



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



**MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS**  
**COLABORADORES EN LA COOPERATIVA LA**  
**MERCED SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA**  
**DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. RUTH DANIA HUANCA LARICO**

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

JULIACA – PERÚ  
2025



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
COLABORADORES EN LA COOPERATIVA LA  
MERCED SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA  
DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. RUTH DANIA HUANCA LARICO**

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

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

  
: \_\_\_\_\_  
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

  
: \_\_\_\_\_  
Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO

  
: \_\_\_\_\_  
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS

  
: \_\_\_\_\_  
Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311 -UNESCO)



**RESOLUCIÓN N°86-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 25 de abril de 2025

**VISTOS:**

El Expediente N° 1370, presentado por **RUTH DANIA HUANCA LARICO**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA COOPERATIVA LA MERCED SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

**CONSIDERANDO:**

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

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

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

**SE RESUELVE:**

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

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

- \* PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- \* 2do. MIEMBRO : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

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

- \* Lugar : salón de Grados y Títulos
- \* Fecha : martes, 29 de abril de 2025
- \* Hora : 08:00 a.m.

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

Regístrese, comuníquese y archívese.

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



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Dr. Leopoldo W. Condori Cari*  
DECANO (e)  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## RESOLUCIÓN N° 664-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 06 de diciembre 2024

### **VISTOS:**

El Expediente 2024-CU-17467 de fecha 25 de noviembre de 2024, del **Bach. RUTH DANIA HUANCA LARICO**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.

### **CONSIDERANDO:**

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

**Que**, el (la) **Bach. RUTH DANIA HUANCA LARICO**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA COOPERATIVA LA MERCED SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

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

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

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

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

### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)**, para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA COOPERATIVA LA MERCED SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024; correspondiente a la Línea de Investigación **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. RUTH DANIA HUANCA LARICO**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR**, como **ASESOR DE INVESTIGACIÓN** al (a la) **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

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





## RESOLUCIÓN N° 440-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 10 de setiembre 2024

### **VISTOS:**

El Expediente: **2024-CU-14054** de fecha 04 de setiembre del 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

### **CONSIDERANDO:**

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

**Que**, el (la) **Bach. RUTH DANIA HUANCA LARICO**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA COOPERATIVA LA MERCED SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

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

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

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

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

### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**, titulado: **MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA COOPERATIVA LA MERCED SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024**; presentado por el (la) **Bach. RUTH DANIA HUANCA LARICO**, en virtud de los considerandos expuestos.

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

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
*[Firma]*  
**Dr. Sc. S. Lermaco Aguilar Pinto**  
DIRECTOR  
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:

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



# 25% Similitud general

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




## Filtrado desde el informe

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

## Exclusiones

- ▶ N.º de fuentes excluidas

## Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 23%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

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




METADATOS COMPLEMENTARIOS - UANCV



<b>Título de la tesis</b>	
<b>MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA COOPERATIVA LA MERCED SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	RUTH DANIA HUANCA LARÍCO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	75894576
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0005-8482-4721">https://orcid.org/0009-0005-8482-4721</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02426851
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-6313-4052">https://orcid.org/0000-0002-6313-4052</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02389341
<b>Miembro Del Jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02145441
<b>Miembro Del Jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02413103



Datos de investigación	
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	<p><b>Ubicación:</b> País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca</p> <p><b>Coordenadas:</b> Latitud: -15.485316"S Longitud: -70.1232854"W</p> <p><a href="https://maps.app.goo.gl/QLp2Q3RyJwa2MuFE7">https://maps.app.goo.gl/QLp2Q3RyJwa2MuFE7</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	ABRIL 2024 – SETIEMBRE 2024
URL de disciplinas OCDE	<p><b>Administración y Negocios</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a></p> <p><b>Administración pública</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</a></p>



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
DIRECCIÓN  
OFICINA DE  
INVESTIGACIÓN  
Dr. Roberto Pineda Colman  
DIRECTOR  
OFICINA DE INVESTIGACIÓN UNIVERSIDAD



## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, RUTH DANIA HUANCA LARÍCO identificado con DNI Nro. 75894576 en mi condición de egresado de:

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

DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

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

MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA COOPERATIVA LA MERCED SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024

Asesorado por: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

Es un tema original.


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

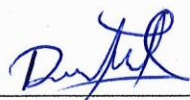
Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

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

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

Juliaca 20 de Junio del 2025

  
Firma del Asesor  
(obligatoria)

  
Firma del Estudiante  
(obligatoria)



Huella



## DEDICATORIA

La presente tesis que realice es dedicada a mi madre por brindarme su apoyo ya que ella me impulso a seguir adelante con mis estudios profesionales y eso es un motivo para mí a seguir adelante y ser una buena profesional y también dedicamos a nuestros docentes que con sus enseñanzas nos ayudaron y nos motivaron con sus enseñanzas nos ayudaran mucho en nuestro futuro profesional.



## AGRADECIMIENTO

Agradecer primeramente a DIOS por habernos acompañado durante todo el camino de la universidad por darme cada día, vida, salud y las fuerzas para luchar el proyecto de mi tesis y a mis docentes de la universidad andina Néstor Cáceres Velásquez quienes a través de sus valiosos conocimientos y enseñanzas aportaron a nuestro desarrollo personal y profesional. Por prepararnos para nuestro futuro profesional. Además, quiero expresar mi gratitud a mi hermano y a mi madre por apoyarme en estos momentos difíciles y por animarme constantemente a seguir adelante. Gracias a su esfuerzo y dedicación, hemos podido aprender cosas nuevas que nos harán mejores cada día.



## ÍNDICE GENERAL

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>iv</b>
<b>ÍNDICE GENERAL .....</b>	<b>v</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>ix</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>x</b>
<b>RESÚMEN .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xii</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>xiii</b>

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema .....	15
1.2 Delimitación de la investigación .....	17
1.2.1. Delimitación espacial .....	17
1.2.2. Delimitación social.....	17
1.2.3. Delimitación temporal.....	17
1.3 Formulación del problema.....	17
1.3.1. Problema general.....	17
1.3.2. Problemas específicos .....	17
1.4 Justificación del estudio .....	18

### 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.....	22
3.1.3.	Antecedentes locales .....	24
3.2	Bases teóricas .....	26
3.2.1.	La motivación.....	26
3.2.2.	Principales teorías de la motivación.....	26
3.2.3.	Indicadores de la motivación intrínseca .....	31
3.2.4.	Indicadores Motivación extrínseca.....	32
3.2.5.	Desempeño laboral .....	32
3.2.6.	Indicadores del desempeño laboral .....	33
3.3	Marco conceptual .....	34

### CAPÍTULO IV

#### HIPÓTESIS

4.1	Hipótesis general .....	36
4.2	Hipótesis específica .....	36
4.3	Variables.....	36
4.4	Operacionalización de variables.....	37

### CAPÍTULO V

#### PROCEDIMIENTO METODÓLOGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1	Enfoque de la investigación.....	38
5.2	Método(s) aplicados a la investigación .....	38
5.3	Tipo de investigación .....	38



5.4 Nivel de investigación ..... 38

5.5 Población y muestra ..... 39

    5.5.1. Población ..... 39

    5.5.2. Muestra ..... 39

5.6 Técnicas e instrumento ..... 40

    5.6.1. Técnica ..... 40

    5.6.2. Instrumento ..... 40

5.7 Confiabilidad y Validez del instrumento ..... 40

    5.7.1. Confiabilidad ..... 40

    5.7.2. Validez ..... 41

5.8 Procedimiento de tratamiento de datos ..... 41

5.9 Contrastación de hipótesis ..... 41

**CAPÍTULO VI**

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

6.1 Presentación de resultados ..... 46

6.2 Discusión de resultados ..... 53

**CONCLUSIONES ..... 55**

**RECOMENDACIÓN ..... 57**

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... 59**

**ANEXOS ..... 15**

Anexo 1: Matriz de consistencia ..... 16

Anexo 2: Matriz de datos ..... 17

Anexo 3: Instrumento ..... 18

Anexo 4: Validación Instrumento ..... 20

Validez del instrumento ..... 20



Anexo 5: Evidencias de recojo de datos ..... 21



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables .....	37
<b>Tabla 2</b> Análisis de confiabilidad .....	40
<b>Tabla 3</b> Cálculo de P-valor de la hipótesis general .....	42
<b>Tabla 4</b> Cálculo de P-valor de la hipótesis específica 1 .....	43
<b>Tabla 5</b> Cálculo de P-valor de la hipótesis específica 2 .....	44
<b>Tabla 6</b> Prueba de normalidad .....	46
<b>Tabla 7</b> Correlación de la motivación y el desempeño laboral.....	48
<b>Tabla 8</b> Correlación del factor intrínseco y desempeño laboral .....	50
<b>Tabla 9</b> Correlación del factor extrínseco y desempeño laboral .....	52



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Correlación de la motivación y el desempeño laboral .....	48
<b>Figura 2</b> Correlación del factor intrínseco y el desempeño laboral.....	50
<b>Figura 3</b> Correlación del factor extrínseco y el desempeño laboral .....	52



## RESÚMEN

El objetivo del estudio fue examinar la relación entre el desempeño laboral y la motivación de los trabajadores en la cooperativa La Merced de Juliaca, en 2024. Se empleó un método cuantitativo y deductivo. El diseño de investigación fue no experimental de corte transversal, y el tipo y nivel de estudio son correlacionales. La muestra está compuesta por 15 empleados, la población es la totalidad de la plantilla de la cooperativa La Merced. El método de encuesta fue un cuestionario, un método para recopilar datos sobre confiabilidad. Los resultados para el Alfa de Cronbach fueron 0,743 (74,3%), la Rho de Spearman para la motivación. Desempeño con un valor de correlación de 1.000. Concluimos que, según la investigación, La motivación y el desempeño laboral de los socios de la cooperativa La Merced de la ciudad de Juliaca (2024) están correlacionados significativamente de forma positiva en promedio. El coeficiente de correlación es de 48,2. El alfa es del 0,05%, mientras que el valor p significativo es de 0,014 (0,14). Esto determina su importancia.

**Palabras Clave:** La motivación, factor intrínseco, factor extrínseco y el desempeño Laboral.



## ABSTRACT

Analyzing the relationship between collaborators' work performance and motivation at the La Merced cooperative in Juliaca, 2024, was the aim of the study. Since the explanatory technique involves the exploration, description, and analysis of the data collected, it is employed in research that employs a quantitative approach because of its inductive nature. This sort of applied study is transversal, correlational, and uses a non-experimental research methodology. traversal, The La Merced cooperative's entire workforce makes up the population, and 15 employees make up the sample. A questionnaire was used as the instrument for the survey, which is a method of gathering data and dependability. The Cronbach's Alpha value is 0.743 (74.3%). PERFORMANCE Correlation coefficient .482, we came to a conclusion that According to the analysis, the correlation between motivation and job performance is 48.2, which means a considerable average positive correlation of the collaborators in the La Merced cooperative in the city of Juliaca, 2024. The significant P-value 0.014 (01.4) is less than alpha 0.05%, concluding that it is significant

**Key Words:** Motivation, intrinsic factor, extrinsic factor and job performance.



## INTRODUCCIÓN

Se analiza en detalle en este estudio. Su principal objetivo es determinar la conexión entre la motivación de los trabajadores y la productividad. Además de mejorar el desempeño laboral, el compromiso de los empleados es actualmente una estrategia crucial en las cooperativas del sector privado.

El planteamiento del problema, que describe el estado problemático de la investigación, se presenta primero en el Capítulo I. A continuación, se presenta la formulación del problema en forma de preguntas y la justificación del trabajo, que explica la justificación de la investigación.

Los objetivos de la investigación se presentan en el Capítulo II, comenzando con el objetivo general, que constituye el logro principal del estudio, y luego pasando a los objetivos especializados.

El marco teórico, que contextualiza la investigación a nivel local, regional, nacional o mundial, se presenta en el Capítulo III. Esta parte abarca tanto el marco conceptual como el teórico de la investigación que sustenta la tesis.

La premisa teórica del estudio, la hipótesis de investigación, se pone a prueba posteriormente en el Capítulo IV. Estas incluyen las hipótesis específicas y generales; también se describen las variables y su operacionalización.

El enfoque, el método, el tipo, el nivel, el diseño, la población y la muestra, las técnicas e instrumentos, la validez y fiabilidad de los instrumentos, el procesamiento de datos y la prueba de hipótesis se abordan en el Capítulo V, que aborda el proceso metodológico de la investigación.

Los resultados y la discusión se presentan en el Capítulo VI, donde se operacionalizó el trabajo para lograr los objetivos y, principalmente, verificar las hipótesis. También se



discutieron los resultados y, al final, se incluyeron las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1 Planteamiento del problema

La motivación se basa en el desempeño laboral. Dado que la motivación es un medio para un fin, es un tema crucial para los trabajadores. Dado que todos son responsables de los eventos que ocurren en las empresas, un gerente competente debe adherirse a este estándar de coherencia apelando a las motivaciones superiores de las personas. Pérez-López (2000)

Numerosos estudios realizados en Latinoamérica muestran que la motivación genera gradualmente un mayor nivel de desempeño en el cumplimiento de las tareas organizacionales en las organizaciones del sector financiero. Se relaciona con la motivación y el estado del empleado, con la esperanza de que maximicen su esfuerzo y rendimiento profesional, independientemente del objetivo de mejorar su desempeño laboral.

Hoy en día, los centros organizacionales en Perú que emplean a personas con perspectivas diversas pueden enfrentar situaciones conflictivas que deterioran las relaciones entre sus empleados. Dado que beneficia a todos los componentes del entorno laboral, tanto internos como externos, la identificación de factores motivadores ha recibido mucha atención recientemente. Sin embargo, cabe destacar



que una organización tendrá un peor desempeño que otras si carece de los elementos que inspiran a sus trabajadores, ya que serán estos últimos quienes brinden un mejor servicio.

Los empleados altamente motivados son esenciales para las organizaciones que desean tener éxito a nivel local, nacional y global, y mantenerse competitivas. Es fundamental determinar estos motivadores esenciales con base en ciertos rasgos, como en la región de Puno, para satisfacer a cada tipo de empleado. Si estas personas son líderes de equipo, identificar estos elementos motivadores cobra aún mayor importancia. Los gerentes de oficina son cruciales porque están comprometidos con el buen desempeño de su trabajo y con la expansión de sus funciones y actividades en el sistema financiero, uno de los sectores más vulnerables.

Los empleados de las cooperativas de ahorro y crédito de la región de Puno no están satisfechos con los incentivos que reciben de estas organizaciones privadas, principalmente debido al bajo rendimiento laboral que muestran.

En la cooperativa La Merced es donde esto es más evidente, ya que se percibe una falta de entusiasmo por parte de los empleados. Como resultado, los trabajadores están descontentos con esta situación. Estos factores tienen impactos emocionales negativos, como molestia e insatisfacción, así como repercusiones como la falta de confianza. Si estas circunstancias persisten, los empleados perderán la confianza en la cooperativa y dejarán de utilizar sus instalaciones para realizar tareas.

Estos antecedentes fundamentan la metodología del estudio de investigación, que inicialmente permitirá a las cooperativas sugerir iniciativas de motivación para los empleados y lograr un excelente desempeño del personal. Además, se realizarán investigaciones y/o encuestas sobre el desempeño y la motivación del personal. Esto



permitirá a la cooperativa evaluar el efecto de su motivación colectiva en el desempeño laboral de los trabajadores.

## **1.2 Delimitación de la investigación**

### **1.2.1. Delimitación espacial**

Se estudiaron las áreas de la Cooperativa la Merced Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Juliaca.

### **1.2.2. Delimitación social**

El grupo social objeto de estudio son los colaboradores de la de la Cooperativa la Merced Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Juliaca.

### **1.2.3. Delimitación temporal**

Estuvo delimitada ya que se dio durante el año 2024, se recabo la información del 22 al 24 de setiembre para dar paso a su análisis en el proceso del estudio.

## **1.3 Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿Cuál es la relación de la Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Cooperativa la Merced Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Juliaca, 2024?

### **1.3.2. Problemas específicos**

**PE<sub>1</sub>.** ¿Cuál es la relación de los factores extrínsecos y desempeño laboral de los colaboradores en la Cooperativa la Merced Sociedad anónima Cerrada de la ciudad de Juliaca, 2024?

**PE<sub>2</sub>.** ¿Cuál es la relación de los factores intrínsecos y desempeño laboral de los colaboradores en la Cooperativa la Merced Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Juliaca, 2024?



## 1.4 Justificación del estudio

La justificación teórica del estudio radica en que, a medida que las cooperativas y empresas buscan un desarrollo positivo, la motivación ha cobrado mayor importancia. Esto, a su vez, ha afectado Productividad de los trabajadores en la Cooperativa La Merced de Juliaca. Se examinan los fundamentos teóricos del estudio y la conexión entre el desempeño y la motivación de los empleados en orden cronológico. Gracias a esta investigación, también podremos aportar ideas y planes para alcanzar los objetivos predeterminados y garantizar la adecuada expansión de sus operaciones.

Los resultados de la justificación práctica nos permitirán comprender la conexión entre las variables consideradas, en este caso, el desempeño laboral y la motivación de los empleados de la Cooperativa La Merced de Juliaca.

La justificación metodológica consiste en reconocer la importancia de la investigación en el campo de la organización y gestión empresarial. Esto se logrará mediante un análisis metódico. Para lograr el objetivo final.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1 Objetivo general

Determinar la relación de la Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Cooperativa la Merced Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Juliaca, 2024.

#### 2.2 Objetivos específicos

**OE<sub>1</sub>.** Determinar la relación de los factores extrínsecos y desempeño laboral de los colaboradores en la Cooperativa la Merced Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Juliaca, 2024.

**OE<sub>2</sub>.** Determinar la relación de los factores intrínsecos y desempeño laboral de los colaboradores en la Cooperativa la Merced Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Juliaca, 2024.



## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1 Antecedentes de la investigación

##### 3.1.1. Antecedentes internacionales

Ruiz et al. (2023), El estudio científico afirma que, debido a las tendencias en constante evolución provocadas por las fluctuaciones sociales, las empresas se están concentrando más en los muchos recursos que comprenden sus operaciones y menos en el elemento humano, a pesar de que con frecuencia este es el énfasis. Una parte significativa de las actividades son desarrolladas por el departamento de recursos humanos, quien también se encarga de supervisar otros recursos en beneficio de la sociedad. Como resultado, el estado de ánimo puede afectar el desempeño laboral, incluso provocando pérdidas e incumplimientos de plazos para métricas importantes.

Verdesoto (2021), Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional y no experimental para lograr su objetivo, y se sugirió una técnica que cumpliera con los requisitos de investigación necesarios. Las encuestas y entrevistas con 36 funcionarios y dos autoridades de la institución, respectivamente, fueron los métodos de investigación utilizados. A pesar de los factores intrínsecos establecidos y calificadores de los funcionarios, los resultados mostraron una serie de deficiencias



en sus factores extrínsecos, incluyendo perspectivas limitadas de ascenso, falta de reconocimiento público y falta de crédito por su trabajo efectivo.

Grijalva (2021), Dado que los empleados motivados pueden generar excelentes resultados para la empresa y para los propios empleados, la motivación del talento humano se ha convertido en un tema crucial para todas las empresas en los últimos años. Esto se ve agravado por la importancia del desempeño laboral, que, al igual que la motivación, es un aspecto relevante que mide Conducta de los empleados en el logro de objetivos personales e institucionales. El objetivo de este estudio es determinar. Este estudio se realizó mediante un enfoque cuantitativo.

Veliz (2020), Las organizaciones están interesadas en el tema de la motivación. Si se utiliza correctamente, puede ayudar a los empleados a ser más productivos. Los empleados deben tener un buen desempeño laboral para obtener resultados más significativos y mejores. Sus acciones en el trabajo reflejan su desempeño. Esto también depende de su motivación, lo que determina los factores internos y externos que impactan a los empleados y resulta en el desarrollo de habilidades e incentivos individuales para el beneficio de la organización. Según este estudio, los empleados no están muy motivados para desempeñar bien su trabajo. 65 empleados administrativos del Departamento de Salud de COSSMIL participaron en este estudio. Se utilizaron cuestionarios de escala Likert para evaluar el grado de estudio correlacional descriptivo.

Barrios et al. (2019), El objetivo de este estudio fue analizar las variables que influyen en el trabajo en equipo y la motivación laboral en el sector público. El método fue descriptivo y de campo, no experimental. La encuesta se llevó a cabo en diversas agencias gubernamentales de Panamá, incluyendo la Corte Suprema de Justicia, la Asamblea Nacional, la Caja de Seguro Social y la Presidencia de la



República. El autor Frassati (2018) desarrolló la encuesta, que incluyó respuestas en escala Likert y un coeficiente de confiabilidad RTT de 0,91. Tres especialistas en indicadores de motivación y colaboración la revisaron y ofrecieron recomendaciones para su versión final. Se utilizó un muestreo no probabilístico intencional para seleccionar a 80 encuestados de instituciones públicas. A la luz de los hallazgos, se llegaron a las siguientes conclusiones

### 3.1.2. Antecedentes Nacionales

Tuñón (2024), El objetivo principal del estudio fue determinar la relación entre el desempeño docente de la Institución Educativa Belén de Osma y Pardo, provincia de Andahuaylas, Apurímac, en 2023, y la motivación laboral. Dado que se utilizarán cuestionarios verificados, este estudio adoptará un enfoque científico no experimental y un diseño descriptivo correlacional con una población de 75 docentes y una muestra no probabilística por expertos a toda la comunidad para obtener resultados más significativos. Se utilizó el software IBM SPSS.v23 para procesar y analizar los datos obtenidos, y Microsoft Excel para procesar y analizar los datos recuperados.

Bolaños (2023), El propósito de la tesis fue determinar La relación entre la motivación del personal investigador y el desempeño laboral en el Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana. La investigación se realizó a nivel correlacional mediante una metodología transversal, no experimental. Se recopilaron datos de 50 trabajadores del grupo ocupacional "investigador" mediante un cuestionario de encuesta. Este cuestionario incluía preguntas cerradas en una escala de Likert y estaba dividido en varias secciones. fue confirmada por los hallazgos del estudio. ( $r = 0,311$ , Sig. 0,028) al mostrar que los niveles de motivación de los



investigadores se encuentran en el rango "medio", mientras que sus niveles de desempeño laboral se encuentran en el rango "alto".

Rafael (2021), ¿Cómo se relaciona la motivación de los empleados en Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L., 2021, con el desempeño laboral? fue la pregunta principal de la investigación. Teniendo en cuenta el objetivo: determinar la relación entre la motivación de los empleados. La metodología empleada fue el método científico, un enfoque cuantitativo. Se utilizaron diseños de investigación transversales, descriptivos, correlacionales y no experimentales. De acuerdo con el objetivo del estudio, la investigación fue de carácter fundamental, presentan un grado de motivación promedio (62,0%). De igual manera, la gran mayoría de los trabajadores.

Retamozo et al. (2023), Este estudio se diseñó para determinar si existe una relación entre la motivación de los empleados, se utilizaron ambas herramientas para recopilar datos: cuestionarios, verificados por tres expertos y con una confiabilidad de 0.917 según el Alfa de Cronbach. La población estuvo compuesta por 100 empleados, aunque se utilizó una muestra exclusiva para evitar la alteración de los resultados. Los resultados de la reprocesamiento de los datos confirmaron una correlación moderada, con un valor p de 0.001 y un coeficiente R de Pearson de 0.495\*\*\*, lo que indica estadísticamente una relación positiva entre ambos.

Acosta (2022), Esta tesis investigó la conexión entre el rendimiento laboral y la motivación de los empleados en Tottus Hypermarket en 2020, época en la que la epidemia de COVID-19 tuvo un impacto social y afectó emocionalmente a muchos empleados. Dado que los trabajadores motivados suelen tener un mejor rendimiento en cualquier tipo de organización, empleamos una serie de preguntas específicas para averiguar qué medidas adoptó la empresa para motivar a su personal y si esto



mejoraba su rendimiento. Como resultado, pudimos determinar la conexión entre nuestras dos variables. La metodología del estudio es cuantitativa-correlacional. Se aplicó una encuesta en línea a 166 empleados mediante una escala Likert. Los datos se procesaron con el programa SPSS, que arrojó resultados fiables. Las hipótesis se aceptaron al encontrar una correlación moderada entre las variables.

### 3.1.3. Antecedentes locales

Sahua (2023), El propósito de este estudio. La escasez de investigaciones en los sectores de recursos humanos y educación de la provincia norteña de Puno dio lugar a este estudio. En términos de configuración tipológica, el estudio es no experimental, cuantitativo y tiene un alcance correlacional descriptivo. La variable motivación se midió utilizando un cuestionario de escala Likert de 10 ítems como herramienta de investigación, mientras que la variable desempeño docente se midió específicamente utilizando una Hoja de Evaluación de Desempeño de 20 ítems. Estas herramientas se utilizaron.

Jimenez (2022), La problemática de que la Municipalidad no ha venido ofreciendo un servicio de calidad que permita atender las diversas demandas de la población es la base de este proyecto de estudio; se han presentado quejas y reclamos sobre la atención, así como inquietudes de los propios funcionarios de la Municipalidad sobre El objetivo general fue Determinar el nivel de motivación del personal de la Municipalidad Provincial de El Collao en su desempeño laboral durante 2021. Estos elementos incluyeron instrucción, incentivos y/o reconocimiento. Tanto los objetivos específicos como el grado de motivación intrínseca y extrínseca en el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad pueden determinarse gracias a los objetivos especificados.



Zaga (2021), El objetivo principal del presente estudio fue Para determinar la relación entre la eficacia docente y la motivación laboral en la Institución Educativa María Auxiliadora de Puno en 2020, se estudió a 240 estudiantes y 124 docentes; se seleccionó una muestra de 148 estudiantes de secundaria y 94 docentes de educación inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa María Auxiliadora de Puno. Con un enfoque cuantitativo y teórico, el estudio empleó una metodología de investigación transversal, descriptiva, correlacional y no experimental. Los datos se recopilaron mediante encuestas y cuestionarios, y la variable de motivación laboral reveló que el 19,15 % de los encuestados se encontraba en el nivel medio y el 74,47 % en el nivel alto.

Huamani (2019), Se centró en un campo de investigación relacionado con el crecimiento y el bienestar humano. Su objetivo principal es determinar el grado de relación entre la motivación y el rendimiento laboral. De igual manera, existe una fuerte relación general entre la motivación y el rendimiento laboral. El estudio utiliza una técnica hipotético-deductiva y un diseño transversal no experimental. Es descriptivo-correlacional, un subconjunto cuantitativo de la investigación teórica básica. Participaron 84 participantes de la población general.

Llanos (2019), Una organización debe contar con un ambiente organizacional saludable; de lo contrario, impactará directamente el éxito y la eficacia de la empresa en su conjunto, además del bienestar de sus empleados. El objetivo fue determinar la conexión entre el desempeño laboral de los empleados del Centro de Salud Guadalupe Juliaca y el ambiente organizacional. Se utilizó un paradigma cuantitativo para establecer la investigación básica, que incluyó un enfoque sin realizar experimentos. Para conveniencia del investigador, el muestreo fue no probabilístico e incluyó a 55



empleados del Centro de Salud, es decir, el 100% de la población. La encuesta fue el método.

## **3.2 Bases teóricas**

### **3.2.1. La motivación**

Hay numerosas formas de definir la motivación.

Según Lopez (2005), Es un componente de la psicología humana que influye en cómo se comportan las personas y en su dedicación a sus tareas.

Herrera & Zamora (2014), La motivación, un proceso autoenergético, impulsa a la persona hacia una meta que exige acción y le permite aceptar el esfuerzo necesario para alcanzarla. Necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas conforman la motivación.

Hellriegel et al. (2009), La motivación es una condición psicológica que surge siempre que las actividades son estimuladas, dirigidas o mantenidas por causas internas o externas.

Robbins & Coulter (2010), El proceso mediante el cual se estimulan, enfocan y mantienen los esfuerzos de un individuo hacia el logro de un objetivo se denomina motivación. Tres componentes esenciales conforman esta definición: vigor, enfoque y persistencia.

### **3.2.2. Principales teorías de la motivación**

#### **3.2.2.1. Teoría de la pirámide de Maslow**

Según Maslow (1954) Los cinco niveles del orden piramidal o jerárquico corresponden a los numerosos requisitos que los humanos deben satisfacer. La base de la pirámide representa las necesidades más fundamentales, que deben satisfacerse



antes de pasar al siguiente nivel, y así sucesivamente hasta alcanzar la cima. Los niveles de la pirámide son los siguientes:

- 1. Necesidades fisiológicas o básicas:** Hablando de las necesidades para mantener una buena salud (dieta, descanso, hidratación, sexo, etc.).
- 2. Necesidad de seguridad:** refiriéndose a la necesidad de sentirse seguro y protegido (en términos de hogar, trabajo, seguridad económica y seguridad física, entre otras cosas).
- 3. Necesidades sociales:** refiriéndose a la necesidad de crecimiento social y emocional en las relaciones con otros miembros de la comunidad (asociación, actividades deportivas o de ocio, amor, aceptación, etc.).
- 4. Necesidades de estima:** Se separan en dos categorías: la baja autoestima está asociada a cómo nos perciben los demás (reconocimiento, reputación, renombre, respeto, etc.), y la alta estima está asociada a nuestro nivel interior (autoestima, confianza, autorrespeto, independencia, etc.).
- 5. Necesidad de autorrealización:** Si se cumplen los requisitos de los niveles anteriores, se puede alcanzar este nivel; aquí es necesario el éxito y el crecimiento futuro. Por lo tanto, si quieres motivar a alguien, debes intentar satisfacer sus necesidades según su posición en la pirámide.

### 3.2.2.2. Teoría de la existencia, relación y crecimiento (ERC) de Alderfer

Alderfer (1969), Propone su teoría ERC basándose en la idea de Maslow de la pirámide de necesidades. Según esta idea, los componentes fundamentales de la motivación se derivan de las tres necesidades básicas que las personas desean satisfacer.

- **Existencia:** Aquí se clasifican las demandas fisiológicas y materiales (alimentación, sed, dinero, circunstancias laborales, etc.).



- **Relación:** Alude a deseos que implican conexiones sociales, como aquellas con amigos, familiares, compañeros de trabajo, etc.
- **Crecimiento:** Esto incluye la necesidad de autorrealización, desarrollo de habilidades y superación personal, entre otras. Según esta idea, las tres categorías de necesidades pueden funcionar simultáneamente y, contrariamente a la teoría de Maslow, no es necesario satisfacer una necesidad para pasar a la siguiente. Además, si no se puede satisfacer.

### 3.2.2.3. Teoría de los dos factores de Herzberg

Herzberg (1968) identificó dos elementos que influyen en la motivación de los empleados en el trabajo y dirigen su conducta hacia un mejor desempeño:

- a. Factores de Higiene:** Si estas variables no se abordan adecuadamente, pueden generar insatisfacción laboral. Dado que existen fuera de la persona y, por lo tanto, escapan a su control, se consideran extrínsecas. Estos elementos se relacionan principalmente con el entorno laboral en el que se desenvuelve, el cual está fuertemente influenciado por la empresa y su estructura de gestión. Durante mucho tiempo, se han utilizado factores KITA (Kick in the Ass), tanto positivos (recompensas) como negativos (castigos), para mantener la felicidad de los empleados. Sin embargo, no mejoran la satisfacción, y cuando lo hacen, es solo momentáneamente.
- b. Factores motivadores:** Estos son elementos que impulsan la motivación y la satisfacción de los empleados. Dado que se originan en el individuo y se asocian con el desarrollo profesional, se consideran motivadores intrínsecos. A diferencia de los factores higiénicos, son motivadores intrínsecos que se cree que tienen beneficios más duraderos en los empleados. Mediante sus numerosos estudios, Herzberg (1968) logró identificar los elementos que



contribuían a la satisfacción y el descontento de los empleados en diversos entornos organizacionales (administradores agrícolas, enfermeras, personal militar, ingenieros, docentes, etc.) y en diversos niveles jerárquicos.

### 3.2.2.4. Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland

Según Maccelelland (1976), Las personas están motivadas por tres necesidades adquiridas, que se ven impactadas por la necesidad primaria.

- a. **Necesidad de logro:** Aquí descubrimos a personas que, entre otras cosas, se esfuerzan por alcanzar sus metas, alcanzar sus objetivos y establecer altos estándares para sí mismos.
- b. **Necesidad de poder:** Aquí se pueden encontrar personas a quienes les gustan las circunstancias competitivas, desean poder y prestigio y tratan de influir, dirigir o controlar a los demás.
- c. **Necesidad de afiliación:** Aquí se pueden encontrar personas a las que les gusta relacionarse con los demás, cooperar y trabajar en equipo y tratar de ser aceptados.

### 3.2.2.5. Teoría de motivación de Pink

Pink (2010), Adoptó las teorías de McGregor y Deci en su libro "La sorprendente verdad sobre lo que nos motiva", argumentando que la motivación intrínseca debería ser el factor dominante para impulsar las empresas modernas. Según Pink (2010), la motivación ha evolucionado con el tiempo y se puede dividir en tres etapas:

- **Motivación 1.0.** La gente solía trabajar de manera primitiva para satisfacer sus necesidades fisiológicas o básicas, pero a medida que la sociedad evolucionó, este tipo de motivación ya no era suficiente y se volvió obsoleto.



- **Motivación 2.0.** El uso de motivadores extrínsecos —que recompensan el comportamiento positivo y penalizan el deseado— predominaba cuando las personas buscaban la satisfacción y evitaban el castigo. Los cambios sociales a lo largo del tiempo han demostrado que las personas tienen otros impulsos más elevados. Se elimina la motivación intrínseca, se reduce el rendimiento, se reprime la originalidad, se eclipsa el comportamiento positivo, se fomentan las trampas, los atajos y las actividades poco éticas, se desarrolla la adicción y se promueve el pensamiento limitado. Considerando que las tareas cotidianas que no requieren creatividad son las únicas situaciones en las que los motivadores extrínsecos son eficaces,

Según Pink (2010), Este tipo de motivación depende y está respaldada por la "conducta tipo X", que está motivada más por la necesidad de recompensas externas que por la satisfacción intrínseca que surge al crear una actividad..

- **Motivación 3.0.** Esta nueva estrategia motivacional es esencial para adaptarnos a las nuevas realidades de quiénes somos, cómo pensamos y cómo actuamos. Este tipo de motivación se basa en el comportamiento Tipo I, que prioriza los deseos internos sobre los extrínsecos y se preocupa más por la satisfacción intrínseca de una actividad que por las recompensas externas. A diferencia de los motivadores extrínsecos que caracterizan el comportamiento Tipo X, el comportamiento Tipo I se aprende y se aplica en contextos laborales que brindan apoyo. Además, fomentar este comportamiento no conlleva costos significativos. El éxito a largo plazo y una mejor salud física y mental son comunes entre quienes presentan el comportamiento Tipo I. Tres factores influyen en el comportamiento Tipo I:
  1. **La autonomía:** Implica la capacidad de tomar decisiones propias y autogestionarse, lo que mejora la actitud y el rendimiento de los empleados. Los



cuatro pilares de tarea, tiempo, técnica y equipo deben servir de base para la autonomía.

2. **El dominio:** Lo que cuenta es la determinación de hacer algo mejor y perfecto, lo cual se logra mediante la dedicación.
3. **La intención o fin:** Debido a que las personas buscan constantemente una razón u objetivo que las impulse a vivir, el propósito se convierte en una fuente de impulso e inspiración que supera con creces las ganancias financieras.

### 3.2.3. Indicadores de la motivación intrínseca

Robbins & Coulter (2010), en su libro menciona de acuerdo a Herzberg las siguientes:

#### 3.2.3.1. Logros

Las personas motivadas dedican mucho tiempo y energía a su trabajo. Y lo más importante, evitan o minimizan las distracciones concentrando toda su atención en la actividad actual. Sin duda, todo esto mejora el rendimiento. Es lo que motiva a las personas y a los empleados a prosperar en lo que hacen. Por ejemplo, terminar una maratón.

#### 3.2.3.2. Reconocimiento laboral

Tiene que ver con la búsqueda de aceptación y admiración. Por ejemplo, ser considerado un empleado excelente por una empresa.

#### 3.2.3.3. Puesto de trabajo

El trabajo de un trabajador es el conjunto de deberes y obligaciones que desempeña para una empresa u organización. El empleado recibe un salario a cambio de realizar estas actividades.



### **3.2.4. Indicadores Motivación extrínseca**

#### **3.2.4.1. Supervisión**

El término "supervisión" describe la práctica de una persona calificada de supervisar una actividad para asegurarse de que se realice de acuerdo con los estándares.

#### **3.2.4.2. Condiciones físicas**

Un componente esencial del lugar de trabajo que impacta directamente en el bienestar, la productividad, la satisfacción y la salud de los empleados es el espacio físico de trabajo. Este abarca todo lo que rodea a los empleados durante su trabajo, incluyendo el entorno físico, la estructura organizativa, las relaciones laborales, la salud y la seguridad, y las oportunidades de crecimiento profesional.

#### **3.2.4.3. Sueldos y beneficios**

El salario de un empleado es la compensación que recibe de la empresa por su trabajo, habilidades y experiencia. Los beneficios laborales son pagos adicionales a sus salarios. Al mejorar las condiciones laborales, estos incentivos buscan atraer nuevos talentos y fidelizar al personal existente.

### **3.2.5. Desempeño laboral**

Chiavenato, (2011), Se afirma que el desempeño laboral se refiere a la eficacia con la que los empleados desempeñan sus responsabilidades. Toda empresa necesita que sus empleados tengan un buen desempeño y un trabajo digno.

Chavez & Puyo (2017), El desempeño laboral se refiere a las habilidades, disposiciones y experiencia que tiene cada empleado al realizar sus funciones de una manera que lo beneficia en el trabajo.

Arias & Heredia (2006), Según ellos, el desempeño laboral abarca más que el simple hecho de que los trabajadores cumplan con sus responsabilidades; también



incluye otros elementos, como su capacidad para resolver problemas, su relación con compañeros y clientes, y si aportan valor a la empresa al realizar sus tareas al máximo de sus capacidades. Además, es fundamental destacar que el valor que los empleados aportan a la organización se basa en su interacción con otros empleados y en su capacidad para afrontar los desafíos que surgen dentro de la empresa.

Galicia (1979), Son los comportamientos o actos de los empleados que son pertinentes a los objetivos de la empresa y que pueden cuantificarse en función de las habilidades y aportaciones de cada trabajador.

### **3.2.6. Indicadores del desempeño laboral**

Galicia (1979), en su libro menciona las siguientes:

#### **3.2.6.1. Habilidad**

La capacidad de realizar un determinado trabajo o actividad con precisión y sin esfuerzo se denomina habilidad. Por lo tanto, se trata de un tipo de capacidad especializada para una actividad específica, ya sea social, mental o física.

#### **3.2.6.2. Conocimiento**

Se centró en un área de estudio relacionada con el desarrollo y el bienestar humano. Su objetivo principal es determinar el grado de relación entre la motivación y el rendimiento laboral. De igual manera, la motivación y el rendimiento laboral suelen presentar una fuerte correlación. El estudio utilizó un diseño transversal no experimental y una metodología hipotético-deductiva. Se trata de un subconjunto cuantitativo de la investigación teórica fundamental y es descriptivo-correlacional. Participaron 84 personas del público general.

#### **3.2.6.3. Personalidad**

La parte de nuestra mente que mejor percibimos se llama consciencia, y siempre nos informa dónde estamos, qué hacemos y cómo estamos. Esto abarca



nuestras ideas y nuestro mundo interior, además de cómo percibimos el mundo exterior. Sirve para darnos un principio de realidad sobre la vida.

Lomas et al. (2017), Según su definición, es un procedimiento utilizado para evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos y tareas por parte de una empresa, persona o proceso. El grado en que se están logrando los objetivos estratégicos a nivel individual generalmente puede determinarse monitoreando el desempeño laboral a nivel organizacional.

Chiavenato (2007), El desempeño laboral es la capacidad que tiene una persona para hacer las cosas y se ve reflejado en su comportamiento al momento de ejercer sus actividades.

#### **3.2.6.4. Expectativas**

Las opiniones personales sobre resultados posibles o improbables se denominan expectativas. Son expectativas y presunciones sobre el futuro basadas en criterios objetivos y subjetivos. En realidad, las expectativas son el resultado de una compleja interacción entre nuestras experiencias, deseos e información sobre las personas o el entorno en el que vivimos.

### **3.3 Marco conceptual**

#### **Condiciones de trabajo**

Los elementos que permitirán que un empleado tenga todo en orden con su contratación o retención en la organización son el ambiente laboral.

#### **Crecimiento personal**

Para crecer personalmente, debemos afrontar y esforzarnos por superar nuestros miedos y límites. De esta manera, podemos ampliar nuestra perspectiva y aprender más sobre el mundo y sobre nosotros mismos.

#### **Desarrollo afectivo**



El desarrollo afectivo es un proceso fundamental en la vida de los seres humanos, que implica la forma en que las personas experimentan, expresan y regulan sus emociones.

### **Desarrollo potencial**

El desarrollo personal se refiere al proceso de automejora y crecimiento personal. Implica identificar y trabajar en áreas de la vida que se debe mejorar.

### **Estado psicológico**

El estado psicológico se refiere al estado mental o emocional en el que se encuentra una persona en un momento determinado.

### **Estandares laborales**

Es la explicación detallada del método óptimo para realizar una actividad que se ha descubierto hasta el momento, explicándolo detalladamente,

### **Gratificación laboral**

La gratificación es un beneficio social que perciben todos los trabajadores.

### **Habilidades laborales**

Las habilidades laborales son aquellas inherentes a la propia persona, que lo tanto, diferencia a una persona de otro.

### **Recompensa económica**

Normalmente, una recompensa es un incentivo que se otorga por realizar una determinada actividad.

**Valor agregado** El valor económico adicional que obtienen los productos y servicios a través de la transformación durante el proceso de producción se conoce como añadido.



## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1 Hipótesis general

La relación de la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la Cooperativa la Merced Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Juliaca, 2024. Es significativa.

#### 4.2 Hipótesis específica

**HE<sub>1</sub>.** La relación de los factores extrínsecos y desempeño laboral en los colaboradores en la Cooperativa la Merced Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Juliaca, 2024. Es significativa

**HE<sub>2</sub>.** La relación de los factores intrínsecos y desempeño laboral de los colaboradores en la Cooperativa la Merced Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Juliaca, 2024. Es significativa.

#### 4.3 Variables

##### Variable 1.

- Motivación

##### Variable 2.

- Desempeño laboral

#### 4.4 Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de variables*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Valorización
<b>V.1. Motivación</b> Herzberg (1968)	Factor intrínseco	✓ Logros	1. Muy malo 2. Malo 3. Regular 4. Bueno 5. Muy bueno
		✓ Reconocimiento laboral	
		✓ Puesto de trabajo	
	Factor extrínseco	✓ Supervisión	
		✓ Condiciones físicas de trabajo	
		✓ Sueldos y beneficios	
<b>V.2. Desempeño laboral</b> Galicia (1979)	Habilidad	✓ Realización de trabajo	1. Muy malo 2. Malo 3. Regular 4. Bueno 5. Muy bueno
		✓ Aporte de ideas	
		✓ Perfeccionamiento	
	Conocimiento	✓ Manejo de equipo	
		✓ Procedimiento	
		✓ Innovación y tecnología	
	Personalidad	✓ Relaciones interpersonales	
		✓ Pensamiento	
		✓ Emociones	
Expectativas	✓ Recompensa		
	✓ Sanción		

*Nota.* Operaciones de variables de la investigación



## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODÓLOGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1 Enfoque de la investigación

Según los autores Hernández et al. (2014) En este estudio se empleó el enfoque cuantitativo para que pudiéramos probar la hipótesis y utilizar tablas y gráficos estadísticos para examinar los resultados que se recibirían de una encuesta a miembros del personal o colaboradores.

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

Dado que la técnica deductiva, tal como la plantea y señala Dávila (2006), auxilió en la realización de un análisis amplio utilizando procedimientos teóricos y generales, se utilizó para satisfacer la proposición.

#### 5.3 Tipo de investigación

Vara-Horna, (2010) Afirma que el tipo de investigación empleado para este propósito fue aplicado, lo que significa que identificó las circunstancias en las que surgieron los problemas y examinó una serie de soluciones potenciales, o aquellas que podrían ser más adecuadas para el escenario específico en cuestión.

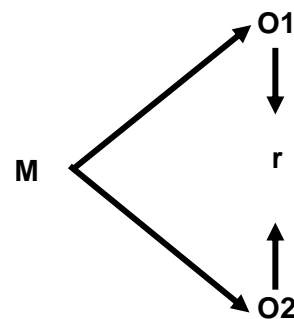
#### 5.4 Nivel de investigación

Según los autores Hernández et al. (2014) El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el desempeño laboral y los factores motivacionales de los

trabajadores de la Cooperativa la Merced Sociedad Anónima Cerrada (Sociedad Anónima Cerrada) en Juliaca, 2024.

### Diseño de la investigación

Esta tesis empleó un diseño transversal, no experimental, implementado en un único momento. Esto se debe a que, según Hernández et al. (2014), se trata de un estudio que recopila datos en un único momento. También afirman que el objetivo de este diseño es caracterizar la interacción de las variables.



Donde:

M = Muestra del estudio

O = Observación o información recogida

r = Correlación

## 5.5 Población y muestra

### 5.5.1. Población

La población de la investigación está compuesta por 16 cooperativas de La Merced de Juliaca y 2024 colaboradores. Se realizaron entrevistas con los colaboradores de la cooperativa, quienes proporcionaron los datos y materiales necesarios para este estudio.

### 5.5.2. Muestra

Para poder determinar la muestra del estudio se usó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 \times p \times q \times N}{e^2 (N - 1) + z^2 \times p \times q}$$



*N*: Población

*n*: Muestra

*p*: Probabilidad a favor

*q*: Probabilidad en contra

*z*: Nivel de confianza

*e*: Error de muestra

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 16}{0.05^2 (16 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 15.40$$

$$n = 15$$

De acuerdo a la formula aplicada la muestra determina 15 los colaboradores a entrevistar.

## 5.6 Técnicas e instrumento

### 5.6.1. Técnica

Se empleó el método de encuesta para la recopilación de datos porque es uno de los mejores métodos para este tipo de investigación.

### 5.6.2. Instrumento

Se utilizó la escala Likert para medir el instrumento, que era un cuestionario. Para procesar los datos, se empleó el programa IBM SPSS, versión 27.

## 5.7 Confiabilidad y Validez del instrumento

### 5.7.1. Confiabilidad

Según el autor Vara-Horna, (2010), Para aplicar la técnica de análisis estadístico Alfa de Cronbach se utilizó el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

### Tabla 2

*Análisis de confiabilidad*



<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
,743	17

*Nota.* Trabajo de campo realizada los días 22 al 24 de setiembre del año 2024.

La Tabla 2 de los datos de confiabilidad muestra que la consistencia interna del instrumento, medida a través del cuestionario, es buena o sustancial, con un resultado de 0,743 (74,3%).

**5.7.2. Validez**

Se le pidió a un experto con conocimientos sobre el tema de investigación que lo juzgara para validarlo.

Dr. David Juan Gutierrez Mayta

**5.8 Procedimiento de tratamiento de datos**

El estudio se realizó en terreno y se tituló "Motivación y desempeño laboral de los empleados de la Cooperativa La Merced de la ciudad de Juliaca, 2024". Los datos se procesaron e interpretaron tabulando la información obtenida del cuestionario con el programa estadístico IBM SPSS v27.

**5.9 Contrastación de hipótesis**

Dado que la Tau b de Kendall es la más adecuada para este estudio, se utilizó para diseñar las pruebas de hipótesis. Las pruebas de la hipótesis general y las hipótesis específicas se muestran a continuación.

**Contrastación de la hipótesis general de estudio**

**Planteamiento de la hipótesis general de estudio**

**Ho:** La relación de la Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Cooperativa la Merced de la ciudad de Juliaca, 2024. No es significativa

**Ha:** La relación de la Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Cooperativa la Merced de la ciudad de Juliaca, año 2024. Es significativa

### Nivel de significancia

Por consiguiente, el nivel de significancia vendría ser de la siguiente manera:

✓ Alfa 5% =  $\alpha = 0.05$

### Estadística de prueba

Dado que la tabla medía cinco por cinco y los datos no eran paramétricos, se empleó la prueba estadística Tau-b de Kendall.

### Cálculo de P – valor

**Tabla 3**

*Cálculo de P-valor de la hipótesis general*

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,410	,209	1,826	,068
N de casos válidos		15			

a.

No se asume la hipótesis nula.

b. Se aplica la hipótesis nula, asumiendo el error estándar asintótico.

En este caso, el alfa de 0,05 (5 %) es mayor que el valor p de 0,000 (0 %).

### Decisión

Se acepta la hipótesis nula porque el valor p calculado de la Tau-b de Kendall de 0,068 (6,8%) es mayor que el alfa de 0,05%. Con base en esto, se determina que no existe una asociación significativa entre la motivación aplicada y el desempeño laboral de los colaboradores.

### Contrastación de hipótesis específica 1

### Planteamiento de la hipótesis específica 1

**H<sub>0</sub>:** La relación del factor intrínseco y desempeño laboral de los colaboradores. No es significativa

**H<sub>a</sub>:** La relación del factor intrínseco y desempeño laboral de los colaboradores. Es significativa

### Nivel de significancia

Por consiguiente, el nivel de significancia vendría ser de la siguiente manera:

✓ Alfa 5% =  $\alpha = 0.05$

### Estadística de prueba

Dado que la tabla medía cinco por cinco y los datos no eran paramétricos, se empleó la prueba estadística Tau-b de Kendall.

### Cálculo de P – valor

**Tabla 4**

*Cálculo de P-valor de la hipótesis específica 1*

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,658	,107	2,456	,014
N de casos válidos		15			

a. No se asume la hipótesis nula.

b. Se aplica la hipótesis nula, asumiendo el error estándar asintótico.



En este caso, el alfa de 0,05 (5 %) es mayor que el valor p de 0,000 (0 %).

*Nota.* Contrastación de la hipótesis general trabajo de campo

### **Decisión**

Se acepta la hipótesis porque el valor p calculado (Tau de Kendall - b 0,014 (0,1,4)) es menor que un alfa de 0,05%. Con base en esto, se determina que existe una asociación sustancial entre el factor intrínseco y el desempeño laboral de los colaboradores.

### **Contrastación de hipótesis específica 2**

#### **Planteamiento de la hipótesis específica 2**

**H<sub>0</sub>:** La relación del factor extrínseco y desempeño laboral de los colaboradores. No es significativa

**H<sub>a</sub>:** La relación del factor extrínseco y desempeño laboral de los colaboradores. Es significativa

#### **Nivel de significancia**

En consecuencia, el grado de significancia sería el siguiente:

✓ Alfa 5% =  $\alpha = 0.05$

#### **Estadística de prueba**

Dado que la tabla medía cinco por cinco y los datos no eran paramétricos, se empleó la prueba estadística Tau-b de Kendall.

#### **Cálculo de P – valor**

### **Tabla 5**

*Cálculo de P-valor de la hipótesis específica 2*



**Medidas simétricas**

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,410	,209	1,826	,068
N de casos válidos		15			

a. No se asume la hipótesis nula.

b. Se aplica la hipótesis nula, asumiendo el error estándar asintótico.

En este caso, el alfa de 0,05 (5 %) es mayor que el valor p de 0,000 (0 %).

*Nota.* Contrastación de la hipótesis general trabajo de campo

**Decisión**

Se determina que la asociación entre el Factor Extrínseco y el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa La Merced de la ciudad de Juliaca, 2024, se basa en el valor P calculado Tau de Kendall - b 0.068 (0.68), que es menor a alfa 0.05%. Es importante.



## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 6.1 Presentación de resultados

##### Prueba de normalidad

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad*

	<b>Pruebas de normalidad</b>					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,322	15	,000	,759	15	,001
Desempeño laboral	,255	15	,010	,857	15	,022

*a. Corrección de la significación de Lilliefors*

*Nota.* Prueba de normalidad realizado en el SPSS versión 27.

##### **Interpretacion**

Dado que ambas variables son menores de 0,05 (5%), lo que indica que los datos no son normales, se utilizan estadísticas no paramétricas, las mismas que se determinan con el estadístico Rho de Sperman. Los valores p son 0,001 (0,1%) y 0,022 (0,2%), respectivamente.



## Nivel de correlación

Se tiene Stevenson (2005) hizo referencia a la teoría de la jerarquía de coeficientes de correlación de Karl Pearson, que también menciona Hernández et al. (2014), lo que se describe a continuación :

- 1,00 = Correlación negativa perfecta
- 0,90 = Correlación negativa muy fuerte
- 0,75 = Correlación negativo considerable
- 0,50 = Correlación negativo media
- 0,25 = Correlación negativa débil
- 0,10 = Correlación negativa muy débil
- 0,00 = No existe correlación
- +0,10 = Correlación positiva muy débil
- +0,25 = Correlación positiva débil
- +0,50 = CORRELACIÓN POSITIVA MEDIA**
- +0,75 = Correlación positiva considerable
- +0,90 = Correlación positiva muy fuerte
- +1,00 = Correlación positiva perfecta

## Presentación de resultados

### Objetivo General

**Tabla 7**

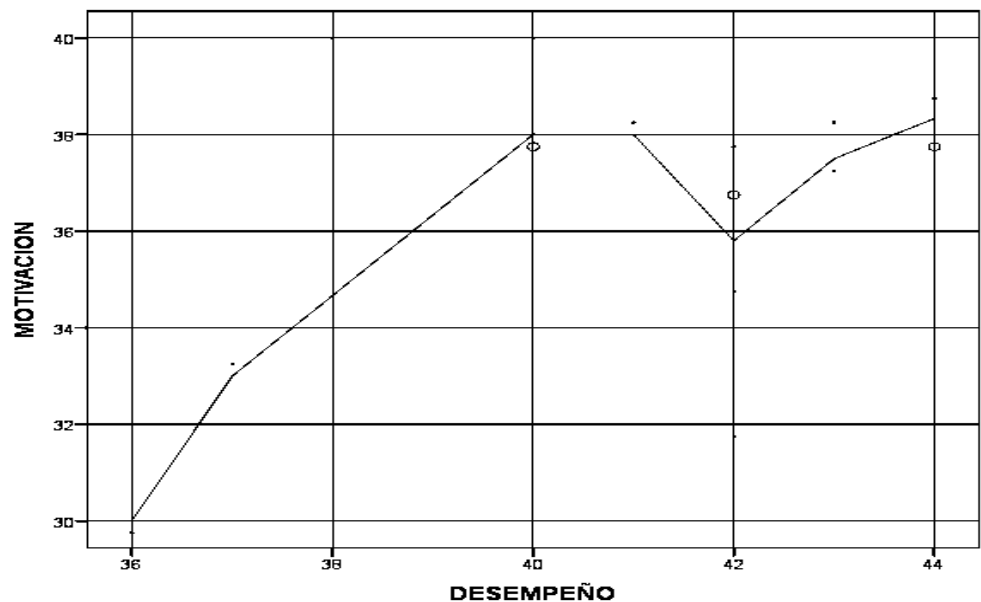
*Correlación de la motivación y el desempeño laboral*

		Correlaciones	
		Motivación	Desempeño_ laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	15
	Desempeño_ laboral	Coefficiente de correlación	,482
		Sig. (bilateral)	,069
		N	15

*Nota. Trabajo de campo realizada los días 22 al 24 de setiembre del año 2024*

**Figura 1**

*Correlación de la motivación y el desempeño laboral*



*Nota. Tabla 7, trabajo de campo realizada los días 22 al 24 de setiembre del año 2024*

### Interpretación



Según el cálculo del estadístico Rho de Spearman, existe una correlación positiva media de 48,2 entre la variable motivación y el rendimiento.

## Objetivo específico 1

**Tabla 8**

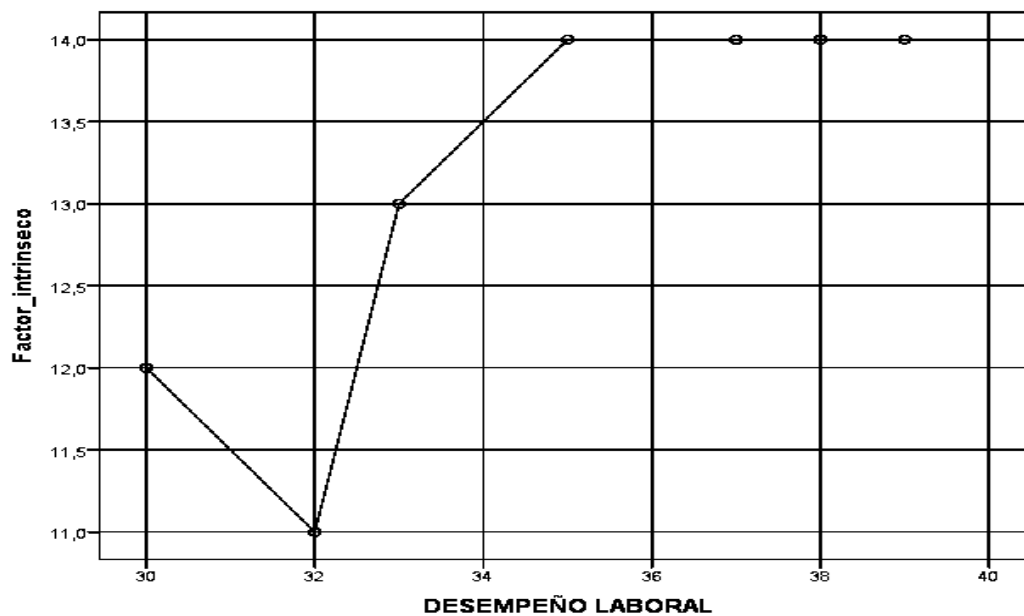
*Correlación del factor intrínseco y desempeño laboral*

		Correlaciones	
		Factor _Intrínseco	Desempeño_ Laboral
Rho de Spearman	Factor_intrinseco	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,002
	Desempeño _Laboral	Coefficiente de correlación	,735**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	15

*Nota.* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). Datos del trabajo de campo realizada los días 22 al 24 de setiembre del año 2024

**Figura 2**

*Correlación del factor intrínseco y el desempeño laboral*



*Nota.* Tabla 8, Datos de trabajo de campo realizada los días 22 al 24 de setiembre del año 2024



## Interpretación

El cálculo mediante el estadístico Rho de Spearman indica que existe una correlación positiva media (73,5) entre la variable factor intrínseco y el desempeño laboral.

## Objetivo específico 2

**Tabla 9**

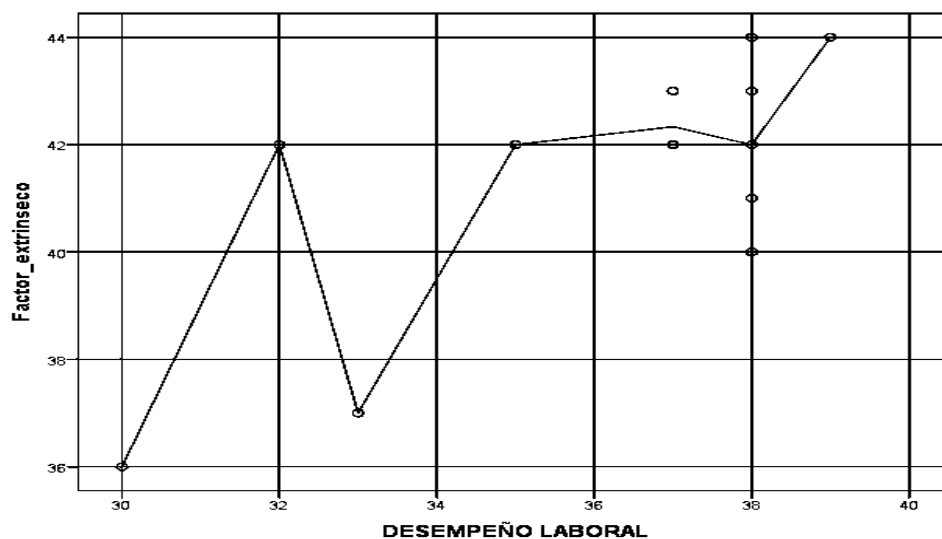
*Correlación del factor extrínseco y desempeño laboral*

Correlaciones				
			Factor_ Extrinseco	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factor_ Extrinseco	Coefficiente de correlación	1,000	,482
		Sig. (bilateral)	.	,069
		N	15	15
	Desempeño _laboral	Coefficiente de correlación	,482	1,000
		Sig. (bilateral)	,069	.
		N	15	15

*Nota.* Datos del trabajo de campo realizada los días 22 al 24 de setiembre del año 2024

**Figura 3**

*Correlación del factor extrínseco y el desempeño laboral*



*Nota.* Tabla 9, Datos del trabajo de campo realizada los días 22 al 24 de setiembre del año 2024

### interpretación

Según es calculo con el estadístico Rho de Sperman, tiene una correlación de 48,2 la variable Factor Extrínseco con desempeño laboral, el cual tienen una Correlación positiva media.



## 6.2 Discusión de resultados

se basó en la observación de una situación cooperativa real. La confiabilidad del instrumento se evaluó mediante el Alfa de Cronbach, y el programa estadístico SPSS arrojó un alfa de 0,743 (74,3 %) para la variable Motivación y Desempeño Laboral, lo que indica una alta consistencia. Además, un investigador evaluó el dispositivo de recolección.

A medida que avanzaba el proyecto de investigación, me topé con ciertos obstáculos. Desde el principio, los líderes de la cooperativa La Merced tuvieron tiempo para ayudarme con la recopilación de datos. Se abordaron las limitaciones y se estableció un control suficiente para garantizar el buen funcionamiento de la investigación.

Posteriormente, comenzaremos a comparar o analizar nuestros hallazgos con precedentes nacionales, internacionales y locales. En este caso, aplicaremos el estándar global de Ruiz et al. (2023), Según un estudio científico, el departamento de recursos humanos es responsable. Según la investigación de Verdesoto (2021), la organización carece de una estrategia de motivación que permita una atención suficiente y eficiente a los colaboradores. Según los hallazgos de la investigación de Grijalva (2021), los datos se recopilaron mediante una encuesta. Los hallazgos demostraron que existe una conexión entre el desempeño laboral y la variable motivación. Durante su investigación, Veliz (2020) descubrió que los niveles de motivación de los empleados son bajos para su desempeño laboral y que tanto los elementos motivacionales intrínsecos como los extrínsecos son bajos, pero están conectados.

Continuando con el análisis de contexto nacional de Tuñón (2024), se observó una clara correlación positiva entre las variables de su estudio, lo que permite concluir



que ambas variables presentan una correlación positiva. Bolaños (2023) halló que el nivel de motivación de los investigadores se encontraba en el rango "medio", mientras que su desempeño laboral se encontraba en el rango "alto". Este hallazgo respaldó la hipótesis alternativa de que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral, lo que indica. Rafael (2021) concluyó que la motivación de los empleados y el desempeño laboral están significativamente correlacionados. En 2023, Retamozo et al. Los hallazgos del estudio respaldan una correlación moderada, lo que sugiere estadísticamente que ambas variables tienen una asociación positiva. Se ha demostrado que, entre los trabajadores de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el desempeño laboral y la motivación están directamente correlacionados. En su estudio, Acosta (2022) encontró una asociación moderada entre las variables, lo que confirma la hipótesis. Esto implica que las motivaciones presentes en el entorno laboral tienen un impacto significativo en el desempeño de cada empleado.

A continuación, se presenta el análisis del contexto local. Esta es la situación de Sahuá (2023). Según los hallazgos de su estudio, los instructores de Coata muestran un nivel moderado de motivación y su desempeño se encuentra en la fase de desarrollo. Además, existe una asociación estadística positiva y sustancial entre los factores de motivación y desempeño. Jiménez (2022) concluyó que tanto los factores intrínsecos como los extrínsecos tienen un gran impacto en el desempeño laboral. Los incentivos o el reconocimiento, la compensación, el equipo, los recursos materiales y la capacitación son ejemplos de variables extrínsecas. Zaga (2021), En su investigación, descubrió que el nivel alto predomina en ambas variables al comparar los factores de motivación laboral y desempeño docente. Además, se encontró un nivel de significancia y una conexión positiva extremadamente fuerte. En



su investigación, Huamani (2019) encontró una fuerte relación positiva entre el desempeño laboral y la motivación. Llanos (2019), según los hallazgos de su investigación, el desempeño laboral y el clima organizacional están significativamente correlacionados. De igual manera, existe una fuerte correlación entre el desempeño laboral de los empleados y su motivación, autonomía en la toma de decisiones y comunicación interpersonal.

Se ha observado que ciertos factores, como el rendimiento laboral y la motivación de los empleados, pueden inspirar nuevas investigaciones gracias a las contribuciones de este estudio. Entre otras cosas, las empresas y cooperativas pueden beneficiarse de esta nueva investigación.



## CONCLUSIONES

- PRIMERA:** El objetivo general fue examinar la relación entre la motivación de los empleados y su desempeño laboral en la Cooperativa La Merced de Juliaca en 2024. Esta asociación se determinó mediante la prueba Rho de Sperman, con un resultado del 48,2 %. El valor p calculado, Tau de Kendall - b 0,068 (6,8 %), fue mayor que un alfa de 0,05 %, Sugiere que el desempeño laboral y la motivación están significativamente correlacionados.
- SEGUNDA:** Utilizando el Rho de Sperman se buscó analizar la relación entre el factor intrínseco y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa La Merced de la ciudad de Juliaca, 2024, de acuerdo al objetivo especificado 1. El resultado fue de 73.5% con un Alpha 0.05% es mayor que el valor P calculado Tau-b de Kendall 0.014 (01.4%), lo que indica una asociación sustancial entre el factor intrínseco y el desempeño laboral.
- TERCERA:** El análisis de la relación entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores fue la meta del objetivo específico 2. El resultado determinado por el Rho de Sperman fue de 48.2%, con un El factor extrínseco y el desempeño laboral tienen un vínculo sustancial, como lo indica el valor P estimado Tau de Kendall - b 0.068 (0.68%), que es menor a alfa 0.05%.



## RECOMENDACIÓN

**PRIMERA:** Se recomienda que la dirección de la cooperativa fomente la motivación de sus empleados o socios mediante el desempeño laboral, la capacitación y el diálogo, ya que esto fomenta la adaptación continua. Dado que la eficacia de estas herramientas ha quedado demostrada por el trabajo que realizan, esta característica nos brinda nuevas oportunidades para el desarrollo del potencial humano dentro de la organización. De esta manera, pueden utilizar eficazmente las palabras clave, lo que ayudará a mejorar el posicionamiento del perfil de cada empleado o colaborador en nuestro entorno y en todo momento.

**SEGUNDA:** Para garantizar un enfoque claro en las tácticas de motivación, de modo que puedan interactuar más con los clientes y alcanzar sus metas, se anima a los empleados de la cooperativa a ofrecer cursos de capacitación y desarrollo para sus empleados y trabajadores. Además, esto les brindará contenido innovador y relevante para ayudarlos a lograr sus objetivos y atraer clientes, referencias y reconocimiento laboral.

**TERCERA:** Se recomienda que los colaboradores mantengan una estrecha comunicación con sus supervisores, gerentes y todos los empleados, y no los ignoren. Para ello, podrían crear un servicio de asesoramiento mediante encuestas u otras actividades que inviten a la participación de quienes siguen su perfil de colaborador, ya que esto mejorará la comunicación y fomentará la participación activa. De igual manera, los miembros de la cooperativa podrían crear un horario y un calendario de contenido centrados en sus tareas para establecer horarios específicos para cada actividad. Esto les permitiría



controlar su trabajo independiente e inspirarse en el trabajo que realizan para los clientes con una actitud positiva.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, P. (2022). *Motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de Hipermercados Tottus S.A. en tiempos del Covid-19, Independencia Lima, 2020*. Tesis pregrado, Universidad Tecnológica del Perú.
- Alderfer, C. (1969). Una prueba empírica de una nueva teoría de las necesidades humanas. *ScienceDirect*, 4(2), 142–175.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/003050736990004X?via%3Dihub>
- Arias, F., & Heredia, V. (2006). *Administración de recursos humanos, para el alto desempeño* (Editorial Trillas (ed.); Sexta edic).  
[https://www.academia.edu/29821166/ADMINISTRACIÓN\\_DE\\_RECURSOS\\_HUMANOS\\_PARA\\_EL\\_ALTO\\_DESEMPEÑO](https://www.academia.edu/29821166/ADMINISTRACIÓN_DE_RECURSOS_HUMANOS_PARA_EL_ALTO_DESEMPEÑO)
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Range, Y., & Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en sector público de Panamá. *Revista, Conducta Científica*, 2(2), 1–15.  
<https://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104/123>
- Bolaños, S. (2023). *Motivación y desempeño laboral en el personal investigador del instituto de investigaciones de la amazonía peruana* [Tesis Pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva].  
<https://repositorio.unas.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8a374b8a-dabe-44e6-8844-d8e64b2dfd7c/content>
- Chavez, E., & Puyo, J. (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en las empresas constructoras del distrito de Tarapoto, 2017*. [Tesis pregrado, Universidad Peruana Unión].  
<https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/89b71a71-61ec-4c68-9319->



931fbd2d666f/content

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la Administración* (MacGrawHill (ed.)). <https://es.scribd.com/document/460928693/Chiavenato-I-2007-Introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones* (S. A. D. C. V. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES (ed.); Novena edi). <https://1library.co/es/download/881062544766435331>

Dávila, G. (2006). *El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales*. 12, 180–205.

Galicia, A. (1979). *Administración de recursos humanos* (TRILLAS (ed.)). [https://www.google.com.pe/books/edition/Administración\\_de\\_recursos\\_humanos/r6\\_ZvgEACAAJ?hl=es](https://www.google.com.pe/books/edition/Administración_de_recursos_humanos/r6_ZvgEACAAJ?hl=es)

Grijalva, M. (2021). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato* [Tesis maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/33501>

Hellriegel, D., Jackson, S., & Solum, J. (2009). *Administración, un enfoque basado en competencias* (Onceava ed). [https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/Administracion\\_un\\_enfoque\\_basado\\_en\\_comp.pdf](https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/Administracion_un_enfoque_basado_en_comp.pdf)

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (SEXTA EDIC). Mc Graw Hill Education.

Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (E. McGraw-Hill (ed.); Sexta). <http://repositorio.ucsh.cl/bitstream/handle/ucsh/2792/metodologia-de-la-investigacion.pdf?sequence=1>



Herrera, J., & Zamora, N. (2014). ¿Sabemos realmente que es la motivación? *CORREO CIENTÍFICO MÉDICO DE HOLGUÍN*, 18(1).

<http://scielo.sld.cu/pdf/ccm/v18n1/ccm17114.pdf>

Huamani, J. (2019). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores del hotel libertador Lago Titicaca Puno - 2019* [Tesis Pregrado, Universidad Nacional del Altiplano].

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza\\_Mamani\\_Joe\\_l\\_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joe_l_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Jimenez, K. (2022). *Incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Collao - período 2021* [Tesis Pregrado, Universidad Nacional del Altiplano].

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza\\_Mamani\\_Joe\\_l\\_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joe_l_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Llanos, Y. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud Guadalupe Juliaca, 2020 - 2021* [Tesis Maestria, Universidad Nacional del Altiplano].

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza\\_Mamani\\_Joe\\_l\\_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joe_l_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lomas, T., Medina, J., Ivtzan, I., & Rupprecht, S. (2017). El impacto de la atención plena en el bienestar y el desempeño de los educadores: una revisión sistemática de la literatura empírica. *Teaching and Teacher Education*, 2(1), 1–31.

<https://doi.org/http://doi.org/10.1016/j.tate.2016.10.008>

Lopez, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión En El Tercer Milenio, Rev. de Investigación de La Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM*, 8(15), 1–12.



<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692/8498>

Macclelland, D. (1976). *The achieving society* (I. IRVINGTON PUBLISHERS (ed.)).

<https://gwern.net/doc/economics/1971-mcclelland-theachievingociety.pdf>

Pink, D. (2010). *La sorprendente verdad sobre qué nos motiva* (G. P. (GBS) (ed.)).

[https://books.google.com.pe/books/about/La\\_sorprendente\\_verdad\\_sobre\\_qué\\_nos\\_m\\_o.html?id=iHmLEMf4h-cC&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/La_sorprendente_verdad_sobre_qué_nos_m_o.html?id=iHmLEMf4h-cC&redir_esc=y)

Rafael, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021*.

[https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5387/T037\\_70492894\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5387/T037_70492894_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Retamozo, L., Ortega, E., & Kelli, J. (2023). *La motivación y desempeño laboral en trabajadores de la Dirección General de Trabajo del MTPE 2023* [tesis pregrado, Universidad Tecnológica del Perú].

[https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/9155/E.Retamozo\\_K.Ortega\\_Tesis\\_Titulo\\_Profesional\\_2024.pdf?sequence=1](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/9155/E.Retamozo_K.Ortega_Tesis_Titulo_Profesional_2024.pdf?sequence=1)

Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (PEARSON EDUCACIÓN (ed.); Decima edi).

[https://drive.google.com/file/d/1zVLYOk4p2Vst1YlaRc1\\_bfaWszhe36CL/preview](https://drive.google.com/file/d/1zVLYOk4p2Vst1YlaRc1_bfaWszhe36CL/preview)

Ruiz, E., Salazar, J., & Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *Scielo*, 13(26), 1–5.

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

Sahua, F. (2023). *Motivación Laboral Y Desempeño Docente En Las Ies Del Distrito De Coata-Puno* [tesis Maestria, Universidad Nacional del Altiplano].

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza\\_Mamani\\_Joe](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joe)



l\_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tuñon, D. (2024). *Motivación laboral y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Belén de Osma y Pardo, Andahuaylas, Apurímac, 2023* [Tesis pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas].

[https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/855/Diana\\_Milagro\\_Tesis\\_Bachiller\\_2024.pdf.pdf?sequence=1](https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/855/Diana_Milagro_Tesis_Bachiller_2024.pdf.pdf?sequence=1)

Vara-Horna, A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesis de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing* (Segunda ed).

Veliz, F. (2020). *Factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación y su relación en el nivel de desempeño laboral del personal de la gerencia de salud "COSSMIL" de la ciudad de la Paz* (Issue 48) [Tesis Maestría, Universidad Mayor de San Andrés].

<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/25090/TM-305.pdf>

Verdesoto, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019* [Tesis Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].

[https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2373/1/VERDESOTO PLAZA MARÍA JOSÉ.pdf](https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2373/1/VERDESOTO_PLAZA_MARÍA JOSÉ.pdf)

Zaga, L. (2021). *Motivación Laboral Y Desempeño Docente En La Institución Educativa "María Auxiliadora", Puno 2020* [Tesis Maestría, Universidad Nacional del altiplano].

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza\\_Mamani\\_Joe\\_l\\_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joe_l_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



# ANEXOS



Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO: MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA COOPERATIVA LA MERCED SOCIEDAD ANONIMA CERRADA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuál es la relación de la Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Cooperativa la Merced Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Juliaca, 2024?</p> <p><b>Problema específico</b> <b>P.E.1</b> ¿Cuál es la relación de los factores extrínsecos y desempeño laboral de los colaboradores en la Cooperativa la Merced Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Juliaca, 2024?</p> <p><b>P.E.2</b> ¿Cuál es la relación de los factores intrínsecos y desempeño laboral de los colaboradores en la Cooperativa la Merced Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Juliaca, 2024?</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> La relación de la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la Cooperativa la Merced Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Juliaca, 2024, es significativa.</p> <p><b>Hipótesis específico</b> <b>H.E.1</b> La relación de los factores extrínsecos y desempeño laboral en los colaboradores en la Cooperativa la Merced Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Juliaca, 2024, es significativa</p> <p><b>H.E.2</b> La relación de los factores intrínsecos y desempeño laboral de los colaboradores en la Cooperativa la Merced Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Juliaca, 2024, es significativa</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación de los factores intrínsecos y desempeño laboral de los colaboradores en la Cooperativa la Merced Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Juliaca, 2024.</p> <p><b>Objetivo específico</b> <b>O.E.1</b> Determinar la relación de los factores extrínsecos y desempeño laboral de los colaboradores en la Cooperativa la Merced Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Juliaca, 2024</p> <p><b>O.E.2</b> Determinar la relación de los factores intrínsecos y desempeño laboral de los colaboradores en la Cooperativa la Merced Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Juliaca, 2024</p>	<p><b>V.1</b> <b>Motivación</b> Herzberg (1959)</p>	<p>Factor intrínseco</p> <p>Factor extrínseco</p>	<p>Logros Reconocimiento laboral Puesto de trabajo</p> <p>Supervisión Condiciones físicas Sueldos y beneficios</p>
			<p><b>V.2</b> <b>Desempeño laboral</b> Galicia (2012)</p>	<p>Habilidad</p> <p>Conocimiento</p> <p>Personalidad</p> <p>Expectativas</p>	<p>Realización de trabajo Aporte de ideas Perfeccionamiento</p> <p>Manejo de equipo Procedimiento Innovación y tecnología</p> <p>Relaciones interpersonales Pensamiento Emociones</p> <p>Recompensa Sanción</p>



### Anexo 2: Matriz de datos

TESIS ORIGINAL (1).sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númerico	8	0	¿Considera Ust...	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númerico	8	0	¿Se siente ust...	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númerico	8	0	¿Cómo evalúa ...	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númerico	8	0	¿Cómo conside...	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númerico	8	0	¿Cómo conside...	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númerico	8	0	¿Cómo conside...	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númerico	8	0	¿Cómo conside...	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númerico	8	0	¿Cómo conside...	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númerico	8	0	¿Cómo conside...	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númerico	8	0	¿hay un clima ...	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númerico	8	0	¿Cómo conside...	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númerico	8	0	¿Cómo conside...	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númerico	8	0	¿los colaborad...	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númerico	8	0	¿Cómo Se con...	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númerico	8	0	¿Cómo Control...	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númerico	8	0	¿Está de acuer...	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númerico	8	0	¿Acepta tranqu...	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Factor_extri...	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
19	MOTIVACION	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
20	DESEMPE...	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
21	Factor_intri...	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	9	Derecha	Escala	Entrada
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											

Vista de datos Vista de variables

TESIS ORIGINAL (1).sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 21 de 21 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	Factor se
1	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	5	3	5	4	5	3	
2	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
6	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
7	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	
8	5	3	5	3	3	4	5	5	5	4	3	5	4	3	5	3	5	
9	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	
10	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	
11	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	
12	5	5	4	5	3	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	
13	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	
14	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
15	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	
16																		
17																		
18																		
19																		
20																		
21																		
22																		
23																		
24																		
25																		
26																		
27																		
28																		
29																		

Vista de datos Vista de variables



**Anexo 3: Instrumento**

**CUESTIONARIO**

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA COOPERATIVA LA MERCED DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024**

Objetivo: A continuación, se presenta una serie de preguntas para encontrar la situación actual de la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la cooperativa la Merced de la ciudad de Juliaca, año 2024. Sus respuestas serán muy importantes para mejorar. Marque con una X cada pregunta la respuesta que considere más oportuna. Agradecemos sinceramente su colaboración

**1=Muy malo 2=Malo 3=Regular 4=Bueno 5= Muy bueno**

N°	PREGUNTAS	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
<b>MOTIVACION</b>						
<b>FACTOR INTRINSECO</b>						
1	<i>¿Considera Usted que los logros en su trabajo dependan de la motivación?</i>	1	2	3	4	5
2	<i>¿Se siente usted, satisfecho con su reconocimiento laboral de parte de la cooperativa?</i>	1	2	3	4	5
3	<i>¿Cómo evalúa usted, los logros en su puesto de trabajo?</i>	1	2	3	4	5
<b>FACTOR EXTRINSECO</b>						
4	<i>¿Cómo considera usted, la supervisión en la cooperativa?</i>	1	2	3	4	5
5	<i>¿Cómo considera usted, sus condiciones físicas de trabajo?</i>	1	2	3	4	5
6	<i>¿Cómo considera es su motivación que te brinda los sueldos y beneficios?</i>	1	2	3	4	5
<b>EL DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>HABILIDAD</b>						



7	<i>¿Considera usted que la realización de su trabajo cumple con los objetivos propuestos?</i>	1	2	3	4	5
8	<i>¿Cómo considera las reuniones que realiza la cooperativa para conocer los aportes de ideas los colaboradores?</i>	1	2	3	4	5
9	<i>¿Cómo considera Usted las capacitaciones que brinda la cooperativa para mejorar el perfeccionamiento en su trabajo de sus colaboradores?</i>	1	2	3	4	5
<b>CONOCIMIENTO</b>						
10	<i>¿Cómo considera Usted el manejo de equipos por parte de los colaboradores?</i>	1	2	3	4	5
11	<i>¿Cómo considera Usted el procedimiento de trabajo es el más adecuado para los colaboradores?</i>	1	2	3	4	5
12	<i>¿Cómo considera usted, que se aplica la innovación y tecnología en la cooperativa?</i>	1	2	3	4	5
<b>PERSONALIDAD</b>						
13	<i>¿Considera que existe relaciones interpersonales en los colaboradores de la cooperativa?</i>	1	2	3	4	5
14	<i>¿Considera que el pensamiento personal influye en su trabajo?</i>	1	2	3	4	5
15	<i>¿Cómo Controla sus emociones en momentos de alta presión laboral?</i>	1	2	3	4	5
<b>EXPECTATIVAS</b>						
16	<i>¿Está de acuerdo con los planes de recompensa e incentivos propuestos por la cooperativa?</i>	1	2	3	4	5
17	<i>¿Acepta tranquilamente las sanciones que se le imponen ante una inconducta?</i>	1	2	3	4	5

**“Gracias por su colaboración”**



### Anexo 4: Validación Instrumento

### Validez del instrumento

#### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES  
TÍTULO: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA COOPERATIVA  
LA MERCED DE LA CIUDAD DE JULIACA, AÑO 2024

#### I. REFERENCIAS

- EXPERTO (Nombres) : David J. Gutierrez Mayta
- PROFESIÓN : Ing. economista
- CARGO ACTUAL : Docente
- GRADO ACADÉMICO : Doctor

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

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

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln(2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, C=Total/50= 39/50

#### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....  
.....

#### IV. RESOLUCIÓN

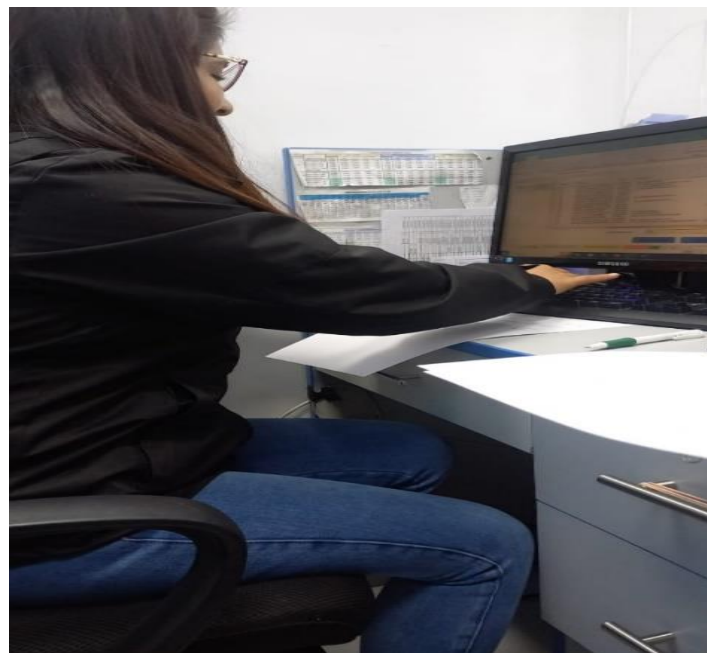
- a. Aprobado ( C ≥ 75% = 0.75)  0.78
- b. Desaprobado ( C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: Juliaca 15 de Setiembre del 2024

.....  
 Sello y firma del experto  
 DNI N° 02709816  
 N° celular: 950087323



### Anexo 5: Evidencias de recojo de datos





ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE  
LOSTRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 20 de junio

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: RUTH DANIA HUANCA LARÍCO

Dirección: Jr. CESAR VALLEJO MB Lt.15

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 75894576

Teléfono: 900973427 email: daniaitzelxtlvpkmz@gmail.com

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

Dirección: \_\_\_\_\_

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

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

Facultad y/o Escuela de Posgrado: DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

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

Asesor: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación      Tesis      Trabajo de Suficiencia Profesional      Trabajo Académico  
Título: MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA COOPERATIVA LA MERCED SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): La motivación, factor intrínseco, factor extrínseco y el desempeño Laboral.

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

1, 2

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

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



1. Referencia de tesis:

Bachiller  Título  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

2. 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.

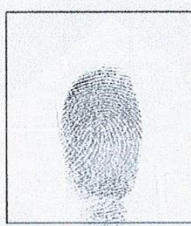
La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

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

Juliaca, 20 de JUNIO del 2025

Fecha