, con el propósito de optar al Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.- Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por: MARILIA WERENISSE ZEVALLOS MOLINA**, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

- \* PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- \* 2do. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI

**SEGUNDO.-** El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará su dictamen correspondiente a la Dirección de la Unidad de Investigación, indicando las observaciones efectuadas si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060 y se procederá a fijar la fecha y hora para la sustentación.

**TERCERO.-** La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Dirección de la Unidad de Investigación y el Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese. Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:  
 - Unit. Investigación FCA.  
 - Jurados (3)  
 - Asesor (1)  
 - Archivo (1)  
 - Archivo FCA 2022(1)



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



**RESOLUCIÓN N°1876-2021-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 25 de octubre del 2021

**VISTOS:** El Oficio N°012-2021-UI-FCA-UANCV-J, del director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y copia del acta de registro de proyectos de investigación de fecha 24 de octubre del 2021, presentado por: MARILIA WERENISSE ZEVALLOS MOLINA, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales.

**CONSIDERANDO:**

Que, la Bachiller: MARILIA WERENISSE ZEVALLOS MOLINA, ha presentado el Proyecto de investigación Titulado: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CEVICHERIA MAREAS, EN LA CIUDAD DE PUNO EN EL AÑO 2021, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales.



Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones el Proyecto de Investigación** presentado por la Bachiller MARILIA WERENISSE ZEVALLOS MOLINA Titulado: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CEVICHERIA MAREAS, EN LA CIUDAD DE PUNO EN EL AÑO 2021, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales correspondiente a la línea de investigación, Organización y Dirección de Empresas.

Estando a la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas de acuerdo a la Directiva N°004-2019-UANCV, en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria 30220 Ley de creación de la UANCV., 23738 y modificatoria N°24661 y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N°0018-2020-UANCV-AU-R al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas:

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN** presentado por la Bachiller MARILIA WERENISSE ZEVALLOS MOLINA, Titulado: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CEVICHERIA MAREAS, EN LA CIUDAD DE PUNO EN EL AÑO 2021, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales, conteniendo los siguientes datos:



## RESOLUCIÓN N° 1876-2021-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 25 de octubre del 2021

<b>OBJETIVO GENERAL:</b>	
Determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la cevichería mareas en el contexto de COVID 19, en la ciudad de Puno en el año 2021	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b>	
Determinar la influencia de la motivación intrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores de la cevichería mareas en el contexto de COVID-19.	
Determinar la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores de la cevichería mareas en el contexto de COVID-19.	
<b>SEDE DE EJECUCIÓN:</b>	Puno
<b>CRONOGRAMA:</b>	FECHA INICIO: ENERO 2021 FECHA FIN: DICIEMBRE 2021
<b>PRESUPUESTO:</b>	S/. 2,650.00
<b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN</b>	Organización y Dirección de Empresas

El Proyecto de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas.

**SEGUNDO: RECONOCER** como **ASESOR** del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas, **Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARL**.

**TERCERO: DISPONER** que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, el Director de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

UNIMEDICIÓN  
Unidad de Investigación  
Ejecución IP  
Asesor  
Intervención  
Asesoría  
Bibliografía



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
3  
Mg. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## MOTIVACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CEVICHERÍA MAREAS, EN LA CIUDAD DE PUNO EN EL AÑO 2021

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS


<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez</b> Trabajo del estudiante	<b>9%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Ricardo Palma</b> Trabajo del estudiante	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to North Eastern Regional Institute of Science and Technology</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.upse.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>core.ac.uk</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to University of Dayton</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.uladech.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Cutipá Villasante, Luis. "El grado de compromiso organizacional del Centro de Educación Básica Alternativa "Carmen Rosa Noguera" del distrito de Pomacanchi, provincia de Acomayo – Cusco.", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)</b> Publicación	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.uancv.edu.pe</b>	<b>1%</b>



Metadatos complementarios - UANCV

<b>TITULO TESIS</b>	
<b>MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CEVICHERÍA MAREAS, EN LA CIUDAD DE PUNO EN EL AÑO 2021</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	MARILIA WERENISSE ZEVALLOS MOLINA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70925845
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0001-2768-7127">https://orcid.org/0009-0001-2768-7127</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-2372-6720">https://orcid.org/0000-0003-2372-6720</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
<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	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441



<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	Organización y dirección de empresas (5311 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno Coordenadas: Latitud: -15.843328 Longitud: -70.0219392 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio 2022 - Agosto 2024
URL de disciplinas OCDE <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford</a> <a href="https://concytec-pe.github.io">https://concytec-pe.github.io</a> - Librería	<b>Ciencias sociales</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</a> <b>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> <b>Negocios Administración</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00</a>



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

*Dr. Sc. S. Luciano Aguilar Pinto*  
DIRECTOR  
UNID. INVESTIGACION CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MARILIA WERENISSE ZEVALLOS MOLINA identificado con DNI Nro. 70925845 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 CEVICHERÍA MAREAS, EN LA CIUDAD DE PUNO EN EL AÑO 2021

Asesorado por: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

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 25 de NOVIEMBRE del 2024



-----  
FIRMA ASESOR



-----  
FIRMA TESISISTA



Huella



## DEDICATORIA

A mis padres Otto y Gloria por su perenne sacrificio, demostrándome que los sueños siempre se pueden cumplir.

A mi esposo Máximo por su constante aliento para salir adelante.

A mis hermanas Darly y Rosa por su apoyo moral y por estar siempre presente.



## AGRADECIMIENTO

A Dios por ser la luz de mi andar.

A mi asesor, por haberme guiado en este proceso, en base a su experiencia y sabiduría ha sabido direccionar mis conocimientos.



**ÍNDICE GENERAL**

**DEDICATORIA ..... iii**

**AGRADECIMIENTO ..... 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..... 15**

**1.2. Formulación del problema..... 16**

1.2.1. Problema general ..... 16

1.2.2. Problemas específicos ..... 16

**1.3. Justificación del estudio..... 17**

**CAPÍTULO II**

**OBJETIVOS**

**2.1. Objetivo general..... 19**

**2.2. Objetivos específicos..... 19**

**CAPÍTULO III**

**MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

**3.1. Antecedentes de la investigación..... 20**



3.1.1. Antecedentes Internacionales ..... 20

3.1.2. Antecedentes nacionales ..... 23

3.1.3. Antecedentes locales ..... 25

**3.2. Bases teóricas..... 26**

3.2.1. Motivación..... 26

3.2.2. Teorías de la Motivación. .... 28

3.2.3. Dimensiones de motivación. .... 31

3.2.4. Desempeño laboral. .... 32

3.2.5. Características del desempeño laboral ..... 35

3.2.6. Evaluación de desempeño. .... 36

3.2.7. Métodos de evaluación de desempeño. .... 38

3.2.8. Dimensiones de desempeño laboral ..... 39

**3.3. Marco conceptual. .... 43**

**CAPÍTULO IV**

**HIPÓTESIS Y VARIABLES**

**4.1. Hipótesis general..... 45**

**4.2. Hipótesis específicas. .... 45**

**4.3. Variables ..... 46**

**4.4. Operacionalización de variables ..... 46**

**CAPÍTULO V**

**PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

**5.1. Enfoque de investigación ..... 48**



**5.2. Métodos aplicados a la investigación ..... 48**

**5.3. Tipo de Investigación ..... 49**

**5.4. Nivel de investigación ..... 49**

**5.5. Diseño de investigación..... 49**

**5.6. Población y Muestra ..... 50**

    5.6.1. Población ..... 50

    5.6.2. Muestra..... 50

**5.7. Técnicas e instrumentos..... 52**

    5.7.1. Técnica. Se utilizó la encuesta ..... 52

    5.7.2. Instrumento. Se utilizó un cuestionario estructurado ..... 52

**5.8. Confiabilidad y validez del instrumento ..... 52**

    5.8.1. Confiabilidad ..... 52

    5.8.2. Validez ..... 54

**5.9. Procedimiento de tratamiento de datos ..... 54**

**5.10. Contrastación de hipótesis..... 55**

**CAPÍTULO VI**

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

**6.1. Presentación de resultados ..... 60**

**6.2. Discusión de resultados ..... 66**

**CONCLUSIONES ..... 69**

**RECOMENDACIONES ..... 71**

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... 72**



<b>ANEXOS .....</b>	<b>76</b>
<b>Matriz de consistencia.....</b>	<b>77</b>
<b>Matriz de datos .....</b>	<b>78</b>
<b>Instrumento(s) de Investigación .....</b>	<b>80</b>
<b>Validez del instrumento.....</b>	<b>82</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> <i>Operacionalización de variables</i> .....	46
<b>Tabla 2</b> <i>Métricas de fiabilidad 1</i> .....	53
<b>Tabla 3</b> <i>Métricas de fiabilidad 2</i> .....	53
<b>Tabla 4</b> <i>Medidas Simétricas de la prueba estadística</i> .....	56
<b>Tabla 5</b> <i>Medidas Simétricas de la prueba estadística</i> .....	57
<b>Tabla 6</b> <i>Medidas Simétricas de la prueba estadística</i> .....	59
<b>Tabla 7</b> <i>Pruebas de Normalidad</i> .....	60
<b>Tabla 8</b> <i>Conexión de la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021</i> .....	61
<b>Tabla 9</b> <i>Conexión de la motivación intrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021</i> ...63	
<b>Tabla 10</b> <i>Conexión de la motivación extrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021</i> ...64	



**ÍNDICE DE FIGURAS**

**Figura 1** *Jerarquía de las necesidades de Maslow*..... 29

**Figura 2** *Conexión existente de la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021.*...62

**Figura 3** *Conexión existente de la motivación intrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021.*  
..... 63

**Figura 4** *Conexión existente de la motivación extrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021.*  
..... 65



## RESUMEN

El propósito de esta investigación fue establecer la conexión de la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno, durante el año 2021. En el marco metodológico, se adoptó un enfoque cuantitativo y se clasificó como investigación aplicada, con un diseño no experimental de corte transversal y un nivel correlacional. Se utilizó un método deductivo para el análisis de datos. Para la recopilación de información, se aplicó la técnica de encuesta a través de un cuestionario, dirigida a una muestra de 91 individuos escogidos de un total de 120 colaboradores. Los hallazgos mostraron una gran solidez interna en las variables analizadas, presentando índices de Alfa de Cronbach de 0,928 para la variable motivación y 0,947 para la variable desempeño laboral, lo que indica una excelente fiabilidad entre los ítems evaluados. Se observó una asociación sustancial de la motivación y el desempeño laboral, demostrada por un indicador de conexión de Rho de Spearman de 0,861. Además, el coeficiente Tau-b de Kendall mostró un valor de  $\tau_b=0,704$  con un p-valor de 0,000 ( $p < 0,05$ ), lo que confirma un vínculo positivo y relevante entre las dos variables. Estos resultados sugieren que un incremento de motivación está asociado con un mejor desempeño laboral en los colaboradores de la Cevichería Mareas, indicando la importancia de implementar estrategias que fomenten la motivación para mejorar el rendimiento en la organización.

**Palabras clave:** Calidad, cevichería, comportamiento, responsabilidad.



## ABSTRACT

This study's goal was to ascertain the connection between the drive of staff members and productivity of the employees of Cevichería Mareas, in the city of Puno, during the year 2021. In the methodological framework, a quantitative approach was adopted and it was classified as practical studies using a correlated grade and an uncontrolled a cross-section methodology. A logical approach was applied for data analysis. To collect information, the survey technique was applied through a survey intended for 91 individuals chosen from a total of 120 collaborators. The findings showed that the factors under study had a high level of internal uniformity, with Cronbach's Alpha values of 0.928 for the motivation variable and 0.947 for the job performance variable, which indicates excellent reliability between the items evaluated. A significant association was observed relationship job achievement and drive, as shown by a Spearman's Rho association value of 0.861. Furthermore, Kendall's Tau-b coefficient showed a value of  $\tau_b=0.704$  with a p-value of 0.000 ( $p < 0.05$ ), which confirms a positive and significant correlation between both variables. These results suggest that a higher level of motivation is associated with better job performance in Cevichería Mareas employees, indicating the importance of implementing strategies that promote motivation to improve performance in the organization.

**Keywords:** Quality, cevichería, behavior, responsibility.



## INTRODUCCIÓN

Este estudio tiene como objetivo analizar el vínculo entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la cevichería Mareas ubicada en Puno, este estudio aporta valiosos conocimientos sobre los factores que contribuyen a la productividad y la satisfacción laboral de los empleados en el contexto de una industria específica. Al analizar la dinámica entre motivación y rendimiento laboral, esta investigación arroja luz sobre los retos a los que se enfrentan los empleados de una cevichería e identificar estrategias para mejorar su motivación y su desempeño laboral en general. La motivación desempeña un papel crucial en el compromiso de los empleados, que repercute directamente en su desempeño; entender qué motiva a los empleados puede ayudar a las organizaciones a crear un entorno de trabajo propicio que mantenga a los empleados comprometidos con sus funciones puesto que, los empleados motivados tienen más probabilidades de ser productivos y eficientes en su trabajo. Por lo anteriormente expuesto la presente investigación, plantea un procedimiento metodológico mediante el cual analizara la información de la cevichería Mareas que es la empresa objeto de estudio

El presente trabajo de investigación que pongo a consideración está organizado en seis capítulos. En el apartado I Se expone la formulación del asunto y la razón de ser del análisis de relación de la motivación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Cevichería mareas, el problema principal y los secundarios. En el apartado II se expone el propósito global y los fines específicos a lograr en el trabajo de investigación.



En el apartado III se presenta el contexto teórico comparativo, los precedentes del estudio y el contexto teórico necesario para la comprensión de los enfoques y conceptos utilizados; iniciando con el concepto de Motivación, desempeño laboral, etc.

En el apartado IV se presenta la formulación de hipótesis general y las particulares, así como la implementación de factores.

En el apartado V se detalla la metodología de la investigación seguida de los instrumentos de recolección. Se realizó el análisis comparativo de las hipótesis planteadas con el examen de normalidad de Kolmogórov-Smirnov.

En el apartado VI se detalla discusión de hallazgos logrados mediante su correspondiente análisis, examinando los informes por medio de las encuestas realizadas a los colaboradores de la cevichería de mareas de la ciudad de Puno, posteriormente se presenta las conclusiones y sugerencias, finalmente se acompañan los apéndices, que comprenden la exposición de la base de consistencia, la herramienta empleada para la recopilación de información, la validez de la herramienta y evidencias.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. Planteamiento del problema

Permanentemente encontramos el descontento de los trabajadores en las diferentes empresas e instituciones sean públicas o privadas, que a falta de motivación no se alcance los objetivos institucionales o empresariales, por lo que consideramos que es de suma importancia realizar investigaciones para conocer las causas de estos problemas y la relación que tienen con otras variables.

El vínculo entre la motivación y el rendimiento en el trabajo es compleja y polifacética puesto que, varios factores pueden influir en la motivación de un empleado, entre ellos los motivadores intrínsecos y extrínsecos, el entorno laboral, la forma de dirigir, la valoración, los incentivos y los factores personales. Comprender los retos y barreras que dificultan la motivación en la cevichería puede ayudar a identificar posibles soluciones para mejorar el rendimiento laboral del equipo de colaboradores, pues se ha notado que, en ocasiones los empleados se enfrentan a retos relacionados con tareas monótonas, oportunidades de



crecimiento limitadas, falta de reconocimiento o compensaciones inadecuadas; todos esos factores, pueden influir negativamente en su motivación, lo que consecuentemente podría reducir la productividad y la satisfacción laboral.

Por todo lo anteriormente expuesto, ha motivado a desarrollar esta investigación donde, los investigadores pueden proponer intervenciones o estrategias para abordar estos retos y mejorar los niveles de motivación de los empleados; lo que será de gran importancia para el encargado de recursos humanos de la cevichería en mención de otras empresas del mismo rubro comercial.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

- ✓ ¿Cuál es la relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ✓ ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021?



### 1.3. Justificación del estudio

La justificación teórica de la presente investigación radica en la gestión de las empresas de servicios, donde la motivación de los colaboradores se presenta como un elemento clave para el logro empresarial. Es crucial que los empleados estén motivados para alcanzar los objetivos y metas establecidos por la organización. Por lo tanto, es necesario analizar e investigar los factores motivacionales que pueden mejorar el desempeño laboral, lo cual, a su vez, influye en la satisfacción y aceptación de los clientes.

La justificación práctica de este estudio se basa en su capacidad para abordar los desafíos motivacionales que enfrentan los colaboradores de las cevicherías. Al identificar y analizar estos factores, los resultados podrán guiar a los propietarios y gerentes en la implementación de tácticas eficaces para incrementar la inspiración de sus trabajadores. Esto no solo mejorará el desempeño laboral, sino que también se traducirá en una mayor calidad del servicio al cliente, generando una experiencia más satisfactoria para los consumidores. En última instancia, la mejora en la motivación y desempeño de los colaboradores contribuirá al crecimiento y éxito sostenido de las empresas en este sector.

La fundamentación técnica de esta investigación se fundamenta en el uso de un método numérico, que permite medir de manera objetiva las relaciones de los factores de inspiración y rendimiento en el trabajo. Este estudio se desarrollará bajo un nivel correlacional, lo que posibilitará identificar la conexión de los elementos motivadores y el rendimiento de los trabajadores en las cevicherías. Además, se aplicará un diseño no experimental de corte transversal, lo que



permitirá recolectar datos en un solo momento del tiempo, facilitando así la obtención de información relevante y precisa sobre el fenómeno estudiado. Los resultados de esta investigación beneficiarán directamente a los trabajadores de las cevicherías, al proporcionarles herramientas para incrementar la excelencia del trato que brindan al cliente, aportando al éxito y la excelencia empresarial en el sector.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo general

- ✓ Determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021.

#### 2.2. Objetivos específicos

- ✓ Analizar la relación entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021.
- ✓ Evaluar la relación entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021.



## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1. Antecedentes de la investigación

##### 3.1.1. Antecedentes Internacionales

Cadena (2019), comenta en su investigación que posee el nombre de “El vínculo entre la inspiración y el rendimiento en el trabajo en la compañía Envatub S.A. de Pichincha”, comentando que su investigación posee como propósito principal examinar la conexión con respecto a la inspiración y el rendimiento de trabajo en los trabajadores de la compañía Envatub S.A. ubicada en la región de Pichincha, ya que existe elementos motivadores interiores y ajenos insuficientes en la compañía mencionada, que impactan a la compañía, como el fallecimiento, la baja aceptación, la inseguridad, la falta de realización laboral, entre diversos. Así se conectan problemas en el desempeño laboral tales como: el bajo reconocimiento, malestar con el entorno, baja productividad, sentimientos de incapacidad, desconocimiento de los objetivos de la organización y otros. Para el estudio



investigativo se usó el método cuantitativo, con el método no teórico implica un análisis global con un enfoque detallado y comparativo, teniendo en consideración una comunidad de cincuenta empleados del sector operativo. Para el estímulo en el trabajo, se usó el cuestionario validado, señalan que los empleados conservan las demandas de salvaguardia y amparo, de autovaloración y realización propia en un nivel estándar, en tanto que las demandas comunitarias y de integración exhiben un nivel reducido en las habilidades de excelencia de empleo y un nivel alto en las habilidades de supervisión y colaboración en conjunto. Este estudio señala que existe una potencial correlación dentro de la inspiración y el rendimiento en el empleo.

Sum (2015) en su investigación "Consciencia y rendimiento en el trabajo (investigación efectuada con el equipo técnico de una compañía de comida ubicada en la zona 1 de Quetzaltenango)" realizó un estudio para mejorar el desempeño laboral y con ello obtener buenos resultados y una óptima productividad; la motivación cumple una participación muy importante para toda entidad. La tesis presentada tuvo como propósito determinar el impacto de la conmovión en el rendimiento de trabajo del equipo técnico en la esfera de trabajo de la entidad presentada. Asimismo, se demostró que el grado de motivación de los empleados es alto, para su ejercicio en la empresa, asimismo, se efectuó el estudio con 34 miembros administrativos de la organización. Referente al estudio es y se llevó a cabo una prueba descriptiva para medir el grado de motivación y una escala de Likert para verificar el grado del desempeño laboral que presentan los trabajadores, Se concluye que la inspiración influye en el rendimiento en el



trabajo de los empleados. Se concluye en base a las pruebas aplicadas mediante estadística que la inspiración afecta el rendimiento en el trabajo de los empleados de la compañía en mención. Se recomienda únicamente fortalecer la motivación con la finalidad que los empleados tengan un mejor desempeño en su campo laboral.

Verdesoto (2021), comenta en su trabajo investigativo denominado "Consciencia y rendimiento de trabajo de los empleados administrativos del Comité de la Judicatura en el cantón Esmeraldas, desde junio hasta diciembre 2019" en donde la investigación posee como objetivo central el proceso de Examinar la constancia y el rendimiento profesional de los trabajadores administrativos del Comité de la Corte Suprema del región Esmeraldas, durante el lapso de junio a diciembre de 2019. El propósito se planteó con una metodología cuantificación, descripción, correlación y sin experimentación. En relación a los métodos de estudio que se aplicaron fueron la encuesta y la entrevista, donde se realizó a treinta y seis funcionarios y a dos autoridades de la institución respectivamente. Los resultados mostraron varios aspectos; que, aunque los empleados posean bien definidos y valorados los elementos internos, mientras que los elementos externos muestran diversas carencias como la reducida satisfacción por la correcta ejecución de su labor, pocas oportunidades de promoción y no obtienen elogios estatales. Ante las consideraciones expuestas e dificultades encontradas en la organización, se presenta al final de la investigación, un conjunto de estrategias motivacionales que, con su aplicación, permitirían un incremento de la motivación laboral, harán con



gusto su trabajo y por ende presentarán mayores niveles de productividad que por ende fortalecerán la gestión institucional.

### 3.1.2. Antecedentes nacionales

Urrutia (2021) comenta en su estudio denominada "Fomento y rendimiento en el trabajo en empleados de establecimientos de Lima Metropolitana durante la pandemia de Covid-19" indicando que tiene como meta principal: Establecer la correlación de la inspiración y el rendimiento profesional en empleados de cafeterías durante la pandemia de COVID-19. Este trabajo investigativo, está enfocado en lo cuantitativo, correlacional, donde el asunto a estudiar posibilitó entender el nivel de vínculo que hay de la cuestión inspiración y el rendimiento en el trabajo. La metodología de la indagación fue de tipo no teórico, de naturaleza interactiva, dado que no se controló ni se evaluaron los elementos en análisis. Respecto al conjunto poblacional se consideró a ciento veinte colaboradores del restaurante (tanto oficiales como casuales) del sector Metropolitano de Lima. En cuanto al enfoque, se empleó el enfoque teórico-deductivo, que implica la formulación de una teoría y, mediante los hallazgos derivados en el estudio y evaluación de la comparación de las teorías, inferir logros.

Según Guisela (2018), "inspiración y rendimiento de los empleados administrativos en una compañía agroindustrial de la región de Lambayeque" Sostiene que, la compañía manufacturera situada en la zona de Lambayeque exhibe una energía apropiada, esto se debe al eficiente gestión de las formación y a las conexiones sociales apropiadas, las cuales facilitan la creación de un entorno de trabajo ideal para los empleados del



Departamento Administrativo. El equipo técnico sostiene que es imprescindible enfocarse en la faceta retributiva y de ventajas, con el fin de incrementar la compensación que reciben por su esfuerzo. El éxito en el trabajo de la compañía es apropiado, ya que el empleado piensa que los bienes y atenciones se proporcionan de forma correcta, su eficiencia es elevada, y poseen un desempeño y conducta ventajosos para la compañía en cuanto a ganancia.

En la investigación de Reynaga (2015) "Fomento y rendimiento profesional de los empleados en el centro de salud" asciende a la próxima meta: El propósito principal es establecer la inspiración y su vínculo con el rendimiento en el trabajo del equipo del centro médico. El grado de "sig" $=0.000$ , lo que representa un grado de relevancia inferior a 0.05, lo que implica que se descarta la teoría nula; por consiguiente, es posible declarar con un grado de certeza del 95% que hay una correlación relevante respecto a la constancia y el rendimiento de trabajo del equipo en el centro de salud. Adicionalmente, la conexión de Spearman es de 0.488, lo cual señala una proporción moderadamente beneficiosa. Segunda: El inicial propósito concreto es establecer la correlación entre la componente fuerza y la implicación del trabajador en el centro de salud. El grado de "sig" $=0.011$ , lo que representa un grado de relevancia inferior a 0.05, por lo que se descarta la cuestión nula; Así pues, con una certeza del 95%, es posible declarar que hay una correlación relevante de la componente de fuerza y la implicación del trabajador en el centro de salud Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Adicionalmente, la conexión de Spearman es de 0.245, esto señala una reducida concordancia favorable.



### 3.1.3. Antecedentes locales

Huamani (2022) comenta en su trabajo investigativo denominado "El rendimiento y la inspiración en el trabajo de los empleados del hotel Libertador Iago Titicaca Puno en 2019" donde Su evolución se basó esencialmente en una línea de estudio orientada al progreso de las personas y bienestar de salud, con el tema de estudio de ¿Hasta qué punto la inspiración tiene relación con el rendimiento de trabajo en los empleados del hotel estudiado?; adoptando como meta principal: Establecer hasta qué punto la inspiración tiene relación con el rendimiento en el trabajo. De igual forma, como idea global, se presenta: Existen un vínculo importante entre la influencia y el esfuerzo en el trabajo. La indagación es de carácter explicativo comparativo y forma parte del estudio conceptual fundamental con un enfoque cuantitativo; con un esquema sin experimentación de tipo global, el enfoque empleado es teórico subjetivo, en el que la comunidad global se encuentra en la comunidad global está compuesta por ochenta y cuatro empleados tanto masculinos como femeninos; además, el tamaño muestral alcanza los de cincuenta y cinco colaboradores. Utilizando así un sondeo no aleatorio. Para la recopilación de documentación se utilizó el método del sondeo y en calidad de herramienta el análisis Likert. El tratamiento de la documentación se llevará a cabo mediante SPSS 25 MICROSF EXCEL. Para contrastar las teorías se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0,502^{**} = 50.2\%$  y es significativa de 0,01. Lográndose determinar que hay una fuerte conexión favorable de la energía y el rendimiento en el trabajo.

Herrera (2022) comenta en su trabajo investigativo denominado "Impulso y gratificación en el trabajo del equipo sanitario, atendimento de



urgencias hospitalarias Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro Puno – 2022” él tuvo como objetivo determinar la inspiración y la gratificación en el trabajo del equipo sanitario, servicio de emergencia hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro 2019. Respecto al método de análisis se basó en un abordaje numérico detallado. correccional y de segmento longitudinal. Enfocandonos en la comunidad de análisis fue compuesta por el personal de salud que labora en el servicio de emergencia haciendo un total de cincuenta personas. Utilizando el método el sondeo, como método del análisis y como instrumentos, la guía de entrevista y los cuestionarios sobre inspiración y satisfacción del trabajo. Los descubrimientos muestran que la inspiración es media y la satisfacción laboral es media con el porcentaje de (54,0%), por lo tanto, se deduce que hay una conexión numérica relevante respecto a la variable motivación y satisfacción laboral.

### **3.2. Bases teóricas**

#### **3.2.1. Motivación.**

##### **Definiciones:**

Se define la inspiración como "la serie de mecanismos que influyen en la orientación, fuerza y permanencia de la conducta corporal dirigido a un propósito" (Robbins & Judge, 2013, p. 202).

Como uno de los conceptos fundamentales, se define a la motivación como la conducta humana en un encadenamiento de actividades, ya sean de índole física o mental, que le dan sentido a la existencia (Gonzales, 2002). Al referirnos a la intención, se presenta en situaciones tan variadas y para caracterizar eventos tan variados, resulta esencialmente imposible



determinar su definición. Emociones, anhelos, gustos, demandas o metas son varios de los conceptos que se utilizan más a menudo al referirse a circunstancias o eventos que ocurren dentro del sujeto. El lugar de inicio va a ser claramente la constatación de que las ideas de motivación aluden a eventos propios, pero dichos eventos dialogan con elementos ajenos e inclusive tiene la posibilidad de ser inducidos por ellos.

La causa no hace referencia a los hechos propios que tienen la posibilidad de ser observados de manera directa, pero, nunca es posible notar la falta de inspiración; sino esa falta de motivación se ve expresada en acciones externas del comportamiento como la poca concentración o desinterés (Palmero, 2005).

En conclusión, el término inspiración se utiliza para aludir a diversos eventos propios deducidos a basar de la evaluación de algunas modificaciones del comportamiento. El objetivo final de la motivación es averiguar en qué consisten exactamente esos estados internos, de manera que ocupa un puesto destacado en la agenda de todas las teorías de la motivación (Tacca y Tejada, 2017).

Adicionalmente, Aguado (2005) explica la motivación como una condición provocada por la conexión de dos clases de elementos, los interiores y los exteriores. Por ejemplo, la condición emocional de ansiedad se provoca por la restricción o falta de alimentos, reduciendo así la cantidad de nutriciones y fuerzas en el cuerpo. No obstante, factores exteriores, como el aroma de los alimentos, asimismo podrían potenciar el gusto. En



la gran parte de las situaciones, la falta de incentivo exterior y la ausencia interactúan para establecer la fuerza de la inspiración.

### 3.2.2. Teorías de la Motivación.

Hay numerosas teorías sobre la inspiración: Cada una de estas explica, hasta cierto punto, lo que los individuos consideran, lo que les atrae y lo que está sucediendo. Esas concepciones de la inspiración varían de ellas, en relación al elemento que ven como más relevante para alcanzar la inspiración que motive la acción, y basándose en esto, efectúan las predicciones correctas (Calderón y Andrade, 2019).

En las personas se puede identificar dos conjuntos de necesidades diferentes; Una serie de demandas provienen de dicha esencia animal, o sea, el instinto que nos impulsa a eludir cualquier sufrimiento provocado por el entorno. y el otro grupo de demandas hace referencia a esa particularidad única del ser natural, la habilidad para alcanzar y, a través de dicha consecución, alcanzar el crecimiento mental. Motivos inherentes a la complacencia son la consecución, la propia labor, la obligación y el avance o desarrollo. Los factores que llevan a evitar la insatisfacción o factores extrínsecos incluyen: la política y la administración, supervisión, vínculos individuales, situaciones laborales, sueldo, grado de empleo y protección en vigor en la compañía.

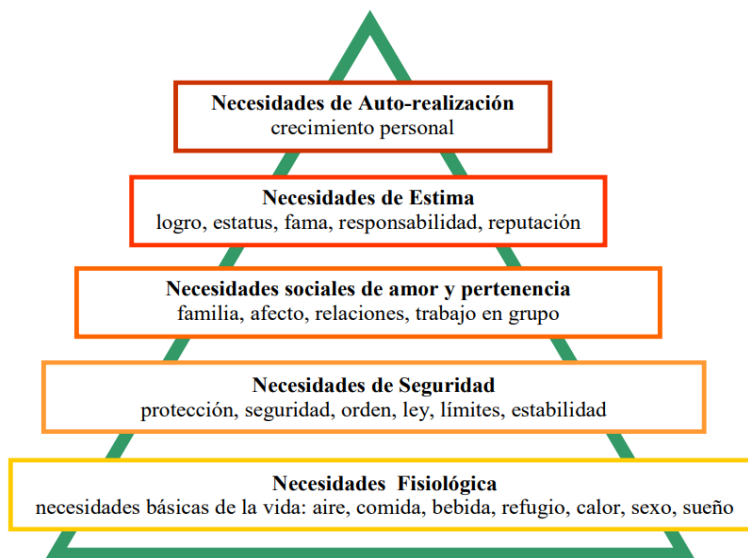
#### 1. La Teoría de la Jerarquía de las Necesidades

La Estructura de la Categorización de las Preferencias, formulada por el terapeuta Abraham Maslow, se basa en investigaciones médicas

basadas en análisis médicas identificó 5 niveles de necesidades (Maslow, 1943). Sugiere que el impulso humano se fundamenta en el deseo de cubrir sus requerimientos (poder interno). desde lo más básico como las demandas físicas esenciales hasta las exigencias más elevadas de auto-satisfacción. Las cinco exigencias incluyen: Requerimientos corporales, demandas de estabilidad, demandas de relevancia, demandas de valoración y demandas de realización personal.

## Figura 1

### *Jerarquía de las necesidades de Maslow*



*Nota.* Angarita, J. R. (2007)

Los individuos poseerán razones para cubrir alguna de las demandas que les parezcan más prevalentes o potentes en un instante específico. La prevalencia de una urgencia se determinará por la circunstancia actual en la que se encuentra el individuo y por sus vivencias actuales. El modelo de pirámide indica que es necesario ir cumpliendo con toda demanda a partir de



las necesidades fisiológicas, que son las básicas, para luego poder satisfacer las demás necesidades de niveles superiores.

Hay un conjunto cinco metas que podrían ser vistos como demandas fundamentales, incluyen: las demandas corporales, de protección, de cariño, de apreciación y de desarrollo individual. Igualmente, están impulsados por la aspiración de alcanzar o preservar las circunstancias que garantizan estas propiedades fundamentales y por diversos deseos más cognitivos (Justo, 2018).

Los cinco niveles de necesidades se hallan vinculados y estructurados en una clasificación de objetivos. Esto implica que la meta principal enfocará el saber deliberado y, por sí misma, tendrá a coordinar la estimulación de las distintas habilidades del cuerpo. Por lo tanto, las demandas de menor prevalencia se reducen e hasta podrían olvidarse o negarse (Justo, 2018; Huaraya y Barroga, 2018).

Existe un grado de satisfacción relativa, pues a pesar que la pirámide da la sensación es que los grados de demandas mantienen una conexión gradual, de la totalidad o poco. Sin embargo, en verdad, la gran cantidad de individuos en la comunidad no se encuentran completamente complacidos con todas sus demandas fundamentales simultáneamente (Justo, 2018).

Las personas se interesan en lo que realmente les motiva en el momento y no lo que les ha impulsado o les impulsará, por lo tanto, una obligación cubierta no es un factor inspirador por eso no se debe considerar su existencia, principalmente para fines prácticos (Tacca y Tejada, 2017).

Ausencia de Desarrollo Individual; se considera actualmente que la Jerarquía de Requerimientos de Maslow no ilustra un mecanismo de inspiración



global en los seres naturales, sino que, en realidad, sería la expresión de un conjunto de principios específicos (Breñas, 2018).

### **3.2.3. Dimensiones de motivación.**

#### **1. Motivación Intrínseca.**

La orientación de la mente hacia la motivación se alinea con las visiones corporales y la inspiración inherente. Según el enfoque cognitivo, lo que define la percepción son los procedimientos e ideas cognitivos.

En general, los conceptos de inspiración mental muestran un diagrama donde los objetivos y comportamientos se integran al flujo constante de la función mental.

En varios elementos, se puede afirmar que los sentimientos son formas particulares de motivación (como por ilustración, la agresividad es un comportamiento impulsado por la ira). Los elementos mentales y físicos de los sentimientos y analiza cómo estos elementos se entrelazan.

Uno de los términos más relevantes de las emociones "son sucesos cognitivos mínimamente, fenómenos biológicos parcialmente". La discusión teórica examina si se comprenden más claramente los sentimientos a partir del punto de vista cognitivo o desde el punto de vista biológico (Reeve, 2010, p. 89).



## 2. Motivación Extrínseca

La investigación de la inspiración interna incorpora el enfoque ético en el análisis de la inspiración. El estudio conductivo no descarta que el comportamiento posea razones propias, pero sus partidarios sostienen que los orígenes esenciales del comportamiento están allá y no en el interior del individuo.

De acuerdo con esta perspectiva, el dinero, las gratificaciones y las posibilidades de sanción son todos elementos de motivación inherente y cada uno describe en gran proporción por qué las personas se esfuerzan por el trabajo, por qué cumplen las tareas y por qué adoptan una amplia gama de comportamientos. Además, el análisis de la intencionalidad propia simboliza una cultura de indagación que ha progresado casi en contraposición con la perspectiva cognitiva.

Para justificar por qué los individuos adoptan determinados comportamientos cuando las compensaciones y sanciones extrínsecas son escasas, los pensadores de la causa propia destacan la relevancia de demandas mentales como la habilidad y el interés.

### 3.2.4. Desempeño laboral.

#### **Definición:**

El rendimiento en el trabajo se alude a "la forma en que una persona satisface con las responsabilidades y expectativas de su trabajo, lo que



incluye la calidad y cantidad de trabajo producido, así como la forma en que se lleva a cabo" (Dessler, 2017, p. 287).

Ramos, Gracia, y Peiró (1996) citados por Latorre Navarro, (2011) mencionan que es un comportamiento en el trabajo que conlleva la realización de los objetivos de la entidad. Así mismo, también es percibido como la medida que conduce a la consecución de los hallazgos. En resumen, son comportamientos y actitudes que cada individuo asimila dependiendo del ambiente en el que se encuentre ya que ahí se refleja su empeño en su labor o actividad que está realizando, lo cual significa alguna clase de ventaja para la entidad.

El desempeño laboral es una conducta personal vinculada a las habilidades y destrezas que un individuo tiene para alcanzar las metas y fines de la empresa (Chiang, Méndez y Sánchez, 2010). En cambio, Chiavenato sostiene que el rendimiento en el trabajo se refiere a la conducta del empleado en la persecución de las metas establecidas, lo que representa la táctica personal para alcanzar las metas.

El rendimiento de trabajo se refiere a las actividades o conductas detectadas en los trabajadores que resultan significativas para alcanzar las metas de la entidad, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa (Pedraza, Amaya y Conde, 2010); este rendimiento puede ser satisfactorio o no, en función de una serie de rasgos que a menudo se expresan a mediante el comportamiento.



Por otro lado, el desempeño laboral según Ortega (2015) sostiene que “es una medida de la eficiencia con la que un empleado realiza su trabajo. La aplica 45 un supervisor a sus subalternos, los empleados al personal, los empleados entre sí o una combinación de todas estas posibilidades”.

Según Morgan (2015) señala que los ejecutivos en buen estado mental, físico y emocional tienen un desempeño superior, toman mejores decisiones y saben transmitir ideas a sus equipos.

Por otro lado, Wayne (2010) sostiene que el rendimiento es un procedimiento dirigido en busca de los objetivos y enfocado en garantizar que los métodos de la organización se lleven a cabo de manera adecuada para potenciar la eficiencia de los trabajadores. Es un componente esencial para alcanzar la planificación de la organización, ya que conlleva la evaluación y optimización del mérito de la habilidad laboral. La gestión del rendimiento es un procedimiento constante y flexible. Cada persona en la empresa es un componente del esquema de gestión del rendimiento. Mediante la gestión del rendimiento, el esfuerzo de la totalidad de los trabajadores debe enfocarse en la consecución de objetivos estratégicos.

Referente a ello, Wayne (2010) menciona que es imprescindible potenciar las capacidades de un trabajador, se necesita formación con los sistemas de gestión del rendimiento, la formación establece una relación con los sistemas de administración del rendimiento. La formación establece una relación directamente relacionado con la consecución de la eficiencia



corporativa. Asimismo, la retribución y el rendimiento están estrechamente vinculados con la consecución de los objetivos de la organización.

### 3.2.5. Características del desempeño laboral

Chiavenato (2000) establece que existen rasgos personales, sobre los que se incluyen: las destrezas, aptitudes, demandas y atributos, sobre diversos, que se entrelazan con el carácter del empleo y de la estructura para generar. No obstante, las empresas toman en mente otros aspectos de gran relevancia como la visión del profesional respecto de la justicia, conductas y puntos de vista sobre su labor, dado que solo se considerará el rendimiento del trabajador, resulta complicado establecer cómo potenciarlo, de acuerdo a Milkovich y Boudrea (1994) consideran que las evaluaciones personales tienden a mostrar un rendimiento deficiente, esto suele atribuirse a una falta de apoyo o a una capacidad limitada.

En tanto de todas las definiciones presentadas de los varios escritores, el rendimiento en el trabajo es el nivel que un individuo logra en su empleo o el producto del que el empleado ha logrado lograr al largo de su horario de empleo y los fines logrados. Adaptación, eficacia en diversos entornos y con distintas tareas, obligaciones e individuos.

- ✓ Comunicación, la habilidad para comunicar sus conceptos de forma eficaz, ya sea en colectivo o de modo personal, y la habilidad para ajustar el discurso o vocablo a las demandas. La correcta utilización de la gramática, orden y disposición en las correspondencias.



- ✓ Iniciativa, objetivo de ejercer una influencia dinámica en los sucesos para lograr afinidades. La capacidad de generar circunstancias en vez de asumirlas de manera deliberada. A 29 las acciones que implementa para alcanzar metas más por encima de lo necesario.
- ✓ Conocimiento, nivel logrado de especialistas y/o expertos en campos laborales relacionados a las áreas laborales.
- ✓ Calidad de trabajo, ofrece documentos apropiados cuando se requiera. Trasciende los criterios requeridos para conseguir un artículo o beneficio superior, analiza la postura de constancia, nitidez y beneficio en las labores asignadas. Crea o lleva a cabo una labor de gran excelencia.
- ✓ Cantidad de trabajo, logra los fines laborales basándose en las instrucciones obtenidas y de manera autónoma, hasta su singular culminación.
- ✓ Planificación, organiza las instrucciones laborales para respetar los tiempos establecidos y emplea eficientemente a los empleados y a los medios. Se prevén las demandas o dificultades futuras.

### **3.2.6. Evaluación de desempeño.**

Gestoso, (2007) indica que las acciones que la dirección de una organización en orden a la evaluación del desempeño de los trabajadores puede tener dos objetivos básicos. Por un lado, el control, y por otra parte el desarrollo y la motivación, del mismo modo la evaluación puede priorizar o centrar sus esfuerzos sobre las personas y/o sistemas organizativos. La



combinación de estos factores proporciona las diferentes características de los tipos y fines de la evaluación:

- 1. Administración de personal:** Tiene como finalidad contratar, promocionar, remunerar, sancionar e, incluso despedir. El evaluador toma el rol de juez al valorar como bueno o malo el desempeño de un empleado para determinar medidas adoptadas después por la dirección de una organización.
- 2. Técnicas de gestión o validación:** Se centra en comprobar que el sistema formal de evaluación funcione adecuadamente, si los predictores utilizados son válidos y fiables, en este caso el rol del evaluador es el más científico, pues como se mencionó anteriormente la objetividad y autenticidad del proceso es una condición más necesaria que deseable, por un lado, garantiza el bien hacer de evaluador y dota de credibilidad a un proceso con trascendencia.
- 3. Desarrollo de la gestión:** Constituyen un instrumento útil en la mejora de las habilidades del personal en la organización, mediante acciones como la formación o la reorientación de sus puestos de trabajo. La evaluación es fundamentalmente un proceso de retroalimentación, la propia evaluación tiene como objetivo final la propia mejora constante de una organización de todos sus elementos y estructuras, en ningún caso debe ser entendida como un elemento punitivo hacia los trabajadores. Esta percepción podría ser principal obstáculo en la implementación de un sistema formal de evaluación, por lo que se debe evitar dicha apreciación.



**4. Desarrollo y motivación:** Tiene como principal finalidad la formación del trabajador o empleado, mejorar sus aptitudes y habilidades, orientándole eficazmente para realizar el desempeño. La mejor manera de incrementar los niveles de motivación de los empleados es dándoles la posibilidad de participar en los procesos de tomas de decisiones en la planificación de la formación, a través de un análisis de necesidades. Se exponen cinco finalidades generales para identificar potenciales, remunerar según el rendimiento, incrementar la mejora del desempeño de la tarea, procurar y fomentar la implicación de los trabajadores en los objetivos de la organización, crear e implementar un documento administrativo para lograr una mejora continua en base a resultados corregidos.

### **3.2.7. Métodos de evaluación de desempeño.**

Para el proceso de evaluación de personal, pueden utilizarse varios sistemas o métodos, con la finalidad de obtener el apropiado para el tipo y las particularidades de los analizados.

Los enfoques convencionales de valoración del rendimiento difieren entre una empresa y otra, ya que alguna suele a desarrollar su particular dispositivo para medir el rendimiento de los individuos. Los principales métodos de medición del rendimiento son:

Método de Evaluación del Desempeño mediante Investigación de Campo. Es un método de evaluación del desempeño que se basa en entrevista de un experto en valoración con el supervisor directo de los empleados, con quienes se analiza el rendimiento de estos, se documentan



las razones, los orígenes y las razones de tal rendimiento, basándose en el estudio de hechos y circunstancias. Proporciona la oportunidad de planificar con el líder directo su crecimiento en el cargo y en la entidad.

### **3.2.8. Dimensiones de desempeño laboral.**

#### **1. Eficiencia**

Aparte de la efectividad y la excelencia, la rentabilidad tiene como objetivo abarcar ambos elementos en su totalidad. Así, la efectividad se basa en que un trabajador finalice su labor en el plazo establecido, cumpliendo con los fines establecidos y que igualmente la compañía como el usuario se sientan complacidos con el éxito.

Lopez (2017) considera a la eficiencia laboral por que está conformada por y como un proceso, de evaluación del, desempeño general de un colaborador y constituyéndose como una función esencial que debe desempeñar cualquier 12 organización actual para determinar el nivel de eficiencia de estas y sus colaboradores; esto se debe a que la mayoría de los colaboradores esperan recibir comentarios sobre cómo están realizando sus actividades y, en contraparte, los gerentes y/o directivos deben evaluar el trabajo de los colaboradores y medir la capacidad de desempeño individual para decidir qué acciones tomarán. Se describe, como, el desarrollo sistemático y estructurado que nos permite hacer una medición, valoración y seguimiento de resultados obtenidos, a fin de determinar la



productividad de los colaboradores, de esta forma, mejorar la eficiencia laboral en el futuro, esto permitirá la implementación de nuevas directrices en mejora del desempeño, decisiones de promoción, identificación de necesidades, descubrimiento de errores en el sistema de trabajo y monitoreo de los factores externos afectan o no el desempeño del trabajo.

## 2. Eficacia

Según Robbins (2004), la eficiencia individual, igualmente conocida como autosuficiencia, se vincula a las convicciones que un sujeto posee acerca de sus particulares habilidades. Por lo tanto, la eficiencia individual "alude a la noción que un individuo posee de su habilidad para realizar una tarea. A medida que aumenta la eficiencia individual, se incrementa la creencia en la autonomía para triunfar en una actividad. Por lo tanto, en circunstancias adversas existe la oportunidad de que individuos con escasa eficiencia individual reduzcan su empeño o se retiren, en tanto que aquellos con gran eficiencia individual se esforzarán más para superar el reto. Según Robbins, la eficiencia individual es un sentido inherente a cada individuo, que, en un nivel favorable y dirigido al progreso de capacidades, conducirá al rendimiento de trabajo esperado.

Patrón & Pérez (2004) sostiene que las habilidades de eficiencia propia incluyen 18 las actividades fundamentales de un individuo con sí misma y con el entorno que la circunda.



Cardona (1999) garantiza que la eficiencia individual son conductas reiteradas que generan una conexión efectiva del sujeto con su ambiente. Para Sánchez (2018) la eficiencia individual radica en la capacidad de autogestión, imprescindible para orientar a otros individuos. Las costumbres adquiridas fomentan la firmeza y el desarrollo individual como base de un vínculo dinámico, genuino e inspirador con el ambiente.

### 3. Habilidades sociales

Álvarez (2016), indica que para llevar una vida efectiva y satisfactoria logrando un desarrollo saludable y permitiéndole al adolescente tener un mejor desenvolvimiento en el contexto social, son fundamentales las habilidades sociales. Por su parte Pérez (2008), define a las habilidades sociales como conductas necesarias para relacionarse de manera recíproca en determinados contextos, ejerciendo las habilidades de forma efectiva y satisfactoria (citado en Sánchez y Torres, 2017). Asimismo, no se considerar hábil la utilización de la violencia física o psíquica, al contrario, se debe incentivar de formar asertiva al interlocutor a la expresión de sus propias opiniones, metas y/o deseos sin que exista la coacción. El ser humano favorablemente habiloso manifiesta un conjunto de conductas flexibles y versátiles, de acorde a su conducta y a sus propias competencias. Este repertorio ayuda a que la persona tenga una



visión holística del medio en el que se desempeña, impidiendo así caer en discriminación, tensión y/o agresión.

Otras investigaciones también refieren a las habilidades sociales como la facultad para poder actuar de manera asertiva frente a las complejidades de la vida, debido a que estas conductas adquiridas facilitan la capacidad del individuo para interactuar con otros miembros de su entorno, así como también expresarse adecuadamente y responder adaptativamente frente a los mismos. De esta manera la necesidad natural de sociabilidad del ser humano queda satisfecha (Guerra y Segovia, 2017).

#### **4. Compromiso**

Para Peralta (2013), el concepto de compromiso laboral se identifica en las empresas como un vínculo de lealtad o membresía por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita. Ante ello señala al compromiso equivalente a un proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de su labor y la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo.

Por su parte Funes (2013), explicó que el compromiso afectivo transmite el apego emocional, la identificación e implicación con la organización, consiste el sentirse identificado psicológicamente del colaborador con los valores y filosofía de la empresa. De igual manera encontró que en contexto es muy

frecuente que el colaborador no se percate de la sintonía entre sus valores y los de la empresa, sin embargo, esta identificación y afinidad con la organización se muestra con actitudes manifestadas en un evidente orgullo de pertenencia del colaborado hacia su compañía, como, por ejemplo, el colaborador que se emociona al decir que trabaja para su empresa, o el que habla mucho de ésta en reuniones con amigos o familiares.

### 3.3. Marco conceptual.

#### **Desempeño**

Es la conducta del empleado en la persecución de las metas establecidas, considerándose ciertos aspectos que delimiten los intereses del personal hacia la superación personal y profesional.

#### **Eficacia**

Es la capacidad o habilidad de obtener resultados esperados en determinada situación. Eficiencia Se refiere a la capacidad, habilidad de obtener buenos resultados con el menor costo de inversión.

#### **Entrevista**

Es la herramienta por excelencia en la selección de personal: es uno de los factores que más influencia tiene en la decisión final respecto de la vinculación o no de un candidato al puesto vacante.

#### **Motivación**

Es un rasgo de la enseñanza corporal, que abarca los elementos que provocan, dirigen y mantienen el comportamiento humano. lo que provoca



el funcionamiento de los individuos; se asemeja a un propulsor si lo contrastamos con un vehículo, a saber, si los individuos están animados, estas operan como un vehículo. De lo opuesto, sería necesario moverlas, pero cuánta energía no se desperdiciaría en medio de dicho desarrollo.

## **Personal**

Los individuos tienen la habilidad de evolucionar, adquirir conocimientos y perfeccionar a lo largo de su existencia, y su habilidad para hacerlo repercute en diversas áreas. El avance individual es imprescindible tanto en el entorno laboral como en las conexiones interpersonales; el progreso individual es un camino incesante.

## **Trabajador**

Se denomina trabajador (o su variante en femenino, trabajadora) a la entidad que proporciona prestaciones remunerados por otra entidad, a la que el empleado está asignado, tal como ser un individuo específico, una compañía o incluso una entidad.



## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 4.1. Hipótesis general.

- Existe una relación directa entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021.

#### 4.2. Hipótesis específicas.

- Existe una relación directa la motivación intrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021.
- Existe una relación directa entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021.

### 4.3. Variables

#### a. Variable 1

##### Motivación

- ✓ Intrínseca
- ✓ Extrínseca

#### b. Variable 2

##### Desempeño laboral

- ✓ Eficiencia
- ✓ Eficacia
- ✓ Habilidades sociales
- ✓ Compromiso

### 4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de variables*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Variable 1	1.1. Intrínseca	1.1.1. Autoeficacia 1.1.2. Autoestima 1.1.3. Actitud 1.1.4. Competencia 1.1.5. Confianza en sí mismo	Encuesta Cuestionario
<b>1. MOTIVACIÓN</b> <i>Definición: La motivación es definida como "el conjunto de procesos que inciden en la dirección, intensidad y persistencia del comportamiento humano orientado a un objetivo" (Robbins &amp; Judge, 2013, p. 202).</i>	1.2. Extrínseca	1.2.1. Condición de trabajo 1.2.2. Remuneración 1.2.3. Recompensas 1.2.4. Gratificación	



<p>Variable 2</p> <p><b>2. DESEMPEÑO LABORAL</b></p> <p><b>Definición:</b> <i>El desempeño laboral se refiere a "la manera en que un individuo cumple con las responsabilidades y expectativas de su trabajo, lo que incluye la calidad y cantidad de trabajo producido, así como la forma en que se lleva a cabo" (Dessler, 2017, p. 287).</i></p>	2.1. Eficiencia	2.1.1. Recursos		
			2.1.2. Tiempo	
			2.1.3. Costo	
	2.2. Eficacia	2.2.1. Resultado		
		2.2.2. Metas		
		2.2.3. Presupuesto		Encuesta
	2.3. Habilidades sociales	2.3.1. Estilo personal		Cuestionario
		2.3.2. Hábitos		
		2.3.3. Relaciones interpersonales		
	2.4. Compromiso	2.4.1. Integridad		
		2.4.2. Ética		
		2.4.3. Identidad		

*Nota:* Adaptado de la teorización de Robbins & Judge (2013) y Dessler (2017).



## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1. Enfoque de investigación

Este análisis se realiza desde una perspectiva cuantitativa, con el objetivo de la recolección de datos precisos sobre la relación entre la inspiración y el rendimiento en el trabajo de los colaboradores de la Cevichería Mareas de Puno durante el año 2021. Este enfoque permitirá medir de manera objetiva las variables involucradas y analizar cómo los factores motivacionales impactan en el rendimiento de los trabajadores.

#### 5.2. Métodos aplicados a la investigación

La investigación se llevó a cabo utilizando el método deductivo, que se basa en ideas esenciales y fundamentos definidos para extraer deducciones concretas acerca de la correlación respecto a la inspiración y el rendimiento en el trabajo de los colaboradores de la Cevichería Mareas en la ciudad de Puno durante el año 2021.



### 5.3. Tipo de Investigación

Dicho análisis se categoriza a modo de un estudio aplicado, dado que su propósito primordial es generar entendimientos que se logren emplear para optimizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas de Puno, 2021. Los resultados obtenidos están orientados a la resolución de problemas específicos en el ámbito laboral, con una perspectiva pragmática y directa en la puesta en marcha de tácticas que promuevan un aumento en el estímulo de los empleados y, a su vez, mejoren su rendimiento en el servicio.

### 5.4. Nivel de investigación

El estudio se realizó a un nivel correlacional, con el objetivo de identificar y examinar la conexión respecto a la inspiración y el rendimiento en el trabajo de los colaboradores de la Cevichería Mareas de Puno durante el año 2021. Este método facilita la determinación de la magnitud y dirección de la relación de las dos variables, ofreciendo datos fundamentales para entender cómo Los elementos motivadores impactan en el rendimiento de trabajo de los trabajadores.

### 5.5. Diseño de investigación

Se optó por un diseño de estudio sin experimentación de corte transversal, que facilita la observación y analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas en un momento específico, durante el año 2021. Este esquema es apropiado para analizar sucesos sin alterar los elementos, ofreciendo una "inmediata" de la circunstancia presente y simplificando la identificación de patrones y correlaciones entre las variables analizadas.



## 5.6. Población y Muestra

### 5.6.1. Población

La población de estudio estuvo constituida por los 120 trabajadores de la Cevichería Mareas en la ciudad de Puno durante el año 2021. Esta población representó el conjunto de colaboradores cuya motivación y desempeño laboral se analizaron para comprender mejor las dinámicas laborales en el contexto de este establecimiento.

### 5.6.2. Muestra

Se utilizó la fórmula correcta para establecer la dimensión de la muestra, la cual se estableció en 91 personas. Este tamaño fue seleccionado para asegurar que los resultados del estudio fueran representativos y estadísticamente significativos, permitiendo un análisis más preciso de la correlación respecto a la inspiración y el rendimiento en el trabajo de los colaboradores de la Cevichería Mareas.

#### Muestra Probabilística

Se optó por utilizar una encuesta en nuestra investigación sobre la conexión de la inspiración y el rendimiento en el trabajo de los colaboradores de la Cevichería Mareas en la ciudad de Puno durante el año 2021. Para asegurar la representatividad de la muestra, se empleó un procedimiento meticuloso con el fin de determinar su magnitud, empleando una técnica numérica apropiada. Este método posibilitó establecer con exactitud el número ideal de miembros asegurando la fiabilidad y validez de los datos recolectados.



La muestra se seleccionó de manera probabilística aleatoria, lo que garantizó que todos los trabajadores tuvieran la misma oportunidad de ser incluidos, minimizando sesgos y permitiendo un análisis más representativo de la relación entre las variables estudiadas.

Donde:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{Ne^2 + Z^2 \times p \times q}$$

Z = grado de seguridad

N = volumen de comunidad

n = volumen del muestreo

p = variación favorable (probabilidad de triunfo)

e = exactitud o fallo

q = variación inestable (posibilidad de fallar)

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(120)}{(120)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.5)(0.5)(120)}{(120)(0.0025) + (3.8416)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.25)(120)}{0.3 + (3.8416)(0.25)}$$

$$n = \frac{115.248}{1.2604}$$

$$n = 91.4376$$

SE REALIZARON ENCUESTAS A UN TOTAL DE 91 PERSONAS.



## 5.7. Técnicas e instrumentos

### 5.7.1. Técnica. Se utilizó la encuesta.

**Encuesta.** - Se establece como una técnica organizada para obtener datos de personas acerca de sus percepciones, hábitos o conductas. Esta técnica consiste en hacer preguntas específicas a una muestra representativa de la población objetivo, con la finalidad de obtener datos cuantificables y estudiar esquemas o dinámicas presentes en las soluciones. obtenidas (Arias, 2006).

### 5.7.2. Instrumento. Se utilizó un cuestionario estructurado

**Cuestionario.** – De acuerdo con Arias (2006), es un a serie de elementos. de preguntas estructuradas de forma racional y transparente, expresada en un lenguaje simple y asequible, lo que simplifica la recolección directa de información desde las fuentes primarias (p. 73).

## 5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

Tenemos tomado en cuenta las recomendaciones de expertos en el campo, los cuales nos proporcionaron valiosas perspectivas acerca de la entidad y los componentes del cuestionario.

### 5.8.1. Confiabilidad

#### Análisis de fiabilidad

Se empleó un test que es una herramienta para la recolección de data, que presentó descubrimientos fundamentales que respaldan los objetivos del estudio. Se aseguró el cumplimiento del test mediante un

estudio numérico de los informes recolectados, lo que permitió obtener información precisa y pertinente para la investigación.

### Información para la aplicación de la variable “Motivación”

**Tabla 2**

*Métricas de fiabilidad 1*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° total de elementos
,928	,928	9

*Nota:* Coherencia dentro de los elementos de análisis.

El Alfa de Cronbach para "Motivación" es de 0.928, esto demuestra una magnífica coherencia interior en el seno de los 12 elementos examinados. Dicho número señala que el instrumento utilizado para evaluar esta cuestión es extremadamente confiable.

### Información para la aplicación de la variable “Desempeño laboral”

**Tabla 3**

*Métricas de fiabilidad 2*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° total de elementos
,947	,947	12

*Nota:* Coherencia dentro de los elementos de análisis.

El Alfa de Cronbach para "Desempeño Laboral" es de 0.947, esto demuestra una magnífica coherencia interior en el seno de los 12 elementos examinados. Dicho número señala que el instrumento utilizado para evaluar esta cuestión es extremadamente confiable.



## 5.8.2. Validez

Se empleó el método de validación mediante el juicio de expertos, quienes evaluaron la claridad, coherencia y pertinencia de los instrumentos de recolección de datos, garantizando que las preguntas fueran adecuadas para medir con precisión la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cevichería Mareas, de Puno durante el 2021.

- ✓ Dr. Sc. Santotomas Licimaco Aguilar Pinto

## 5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

El manejo de los datos se llevó a cabo utilizando diferentes técnicas para examinar los datos obtenidos al largo de la investigación. En esta situación, se empleó el programa de estudio numérico SPSS v25 para realizar este estudio, el cual desempeñó un papel fundamental al posibilitar la ejecución de estudios exhaustivos, como ensayos de teorías, evaluaciones de conexiones y desviaciones. Esta aplicación facilitó la obtención de conclusiones precisas y seguras, fundamentadas en los informes recolectados mediante encuestas, proporcionando resultados que respaldan la conexión dentro de la inspiración y el rendimiento en el trabajo de los colaboradores de la Cevichería Mareas, de Puno durante el año 2021.



## 5.10. Contratación de hipótesis

### Prueba de la hipótesis general.

#### Datos:

$$r = 0.861$$

$$n = 91$$

### Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

#### 1. Hipótesis

**Hipótesis Nula (Ho):** No existe una relación directa entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021.

**Hipótesis Alternativa (Ha):** Existe una relación directa entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021.

si  $r \neq 0$  (Estadísticamente si hay relación)

#### 2. Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

#### 3. Regla de decisión:

Como la ( $p\_valor = 0,000 < 0,05$ ), por lo tanto, se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

#### 4. Estadístico de prueba

Tabla 4

*Medidas Simétricas de la prueba estadística*

*Medidas simétricas*

		valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,704	,043	15,674	,000
N de casos válidos		91			

*Nota:* Se muestra las pruebas estadísticas.

5. **Conclusión:** El Tau-b de Kendall muestra un valor de  $\tau_b = 0.704$  con un error estándar asintótico de 0.043 y un p-valor de 0.000, que es menor al umbral de 0.05, lo que indica una correlación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno, 2021. Este resultado, con una alta significancia estadística, sugiere que un mayor nivel de motivación está asociado con un mejor desempeño laboral en la organización.

#### Prueba de la hipótesis específica 1.

##### Datos:

$$r = 0.804$$

$$n = 91$$

##### Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

#### 1. Hipótesis

**Hipótesis Nula (Ho):** No existe una relación directa entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021.

**Hipótesis Alternativa (Ha):** Existe una relación directa entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021.

si  $r \neq 0$  (Estadísticamente si hay relación)

**2. Nivel de Significancia:**

$$\alpha = 0.05$$

**3. Regla de decisión:**

Como la ( $p\_valor = 0,000 < 0,05$ ), por lo tanto, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$

**4. Estadístico de prueba**

**Tabla 5**

*Medidas Simétricas de la prueba estadística*

		<i>Medidas simétricas</i>			
		valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,661	,052	12,089	,000
N de casos válidos		91			

*Nota:* Se muestra las pruebas estadísticas

**5. Conclusión:** El Tau-b de Kendall muestra un valor de  $\tau\_b = 0.661$  con un error estándar asintótico de 0.052 y un p-valor de 0.000, que es menor al umbral de 0.05, lo que indica una correlación positiva y significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno, 2021. Este resultado, con una alta significancia estadística, sugiere que un mayor nivel de motivación



intrínseca está asociado con un mejor desempeño laboral en la organización.

## Prueba de la hipótesis específica 2.

### Datos:

$$r = 0.841$$

$$n = 91$$

### Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

#### 1. Hipótesis

**Hipótesis Nula (Ho):** No existe una relación directa entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021.

**Hipótesis Alternativa (Ha):** Existe una relación directa entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021.

si  $r \neq 0$  (Estadísticamente si hay relación)

#### 2. Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

#### 3. Regla de decisión:

Como la ( $p\_valor = 0,000 < 0,05$ ), por lo tanto, se rechaza la Ho y se acepta la Ha

#### 4. Estadístico de prueba

**Tabla 6**

*Medidas Simétricas de la prueba estadística*

*Medidas simétricas*

		valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,680	,040	15,990	,000
N de casos válidos		91			

*Nota:* Se muestra las pruebas estadísticas.

- 5. Conclusión:** El Tau-b de Kendall muestra un valor de  $\tau_b = 0.680$  con un error estándar asintótico de 0.040 y un p-valor de 0.000, que es menor al umbral de 0.05, lo que indica una conexión favorable y relevante respecto a la inspiración personal y el rendimiento en el trabajo de los empleados de la Cevichería Mareas, Puno, 2021. Este resultado, con una alta significancia estadística, sugiere que un grado de entusiasmo más elevado extrínseca está asociado con un rendimiento de empleo superior en la organización.

## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 6.1. Presentación de resultados

##### 6.1.1. Prueba de normalidad

Tabla 7

*Pruebas de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,211	91	,000	,859	91	,000
Desempeño Laboral	,197	91	,000	,872	91	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota:* Resultados de pruebas de normalidad aplicadas.

#### Planteo de la hipótesis:

**H<sub>0</sub>:** Los valores del presente trabajo provienen de una población con distribución normal



**H<sub>1</sub>:** Los resultados de este estudio no se derivan de una sociedad con una disposición usual.

**Regla de contraste:**

Si el Valor  $p > 0.05$ , se acepta la H<sub>0</sub>. Si Valor  $p < 0.05$ , se rechaza H<sub>0</sub>.

**Interpretación**

Para muestras que superan los 50 casos, se utiliza el estadístico de Kolmogorov-Smirnov. Los resultados indican un valor- $p=0.000$  en ambos test para los factores (Motivación) y (Rendimiento Laboral), siendo menor que el grado de relevancia de 0.05 (5%). Esto significa que la información no se distribuye de manera usual. Por ende, se empleará para llevar a cabo el procedimiento numérico, se utiliza el indicador de conexión de Spearman.

**6.1.2. Resultados**

**Resultados para el objetivo general.**

**Tabla 8**

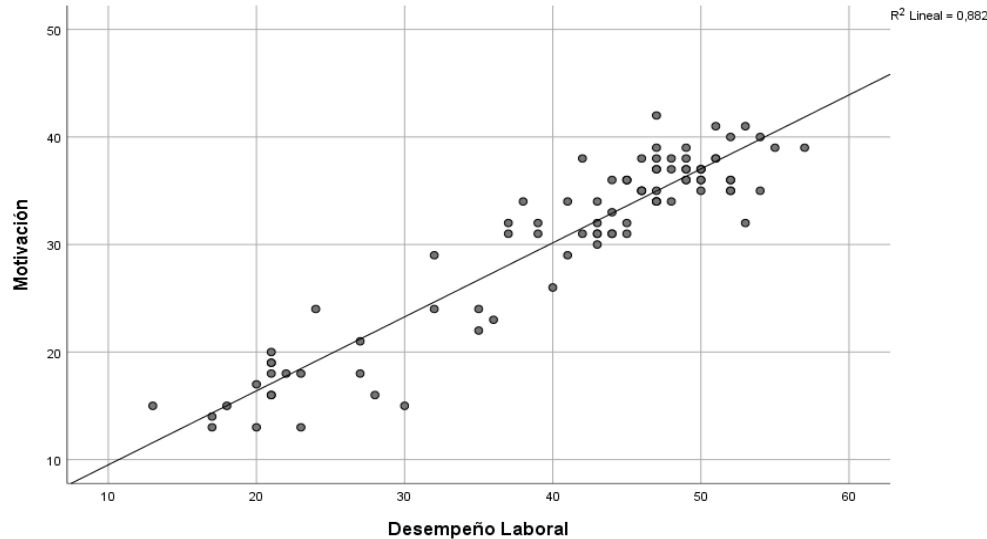
*Conexión de la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021..*

<i>Correlaciones</i>			Motivación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Factor de asociación	1,0	,861
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	91	91
	Desempeño Laboral	Factor de asociación	,861	1,0
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	91	91

*Nota:* Estudio de conexión relevante sobre factores, realizado en SPSS.

**Figura 2**

*Conexión existente de la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021.*



*Nota:* Valor de fluctuación en una variación en comparación con la diferida.

**Principio de decisión:**

- Si  $0 < r < 0.20$  : Existe conexión no relevante.
- Si  $0.20 < r < 0.40$  : Hay una conexión mínima.
- Si  $0.40 < r < 0.70$  : Hay una conexión relevante.
- Si  $0.70 < r < 1.00$  : Hay una alta asociación.

**Interpretación:**

La Tabla 9 muestra una asociación significativa entre la inspiración y el rendimiento en el trabajo de los empleados de la Cevichería Mareas, de Puno, 2021, con un análisis de asociación de 0.861 de Spearman y un p-valor de 0.000, p-valor de Spearman., lo que indica que la comparación es numéricamente relevante. Esto sugiere que un mayor nivel de motivación está vinculado a un mejor desempeño laboral. Además, al calcular el cuadrado del coeficiente de correlación ( $r^2$ ) en la Figura 1, se determina que el 88.2% de las variaciones en el desempeño laboral

pueden explicarse por los niveles de motivación en los colaboradores de la Cevichería.

### Resultados para el objetivo específico 1.

**Tabla 9**

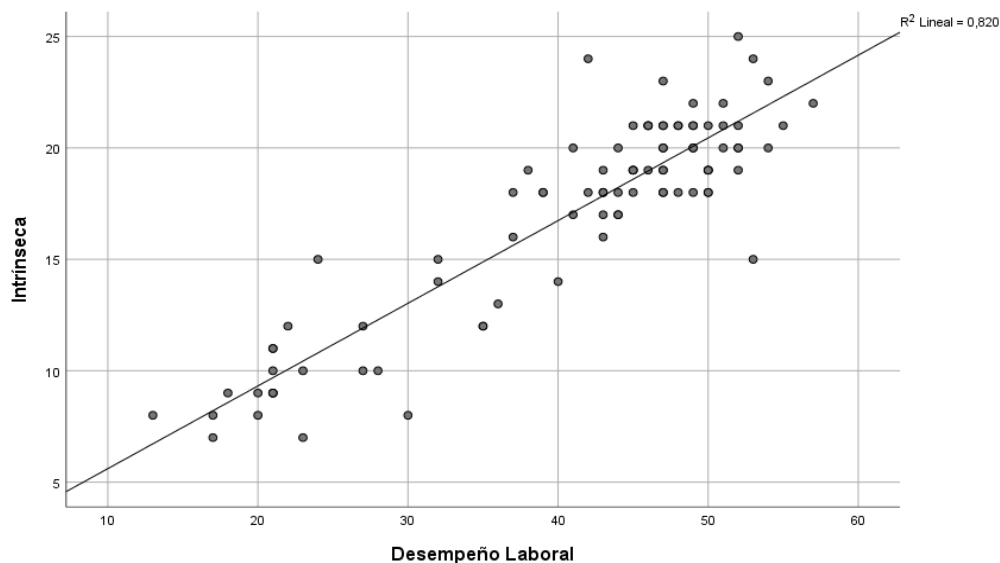
*Conexión de la motivación intrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021.*

		Correlaciones	
		Intrínseca	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Intrínseca	Factor de asociación	1,0
		Sig. (bilateral)	,804
		N	91
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Factor de asociación	,804
		Sig. (bilateral)	,000
		N	91

*Nota:* Estudio de conexión relevante sobre factores, realizado en SPSS.

**Figura 3**

*Conexión existente de la motivación intrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021.*



*Nota:* Valor de fluctuación en una variación en comparación con la diferida.

**Interpretación:**

La Tabla 10 muestra una asociación importante frente a la motivación intrínseca y el rendimiento de trabajo de los empleados de la Cevichería Mareas, de Puno, 2021, con un análisis de conexión de Spearman = 0.804, junto con un p-valor de 0.000, señalan que la asociación tiene significación numérica. Esto sugiere que un mayor nivel de motivación intrínseca está vinculado a un mejor desempeño laboral. Además, al calcular el cuadrado del coeficiente de correlación ( $r^2$ ) en la Figura 2, se determina que el 82.0% de las variaciones en el desempeño laboral pueden explicarse por los grados de inspiración inherente en los colaboradores de la Cevichería Mareas.

**Resultados para el objetivo específico 2.****Tabla 10**

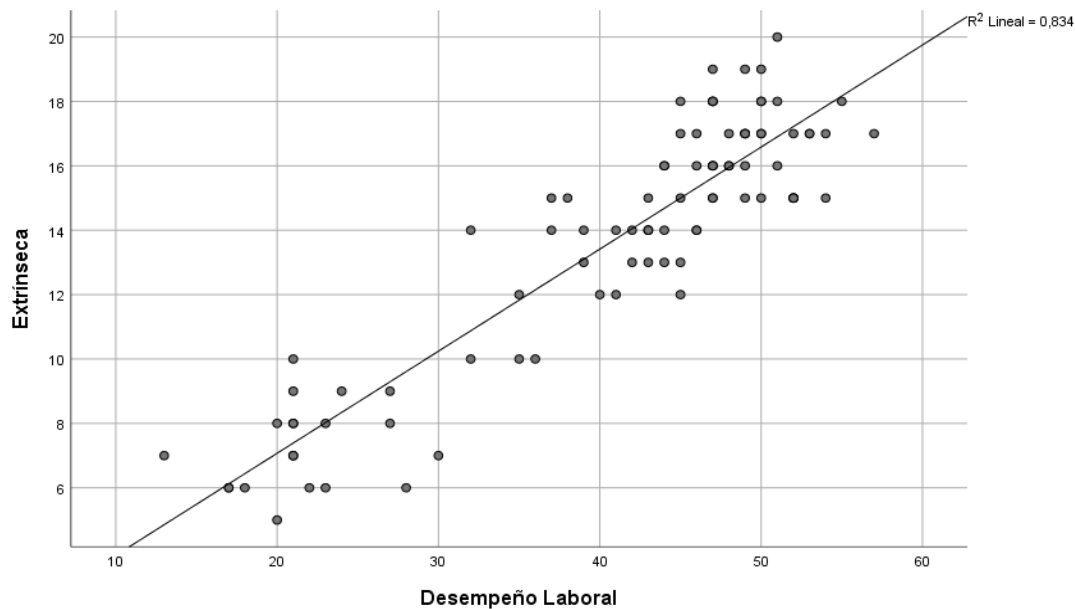
*Conexión de la motivación extrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021.*

<i>Correlaciones</i>				
			Extrínseca	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Extrínseca	Factor de asociación	1,0	,841
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	91	91
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Factor de asociación	,841	1,0
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	91	91

*Nota:* Estudio de conexión relevante sobre factores, realizado en SPSS.

**Figura 4**

*Conexión existente de la motivación extrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021.*



*Nota:* Valor de fluctuación en una variación en comparación con la diferida.

**Interpretación:**

La Tabla 11 muestra una asociación sustancial de la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno, 2021, con un grado de conexión de 0.841 y un p-valor=0.000 señalan que la conexión tiene significación numérica. Esto sugiere que un incremento en la capacidad propia se vincula con un rendimiento de trabajo superior. Además, al calcular el cuadrado del coeficiente de correlación ( $r^2$ ) en la Figura 3, se determina que el 83.4% de las variaciones en el desempeño laboral pueden explicarse por los grados de estímulo extrínseco en los empleados de la Cevichería Mareas.



## 6.2. Discusión de resultados

La actual investigación se centró en establecer la correlación de la inspiración y el rendimiento en el trabajo de los empleados de la Cevichería Mareas, de Puno, durante el 2021. Los resultados obtenidos revelan que ambos instrumentos de medición presentaron una alta fiabilidad, con un Alfa de Cronbach de 0.928 para la incentivación y de 0.947 para el rendimiento en el trabajo, que garantiza la consistencia interna de las escalas utilizadas. Adicionalmente, el análisis de normalidad mediante el estadístico de Kolmogorov-Smirnov mostró que Las unidades no mantienen una estructura estándar, ya que el dato-p fue menor a 0.05 ( $p=0.000$ ). Por esta razón, se utilizó el grado de conexión de Spearman, que mostró una fuerte asociación favorable y significativa interés sobre la inspiración y el rendimiento en el trabajo, con un coeficiente de 0.861 y un p-valor de 0.000, Esto significa que, a más inspiración, superior es el rendimiento en el trabajo. de los colaboradores. Estos descubrimientos concuerdan con investigaciones previas, como la realizada por Chiavenato (2017), quien sostiene que la inspiración es un elemento esencial del rendimiento eficiente del trabajador, y por Bravo (2019), quien encontró una relación positiva significativa entre estos dos constructos en organizaciones de servicios. Asimismo, la evaluación de hipótesis mediante el Tau-b de Kendall confirmó la existencia de una correlación significativa ( $\tau_b = 0.704$ ,  $p = 0.000$ ), reforzando la idea de que el compromiso y la satisfacción intrínseca del trabajador impactan directamente en la calidad de su desempeño, tal como lo afirmaron Robbins y Judge (2016) en sus estudios sobre el comportamiento organizacional. Por tanto, los hallazgos de esta investigación no solo corroboran teorías existentes, sino que también aportan evidencia empírica sobre la importancia de la motivación en el contexto de empresas de servicios



como la Cevichería Mareas, lo cual tiene implicaciones directas para mejorar las prácticas de gestión en el sector gastronómico de Puno.

La investigación evidenció una correlación relevante y favorable de la inspiración intrínseca y el rendimiento en el trabajo de los colaboradores de la Cevichería Mareas en Puno durante el 2021. Los resultados muestran un índice de asociación de Spearman de 0.804 y un p-valor de 0.000, lo que propone que un mayor nivel de motivación intrínseca está vinculado a un mejor desempeño laboral. Este hallazgo se complementa con la evaluación de la hipótesis específica, donde el valor Tau-b de Kendall ( $\tau_b = 0.661$ , p-valor = 0.000) confirma la presencia de una conexión afirmativa y de relevancia numérica de ambas variables. Estos resultados están en línea con investigaciones previas, como las de Deci y Ryan (2000), quienes señalan que la motivación intrínseca, que surge del interés y la satisfacción personal en el trabajo, es un factor crucial para mejorar el rendimiento laboral. Por su parte, Gagné y Deci (2005) en su análisis de la Estructura de la Autonomía sostienen que los empleados motivados intrínsecamente suelen evidenciar un esfuerzo y efectividad más elevados en sus labores. Además, según Robbins y Judge (2013), un ambiente de trabajo que promueva la inspiración inherente contribuye significativamente a la mejora del desempeño, lo cual concuerda con los hallazgos logrados en el actual análisis. Este estudio reafirma la relevancia de fomentar la inspiración interna en los colaboradores como táctica para mejorar su desempeño y productividad en el ámbito organizacional.

La investigación evidenció una correlación positiva y significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la



Cevichería Mareas, Puno, durante el 2021. Los hallazgos indican un indicador de conexión de Spearman de 0.841 y un p-valor de 0.000, lo que señala una conexión de relevancia numérica de las dos variables. Este hallazgo sugiere que un mayor nivel de motivación extrínseca está vinculado a un mejor desempeño laboral, lo cual es consistente con investigaciones previas, como la realizada por Kuvaas et al. (2017), quienes encontraron que las recompensas extrínsecas, como incentivos monetarios o reconocimiento, tienen un impacto positivo en el rendimiento de los empleados, especialmente en tareas que requieren habilidades específicas. De manera similar, según Ryan y Deci (2000), aunque la inspiración extrínseca no es tan potente como la intrínseca en la generación de satisfacción a largo plazo, su influencia en la mejora del desempeño laboral es notable, especialmente cuando las recompensas son valoradas por los empleados. En este sentido, los resultados obtenidos también concuerdan con el enfoque de Robbins y Judge (2013), quienes afirman que las organizaciones que implementan sistemas de recompensas extrínsecas adecuadamente estructurados pueden incrementar la productividad y el compromiso de sus colaboradores. Por tanto, se concluye que el uso efectivo de incentivos extrínsecos puede ser una táctica fundamental para potenciar el desempeño en entornos organizacionales como la Cevichería Mareas.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** En conclusión, la investigación logró determinar una conexión relevante y positiva acerca de la inspiración y el rendimiento en el trabajo de los empleados de la Cevichería Mareas, de Puno, 2021. A través de la evaluación estadística estadístico utilizado, se registró un valor para el indicador de conexión Rho de Spearman de 0.861, lo que corrobora que, a más alta inspiración, mejor es el desempeño laboral de los colaboradores. La prueba de hipótesis mediante el Tau-b de Kendall también corroboró esta correlación significativa, con un valor de  $\tau_b = 0.704$  y un p-valor de  $0.000 < 0,05$ . Estos resultados evidencian la relevancia de la inspiración como elemento determinante en el rendimiento de trabajo, resaltando la urgencia de implementar estrategias que promuevan una mayor motivación en los empleados para optimizar su rendimiento en la entidad.

**SEGUNDA:** En conclusión, la investigación permitió identificar una conexión relevante y beneficiosa entre la energía inherente y el rendimiento en el trabajo de los empleados de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno, 2021. Los hallazgos del estudio estadístico, basados en el coeficiente de conexión de Spearman, mostraron un grado de 0.804, lo que señala que un mayor nivel de inspiración intrínseca está asociado con un mejor desempeño laboral. De igual manera, la prueba de hipótesis mediante el Tau-b de Kendall, con un valor de  $\tau_b = 0.661$  y un p-valor de  $0.000 < 0,05$ , confirmó esta relación, lo que resalta la relevancia de la motivación interna en la mejora del rendimiento de los empleados en esta organización.



**TERCERA:** En conclusión, los resultados obtenidos para el segundo objetivo específico demuestran una conexión relevante y beneficiosa entre la incentivación extrínseca y el rendimiento de trabajo de los empleados de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno, en el año 2021. El análisis estadístico con el coeficiente de conexión de Spearman registró un dato de 0.841, lo que señala un grado de motivación extrínseca se asocia directamente con un mejor desempeño laboral. Asimismo, la evaluación de hipótesis utilizando el Tau-b de Kendall, con un valor de  $\tau_b = 0.680$  y un p-valor de  $0.000 < 0,05$ , refuerza esta correlación, subrayando la importancia de los factores externos en la mejora del rendimiento de los colaboradores.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Se sugiere que la administración de la Cevichería Mareas implemente evaluaciones periódicas de la ambición y el rendimiento en el trabajo de sus empleados. Mediante el uso de instrumentos de medición adecuados y actualizados, esta práctica facilitará la identificación de áreas de mejora y la implementación de estrategias de gestión ajustadas. Tal enfoque no solo fortalecerá la relación positiva entre ambos factores, sino que también contribuirá a la generación de un ambiente de trabajo más productivo y satisfactorio.

**SEGUNDA:** Se recomienda a la administración de la Cevichería Mareas implementar programas de desarrollo personal que promuevan la motivación intrínseca de sus colaboradores. Esto se puede lograr mediante la generación de un entorno de trabajo que promueva el reconocimiento del esfuerzo, la independencia en el proceso de decisión y las oportunidades de crecimiento profesional, lo que podría potenciar aún más su desempeño laboral.

**TERCERA:** Se sugiere a la administración de la Cevichería Mareas establecer incentivos y recompensas que refuercen la motivación extrínseca de los colaboradores. Ejemplos de tales incentivos incluyen bonificaciones por rendimiento, reconocimientos públicos y oportunidades de capacitación. Esta estrategia tiene como finalidad optimizar el rendimiento de trabajo de los empleados y, por ende, contribuir a la eficiencia general de la Cevichería Mareas.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2012). *Desarrollo de Talento Humano*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2012). *Las 50 herramientas de recursos humanos que todo profesional debe conocer*. Buenos Aires: Granica.
- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional* (6ta ed.). México: Cengage Learning.
- Bravo, C. (2019). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral en organizaciones de servicios*. Editorial ABC.
- Breñas, J. (2018). *El nivel de satisfacción de las necesidades humanas y las necesidades laborales en docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción de Sicuani-Cusco*.
- Burga Vásquez, G., & Wiese Eslava, S. J. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque*. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1108>
- Cadena Alarcón, E. K. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub SA de la Provincia de Pichincha* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2877>
- Calderón, N., & Andrade, F. (2019). Clima y desarrollo organizacional laboral en personal de entidades universitarias. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(5), 40-51.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (8va ed.). Bogotá: McGraw-Hill.



- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill.
- 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.
- Dessler, G. (2017). *Fundamentals of human resource management* (4th ed.). Pearson.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Gutiérrez Bazán, A. L. D. L. (2015). *Influencia de los factores motivacionales y de higiene según Herzberg en el clima organizacional del supermercado metro del distrito de Lambayeque 2015*. <http://purl.org/pe-repo/renati/type#tesis>
- Herrera Quispe, E. (2022). *Motivación y satisfacción laboral en el personal de salud, servicio de emergencia hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro Puno-2022* [Tesis de Especialidad, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Institucional Universidad Nacional de San Agustín. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/14923>
- Huamani Pacompia, J. M. (2022). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores del hotel Libertador lago Titicaca Puno - 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional Universidad Nacional del Altiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18464>
- Huaraya, M., & Barroga, G. (2018). *Importancia de la comunicación organizacional interna en la motivación laboral de los trabajadores de la empresa Aruntani*



SAC            *unidad*            *minera*            *Tukari,*            *Arequipa,*            2018.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6754>

Justo, C. (2018). *Incidencia de motivación intrínseca y satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Gases Industriales y Medicinales Oximan-Arequipa 2017*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6754>

Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. L. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes?. *Journal of Economic Psychology*, 61, 244-258.  
<https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004>

Lepper, M. R., & Malone, T. W. (2021). Intrinsic motivation and instructional effectiveness in computer-based education. In *Aptitude, learning, and instruction* (pp. 255-286). Routledge.  
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003163244-11/intrinsic-motivation-instructional-effectiveness-computer-based-education-mark-lepper-thomas-malone>

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

Palmero, F. (2005). *Motivación: conducta y proceso*. *Revista electrónica de motivación y emoción*, 8(20-21), 1-29.

Reynaga Utani, Y. (2016). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas*, 2015.  
<https://hdl.handle.net/20.500.14168/245>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15.a ed.). Pearson Educación.



- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Comportamiento organizacional* (17.a ed.). Pearson Educación.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary educational psychology*, 60, 101832.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral; estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona de Quetzaltenango* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio institucional de la Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Tacca, V., & Tejada, J. (2017). *Incidencia entre la comunicación interna y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado, Arequipa, 2017*.
- Urrutia Felix, C. M. (2021). *Motivación y desempeño laboral en colaboradores de restaurantes de Lima Metropolitana en tiempos de Covid-19* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <http://hdl.handle.net/20.500.13067/1452>
- Verdesoto Plaza, M. J. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019* (Doctoral dissertation, Ecuador-PUCESE–Maestría Gestión del Talento Humano). <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/38534>



**ANEXOS**



Matriz de consistencia

TÍTULO: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CEVICHERÍA MAREAS, EN LA CIUDAD DE PUNO EN EL AÑO 2021

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021?	Determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021.	Existe una relación directa entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021.	<b>Variable 1: MOTIVACIÓN</b> 1. Intrínseca 2. Extrínseca	<b>ENFOQUE</b> Cuantitativo  <b>MÉTODO:</b> Deductivo  <b>TIPO:</b> Aplicado
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b>	<b>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL</b> 1. Eficiencia 2. Eficacia 3. Habilidades sociales 4. Compromiso	<b>NIVEL:</b> Correlacional  <b>DISEÑO:</b> No experimental.  <b>POBLACIÓN:</b> La población de estudio está constituida por los 120 trabajadores de la Cevichería Mareas en la ciudad de Puno durante el año 2021.  <b>MUESTRA</b> De acuerdo a la fórmula es de 91 personas.  <b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:</b>  <b>TECNICA:</b> Encuesta  <b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario
a. ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021?  b. ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021?	a. Analizar la relación entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021.  b. Evaluar la relación entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021.	a. Existe una relación directa la motivación intrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021.  b. Existe una relación directa entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021.		



### Matriz de datos

\*ESTADISTICA\_Marilia Werennis Zevallos Molina.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

37 : DL10 5 Visible: 26 de 26 variables

	id	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	DL 1	DL 2	DL 3	DL 4	DL 5	DL 6	DL 7	DL 8	DL 9	DL 10	DL 11	DL 12	Mo	DL
1	1	5	5	5	3	4	3	5	3	5	4	4	5	3	5	5	3	5	4	4	5	4	38	5
2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	2	3	2	2	2	1	3	2	13	2
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	30	4
4	4	3	3	2	1	2	2	3	3	1	2	2	3	1	1	3	1	2	2	1	2	1	20	2
5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	3	40	5
6	6	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	31	3
7	7	4	4	3	3	4	5	5	4	3	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	35	5
8	8	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	31	4
9	9	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	2	2	4	3	2	3	4	2	23	3
10	10	2	3	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	3	4	2	2	2	4	2	3	29	3
11	11	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	15	1
12	12	2	1	2	3	2	3	1	1	3	1	3	1	1	2	3	1	3	2	2	1	1	18	2
13	13	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	31	4
14	14	3	3	5	5	3	5	5	4	4	4	3	5	5	5	3	5	3	5	4	3	3	37	5
15	15	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	39	5
16	16	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	36	5
17	17	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	3	3	3	5	4	4	35	4
18	18	4	4	5	4	3	3	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	35	5
19	19	3	4	3	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	34	4
20	20	5	4	3	3	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	3	4	4	36	5
21	21	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2	2	17	2
22	22	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	31	4
23	23	1	1	3	2	2	2	1	1	3	3	1	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	16	2
24	24	5	4	3	3	3	4	5	5	3	3	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	37	5
25	25	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	31	4
26	26	5	5	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	5	4	5	3	35	4
27	27	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	3	38	4
28	28	4	4	2	2	2	2	4	3	3	3	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	26	4
29	29	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	33	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

\*ESTADISTICA\_Marilia Werennis Zevallos Molina.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

37 : DL10 5 Visible: 26 de 26 variables

	id	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	DL 1	DL 2	DL 3	DL 4	DL 5	DL 6	DL 7	DL 8	DL 9	DL 10	DL 11	DL 12	Mo	DL
31	31	2	3	1	1	1	2	2	1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	15	3
32	32	3	4	5	4	3	3	4	5	4	5	3	3	5	5	5	3	3	4	4	3	4	34	4
33	33	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	34	4
34	34	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	39	4
35	35	4	5	4	3	4	5	5	5	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	4	38	4
36	36	5	3	5	4	4	3	4	5	3	4	5	5	3	3	4	3	3	3	4	5	3	36	4
37	37	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	35	4
38	38	3	4	3	5	4	4	5	5	4	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	3	3	37	4
39	39	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	41	5
40	40	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	1	1	2	1	2	3	3	1	2	2	2	24	2
41	41	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	31	4
42	42	2	1	1	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	3	3	1	19	2
43	43	5	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	3	4	5	3	4	36	4
44	44	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	3
45	45	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	32	5
46	46	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	5	3	3	3	5	3	5	5	4	3	3	34	4
47	47	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	2	4	4	3	3	3	34	3
48	48	2	2	4	2	2	3	4	2	3	3	4	3	4	2	2	2	2	3	3	4	3	24	3
49	49	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	14	1
50	50	2	3	1	1	2	1	1	3	2	1	2	1	1	1	2	3	3	3	2	1	1	16	2
51	51	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	3	35	5
52	52	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	3	3	41	5
53	53	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	40	5
54	54	5	3	3	5	3	4	3	3	5	3	3	4	4	5	3	5	5	3	5	4	3	34	4
55	55	3	4	5	4	5	3	5	3	3	4	5	4	3	4	3	3	5	4	3	3	5	35	4
56	56	3	5	4	4	3	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	3	37	5
57	57	3	5	5	4	4	4	5	4	3	5	3	4	5	4	5	3	3	5	5	3	3	38	4
58	58	5	3	5	3	4	3	4	3	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	35	5
59	59	1	3	3	2	1	2	3	1	2	2	1	3	1	3	2	3	1	2	3	3	3	18	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON



\*ESTADISTICA\_Marilia Werenisse Zevallos Molina.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

32: DL9 4 Visible: 26 de 26 variables

	id	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	DL 1	DL 2	DL 3	DL 4	DL 5	DL 6	DL 7	DL 8	DL 9	DL 10	DL 11	DL 12	Mo	DL
64	64	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	3	5	3	3	42	4
65	65	5	4	3	3	4	4	5	5	3	4	5	3	5	3	5	4	3	4	4	5	5	36	5
66	66	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	2	4	3	3	2	3	4	4	2	4	31	3
67	67	2	2	2	4	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	2	4	3	3	22	3
68	68	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	13	2
69	69	2	2	3	2	3	1	3	3	2	1	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	21	2
70	70	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	4	3	4	37	4
71	71	3	4	5	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	3	3	3	37	4
72	72	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	39	5	
73	73	3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	3	3	5	3	5	4	37	4
74	74	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	3	3	34	4
75	75	5	3	5	4	4	3	5	4	3	3	5	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	36	4
76	76	5	5	3	3	5	4	3	5	3	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	36	5
77	77	4	4	3	4	4	3	5	5	4	3	3	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	36	4
78	78	3	2	3	1	3	1	2	1	2	2	1	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	18	2
79	79	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	32	4
80	80	1	2	3	3	1	1	3	3	1	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	18	2
81	81	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	5	4	4	38	4
82	82	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	31	4
83	83	4	4	4	3	3	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	3	4	5	4	4	3	37	4
84	84	4	4	3	4	5	5	3	5	5	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	38	5
85	85	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	3	4	3	3	3	4	32	3
86	86	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	4	3	2	2	2	3	4	2	4	24	3
87	87	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	13	1
88	88	2	1	3	2	3	2	2	3	1	1	2	3	3	2	2	1	1	1	3	1	1	19	2
89	89	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	4	39	4
90	90	3	5	3	4	5	4	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	3	5	4	36	4
91	91	5	3	4	5	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	36	4
92																								

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode: ON



**Instrumento(s) de Investigación**

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

**Título: Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021**

**CUESTIONARIO**

El objetivo de este cuestionario es conocer la MOTIVACIÓN con relación al desempeño laboral de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno, en el año 2021. Te pedimos que respondas a las preguntas con la mayor objetividad y veracidad posible. Tu colaboración es esencial para la realización de este estudio.

1. Muy en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo		5. Muy de acuerdo

DIMENSIONES DE MOTIVACIÓN	Escala Likert				
	1	2	3	4	5
<b>Intrínseca</b>					
1. ¿Consideras que eres capaz de realizar correctamente tus tareas laborales?					
2. ¿Te sientes valorado como colaborador en tu puesto de trabajo?					
3. ¿Tu actitud hacia el trabajo es positiva y motivada?					
4. ¿Crees que posees las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar tu trabajo de manera efectiva?					
5. ¿Te sientes seguro al tomar decisiones relacionadas con tu trabajo?					
<b>Extrínseca</b>					
6. ¿Las condiciones de trabajo (como el entorno laboral, herramientas, etc.) son satisfactorias para desempeñar bien tu labor?					
7. ¿Consideras que la remuneración que recibes es justa por el trabajo que realizas?					
8. ¿Las recompensas o incentivos adicionales que recibes te motivan a mejorar tu rendimiento?					
9. ¿Te sientes gratificado por los reconocimientos o recompensas que obtienes en tu trabajo?					



**CUESTIONARIO**

El objetivo de este cuestionario es conocer el DESEMPEÑO LABORAL de los colaboradores de la Cevichería Mareas, en la ciudad de Puno, en el año 2021. Te pedimos que respondas a las preguntas con la mayor objetividad y veracidad posible. Tu colaboración es esencial para la realización de este estudio.

1. Muy en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo		5. Muy de acuerdo

DIMENSIONES DE DESEMPEÑO LABORAL	Escala Likert				
	1	2	3	4	5
<b>Eficiencia</b>					
1. ¿Utilizas los recursos de manera adecuada para cumplir con tus tareas laborales?					
2. ¿Logras completar tus tareas en el tiempo establecido?					
3. ¿Consideras que realizas tus tareas optimizando los costos sin afectar la calidad del trabajo?					
<b>Eficacia</b>					
4. ¿Los resultados de tu trabajo cumplen con los objetivos propuestos?					
5. ¿Logras alcanzar las metas laborales establecidas dentro de tu área de trabajo?					
6. ¿Gestionas adecuadamente el presupuesto asignado para el cumplimiento de tus tareas?					
<b>Habilidades sociales</b>					
7. ¿Tu estilo personal de comunicación facilita la colaboración con tus compañeros de trabajo?					
8. ¿Tus hábitos laborales contribuyen al buen funcionamiento del equipo de trabajo?					
9. ¿Mantienes buenas relaciones interpersonales con tus colegas en el lugar de trabajo?					
<b>Compromiso</b>					
10. ¿Actúas con integridad y honestidad en tu trabajo diario?					
11. ¿Cumples con los principios éticos establecidos en tu organización?					
12. ¿Te identificas con los valores y la misión de la empresa donde trabajas?					





ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital [X]

Fecha de entrega: \_\_\_\_\_

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Marilia Werenisse Zevallos Molina

Dirección: Urb. Villa del lago A-5

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70925845

Teléfono: 986445056 email: 70925845zm@gmail.com

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

Dirección: \_\_\_\_\_

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

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

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Ciencias Administrativas

Escuela Profesional o Mención: Administración y Negocios Internacionales

Título o Grado Académico a optar: Licenciada en Administración y Negocios Internacionales

Asesor: Dr. Leopoldo Wenceslao Bondori Bari

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]

Título: Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la cevichería mareas, en la ciudad de Puno en el año 2021

Palabras claves, (3 a 5 términos): \_\_\_\_\_

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2?

2

1 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.

2 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  Título  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: Organización y dirección de empresas (5311-UNESCO)

  
Firma de Autor



huella digital

25 - NOVIEMBRE - 2024

Fecha