

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA
COMPARTAMOS FINANCIERA – TINGO MARÍA - 2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Diaz Noriega, Joselin Yajaira

ASESOR: Soto Espejo, Simeón

HUÁNUCO – PERÚ

2022



U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Responsabilidad social empresarial

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios.

Disciplina: Negocios, Administración

D

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 71960282

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41831780

Grado/Título: Magister en gestión y negocios con mención en gestión de proyectos.

Código ORCID: 0000-0002-3975-8228

H

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraún, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Coronado Chang, Liliana Victoria	Magister en gestión pública	23015516	0000-0002-7050-4277
3	Caycho Gutiérrez, Zaida Elizabeth	Maestra en ciencias económicas, mención: gestión pública	40281309	0000-0003-1731-5212

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **09:45 horas del día 27 del mes de julio del año 2022**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún
Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang
Mtra. Zaida Elizabeth Caycho Gutierrez

(Presidente)
(Secretaria)
(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN Nº 1070-2022-D-FCOMP-PAAE-UDH.**, para evaluar la Tesis intitulada **“LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA COMPARTAMOS FINANCIERA – TINGO MARIA - 2022”** presentada por la Bachiller, **DIAZ NORIEGA, Joselin Yajaira**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola **Aprobada** con el calificativo cuantitativo de **15 (Quince)** y cualitativo de **Bueno** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **10:30 horas del día 27 del mes de julio del año 2022**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtro. William Giovanni Linares Beraún
PRESIDENTE


Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang
SECRETARIA


Mtra. Zaida Elizabeth Caycho
Gutierrez
VOCAL

DEDICATORIA

A mis padres y mi hermana, porque son el motivo por el cual tengo fuerzas para salir adelante, por ser mi soporte y mis ganas de superación.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por darme la vida, salud y por poner en mi camino a personas maravillosas que me han brindado su apoyo incondicional en el desarrollo de esta investigación.

A mis padres por su apoyo incondicional, por la confianza que han venido teniendo en mí, por motivarme a salir adelante bajo cualquier obstáculo, por el sacrificio que hicieron para poder brindarme una buena educación, por sus consejos para poder lograr mis objetivos y hacer de mí una mejor persona.

A mi hermana, por brindarme siempre su comprensión y alentarme a cumplir mis objetivos.

A los miembros del jurado, por las observaciones y sugerencias oportunas, que permitieron alcanzar y lograr los objetivos del trabajo.

A mi asesor, Mtro. Simeón Soto Espejo, quien estuvo apoyándome durante todo este tiempo, con sus conocimientos y profesionalismo, para poder brindar un buen trabajo de investigación.

A mis compañeros de trabajo de Compartamos Financiera, por haber contribuido con sus respuestas a la investigación.

Y a todas las personas que me apoyaron de manera directa o indirecta a la elaboración de esta Tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I.....	13
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2.1 PROBLEMA GENERAL.....	15
1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.3 OBJETIVOS GENERAL.....	15
1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.5.1 TEÓRICO	16
1.5.2 PRÁCTICO	16
1.5.3 METODOLÓGICO	16
1.6 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.7 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.7.1 RECURSOS HUMANOS	17
1.7.2 RECURSOS FINANCIEROS	17
1.7.3 RECURSOS TECNOLÓGICOS.....	17
CAPÍTULO II.....	18

2. MARCO TEÓRICO	18
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES	18
2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES	19
2.1.3 ANTECEDENTES LOCALES	20
2.2 BASES TEÓRICAS	21
2.2.1 LA MOTIVACIÓN LABORAL	21
2.2.2 TEORÍA DEL DESEMPEÑO LABORAL	23
2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES	26
2.3.1 MOTIVACIÓN	26
2.3.2 DESEMPEÑO LABORAL	27
2.4 HIPÓTESIS	28
2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL	28
2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	28
2.5 SISTEMA DE VARIABLES	29
2.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE	29
2.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE	29
2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	30
CAPÍTULO III	31
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	31
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	31
3.1.1 ENFOQUE	31
3.1.2 ALCANCE O NIVEL	31
3.1.3 DISEÑO	31
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	32
3.2.1 POBLACIÓN	32
3.2.2 MUESTRA	32

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS..	33
3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS	33
CAPÍTULO IV	34
4. RESULTADOS	34
4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS	34
4.1.1 PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	34
4.1.2 ANALISIS DESCRIPTIVO.....	36
4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS ...	62
4.2.1 CONSTRASTACIÓN DE HIPOTESIS GENERAL	62
4.2.2 CONSTRASTACIÓN DE HIPOTESIS ESPECÍFICAS.....	63
CAPÍTULO V	65
5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	65
CONCLUSIONES.....	66
RECOMENDACIONES.....	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
ANEXOS.....	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Motivación y desempeño laboral en la empresa Compartamos.....	30
Tabla 2. Población del personal de la empresa Compartamos Financiera ...	32
Tabla 3. Muestra del personal de la empresa Compartamos Financiera.....	32
Tabla 4. Utilización de técnicas de procesamiento de información.....	33
Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad de las dos variables	34
Tabla 6. Estadísticas de fiabilidad de la variable Motivación	35
Tabla 7. Estadísticas de fiabilidad de la variable Desempeño Laboral	35
Tabla 8. Las actividades que realizo le permiten valorar mis capacidades...36	
Tabla 9. ¿Cómo considera Ud. los incentivos que recibe al cumplir sus metas.	37
Tabla 10. Siente que su ejercicio profesional se ajusta a los parámetros técnicos de la institución	38
Tabla 11. ¿Es Ud. Involucrado en los eventos que realiza la financiera?.....	39
Tabla 12. Se involucra en actividades propias del departamento para lograr los fines de la institución financiera.....	40
Tabla 13. ¿Cómo considera usted la distribución del espacio de su área de trabajo?	41
Tabla 14. Asume las actividades que corresponde tanto personales como grupales para la efectividad de la institución	42
Tabla 15. ¿Es Ud. incluido en la toma de decisiones de la empresa?.....	43
Tabla 16. Siente que su preparación profesional le permite efectuar las actividades laborales eficazmente	44
Tabla 17. ¿Cómo considera la relación entre sus compañeros de trabajo y sus superiores?.....	45
Tabla 18. Se siente identificado plenamente con su labor que desempeña, por eso lo hace con agrado	46
Tabla 19. ¿Son tolerantes a las ideas para solucionar problemas dentro del rubro laboral?.....	47
Tabla 20. Con su capacidad demuestra el talento para lograr metas dentro de la institución	48
Tabla 21. ¿Cómo considera usted los pagos adicionales por las metas cumplidas?.....	49

Tabla 22. En su trabajo siempre persevera, incluso cuando las cosas no van bien.....	50
Tabla 23. ¿Cómo considera usted las remuneraciones por el tiempo que le dedica a la financiera?	51
Tabla 24. Usted ha encontrado un propósito significativo dentro de su trabajo que le permita desarrollarse profesionalmente	52
Tabla 25. ¿Cómo considera usted las capacitaciones que se realiza en la financiera?	53
Tabla 26. Este orgulloso del trabajo que realiza	54
Tabla 27. ¿Recibió usted algún tipo de apoyo para mejorar su formación académica?.....	55
Tabla 28. Para usted, su trabajo es un gran desafío	56
Tabla 29. ¿Cómo Ud. percibe los procedimientos?	57
Tabla 30. Cuando está trabajando, olvida todo lo que le rodea.....	58
Tabla 31. ¿Cómo percibe Ud. la recompensa que da la financiera por el cumplimiento de metas?	59
Tabla 32. Usted considera que su trabajo le llena de felicidad por eso lo realiza intensamente.....	60
Tabla 33. Existe dificultad para desvincularse de su trabajo	61
Tabla 34. Prueba de correlación de hipótesis entre las variables.....	62
Tabla 35. Prueba de Hipótesis específica 1	63
Tabla 36. Prueba de Hipótesis específica 2.....	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Coeficiente de confianza.....	34
Figura 2. Capacidades.....	36
Figura 3. Incentivos.....	37
Figura 4. Ejercicio profesional.....	39
Figura 5. Involucrado.	40
Figura 6. Logro de los fines institucionales	41
Figura 7. Área de trabajo	42
Figura 8. Efectividad de la institución.....	43
Figura 9. Toma de decisiones.....	44
Figura 10. Actividades laborales	45
Figura 11. Compañeros de trabajo	45
Figura 12. Identificación plena	46
Figura 13. Rubro laboral	47
Figura 14. Logro de metas institucionales	48
Figura 15. Metas cumplidas.....	49
Figura 16. Perseverancia al trabajo	50
Figura 17. Dedicación al trabajo	51
Figura 18. Proposito significativo	52
Figura 19. Capacidades.....	53
Figura 20. Orgulloso por el trabajo.....	54
Figura 21. Formación profesional	55
Figura 22. Desafío laboral.....	56
Figura 23. Procedimientos y funciones	57
Figura 24. Concentración total en su trabajo	58
Figura 25. Recompensa por cumplir metas	59
Figura 26. Felicidad en su trabajo.....	60
Figura 27. Desvinculación laboral.....	61

RESUMEN

En la investigación titulada “La motivación y el desempeño laboral de la Empresa Compartamos Financiera – Tingo María - 2022” se tuvo como objetivo determinar la relación motivación y desempeño laboral, el método de la investigación fue aplicada, nivel descriptivo – correlacional, diseño no experimental, contando con la participación de 80 colaboradores de la entidad financiera, siendo el total de la población que es igual a la muestra (censal), en las instituciones financieras a quienes se les aplicó el cuestionario para las variables de motivación y desempeño laboral, siendo ambas variables validado por un juicio de tres expertos (ambas fueron consistentes y aplicables para los expertos) y fueron compartidas por de manera virtual – Google formulario.

Se aplicó la confiabilidad de la información mediante los datos que dedujeron por medio del estadígrafo del alfa de Cronbach los cuales poseen un buen nivel de confiabilidad de valor 0,911 (Alfa de Cronbach) para ambas variables.

De acuerdo con los resultados se ha demostrado por la rho de Spearman que responde a la hipótesis general se obtuvo un nivel igual a 0,879 de relación y un P(valor) igual a 0,0, que permitió concluir y afirmar que si existe relación positiva entre ambas variables de manera significativa.

Palabras claves: Motivación Intrínseca, Motivación Extrínseca, Desempeño de Tareas, Desempeño contextual y Desempeño de la conducta laboral contraproducente.

ABSTRACT

In the research entitled "The motivation and work performance of the Company Compartamos Financiera – Tingo María - 2022" aimed to determine the relationship motivation and work performance, the research method was applied, descriptive level – correlational, non-experimental design, with the participation of 80 collaborators of the financial institution, being the total population that is equal to the sample (census), in the financial institutions to whom the questionnaire was applied for the variables of motivation and work performance, both variables being validated by a judgment of three experts (both were consistent and applicable to the experts) and were shared by virtually – Google form.

The reliability of the information was applied through the data deduced by means of the Cronbach's alpha statistician which have a good level of reliability of value 0.911 (Cronbach's alpha) for both variables.

According to the results, spearman's rho has been shown to respond to the general hypothesis, a level equal to 0.879 of relationship and a Pvalue equal to 0.0 were obtained, which allowed to conclude and affirm that if there is a positive relationship between both variables in a significant way.

Keywords: Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Task Performance, Contextual Performance and Counterproductive Work Behavior Performance.

INTRODUCCIÓN

En estos tiempos las entidades financieras han considerado cada vez más la motivación y su efecto que causa este en el desempeño laboral.

La motivación se basa en el proceso mediante el cual los trabajadores, al realizar alguna función específica, desarrollan sus capacidades que direccionan a ciertos objetivos para llegar a satisfacer sus necesidades o conocimientos. Muchas veces la motivación se da en una relación positiva, pero también se puede ver que en algunas instituciones es una dificultad para el progreso de las labores en los empleados.

En el primer capítulo se detalla sobre el problema de investigación, en donde se realiza la descripción del problema, se plantea y formula, de la mano con el objetivo general y los objetivos específicos, elaborado para el logro de los mismos, continuando con la justificación que da origen al proyecto.

En el segundo capítulo se especifican el marco teórico y se considera los antecedentes de investigación, las bases teóricas, como también las definiciones teóricas.

En la tercera y cuarta parte de la tesis se considera la metodología de investigación, y los resultados de la encuesta a los trabajadores en donde las respuestas han aportado en el avance de la última parte, en donde se demuestra las hipótesis específicas planteadas en la tesis. La discusión de los resultados finales se divide en función a los objetivos planteados, cada hipótesis específica obtiene su propia contrastación de hipótesis.

Finalmente se mencionan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Dentro de toda gestión del talento de los colaboradores, el tema de la motivación fundamental es la medida de impulso a lograr diferente objetivo lo cual se aplica en la vida personal, así también en las organizaciones en la vida de todos y realiza muchas actividades diarias o laborales enfocadas a encontrar metas relacionadas con la rutina que una persona tiene con su entorno laboral más interno o en una su área de trabajo formal. Actualmente las organizaciones invierten grandes cantidades de dinero en motivar a su personal, sin considerar las necesidades y errores de los trabajadores, convirtiéndose en uno de los principales problemas que generan fracasos en sus capacitaciones motivacionales (Revuelto, 2018).

A nivel internacional, en un mundo globalizado las empresas se enfrentan con los cambios, el cual les exige tener buenas relaciones con su personal en cual les ayude a mejorar en su rendimiento. Las empresas en estos años no están actuando de la forma adecuada y están teniendo como consecuencia el no cumplir sus metas, o son eficientes debido a que toman poca importancia en uno de los recursos más importantes, es decir las personas, tal como lo afirma (ECD Confidencial Digital, 2015)

A nivel Latinoamérica, las empresas desarrollan estrategias para lograr sus metas y fortalecer el negocio, esforzándose por asegurar un alto nivel de calidad competitiva de los servicios en su entorno o sector de la economía, por lo que necesitan personas que estén enfocadas en sus metas elevadas como organización, que es obtener un alto rendimiento, referido al cien por cien de motivación y productividad. Según Valderrama (2017), es obvio que los empleados deben estar motivados, permitiéndoles realizar tareas de manera efectiva y agradable, cada una de sus funciones en beneficio de la empresa, cabe destacar que la motivación laboral es un factor importante en el logro de las metas previstas que les permitan resolver los mayores problemas que toda organización debe enfrentar.

Es bien sabido que, en el Perú, la gestión de los trabajadores es importante que permite un mayor crecimiento de la productividad esperada, toda empresa debe buscar incrementar el nivel de motivación laboral, que permite la viabilidad de logro efectivo de la organización pues el desempeño se ve reflejado en cada actividad realizada por un colaborador bien motivado es por ello que se debe evaluar las actividades internas de las empresas tanto públicas como privadas en términos de liderazgo hacia el éxito. Cabe señalar, sin embargo, que el comportamiento de los integrantes y que su motivación es parte de una necesidad inmediata y única. La cual debe ser diferente a las demás. Cabe recordar que la motivación es la fortaleza que toda organización debe buscar de manera beneficiosa y significativa, lo que ha sido desarrollado por el sector privado con respecto a las políticas de personal y como contribuye en beneficio de la organización, los colaboradores deben estar dispuestos a realizar sus funciones de manera comprometida a la organización (Solano, 2011).

La ciudad de Tingo María que es adherida al distrito de Rupa Rupa, Provincia de Leoncio Prado, en la región Huánuco. Actualmente hay al menos seis instituciones financieras de ahorro y préstamo cubiertas por SBS que también se han convertido en los principales receptores de instituciones financieras privadas y están prestando más atención a las actividades y como el colaborador desarrolla sus tareas, la cual debe darse en el tiempo, proporción y momento para que les permita mejorar su calidad de vida laboral.

En la actualidad la empresa pasa por un problema sobre la bajo productividad de sus colaboradores, pues no se muestran comprometidos con la cultura organizacional de la empresa. Dicho problema perjudica el plan estratégico institucional que acarrea en ella muchas desventajas frente a la competencia, pues si los colaboradores no se encuentran motivados su desempeño baja en su totalidad, lo cual es un perjuicio económico de la empresa.

Podemos entender que, en el Perú durante la pandemia del año 2020, ha causado un alto nivel de insatisfacción entre sus empleados, impulsado por los siguientes factores: mayor rotación, bajo reconocimiento y menores

expectativas de desarrollo personal (Medina, et., al, 2020). Es por ello que la motivación laboral permite que una organización crezca en todos sus ámbitos, es por ello influir en el rendimiento organizacional, no se refleja en la institución financiera, la cual se ha visto afectada por la falta de compromiso en beneficio de la empresa por parte de sus colaboradores, el mal ajuste remunerativo en base al perfil de los cargos en las áreas, lo que ha generado grandes fugas de talentos donde les brinde seguridad y un clima adecuado. Las empresas deben velar por los mecanismos del compromiso laboral, es por ello.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera en Tingo María, 2022?

1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿De qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera en Tingo María, 2022?
- ¿De qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera en Tingo María, 2022?

1.3 OBJETIVOS GENERAL

Determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera en Tingo María, 2022.

1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar de qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera en Tingo María, 2022.
- Determinar de qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño labora de la empresa Compartamos Financiera en Tingo María, 2022.

1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 TEÓRICO

El estudio tuvo como objetivo provocar debates a nivel de conocimiento y reflexiones más académicas sobre las variables que se enuncian en el presente estudio, contrarrestar teorías, identificar aspectos teóricos reconocidos por autores importantes a lo largo de los años, y aun así representar un nivel alto de conocimiento académico. A continuación, se expone la importancia de realizar la investigación que tiene el propósito de aportar conocimientos en cuanto a las variables de estudio motivación y desempeño del personal de la empresa Compartamos Financiera.

1.5.2 PRÁCTICO

Busco identificar y conocer cómo se relacionan la motivación y el desempeño laboral Compartamos Financiera, Tingo María. Esta investigación se realizó para aportar recomendaciones y sugerencias la cual pueda ayudar a la motivación y el desempeño laboral.

1.5.3 METODOLÓGICO

Este trabajo de investigación se utilizó la metodología de investigación para derivar información de una muestra reconocida, y utilizará las herramientas consideradas en el proceso metodológico, que son analizadas para demostrar su validez y confiabilidad, y podrán ser utilizadas para beneficiar futuras investigaciones trabajo.

1.6 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Algunas limitaciones que no permitirán el avance de la investigación:

El corto tiempo de los trabajadores de la empresa Compartamos Financiera, ya que muchos de ellos salen a campo o trabajan de manera remota por la actual situación de la emergencia sanitaria de ocasionada por la COVID 19.

El tiempo, considerando las actividades laborales del investigador.

1.7 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Se expuso las condiciones a trabajar en cuanto a la viabilidad del trabajo de investigación.

1.7.1 RECURSOS HUMANOS

La investigación tiende a ser viable pues, pues existe las condiciones para lograr encaminar el trabajo de investigación, pues se cuenta con las condiciones necesarias en materia de los participantes (asesores, maestros, validadores y la propia población de estudio quienes serán parte del filtro para la muestra).

1.7.2 RECURSOS FINANCIEROS

Para la investigación tanto como proyecto y desarrollo de todo el estudio, se cuenta de manera eficiente el tratamiento de los gastos en las cuales va a incurrir para su tratamiento durante la investigación, la cual será financio en su totalidad por la autora de este, el cual implica muchas condiciones que se llevó a cabo en todo el trabajo.

1.7.3 RECURSOS TECNOLÓGICOS

La bibliografía digital estuvo disponible en su mayor parte, lo que permite rescatar la información necesaria que responden y respaldan la investigación, información ya sea en el contexto mundial y nacional, sobre el tema del estudio y los resultados, que son controvertidos.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Según Vera (2019) se ha tenido por propósito consistió en identificar factores internos relacionados a la problemática de la organización y más aún en conocer la motivación que cuentan los colaboradores de la empresa que luego permite conocer su nivel de satisfacción con respecto a la empresa y que permite todo tipo de cumplimiento de las tareas asignadas durante su tiempo o estancia dentro de la organización. Es justo creer que los factores motivacionales que se encuentran en el lugar de trabajo contribuyen a un aumento en la motivación del empleado y, por lo tanto, reciben una mayor satisfacción, aumentando la eficiencia de sus actividades. En este sentido, existen ciertas posiciones correspondientes a factores de crecimiento y stocks que tienen un impacto negativo, ya que están ausentes en toda la muestra, un promedio de 39% para el factor de crecimiento.

Según Carranza (2018) se logró evaluar a la gestión de los RRHH en la medida que se debe mejorar la motivación del trabajador la cual contribuye con el desarrollo de las actividades programadas y la cual deben ser medidas por su desempeño de la institución bancaria, como se presenta el caso, se afirmó que el método fue inductivo, deductivo, descriptivo, correlacional. Se ha demostrado que los pagos de horas extras no se realizan dentro de la cooperativa, los empleados se sienten ignorados por la gerencia, pues no les hace sentir o no sienten que se valora sus esfuerzos, aportes que brindan a la organización, es en tanto ello lo que lleva al desarrollo de estrategias adecuadas para eliminar los problemas identificados, es necesario implementar un mejor clima de trabajo donde los trabajadores se sientan identificados con la organización lo que permitirá mejorar el nivel de compromiso en la organización.

Según Sanchez (2018) se logró establecer si existía reciprocidad por parte del empleador hacia sus empleados por su motivación en el trabajo, así como reconocer los incentivos y la complacencia de los empleados entre los empleados que trabajan con contratos indefinidos y otros con puestos estacionales en una empresa guatemalteca. Así, se concluye que una alta motivación significa un aumento en la satisfacción de los empleados de la empresa. Por último, la organización debe fomentar el buen clima de trabajo e integración laboral, con ello sumar a la motivación de cada uno de los integrantes de la empresa que permitirá mejorar la calidad de trabajo, es así como lograra un desempeño acorde a las exigencias de la institución bancaria que tanto exige en beneficio del objetivo institucional.

2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

Según Chinguel (2020) se argumentó que, debido al nivel de diagnóstico, era obvio que, es necesario conocer la motivación de la empresa y que permitirá mejorar el desempeño laboral de la organización y desde ahí partir en mejorar todo problema que se halla observado, es así que los resultados fueron negativos, ya que el 42% cree que, debido a situaciones desfavorables, no se lograron los resultados esperados en comparación con años anteriores. Se determinó el nivel de productividad de los empleados de Banco Scotiabank, el 37% respondió negativamente debido a la situación en la que viven, no recibieron la remuneración esperada, también en la medición de feedback, el 91% respondió que esto es muy importante, porque los gerentes de RRHH y los jefes de equipo hablan con cada miembro y tratan de guiar y fomentar a través de la capacitación de esta manera para aumentar la productividad.

Según Granda (2019) manifestó que la motivación intrínseca afecta de manera significativa al desempeño de los colaboradores de la institución financiera y con ello medir el nivel de correlación y significancia que es de 0.764, es necesario aumentar la responsabilidad, la satisfacción laboral, el rendimiento académico, el reconocimiento de

los empleados, y así obtendremos empleados motivados que sean capaces de cumplir con las metas institucionales. La motivación afecta significativamente la productividad de los empleados, con un coeficiente de correlación de 0,870, donde incluso la motivación interna y externa no afecta en gran medida la productividad laboral, y esto afecta la rentabilidad de la empresa.

Según Chumbiauca & Vilca (2021) se encontró que el 45% de los empleados demuestran motivación promedio y trabajo moderadamente efectivo, de modo que el 51% percibe motivación media, el 58% reconocimiento moderadamente efectivo, el 37% de baja motivación y mal reconocimiento, el 25% de alta motivación y el 15% de reconocimiento efectivo. Además, se encontró que el 48% de los empleados eran similares a la motivación media y la productividad razonablemente efectiva, el 36% de baja motivación y el 41% de baja productividad, el 18% de alta motivación y el 27% de productividad efectiva.

2.1.3 ANTECEDENTES LOCALES

Según Zaravia (2021) estadísticamente, se pudo conocer que existe relación sobre el clima de trabajo, motivación del colaborador y productividad laboral. Esto nos permite concluir que cuanto mayor es la motivación, mayor es la satisfacción laboral. Es necesario que se midan cada una de ellas y corroborar si se logran las metas trazadas por la organización y con ello mejorar la calidad de vida en la institución, donde se va desarrollando las actividades organizaciones.

Según Jiménez (2021) se pudo identificar la relación entre la motivación y el desempeño de los asesores financieros de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco - Agencia Huánuco.

Para Zeceovich (2020) se ha confirmado (-.522). Del mismo modo, al analizar la significación, vemos que es 0,041, por lo que es cierto que es inferior a 0,003, lo que indica que la correlación establecida es significativa.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 LA MOTIVACIÓN LABORAL

En cuanto a la teoría de dos factores, se desarrolló sobre la base de un estudio realizado por F. Herzberg y un grupo de ingenieros en la zona industrial de Pittsburgh, EE. UU.: se les pidió que indicaran el momento en que se sentían bien en el trabajo, y otro en el que Madero se sentía mal (2019). En una entrevista con Herzberg, una de las grandes figuras influyentes en la gestión administrativa y los negocios, su teoría de dos factores intenta explicar la relación entre el comportamiento individual. Para Flores, Sánchez, Ordóñez y Chávez (2018), pudo identificar la que los colaboradores no tienen un desempeño adecuado durante sus actividades laborales y no por la falta de su conocimiento sino por factores más internos que la institución no tiene como fundamentar el mismo, ello a la falta de una mejor observación y atención hacia el problema dentro de la institución por parte de los gerentes. Según Peña y Villón (2018), es por eso que la teoría ha determinado que la satisfacción genera crecimiento profesional, que se asocia al trabajo en sí. El descontento se asoció con las condiciones de trabajo propuestas.

Algunos alcances de la teoría respecto a su aporte en el campo practico: Respecto a su característica, importancia y principio;

Con respecto a su caracterización, cabe señalar que los conceptos son factores externos, donde los factores que contribuyen al comportamiento de una persona en una organización en particular son los más estables y deben estar influenciados por las condiciones físicas y psicológicas en las que se encuentran los empleados. trabajo. Este factor incluye las relaciones interpersonales, los salarios, la política de la empresa, la supervisión y los beneficios (Vaca, 2018). Por lo dicho, esto significa que los factores relacionados con el ambiente de trabajo, en caso de que no se vuelvan favorables, causan insatisfacción, por lo que estos factores actúan solo previniendo la insatisfacción. Al igual que

los placebos, que tratan de prevenir infecciones, pero al final no mejoran la salud.

Para Sabater (2019), los factores internos son el reconocimiento intencional, los logros, la responsabilidad y la posible promoción, estos factores son las consecuencias del trabajo y están relacionados con su naturaleza, relacionados con la buena voluntad. Estos son los factores en los que un empleado toma la iniciativa en su trabajo (Herzberg, 2007). Al cumplir con sus tareas, pueden recibir recompensas que fortalecerán sus aspiraciones. En consecuencia, estos son los que logran llevar a la satisfacción porque logran satisfacer adecuadamente las necesidades de los trabajadores con su centro de labores.

Por otro lado, es importante señalar que la teoría bifactorial de Herzberg afirma que la motivación de los empleados es el resultado de los llamados factores internos que están relacionados con la naturaleza del trabajo. Estos son algunos ejemplos; reconocimiento, logros, promoción e independencia laboral (Parra et al., 2019). La teoría enriquece y da un análisis completamente profundo de una persona y su comportamiento, son las que deslindan con el de la institución donde vienen realizando sus actividades laborales dentro de la organización. Identifica factores de motivación laboral que contribuyen a la reflexión del individuo (Pascual & Luna, 2014). El reconocimiento, de las oportunidades como parte del crecimiento y promoción del colaborador, que según la "Teoría de Herzberg", son factores internos o motivacionales, no permiten alcanzar altos niveles de motivación. Estos factores son los salarios, los beneficios y las buenas relaciones laborales (Boada, 2019). Por lo tanto, factores internos; Incluye sentimientos relacionados con las necesidades de desarrollo personal y autorrealización, factores externos; en opinión del autor, no causan satisfacción, sino que evitan la insatisfacción laboral.

Para ende se resalta los principios que aporta la Teoría Bifactorial se puede diferenciar por sus principios básicos: factores higiénicos en relación con el entorno de trabajo que envuelve a cada uno de los

colaboradores y la cual excede al nivel de condiciones en las que vienen trabajando los empleados. Según Herzberg cada factor binomial se focaliza a cada individuo Foncubierta & Sánchez (2019). Dentro de los principios de la teoría podemos aclarar que los factores son gestionados de manera institucional o en si misma la empresa en relación con el gerente, las relaciones con los colegas del trabajo, así como el prestigio que en ella se observa, el estatus. Así como buenas condiciones de trabajo, políticas y directrices (Khademizadeh, 2019). Son el factor que se encuentra ligado en virtud y pretende el aporte a la motivación de manera muy directa relacionados con la satisfacción de una persona, como el trabajo en sí, la estimulación positiva, la manera de reconocer su apoyo y desarrollo del trabajador, así como su profesionalismo y nivel de responsabilidad durante sus funciones, el cual le permite siempre un crecimiento profesional y la autorrealización del colaborador, esto permite a la organización crear estrategias de desarrollo (Marin & Placencia, 2017).

Es necesario que se entienda el nivel del entorno profesional y medir los factores de le envuelven como profesional, la motivación es la percepción del trabajador en cuanto a factores físicos Estructural de la empresa así también el ambiente donde se desarrolla las actividades laborales. En cuanto al factor interno se debe medir la motivación controlable que presenta el trabajador, así como su nivel de control en cada una de las personas y sus actividades de realización.

2.2.2 TEORÍA DEL DESEMPEÑO LABORAL

Es necesario mencionar que a pesar de los años transcurridos se da como punto de partida proponer una gran diversidad de teorías para explicar el desempeño laboral, para ello se agrupo el concepto y la percepción de muchos teóricos, como Campbel, generando la teoría de Koopmans (Koopmans et al., 2011). La teoría de Koompans se fundamenta en competitividad y productividad de las organizaciones que están estrechamente relacionadas con la productividad de sus miembros (Pedro, Soriano y Mendoza, 2020). Por lo tanto, determinar sus objetivos

y sus consecuencias fue uno de los principales objetivos del estudio dentro de la teoría Koopmans (2014).

La teoría de Koopmans es una revisión sistemática de un marco conceptual de muchos autores teóricos del desempeño laboral en donde se logró medir el nivel de desempeño en base a un cuestionario dividido en dimensiones (tres): comportamientos contraproducentes, desempeño contextual y desempeño de tareas. A continuación, se expone sobre el objetivo, el modelo de su instrumento y la ventaja del modelo teórico.

Respecto al objetivo, la teoría se enfatiza que el desempeño es un conjunto de comportamientos, siendo las dimensiones que determinan estos comportamientos: desempeño en tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente. Juntas, estas dimensiones proporcionan un enfoque completo del desempeño laboral Ramos, Barrada, Fernandez y Koopman (2019) La teoría tiene como objetivo se enfoca en que las empresas se vuelvan competitivas, en base al desarrollo de su talento humano y las competencias adecuadas apuntan al rendimiento de sus trabajadores Koopmans (2013) El modelo de cuestionario de Koopmans tiene como objetivo analizar el desempeño laboral en relación al comportamiento y el cumplimiento de los objetivos de las organizaciones Dharma, Scheim, Bauer (2019). El objetivo de la teoría de Koopmans es que las personas deben de llegar a adaptarse al rendimiento e orientarse al grado de un individuo el cual debe de ser oportuno en la capacidad de lograr la adaptación ante los cambios establecidos por el rol de trabajo y reconocimiento del ambiente laboral en que se rodea.

Sobre el aporte del modelo de su instrumento, la teoría de Koopmans de rendimiento laboral individual su estructura es la unión del modelo de Murphy y Campbell, midiendo el comportamiento, las metas y su multidimensional Koopmans (2016).

Para desarrollar la Escala del modelo de Koopmans, fue necesario recopilar 126 indicadores de una revisión profunda de la información existente en las diversas fuentes científicas acreditadas y la cual han

dado la validez de la información científica (Van de Vaart, 2021). Después de algunos refinamientos adicionales, obtuvieron una escala prototipo que consta de 46 elementos que evaluaron tres dimensiones de la productividad laboral (Koopmans et al., 2013). El cuestionario de Koopmans fue desarrollado como parte de una herramienta de evaluación de constructo general, donde se mide en base a cuatro parámetros: rendimiento de la tarea, ejecución contextual, comportamiento contraproducente y comportamiento adaptativo.

Para desarrollar la Escala del modelo de Koopmans, fue necesario recopilar 126 indicadores de una revisión exhaustiva de la literatura especializada y entrevistas con expertos (Van de Vaart, 2021). Después de algunos refinamientos adicionales, obtuvieron una escala prototipo que consta de 46 elementos que evaluaron tres dimensiones de la productividad laboral (Koopmans et al., 2013). El cuestionario de Koopmans fue desarrollado como parte de una herramienta de evaluación de constructo general, donde se mide en base a cuatro parámetros: rendimiento de la tarea, ejecución contextual, comportamiento contraproducente y comportamiento adaptativo.

Por ende, es necesario conocer las ventajas del modelo teórico de Koopmans, una de las ventajas que tiene la teoría es analizar el grado de competencia de un empleado al respecto de sus actividades que se llevan a cabo de acuerdo con criterios formales y reconocidos y que contribuyen directa o indirectamente al núcleo técnico de Koopmans et al. (2011). Finalmente, le permite analizar: la organización del trabajo, (1) la orientación al resultado (2) el trabajo efectivo, (3) la planificación, (4) la calidad del trabajo, (5) la priorización,

Van de Vaart (2021) Dentro de algunas investigaciones han considerado que el modelo de cuestionario de Koopmans ayuda a medir las actitudes asociada con el trabajo, como la dedicación al trabajo, y su relación con el desempeño en la tarea Guidice & Mero (2012). Por lo tanto, podemos decir que la teoría de Koopmans influye de manera

positiva en las tareas específicas del trabajo, en el rol y en su núcleo, vinculadas a las personas y a las organizaciones.

2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1 MOTIVACIÓN

Al pasar los años se reconoce a la motivación laboral como el nivel de esfuerzo realizado en una labor o tarea y que se ve directamente influenciado por su esfuerzo y el valor de una recompensa Porter & Lawler, (1968). La motivación se realiza en base al rendimiento de las personas que realiza el trabajo y será satisfactoria dependiendo de los niveles de aprobación y satisfacción expuesta por los diferentes expertos en cuanto al nivel de ambiente de trabajo (Konnt et al., 2002). La motivación laboral es un proceso mediante el cual los esfuerzos son sostenidos, dirigidos y energizados que buscan el logro de objetivos específicos planteados por la organización (Robbins & Coulter, 2016). Mejorar la productividad en los colaboradores es mejorar las estrategias que cumplan todo lo establecido en la programación de trabajo, por eso es necesario fomentar la motivación laboral entre todos.

En cuanto a las dimensiones propuestas en el modelo del cuestionario, se dividen en dos partes (Motivación Intrínseca y Motivación extrínseca) según los autores (Mora y Mora, 2020).

- La Motivación Intrínseca: es definida como el impulso que nos permite a hacer una actividad o función por gusto simple de hacerlo y hacerlo bien, que solo hacerlo es sin recibir ninguna recompensa es la misma ejecución de hacerla (Mora y Mora, 2020).

- La Motivación Extrínseca: Es una motivación donde los refuerzos e incentivos, son su finalidad, es externa y que buscan lograr la funcionalidad y cumplimiento en las expectativas de los colaboradores, por ello es todo tipo de premio, recompensa que buscamos (Mora y Mora, 2020)".

2.3.2 DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño de cada empleado está motivado a ejercer una gran dedicación y nivel de esfuerzo acarreado factores positivos que benefician a la organización y que es indispensable que después de tantos logros aportados por el colaborador, ello sea reconocido en virtud mejorar su compromiso y motivación (Vroom, 1981). Es en tanto que cuando se expone sobre el desempeño se relaciona con el nivel de satisfacción que tiene el trabajador y que genera un crecimiento profesional, por lo que es importante comprender las causas de insatisfacción de los trabajadores, para luego analizar sus desempeños Herzberg (2008). El desempeño laboral se mide a través de una evaluación de desempeño que consiste en valorar a un grupo de personas por medio de un cuestionario o formulario evaluando condiciones normales de trabajo y competencias, donde la productividad laboral en una empresa le permite medir y comparar la productividad de sus empleados. Saber si fue posible alcanzar los objetivos establecidos de manera oportuna, y el cual está en función al desarrollo de una alta gestión, donde se debe optimizar todas las actividades fundamentales hacia los empleados.

En cuanto a las dimensiones propuestas en el modelo teórico de Koopmans, se realizaron en base a la teoría de escala de desempeño en el trabajo para cada uno de los empleados, donde se desarrolló para medir el comportamiento de los empleados y su efectividad (Ramos et al., 2019).

Desempeño de Tareas: En ella se debe fomentar la capacidad de trabajo de los colaboradores que les permita desarrollar sus roles funciones y que cada una de sus actividades signifique un aporte importante que suma y beneficia a los valores institucionales en las cuales están descritas en las tareas en las que incluye los indicadores: mantener actualizado el conocimiento, trabajar con precisión, planificar y organizar

Desempeño contextual: Son conocidos por su nivel de contribución y actividad, que se centran en apoyar el entorno personal,

físico y mental donde se desarrollan como parte de la institución en la que trabajaron. También se define como comportamiento que contribuye al logro de todos los objetivos de la organización, y dicho aporte está dirigido al beneficio de su entorno psicológico y social.

Desempeño de la conducta laboral contraproducente: El comportamiento de la voluntad que es creada en beneficio de la buena estabilidad institucional, el área de comportamiento laboral contraproducente, podemos encontrar una estructura bidimensional que incluye comportamiento desviado asociado a los miembros de la empresa.

2.4 HIPÓTESIS

2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL

La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera en Tingo María, 2022.

2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera en Tingo María, 2022.
- La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa, agencia Tingo María, 2022.

2.5 SISTEMA DE VARIABLES

2.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

Motivación Laboral

DIMENSIONES

- Motivación Intrínseca
- Motivación Extrínseca

2.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE

Desempeño Laboral

DIMENSIONES

- Desempeño de Tareas
- Desempeño contextual
- Desempeño de la conducta laboral contraproducentes.

2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Motivación y desempeño laboral en la empresa Compartamos Financiera, Tingo María- 2022

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Motivación	Motivación intrínseca	1.salarios	1,2
		2.Incentivos laborales	3,4
	Motivación extrínseca	3.Relaciones	5,6
		4. Ambiente físico	7,8
		5. Trabajo en equipo	9,10
VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Desempeño Laboral	Desempeño de tareas	6.Programa de incentivos	11-13
		7.Beneficios y servicios	14-16
	Desempeño contextual	8.Programa de capacitación	17-19
		9.Formación académica	20-21
	Desempeño de la conducta laboral contraproducente	10.Satisfacción	22-23
11.Recompensa		24-26	

Nota. Elementos recolectados dentro la base teórica.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación pertenece al tipo aplicada, ya que se buscó la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, los mismos que se mencionan en el marco teórico de la presente investigación.

3.1.1 ENFOQUE

Sobre el enfoque que se utilizó en el estudio fue cuantitativo, ya que utilizó la recolección de datos para probar hipótesis basadas en mediciones numéricas y análisis estadísticos para establecer patrones de comportamiento y supuestos para la búsqueda de una respuesta objetiva (Hernández et al., 2014).

De esta manera en la presente investigación se buscó el grado de relación que existe de la motivación con el desempeño laboral en la empresa Compartamos Financiera.

3.1.2 ALCANCE O NIVEL

El alcance o nivel del proyecto de investigación fue descriptivo–correlacional. Se dio a conocer las propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se fue analizando. Describir las tendencias en un grupo o población. Y correlacional, porque este tipo de investigación tiene como objetivo descubrir una relación o grado de relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un patrón o contexto particular. (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.3 DISEÑO

La investigación tuvo un diseño no experimental, porque se realizará sin operar premeditadamente las variables, es decir, se observó al fenómeno tal y como se encuentra dentro de su contexto según (Hernández et al., 2018).

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 POBLACIÓN

La población de la investigación fue el conjunto de todos los casos que concuerden con una serie de especificaciones, o en sí, la serie de unidades o fuentes de datos que conforman un todo (Hernández et al., 2014)

Población de estudio del personal de la empresa compartamos financiera, Tingo María, 2022

La población de la investigación fue conformada por el total de 80 trabajadores de todo el nivel de personal que prestan servicios a Compartamos Financiera.

Tabla 2

Población del personal de la empresa Compartamos Financiera

Personal de la empresa Compartamos Financiera	
Área de Operaciones	15
Área de Créditos Grupales	20
Área de Créditos Individuales	45
Total	80

Nota: RR. HH 2022- Compartamos Financiera.

3.2.2 MUESTRA

Nuestra investigación tendrá el tipo de muestreo no probabilístico. Muestreo no probabilístico es el subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación (Hernández et al, 2014)

La muestra del presente estudio fue compuesta por el total de la población; es decir los 80 trabajadores de la empresa Compartamos Financiera, se utiliza la técnica denominada muestreo censal, es decir el total de población será considerado muestra.

Tabla 3

Muestra del personal de la empresa Compartamos Financiera de Tingo María, 2022.

Personal de la empresa De Compartamos Financiera	
Área de Operaciones	15
Área de Créditos Grupales	20
Área de Créditos Individuales	45
Total	80

Nota: RR. HH 2022- Compartamos Financiera.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Encuesta: se entendió como la búsqueda sistemática y consistente de información, en la que el autor del estudio de campo pregunta a los participantes del estudio sobre los datos que desea recibir, y luego recopila estos datos individuales para obtener datos agregados durante la evaluación. (Vidal Díaz, 2004).

3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

Estadística: Nos permitió calcular, clasificar, resumir y dar un análisis propio de la información que sume a las expectativas de manera muy sistemática las cuales se describió los acontecimientos de manera muy objetiva y la cual fueron interpretadas dentro los mismos resultados recogidos, rápida y oportuna para proponer decisiones efectivas adheridas al objetivo institucional.

Todos los datos recogidos fueron tratados por la herramienta o software más reconocida en el ámbito de las investigaciones científicas “SPSS-26” que permitió extraer cuadros o tablas sumados a sus diferentes gráficos estadísticos importantes.

Tabla 4

Utilización de técnicas de procesamiento de información

Técnicas	Uso
Software Excel	Para el diseño y presentación de los cuadros.

Nota: Elaboración propia.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS

4.1.1 PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Es importante mostrar el coeficiente de fiabilidad del instrumento de recolección de datos para comprobar si el cuestionario está bien planteado. Para Oviedo & Campo (2005) la confiabilidad de los instrumentos va de una escala de 0 a 1 de acuerdo a la siguiente ilustración:

Figura 1

Coeficiente de confianza

Coeficiente alfa >0,9	Excelente
Coeficiente alfa >0,8	Bueno
Coeficiente alfa >0,7	Aceptable
Coeficiente alfa >0,6	Cuestionable
Coeficiente alfa >0,5	Inaceptable

Fuente: elaboración de propia

Por tanto, la determinación de la prueba Alfa de Cronbach se puede realizar de formas la primera es usando el programa MS Excel o SPSS 26, determinándose la varianza que refleja el nivel de confianza del instrumento.

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad de las dos variables

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,911	26

Fuente: elaboración de propia

Tabla 6*Estadísticas de fiabilidad de la variable motivación*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,809	13

Fuente: elaboración de propia

Según los resultados logrados en la tabla 6, se observa que el nivel de la confianza es de 0.809 o 80.9% el cual ratifica por ser mayor a 0.8 o 80%. Por lo, tanto el instrumento es confiable en la variable *Motivación*, el cual ratificado por los participantes del estudio y su perspectiva frente a las preguntas.

Tabla 7*Estadísticas de fiabilidad de la variable desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,871	13

Fuente: elaboración de propia

Según los resultados logrados en la tabla 7, se observa que el nivel de la confianza es de 0.871 o 87.1% el cual ratifica por ser mayor a 0.8 o 80%. Por lo, tanto el instrumento es confiable en la variable *Desempeño Laboral*, el cual ratificado por los participantes del estudio y su perspectiva frente a las preguntas.

4.1.2 ANALISIS DESCRIPTIVO

Siguiendo con los resultados descriptivo se exponen las gráficas y cuadros estadígrafos, que responde a cada uno de los ítems presentados en la presente investigación.

Tabla 8

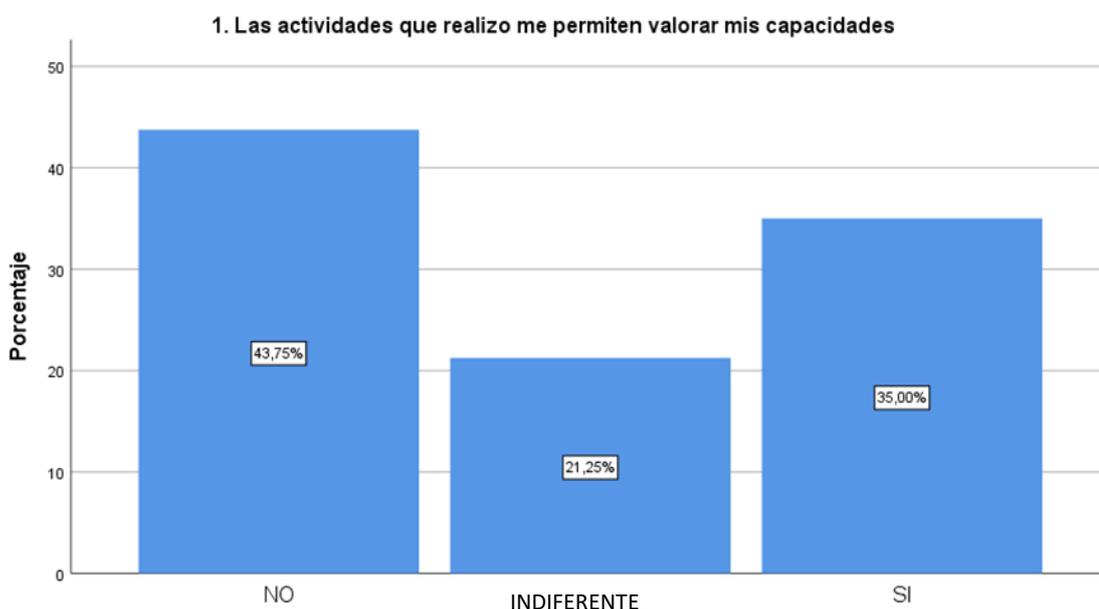
Las actividades que realizo le permiten valorar mis capacidades

	Frecuencia	Porcentaje
NO	35	43,8%
INDIFERENTE	17	21,3%
SI	28	35,0%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 2

Capacidades.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Respecto a la figura 2, el 43.75% respondieron que no, el 35% respondieron si y el 21.22% respondieron indiferente, sobre cómo se sienten con las actividades que realiza y si ello le permite valorar sus capacidades.

Tabla 9

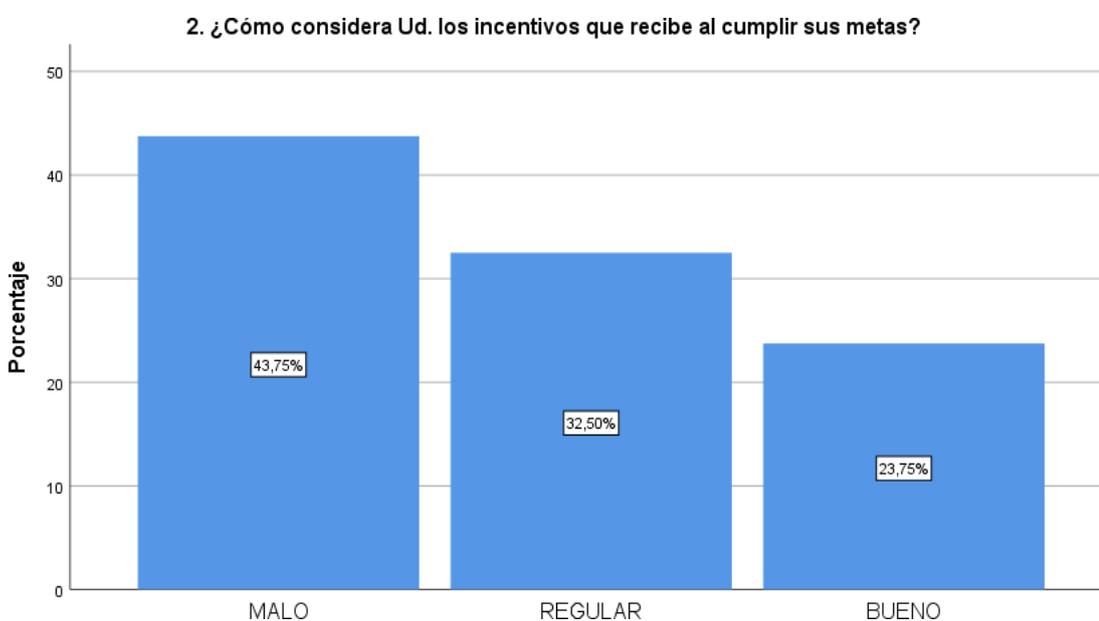
¿Considera usted que las horas de trabajo son las adecuadas?

	Frecuencia	Porcentaje
MALO	35	43,8%
REGULAR	26	32,5%
BUENO	19	23,8%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 3

Incentivos



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Respecto a la figura 3, el 43.75% respondieron que malo, el 32.5% respondieron regular y el 23.75% respondieron bueno, sobre como perciben los incentivos recibidos por el logro de las metas.

Tabla 10

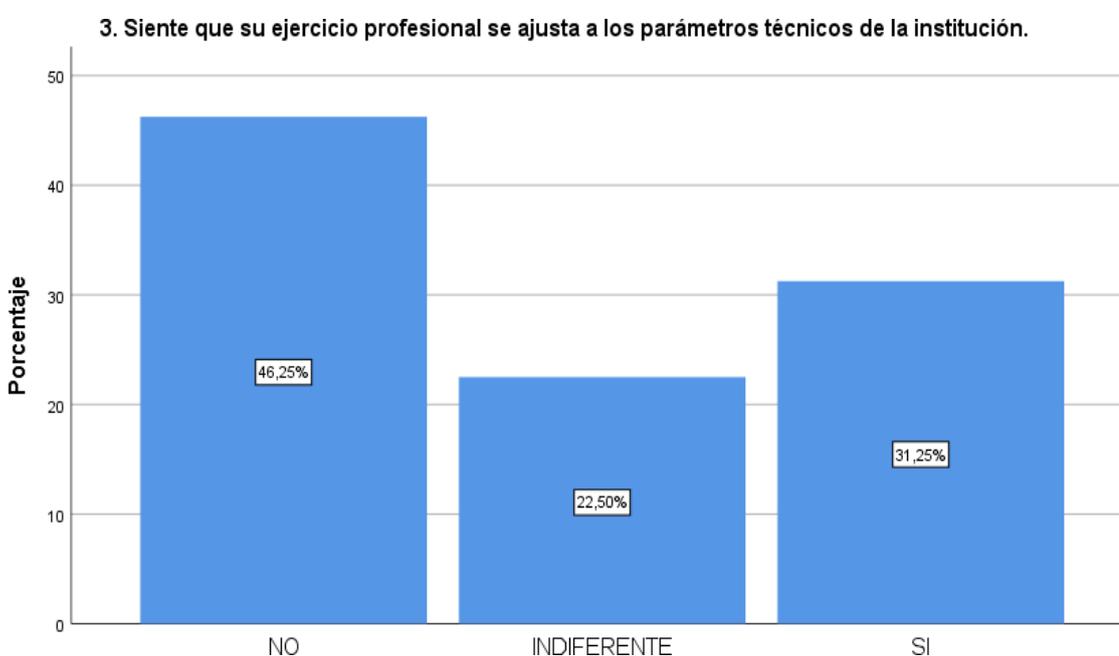
Siente que su ejercicio profesional se ajusta a los parámetros técnicos de la institución

	Frecuencia	Porcentaje
NO	37	46,3%
INDIFERENTE	18	22,5%
SI	25	31,3%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 4

Ejercicio profesional.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Respecto a la figura 4, el 48.25% respondieron que no, el 31.25% respondieron si y el 22.5% respondieron indiferente, sobre como perciben el profesionalismo que brinda a la institución financiera.

Tabla 11

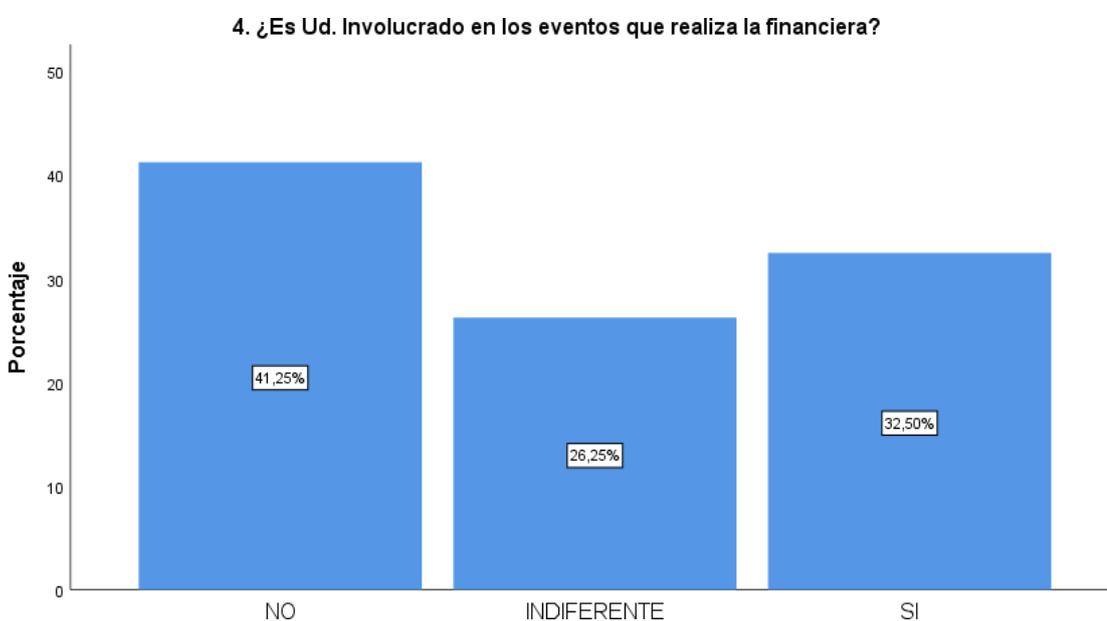
¿Es Ud. Involucrado en los eventos que realiza la financiera?

	Frecuencia	Porcentaje
NO	33	41,3%
INDIFERENTE	21	26,3%
SI	26	32,5%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 5

Involucrado.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Respecto a la figura 5, el 41.25% respondieron que no, el 32.5% respondieron si y el 26.25% respondieron indiferente, sobre cómo se siente al ser o no involucrado en cada evento que realiza la entidad financiera.

Tabla 12

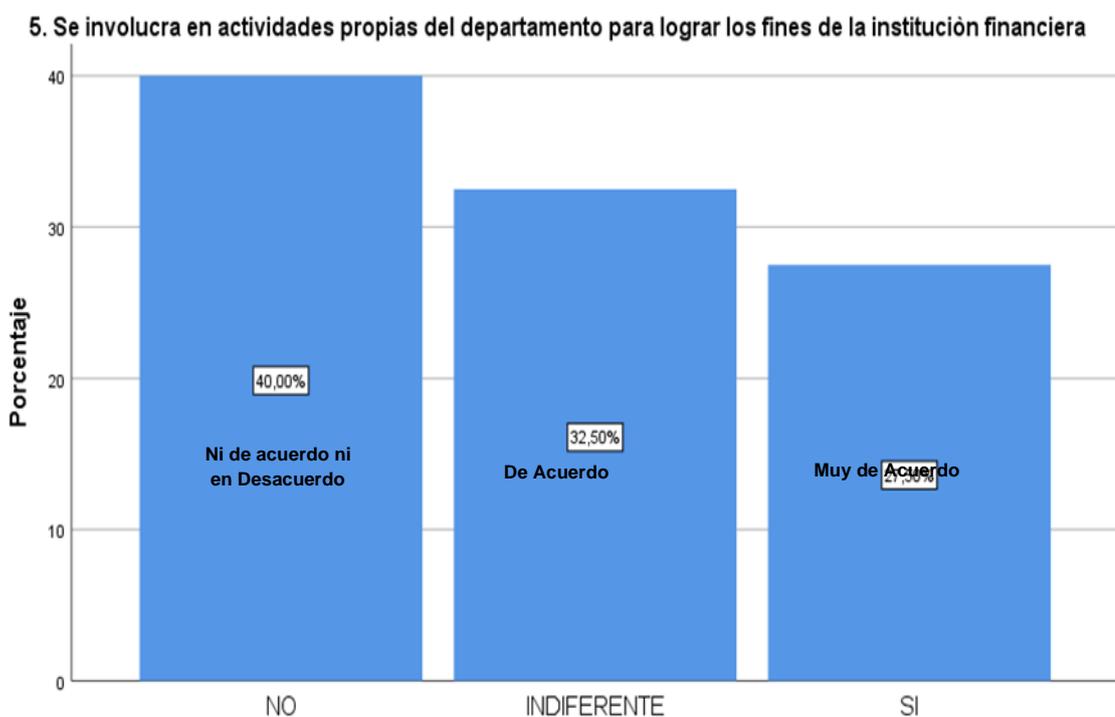
Se involucra en actividades propias del departamento para lograr los fines de la institución financiera.

	Frecuencia	Porcentaje
NO	32	40,0%
INDIFERENTE	26	32,5%
SI	22	27,5%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 6

Logro de los fines institucionales.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Respecto a la figura 6, el 40% respondieron que no, el 32.5% respondieron indiferente y el 27.5% respondieron si, sobre cómo se siente durante la participación de las actividades que realiza la entidad financiera.

Tabla 13

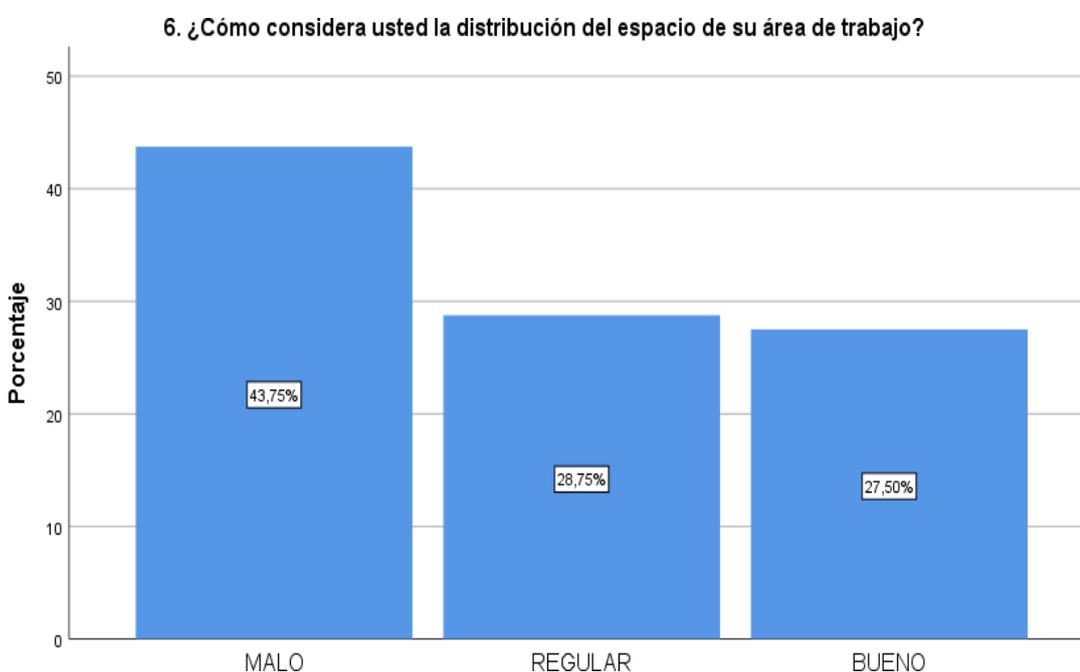
¿Cómo considera usted la distribución del espacio de su área de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
NO	35	43,8%
REGULAR	23	28,7%
SI	22	27,5%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 7

Área de trabajo.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Respecto a la figura 7, el 43.75% respondieron que malo, el 28.75% respondieron regular y el 27.5% respondieron bueno, sobre cómo perciben el ambiente e infraestructura del área donde desarrolla sus funciones o asignación de tareas.

Tabla 14

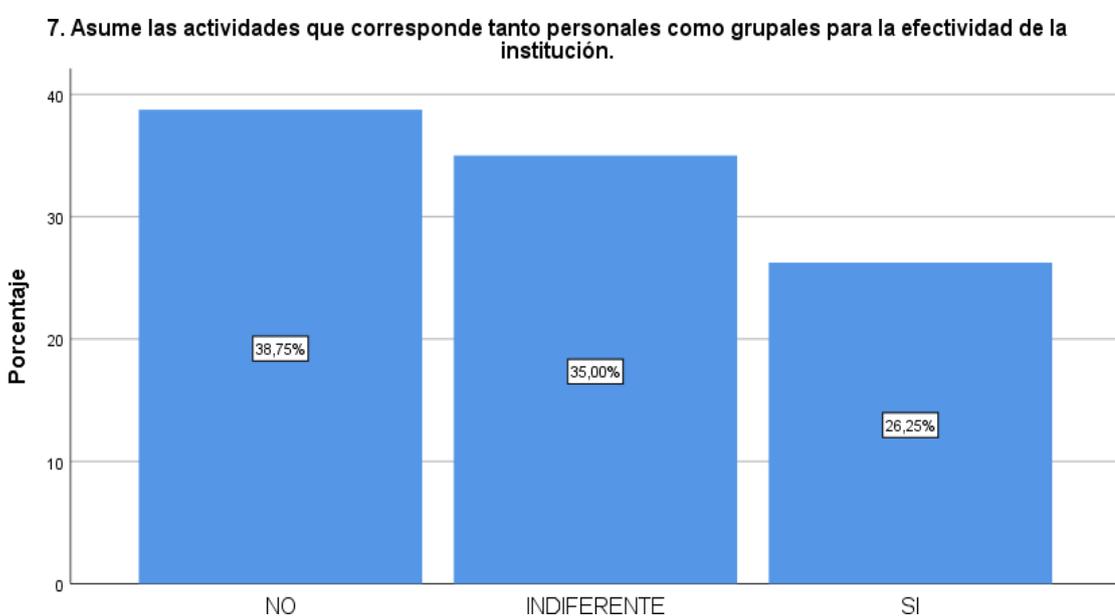
Asume las actividades que corresponde tanto personales como grupales para la efectividad de la institución

	Frecuencia	Porcentaje
NO	31	38,8%
INDIFERENTE	28	35,0%
SI	21	26,3%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 8

Efectividad en la institución.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Respecto a la figura 8, el 38.75% respondieron que no, el 35% respondieron indiferente y el 26.25% respondieron si, sobre cómo reciben y desarrollan sus actividades tanto personales y de grupo de trabajo.

Tabla 15

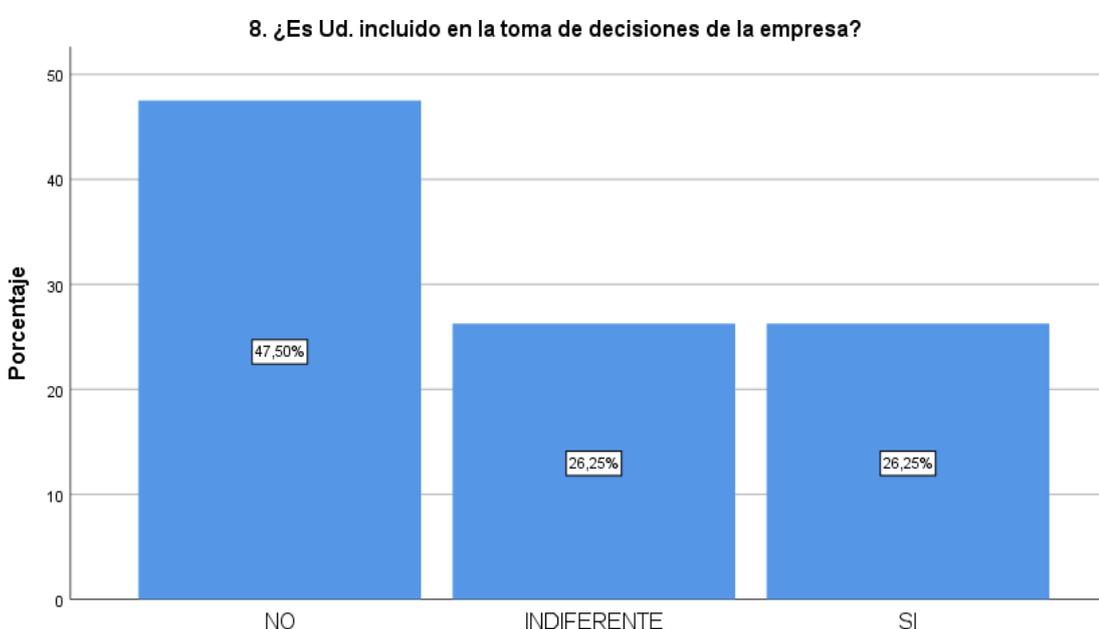
¿Es Ud. incluido en la toma de decisiones de la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje
NO	38	47,5%
INDIFERENTE	21	26,3%
SI	21	26,3%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 9

Toma de decisiones.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Respecto a la figura 9, el 47.5% respondieron que no, el 26.25% respondieron indiferente y el 26.25% respondieron si, sobre si le hacen participe en la toma de decisiones de la entidad financiera.

Tabla 16

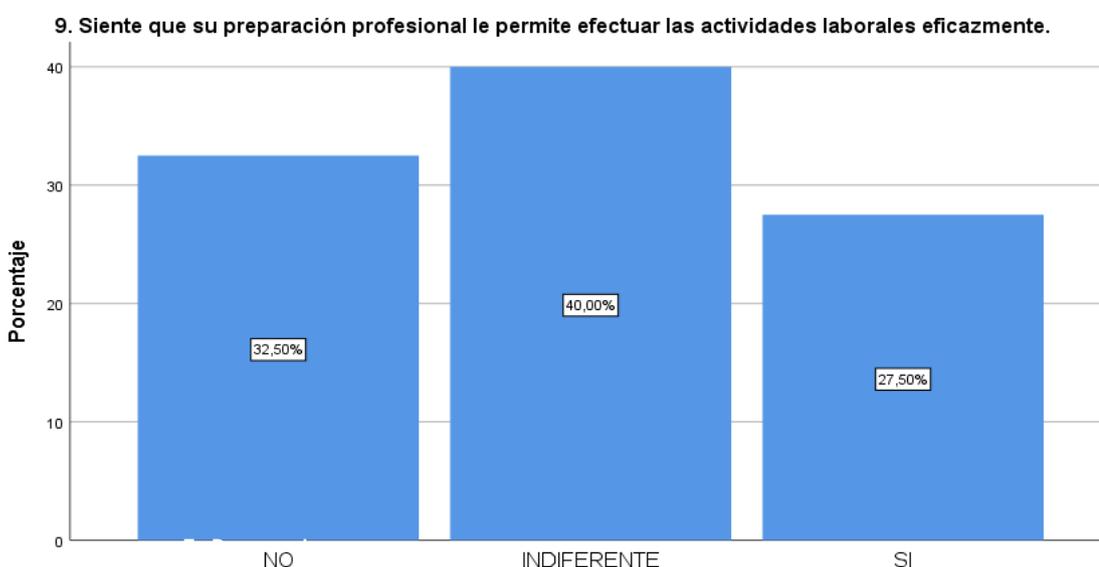
Siente que su preparación profesional le permite efectuar las actividades laborales eficazmente.

	Frecuencia	Porcentaje
NO	26	32,5%
INDIFERENTE	32	40,0%
SI	22	27,5%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 10

Actividades laborales.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Respecto a la figura 10, el 40% respondieron indiferente, el 32.5% respondieron no y el 27.5% respondieron si, sobre si se siente preparado profesionalmente le permite su actividad laboral.

Tabla 17

¿Cómo considera la relación entre sus compañeros de trabajo y sus superiores?

	Frecuencia	Porcentaje
MALO	35	43,8%
REGULAR	22	27,5%
BUENO	23	28,7%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 11

Los compañeros de trabajo.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Respecto a la figura 11, el 43.75% respondieron indiferente, el 28.75% respondieron no y el 27.5% respondieron si, sobre su relación con sus compañeros de trabajo.

Tabla 18

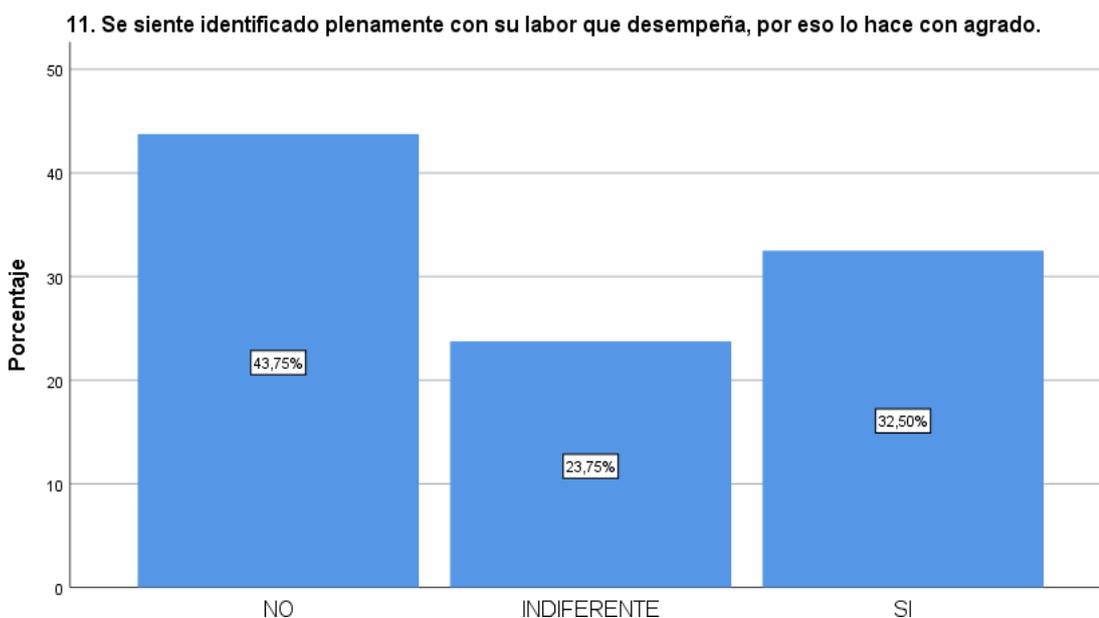
Se siente identificado plenamente con su labor que desempeña, por eso lo hace con agrado.

	Frecuencia	Porcentaje
No	35	43,8%
Indiferente	19	23,8%
Si	26	32,5%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 12

La identificación plena.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Respecto a la figura 12, el 43.75% respondieron indiferente, el 32.5% respondieron no y el 23.75% respondieron si, respecto si se siente identificado en su totalidad con la entidad financiera y su labor que presta.

Tabla 19

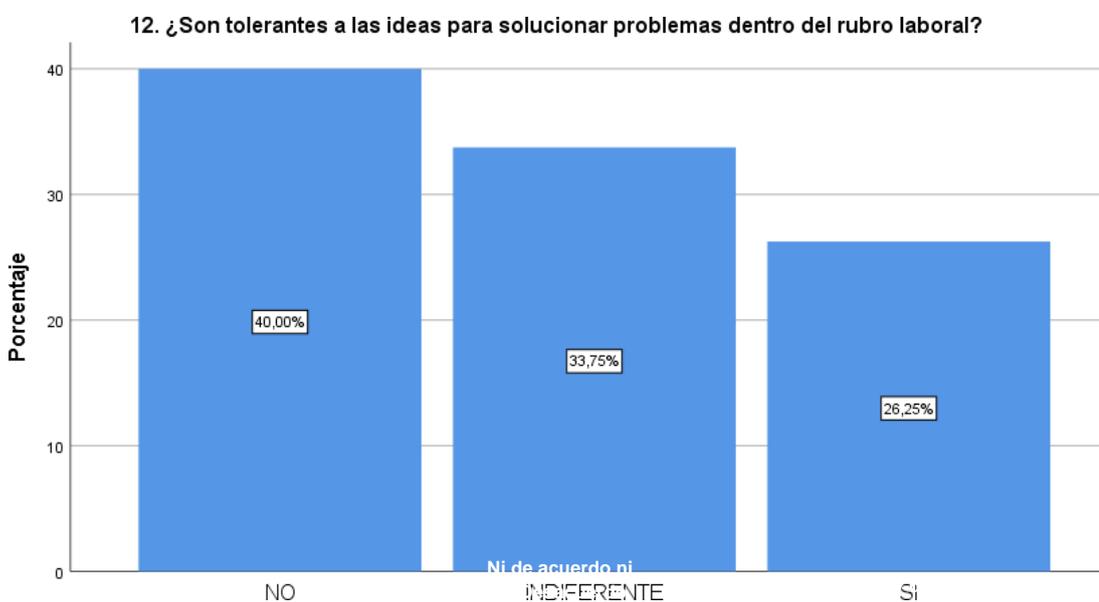
¿Son tolerantes a las ideas para solucionar problemas dentro del rubro laboral?

	Frecuencia	Porcentaje
NO	32	40,0%
INDIFERENTE	27	33,8%
SI	21	26,3%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 13

La oposición de los compañeros en la Financiera ProEmpresa.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Respecto a la figura 13, el 40% respondieron no, el 33.75% respondieron indiferente y el 26.25% respondieron si, respecto al nivel de tolerancia de ideas de solución de problemas.

Tabla 20

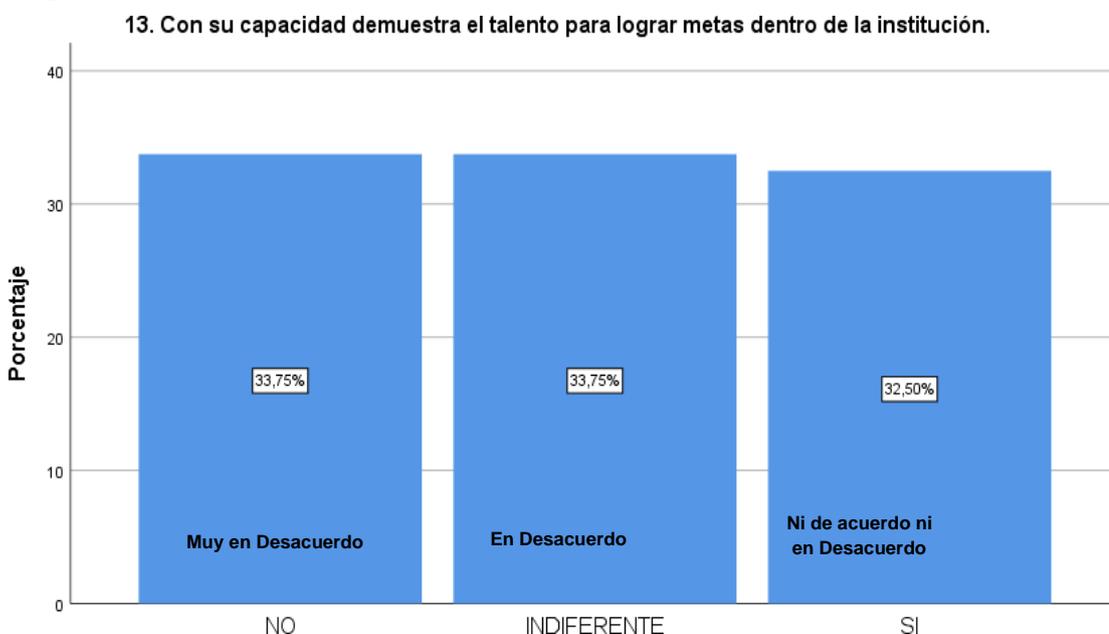
Con su capacidad demuestra el talento para lograr metas dentro de la institución.

	Cantidad	Porcentaje
NO	27	33,8%
INDIFERENTE	27	33,8%
SI	26	32,5%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 14

Logro de metas institucionales.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Respecto a la figura 14, el 33.75% respondieron no, el 33.75% respondieron indiferente y el 32.5% respondieron si, respecto al nivel de talento que aporta al logro de metas en beneficio de la institución financiera.

Tabla 21

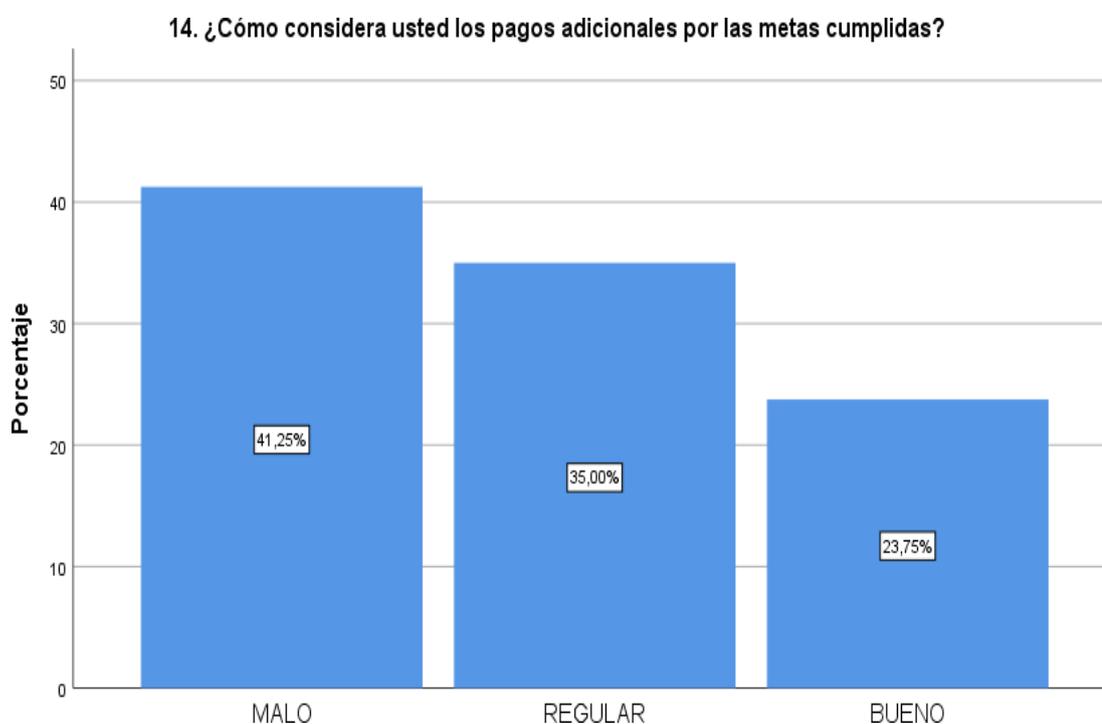
¿Cómo considera usted los pagos adicionales por las metas cumplidas?

	Frecuencia	Porcentaje
MALO	33	41,3%
REGULAR	28	35,0%
BUENO	19	23,8%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 15

Metas cumplidas.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Respecto a la figura 15, el 41.25% respondieron malo, el 35% respondieron regular y el 23.75% respondieron bueno, respecto al incentivo económico pagado por el logro de las metas culminadas.

Tabla 22

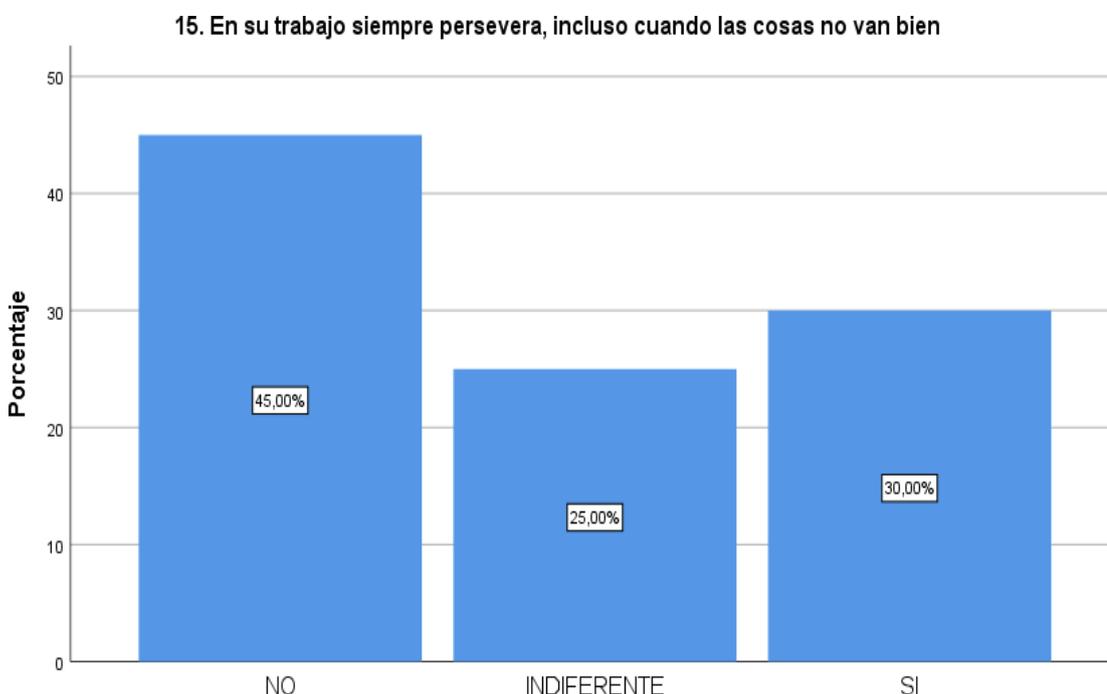
En su trabajo siempre persevera, incluso cuando las cosas no van bien.

	Frecuencia	Porcentaje
NO	36	45,0%
INDIFERENTE	20	25,0%
SI	24	30,0%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 16

Perseverancia al trabajo.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Respecto a la figura 16, el 41.25% respondieron no, el 35% respondieron indiferente y el 23.75% respondieron si, respecto al incentivo económico pagado por el logro de las metas culminadas.

Tabla 23

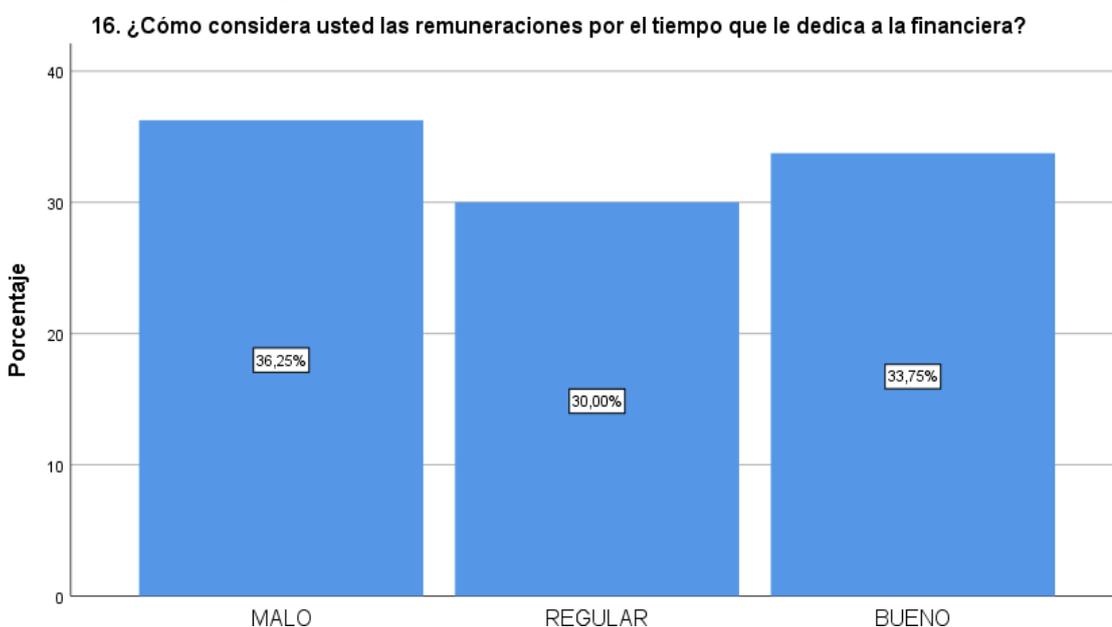
¿Cómo considera usted las remuneraciones por el tiempo que le dedica a la financiera?

	Frecuencia	Porcentaje
MALO	29	36,3%
REGULAR	24	30,0%
BUENO	27	33,8%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 17

Dedicación al trabajo.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Respecto a la figura 17, el 36.25% respondieron malo, el 33.75% respondieron bueno y el 30% respondieron regular, respecto a la remuneración que se le brinda por su tiempo dedicado a la entidad financiera.

Tabla 24

¿Usted ha encontrado un propósito significativo dentro de su trabajo que le permita desarrollarse profesionalmente?

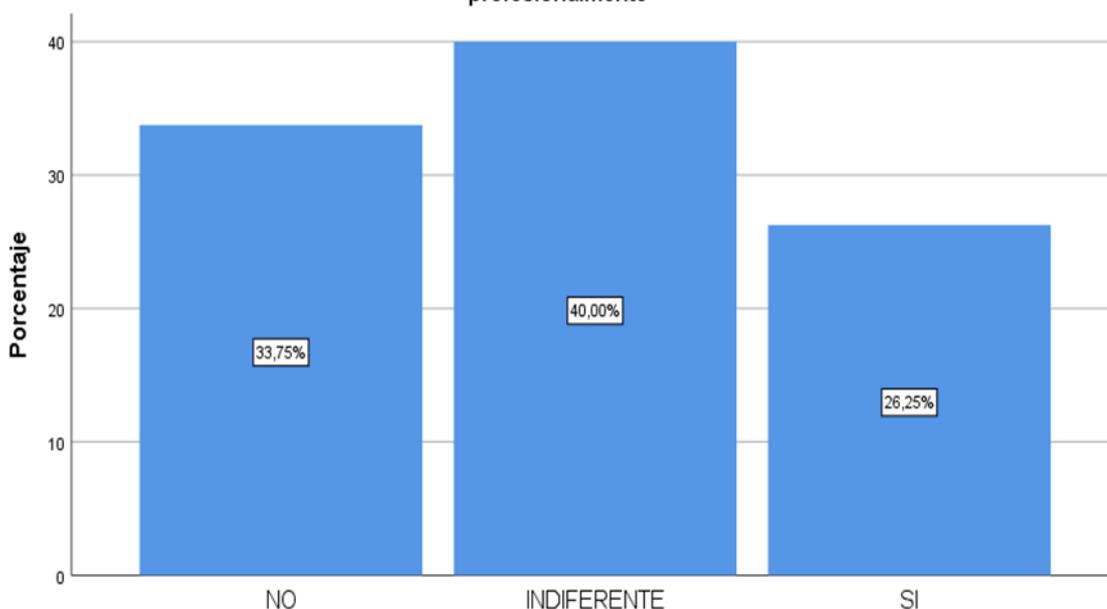
	Frecuencia	Porcentaje
NO	27	33,8%
INDIFERENTE	32	40,0%
SI	21	26,3%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 18

Propósito significativo.

17. Usted ha encontrado un propósito significativo dentro de su trabajo que le permita desarrollarse profesionalmente



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Respecto a la figura 18, el 40% respondieron indiferente, el 33.75% respondieron no y el 26.25% respondieron si, respecto a si encuentra un sentido significativo y lleno de propósitos.

Tabla 25

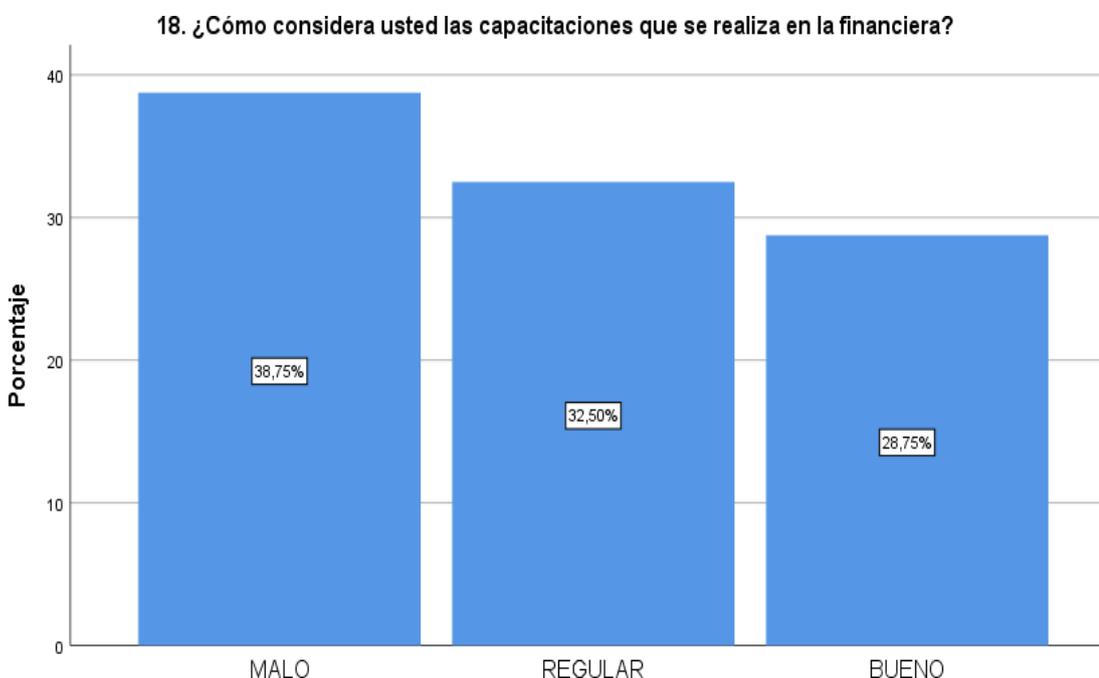
¿Cómo considera usted las capacitaciones que se realiza en la financiera?

	Frecuencia	Porcentaje
MALO	31	38,8%
REGULAR	26	32,5%
BUENO	23	28,7%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 19

Capacitaciones



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Respecto a la figura 19, el 38.75% respondieron malo, el 32.5% respondieron regular y el 28.75% respondieron bueno, respecto a su percepción sobre las capacitaciones recibidas por parte de la entidad financiera.

Tabla 26

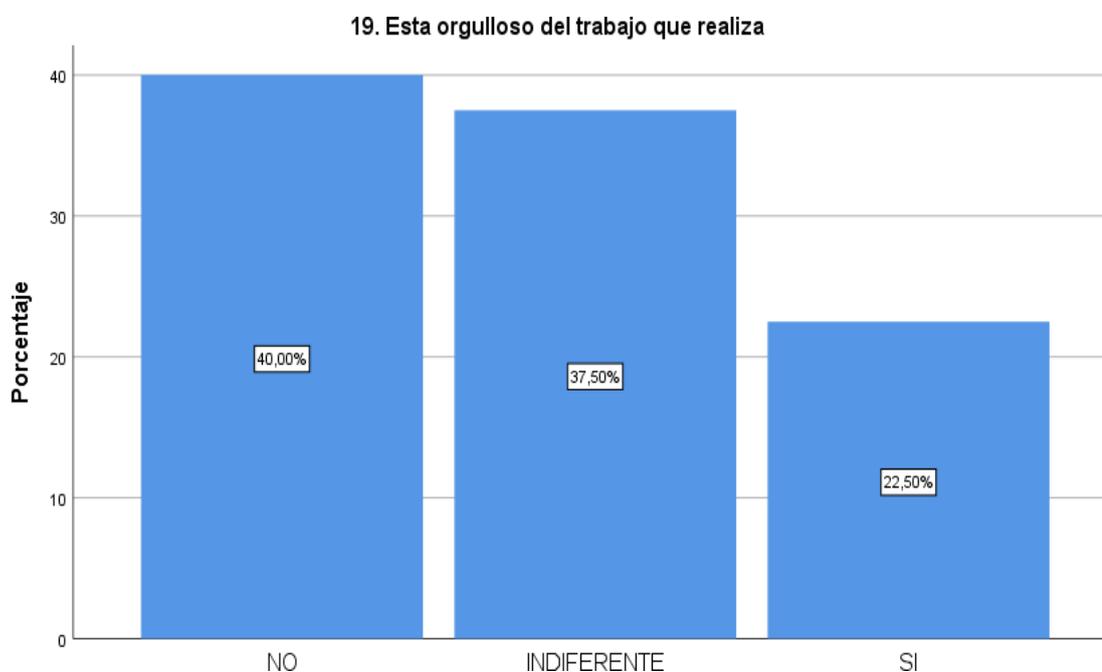
¿Está orgulloso del trabajo que realiza?

	Frecuencia	Porcentaje
NO	32	40,0%
INDIFERENTE	30	37,5%
SI	18	22,5%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 20

Orgulloso por el trabajo



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Respecto a la figura 20, el 40% respondieron no, el 37.5% respondieron indiferente y el 22.5% respondieron si, respecto a si se encuentra orgulloso por la labor que realiza en la entidad financiera.

Tabla 27

¿Recibió usted algún tipo de apoyo para mejorar su formación académica?

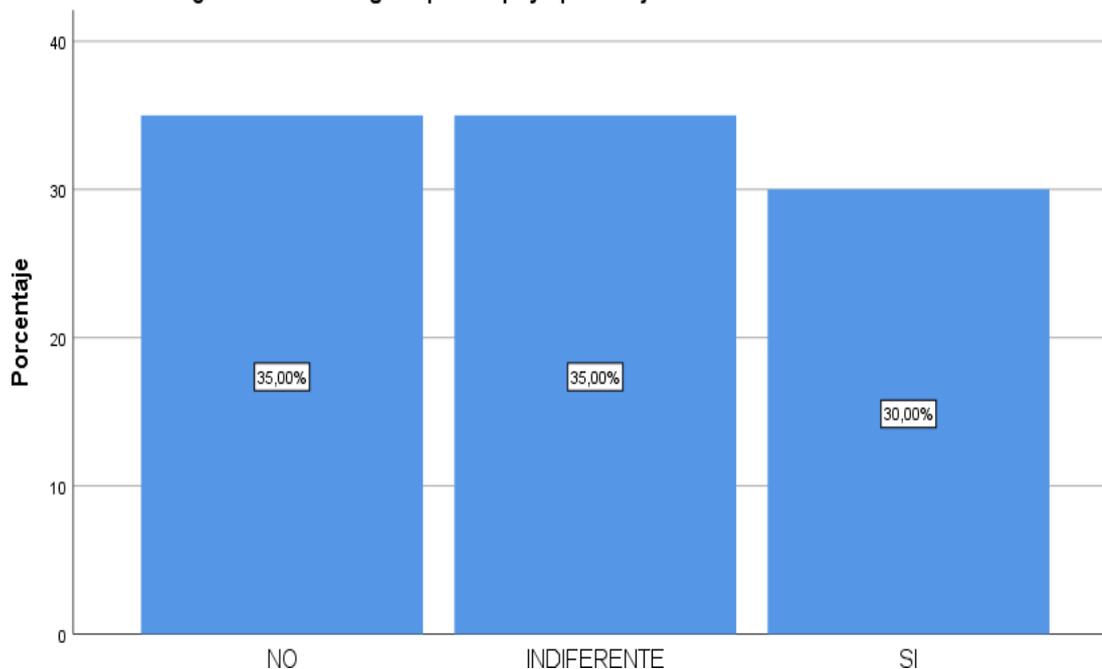
	Frecuencia	Porcentaje
NO	28	35,0%
INDIFERENTE	28	35,0%
SI	24	30,0%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 21

Formación profesional

20. ¿Recibió usted algún tipo de apoyo para mejorar su formación académica?



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Respecto a la figura 21, el 35% respondieron no, el 35% respondieron indiferente y el 30% respondieron si, respecto a si recibió apoyo para mejorar su aspecto profesional dentro de la entidad financiera.

Tabla 28

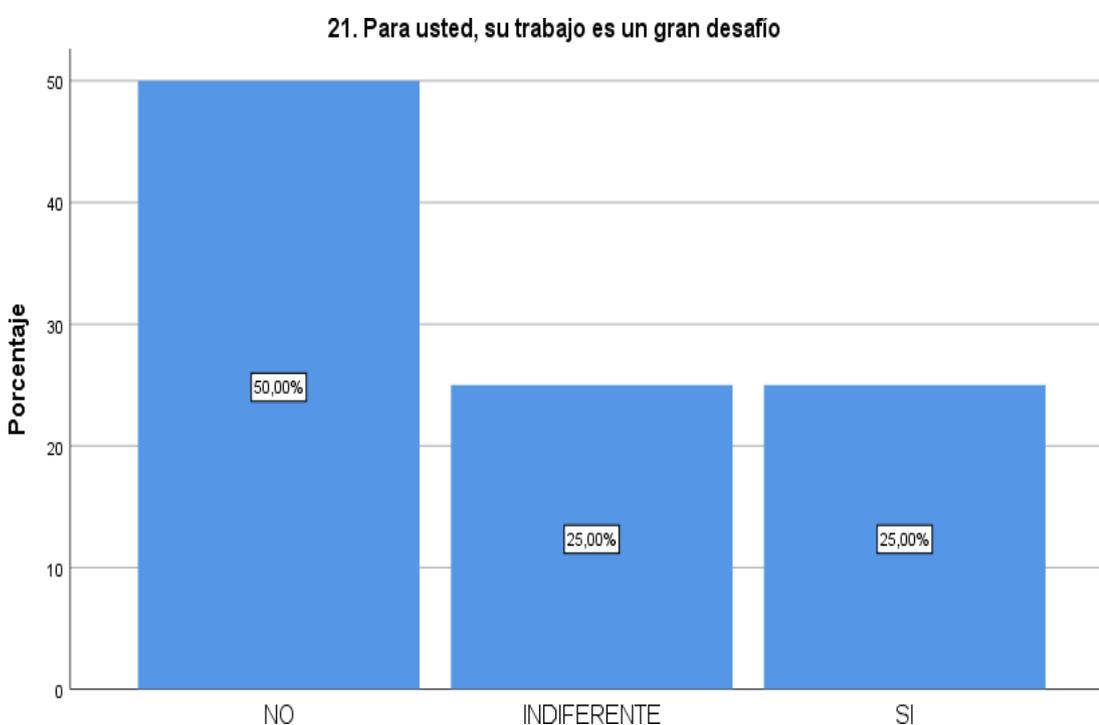
Para usted, su trabajo es un gran desafío

	Frecuencia	Porcentaje
NO	40	50,0%
INDIFERENTE	20	25,0%
SI	20	25,0%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 22

Desafío laboral.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Respecto a la figura 22, el 50% respondieron no, el 25% respondieron indiferente y el 25% respondieron si, respecto a si considera o siente que su trabajo es un gran desafío que debe afrontar a diario.

Tabla 29

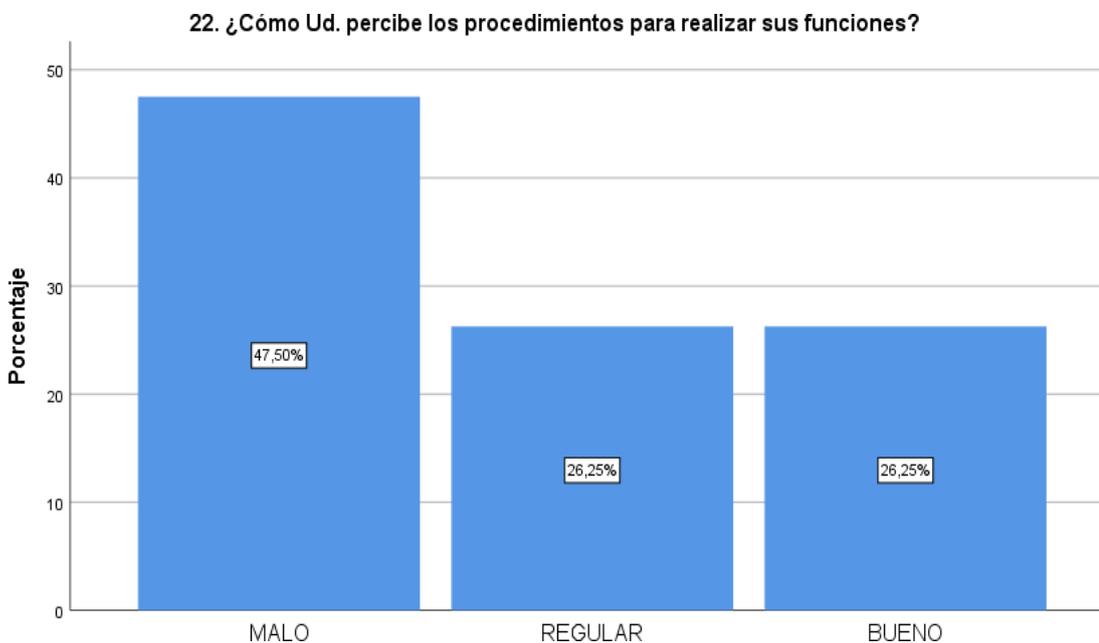
¿Cómo Ud. percibe los procedimientos para realizar sus funciones?

	Frecuencia	Porcentaje
MALO	38	47,5%
REGULAR	21	26,3%
BUENO	21	26,3%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 23

Procedimientos y funciones



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Respecto a la figura 23, el 47.5% respondieron malo, el 26.25% respondieron regular y el 26.25% respondieron bueno, respecto a su percepción de los procedimientos al momento de realizar sus actividades o función.

Tabla 30

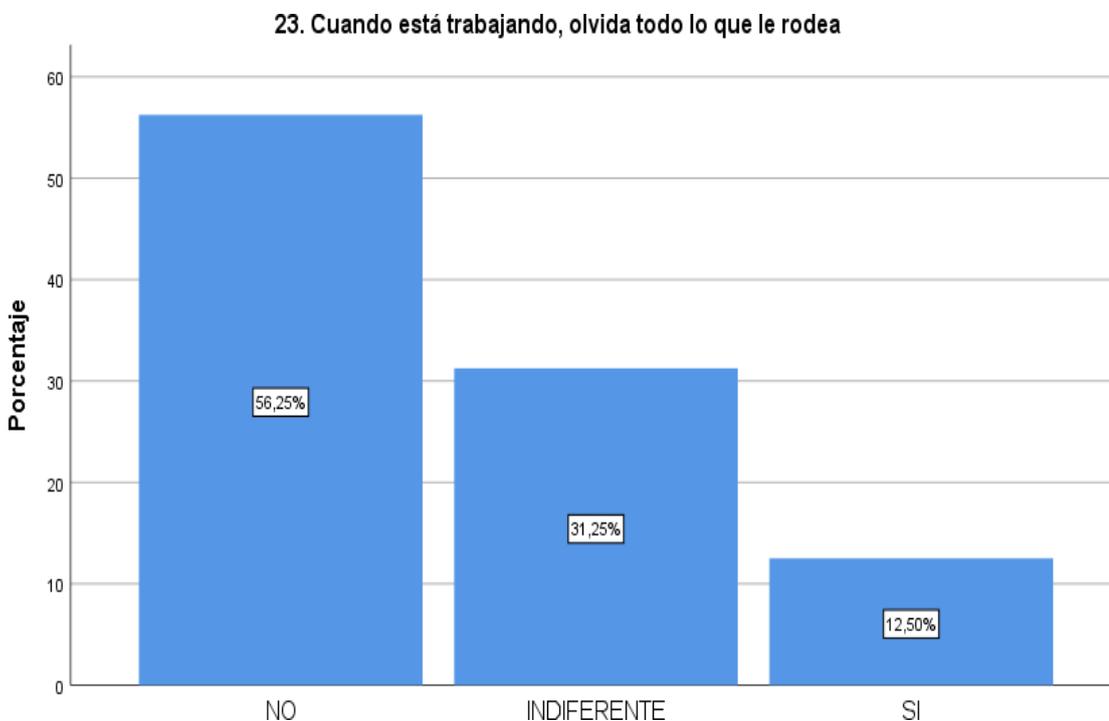
¿Cuándo está trabajando, olvida todo lo que le rodea?

	Frecuencia	Porcentaje
MALO	45	56,3%
REGULAR	25	31,3%
BUENO	10	12,5%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 24

Concentración en su trabajo.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Respecto a la figura 24, el 56.26% respondieron no, el 31.25% respondieron indiferente y el 12.5% respondieron si, respecto a su nivel de concentración y distracción cuando está trabajando.

Tabla 31

¿Cómo percibe Ud. la recompensa que da la financiera por el cumplimiento de sus metas?

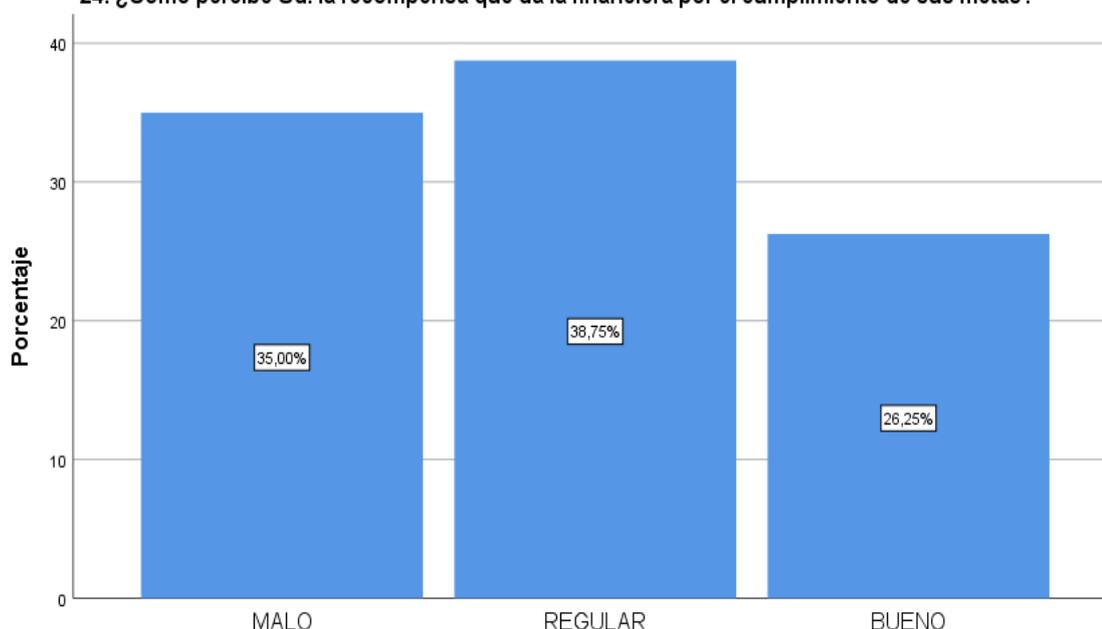
	Frecuencia	Porcentaje
MALO	28	35,0%
REGULAR	31	38,8%
BUENO	21	26,3%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 25

Recompensa por cumplir su trabajo.

24. ¿Cómo percibe Ud. la recompensa que da la financiera por el cumplimiento de sus metas?



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Respecto a la figura 25, el 38.75% respondieron regular, el 35% respondieron malo y el 26.25% respondieron bueno, respecto a su percepción sobre las recompensas por su cumplimiento en las metas logradas.

Tabla 32

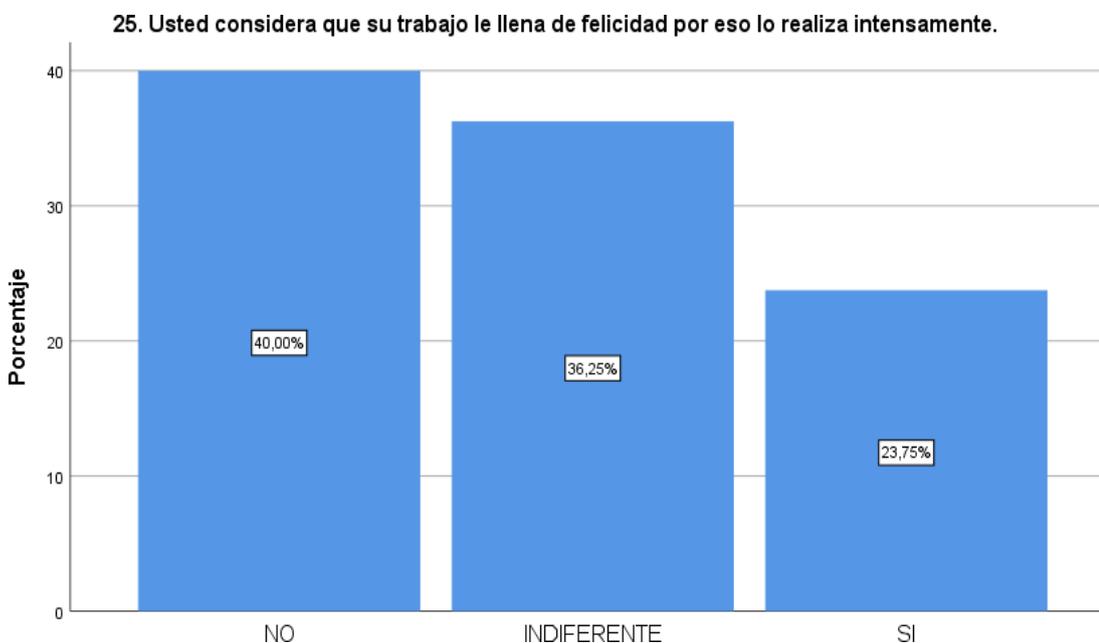
Usted considera que su trabajo le llena de felicidad por eso lo realiza intensamente.

	Frecuencia	Porcentaje
NO	32	40,0%
INDIFERENTE	29	36,3%
SI	19	23,8%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 26

Recompensa por cumplir su trabajo.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Respecto a la figura 26, el 40% respondieron no, el 36.25% respondieron indiferente y el 23.75% respondieron si, respecto a si siempre se siente feliz en el trabajo o realizando sus tareas asignadas dentro de su área.

Tabla 33

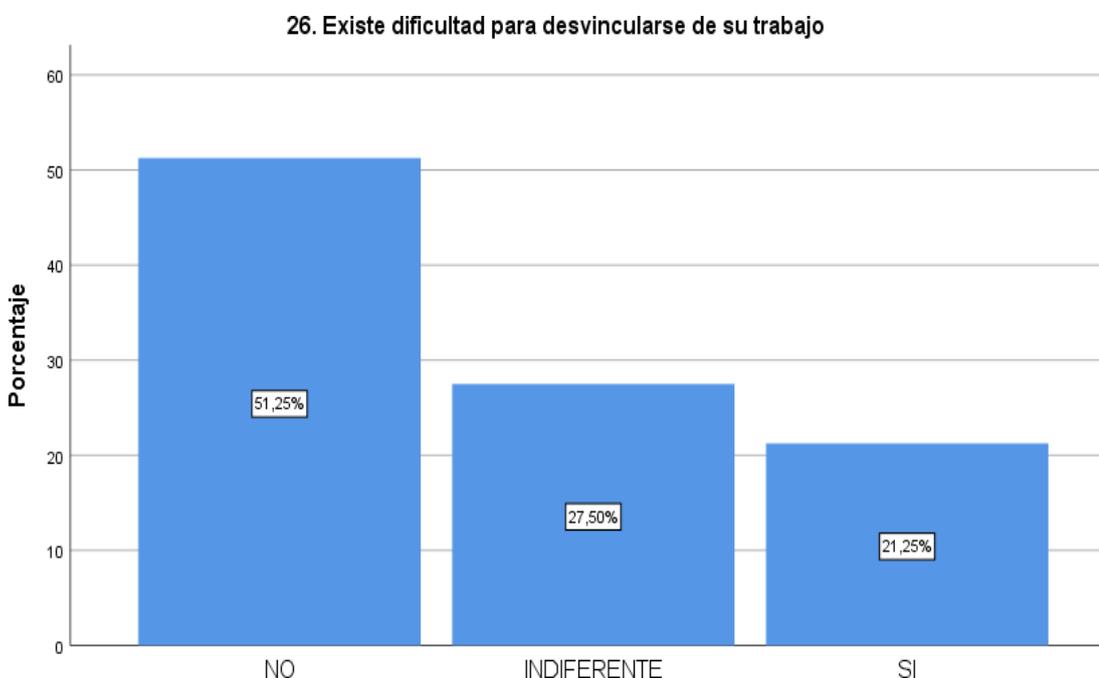
Existe dificultad para desvincularse de su trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
NO	41	51,2%
INDIFERENTE	22	27,5%
SI	17	21,3%
Total	80	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 27

Desvinculación laboral



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Respecto a la figura 27, el 51.25% respondieron no, el 27.5% respondieron indiferente y el 21.25% respondieron si, respecto a si encuentra muchas dificultades para cumplir o terminar su trabajo.

4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1 CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS GENERAL

Ht: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera en Tingo María, 2022.

H0: La motivación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera en Tingo María, 2022.

Ha: La motivación si se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera en Tingo María, 2022.

Regla de decisión:

si el sig. es < 0.05 se acepta la H1; si el sig. es > 0.05 se rechaza la H1.

Tabla 34

Prueba de correlación de hipótesis entre variables.

	Correlaciones	Motivación	Desempeño laboral
Motivación	Correlación Spearman	1,000	,879
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Desempeño	Correlación de Spearman	,879	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis:

Según los resultados que se aprecian en la tabla 34, se aprecia un valor de correlación de 0,879 evidenciando un valor positivo y alto entre las variables de estudio, y debido a que el valor obtenido fue positivo, existe una correlación directamente proporcional entre la motivación y desempeño laboral. Además, se concluye que es significativa la correlación ya que el valor obtenido fue menor al 0,05 por lo que se acepta la hipótesis alterna concluyendo que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera.

4.2.2 CONSTRASTACIÓN DE HIPOTESIS ESPECÍFICAS

Hipótesis específicas 1:

Ht: La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera en Tingo María, 2022.

H0: La motivación intrínseca no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera en Tingo María, 2022.

Ha: La motivación intrínseca si se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera en Tingo María, 2022.

Regla de decisión:

si el sig. es < 0.05 se acepta la H1; si el sig. es > 0.05 se rechaza la H1

Tabla 35

Correlación de Spearman Hipótesis Especifica 1

Correlaciones		Motivación Intrínseca	Desempeño laboral
Motivación intrínseca	Correlación Spearman	de 1,000	,834
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Desempeño laboral	Correlación Spearman	de ,834	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis:

Según los resultados que se aprecian en la tabla 35, se aprecia un valor de correlación de 0,834 evidenciando un valor positivo y alto entre las variables de estudio, y debido a que el valor obtenido fue positivo, existe una correlación directamente proporcional entre la motivación y desempeño laboral. Además, se concluye que es significativa la correlación ya que el valor obtenido fue menor al 0,05 por lo que se acepta la hipótesis alterna concluyendo que la motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera.

Hipótesis específica 2

Ht: La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera en Tingo María, 2022.

H0: La motivación extrínseca no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera en Tingo María, 2022

Ha: La motivación extrínseca si se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera en Tingo María, 2022

Tabla 36

Correlación de Spearman de Hipótesis Específica 2

Correlaciones		Motivación extrínseca	Desempeño laboral
Motivación extrínseca	Correlación de Spearman	1,000	,761
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Desempeño laboral	Correlación de Spearman	,761	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta.

Análisis:

Según los resultados que se aprecian en la tabla 36, se aprecia un valor de correlación de 0,761 evidenciando un valor positivo y alto entre las variables de estudio, y debido a que el valor obtenido fue positivo, existe una correlación directamente proporcional entre la motivación y desempeño laboral. Además, se concluye que es significativa la correlación ya que el valor obtenido fue menor al 0,05 por lo que se acepta la hipótesis alterna concluyendo que la motivación extrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera.

CAPÍTULO V

5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En cuanto al resultado principal que se encuentra totalmente relacionado con el objetivo general y en el cual se buscó dar proponer una posible solución ante el problema general observado en la empresa Compartamos Financiera de la ciudad de Tingo María. En consecuencia, podemos argumentar que los resultados respaldan la existencia de una correlación directa entre las variables. Ello quiere decir que a mayor motivación impartida por la gerencia de la empresa existirá un incremento en el desempeño de los trabajadores y ello beneficiará en su totalidad a la empresa en mención. Los resultados mostrados en la tabla 16, detalla los datos donde se confirma la aceptación de la relación entre las variables y así mismo se detalla el P-valor de significancia igual a 0.000 ello permite aceptar la H1 y rechazar de manera totalitaria la H0.

La apreciación, análisis e interpretación de los resultados permite hacer una comparación con los resultados logrados por el autor (Vera, 2019), en donde el propósito del estudio del autor tiene afinidad con nuestro estudio y desde ahí podemos comparar nuestros resultados logrados. En el estudio de Vera, determino que la motivación mostrada por los colaboradores de la empresa permite grandes resultados que atrae crecimiento económico, beneficio, rendimiento y competitividad, es así que es importante cumplir con la satisfacción de los colaboradores. Es, por ende, es necesario creer que los factores motivacionales encontrados en el lugar de trabajo contribuyen a un aumento en el compromiso, productividad, entre otros. Por lo tanto, reciben una mayor satisfacción, aumentando la eficiencia de sus actividades. En este sentido, existen ciertas posiciones correspondientes a factores de crecimiento y stocks que tienen un impacto negativo, ya que están ausentes en toda la muestra, un promedio de 39% para el factor de crecimiento.

CONCLUSIONES

Primero: se concluye respecto al objetivo esperado, donde se afirma la existencia de la relación entre la motivación y el desempeño laboral en un valor o nivel de confianza igual a 87.9% así también su P-valor lo respalda siendo ello menor a 0.05. Es convincente mencionar que se logró el resultado esperado mientras mayor es la motivación hacia los trabajadores mayor será el desempeño laboral. Es necesario buscar mejorar las condiciones laborales para que los trabajadores se sientan satisfechos en el ambiente de trabajo, donde desenvuelven sus actividades de trabajo.

Segundo: se concluye respecto al objetivo esperado, donde se afirma la existencia de la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en un valor o nivel de confianza igual a 83.4% así también su P-valor lo respalda siendo ello menor a 0.05. Es convincente mencionar que se logró el resultado esperado mientras mayor es la motivación intrínseca hacia los trabajadores mayor será el desempeño laboral. Es importante mejorar el compromiso a las actividades e integrarles de manera efectiva.

Tercero: se concluye respecto al objetivo esperado, donde se afirma la existencia de la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en un valor o nivel de confianza igual a 76.1% así también su P-valor lo respalda siendo ello menor a 0.05. Es convincente mencionar que se logró el resultado esperado mientras mayor es la motivación extrínseca hacia los trabajadores mayor será el desempeño laboral. Es importante relacionarlos a los trabajadores con actos materiales, bono de rendimiento, ascensos para mejorar sus ingresos, es importante que fraternizar y fidelizar al trabajador con identidad a la organización.

RECOMENDACIONES

Primero, respecto a la figura 2, donde se observó que solo el 35% de los colaboradores respondieron sentirse bien con las actividades que realizan y que ello le permite valorar su capacidad profesional. Se recomienda mejorar las estrategias motivacionales intrínsecas y extrínsecas, ya que el resultado no es significativo para la empresa y su desempeño sería totalmente irregular. Asimismo, en la figura 3, se observa que los colaboradores respondieron con un 23.75%, sobre el buen logro de las metas es y los incentivos que les brinda la empresa en mala a un 43.75%, por lo tanto, se recomienda mejorar los factores motivacionales que incentive un mayor compromiso laboral a los trabajadores.

Segundo, en referencia a los resultados mostrados en la figura 5, solo el 26.25% considera que los colaboradores se sienten involucrados en cada evento de la entidad financiera. Es necesario que los trabajadores se encuentren involucrados con la organización, logrando así una mayor identidad corporativa. Asimismo, en la figura 6, refuerza dicha afirmación ya que solo el 27.5% siente que su participación es importante dentro de la entidad financiera, lo cual daña la lealtad y compromiso laboral, acarreando con ello un bajo nivel de desempeño. Un bajo nivel de motivación intrínseca no aporta al desempeño laboral.

Tercero, en referencia a la figura 15, donde se muestra que solo el 32.5%, afirman que sí, están de acuerdo con los incentivos económicos, ello quiere decir que más de la mitad de los colaboradores se sienten insatisfechos con el tipo de motivación extrínseca brindado por la institución financiera. Se recomienda concertar con los colaboradores y conocer así sus expectativas remunerativas que les brinda la entidad, para lograr mejores acuerdos y mucho menos la motivación, que acarrea un bajo nivel de desempeño. Recordar que un colaborador motivado y feliz, trata y brinda una atención feliz a sus clientes, quienes son el objetivo de toda organización. Por último, se demuestra que no se viene trabajando con estrategias claras y que perjudican el desempeño de sus colaboradores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aicad Business School. (2010). Orientación al logro. <https://www.aicad.es/orientacion-al-logro/>
- Ayala, G. (2015). Ambien laboral. <https://www.abc.com.py/edicion-impresas/suplementos/economico/ambiente-laboral-1351353.html>
- Bautista Guerra, N. (2017). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú, distrito del Cercado de Lima, Lima, 2017. UniversidadCesarVallejo.http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16977/Bautista_GN.pdf
- Bonifaz, C. d. (2012). Liderazgo Empresarial. http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Liderazgo_empresarial.pdf
- Bunge, M. (2012). Observación.
- Carranza. (2018). "Evaluacion de la motivacion y su contribucion a la satisfaccion laboral del personal en la cooperativa ahorro-credito lucha Campesina Canton Cumanda"
- Chico, S. E. (2018). "La Motivacion y el desempeno laboral".
- Chinguel, V. M. (2020). "Motivacion y Desempeno laboral de los colaboradores del Banco Scotiabank Jaen". <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8695/Chinguel%20Vel%C3%A1squez%20Mariela.pdf>
- Chumbiauca, Q. M., & Vilca, P. P. (2021). " Motivacion y el desempeno laboral en colaboradores de la municipalidad provincial de barranca, 2021".

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5190/CHUMBIAUCA%20y%20VILCA.pdf>

Cuida tu Dinero. (en prensa). Programa de incentivos.
<https://www.cuidatudinero.com/13082587/cual-es-la-compensacion-para-la-fuerza-de-ventas>

Díaz Pozo, Y. (2018). Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de créditos Caritas Huánuco, periodo 2018.

<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1369/D%c3%8dAZ%20POZO%2c%20Yesenia%20Escol%c3%a1stica.pdf>

Universidad de Huanuco. (2018). Tesis: "Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores del área de créditos Caritas Huanuco, Periodo 2018".
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1369/D%c3%8dAZ%20POZO%2c%20Yesenia%20Escol%c3%a1stica.pdf>

ECD Confidencial Digital. (2015). BBVA ha implantado un sistema para detectar a los empleados con bajo rendimiento.
<https://www.elconfidencialdigital.com/articulo/dinero/BBVA-implantado-detectar-empleados-rendimiento/20150903193100078514.html>

Ecured. (2009). Respeto interpersonal.

García, I. (2017). Eficiencia.
<https://www.economiasimple.net/glosario/eficiencia>
García, M., Gómez, G. P., & Patricia, O. (2009). Relación entre motivación y resistencia al cambio en personas que trabajan en una empresa del sector público, en Bogotá (Colombia).
<http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v5n1/v5n1a12.pdf>

Granda, S. G. (2019). "La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Falabella - agencia Bellavista- Callao".
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3363/GRANDA>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill.

- Jimenez, O. C. (2021). "La motivacion y su efecto en la productividad de los asesores financieros en la cooperativa de ahorro y credito san grancisco / agencia Huanuco, 2020".
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2906/Jimenez>
- Leon. (2017). La motivacion.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf>
- Lewis, K. (2014). Beneficios y servicios. <https://pyme.lavoztx.com/diferencias-entre-beneficios-y-servicios-para-los-empleados-6433.html>
- Linero, P. (2011). Continuidad del esfuerzo. <https://revistas.elheraldo.co/gente-caribe/temas-del-padre/continuidad-del-esfuerzo-8351>
- Lira Segura, J. (2014). Desempeño laboral.
<https://gestion.pe/noticias/desempeno-laboral/>
- Manene, L. M. (2012). Crecimiento personal.
<http://www.luismiguelmanene.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/>
- Marquez, M. (2002). Satisfacción laboral.
<https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral/>
- Olvera Zapata, Y. (2013). Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la constructora Furoiani obras y proyectos.
[http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10432/1/TESIS%20DE%20G RADO%20-%20YOLANDA%20OLVERA.pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10432/1/TESIS%20DE%20G%20RADO%20-%20YOLANDA%20OLVERA.pdf)
- Peña Estrada, C. (2015). "La motivación laboral como herramienta de gestión en las empresas empresariales".
<https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4152/1/TFG001138.pdf>

- Porporatto, M. (2016). Eficacia. <https://quesignificado.com/eficacia/>
- Pozner, P., & Ravela, P. (2000). Trabajo en equipo.
- Psicología Online. (2018). Actitud. <https://www.psicologia-online.com/definicion- de-actitud-psicologia-social-1394.html>
- Reimel, S. (2009). La motivacion. <https://es.scribd.com/document/511349692/Reimel-de-Carrasquel-S-Un-Instrumento-Pa-1>
- Robbins , S. (1999). Demepeno laboral. http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/castilla_v_jl/capitulo_2.pdf
- Robbins. (2016). Desempeno laboral. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Salazar, J. G., Guerrero, J. C., Machado, Y. B., & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional. <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>
- Sanchez, R. (2018). "Correlacion entre motivacion y satisfaccion laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala". <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Massela-Anllela.pdf>
- Solano Marrujo, L. C. (2017). Factores de motivación y desempeño laboral de los colaboradores del Banco de la Nación sede Amarilis, Huanuco - 2016. <http://repositorio.udh.edu.pe/>
http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/659/TO47_70799906T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Solano, D. (2011). Motivacion por el servicio publico.
- Toro, F. (1998).Desempeno y productividad laboral. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80528106.pdf>

- Ucha, F. (2008). Habilidades.
<https://www.definicionabc.com/general/satisfaccion.php>
- Ucha, F. (2013). Remuneración.
<https://www.definicionabc.com/general/recompensa.php>
- Un espacio dedicado a las Ciencias Administrativas. (2017). Rendimiento laboral. <http://liderazgoycomunicacion23.blogspot.com/2017/09/que-es-el-rendimiento-laboral.html>
- Valda, J. (2012). Los 9 factores que determinan el clima organizacional. <https://www.grandespymes.com.ar/2013/01/08/los-9-factores-que-determinan-el-clima-organizacional-segun-litwin-y-stinger/>
- Valderrama, A. A. (2017). Desempeno laboral.
http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1299/T047_44572331T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valdés Herrera, C. (en prensa). La motivación.
<https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>
- Vanegas, S. (en prensa). Compensación laboral. El diario de los Nicaraguenses.
<https://www.laprensa.com.ni/2014/05/12/economia/194053-compensacion-laboral>
- Vargas, M., & Estrada, M. (2013). La motivación y el desempeño laboral en la entidad financiera CrediScotia – Tarma. <http://Machuca%20Zevallos%20->
- Vera. (2019). "La motivacion y su influencia en la satisfaccion laboral del personal de galletas PUIG - Caracas".
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAU0646>
- VidalDíaz. (2004). Tipos de Encuestas.
http://www.unavarra.es/personal/vidaldiaz/pdf/tipos_encuestas.

- Villalva, M., & Fierro, I. (2017). El liderazgo Democrático.
- Ynfante, R. (2008). Incentivos. <https://www.gestiopolis.com/los-incentivos-y-la-motivacion-laboral/>
- Yupanqui, A. (2009). Toma de Decisiones. Toma de Decisiones: <http://tomatusdecisiones.blogspot.com/>
- Zaravia. (2021). "La motivacion y la satisfaccion laboral de la cooperativa agraria industrial naranjillo 2021". <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3320/ZARAVIA>
- Zecevich, T. S. (2020). "La motivacion y su relacion con el talento humano de la Caja Arequipa en Tingo Maria - 2018". <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2443/Zecevich>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA	POBLACION
<p>Problema general ¿De qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera en Tingo María, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿De qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera en Tingo María, 2022?? ➤ ¿De qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Compartamos Financiera en Tingo María, 2022? 	<p>Objetivo General Determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera en Tingo María, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Determinar de qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera en Tingo María, 2022. ➤ Determinar de qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera en Tingo María, 2022. 	<p>Hipótesis General La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera en Tingo María, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera en Tingo María, 2022. ➤ La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera en Tingo María, 2022. 	<p>VARIABLE X1</p> <p>MOTIVACIÓN</p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación intrínseca • Motivación extrínseca <p>VARIABLE X2</p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de tareas • Desempeño contextual • Desempeño de la conducta laboral contraproducente 	<p>Nivel y tipos de investigación Enfoque: El enfoque que se utilizará para la investigación será cuantitativo.</p> <p>Nivel: El alcance o nivel de este proyecto de investigación será descriptivo – correlacional.</p> <p>Diseño: La investigación tendrá un diseño no experimental, porque se realizará sin operar premeditadamente las variables.</p>	<p>Población La población de esta investigación ha estado conformada por el total de 80 trabajadores de todo el nivel de personal que prestan servicios a la empresa Compartamos Financiera.</p> <p>Muestra El tipo de muestra a utilizarse en nuestra investigación es no probabilístico.</p>

ANEXO 2: ENCUESTA A TRABAJADORES

La encuesta consta de 26 preguntas que tiene por finalidad conocer la motivación en relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. Cuenta con el conocimiento y la autorización de la empresa Compartamos Financiera.

Agradezco anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder.

Motivación

1. Las actividades que realizo me permiten valorar mis capacidades
 - a. No
 - b. Indiferente
 - c. Si

2. ¿Cómo considera Ud. los incentivos que recibe al cumplir sus metas?
 - a. Bueno
 - b. Regular
 - c. Malo

3. Siente que su ejercicio profesional se ajusta a los parámetros técnicos de la institución.
 - a. No
 - b. Indiferente
 - c. Si

4. ¿Es Usted, involucrado en los eventos que realiza la financiera?
 - a. No
 - b. Indiferente
 - c. Si

5. Se involucra en actividades propias del departamento para lograr los fines de la institución financiera
 - a. No
 - b. Indiferente
 - c. Si

6. ¿Cómo considera usted la distribución del espacio de su área de trabajo?
 - a. Malo
 - b. Regular
 - c. Bueno

7. Asume las actividades que corresponde tanto personales como grupales para la efectividad de la institución.
- a. No
 - b. Indiferente
 - c. Si
8. ¿Es Ud. incluido en la toma de decisiones de la empresa?
- a. No
 - b. Indiferente
 - c. Si
9. Siente que su preparación profesional le permite efectuar las actividades laborales eficazmente.
- a. No
 - b. Indiferente
 - c. Si
10. ¿Cómo considera la relación entre sus compañeros de trabajo y sus superiores?
- a. Malo
 - b. Regular
 - c. Bueno
11. Se siente identificado plenamente con su labor que desempeño por eso lo hace con agrado.
- a. No
 - b. Indiferente
 - c. Si
12. ¿Son tolerantes a las ideas para solucionar problemas dentro del rubro laboral?
- a. No
 - b. Indiferente
 - c. Si
13. Con su capacidad demuestra el talento para lograr metas dentro de la institución.
- a. No
 - b. Indiferente
 - c. Si

Desempeño laboral

14. ¿Cómo considera usted los pagos adicionales por las metas cumplidas?
- a. Malo
 - b. Regular
 - c. Bueno
15. En su trabajo siempre persevera, incluso cuando las cosas no van bien
- a. No
 - b. Indiferente
 - c. Si
16. ¿Cómo considera usted las remuneraciones por el tiempo que le dedica a la financiera?
- a. Malo
 - b. Regular
 - c. Bueno
17. Usted ha encontrado un propósito significativo dentro de su trabajo que le permita desarrollarse profesionalmente
- a. No
 - b. Indiferente
 - c. Si
18. ¿Cómo considera usted las capacitaciones que se realiza en la financiera?
- a. Malo
 - b. Regular
 - c. Bueno
19. Este orgulloso del trabajo que realiza
- a. No
 - b. Indiferente
 - c. Si
20. ¿Recibió usted algún tipo de apoyo para mejorar su formación académica?
- a. No
 - b. Indiferente
 - c. Si

21. Para usted, su trabajo es un desafío
- a. No
 - b. Indiferente
 - c. Si
22. ¿Cómo Ud. percibe los procedimientos para realizar sus funciones?
- a. Malo
 - b. Regular
 - c. Bueno
23. Cuando está trabajando, olvida todo lo que le rodea
- a. No
 - b. Indiferente
 - c. Si
24. ¿Cómo percibe Ud. la recompensa que da la financiera por el cumplimiento de sus metas?
- a. Bueno
 - b. Regular
 - c. Malo
25. Usted considera que su trabajo le llena de felicidad por eso lo realiza intensamente.
- a. No
 - b. Indiferente
 - c. Si
26. Existe dificultad para desvincularse de su trabajo
- a. No
 - b. Indiferente
 - c. Si

ANEXO 3: CONSENTIMIENTO DEL LUGAR DE INVESTIGACIÓN



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

SEÑORITA:

JOSELIN YAJAIRA DIAZ NORIEGA

Presente.-

Es grato dirigirme a usted con la finalidad de saludarla cordialmente a nombre de Compartamos Financiera; a su vez desearle éxito en el trabajo de investigación que viene realizando.

Por medio de la presente y a raíz de la solicitud presentada para realizar el trabajo de investigación sobre "La Motivación y el Desempeño laboral de la Empresa Compartamos Financiera – Tingo María – 2022" le hacemos de conocimiento que su solicitud ha sido autorizada; para lo cual deberá de realizar toda coordinación con el Gerente de Crédito Grupal de la Agencia Tingo María y facilitar un ejemplar de las conclusiones y recomendaciones una vez finalizada la investigación.

Agradeciendo la atención prestada y a la espera de las coordinaciones, me suscribo de usted reiterándole la muestra de mi especial consideración.

Tingo María, 25 de Mayo del 2022

Atentamente,


Carrillo García José
Gerente Agencia Crédito Grupal
Cel: 920449992
Compartamos Financiera

ANEXO 4: FORMULARIO GOOGLE APLICADO A LA MUESTRA

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA COMPARTAMOS FINANCIERA - TINGO MARIA 2022

La encuesta consta de 26 preguntas que tiene por finalidad conocer la motivación en relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. Cuenta con el conocimiento y la autorización de la empresa Compartamos Financiera.

 yaja120394@gmail.com (no compartidos)
[Cambiar de cuenta](#)



1. Las actividades que realizo me permiten valorar mis capacidades

- NO
- INDIFERENTE
- SI

2. ¿Cómo considera Ud. los incentivos que recibe al cumplir sus metas?

- BUENO
- REGULAR
- MALO

3. Siente que su ejercicio profesional se ajusta a los parámetros técnicos de la institución.

- NO
- INDIFERENTE
- SI

4. ¿Es Usted, involucrado en los eventos que realiza la financiera?

- NO
- INDIFERENTE
- SI

5. Se involucra en actividades propias del departamento para lograr los fines de la institución financiera

- NO
- INDIFERENTE
- SI

6. ¿Cómo considera usted la distribución del espacio de su área de trabajo?

- MALO
- REGULAR
- BUENO

7. Asume las actividades que corresponde tanto personales como grupales para la efectividad de la institución.

- NO
- INDIFERENTE
- SI



8. ¿Es Ud. incluido en la toma de decisiones de la empresa?

- NO
- INDIFERENTE
- SI

9. Siente que su preparación profesional le permite efectuar las actividades laborales eficazmente.

- NO
- INDIFERENTE
- SI

10. ¿Cómo considera la relación entre sus compañeros de trabajo y sus superiores?

- MALO
- REGULAR
- BUENO



11. Se siente identificado plenamente con su labor que desempeño por eso lo hace con agrado.

- NO
- INDIFERENTE
- SI

12. ¿Son tolerantes a las ideas para solucionar problemas dentro del rubro laboral?

- NO
- INDIFERENTE
- SI

13. Con su capacidad demuestra el talento para lograr metas dentro de la institución.

- NO
- INDIFERENTE
- SI

14. ¿Cómo considera usted los pagos adicionales por las metas cumplidas?

- MALO
- REGULAR
- BUENO

15. En su trabajo siempre persevera, incluso cuando las cosas no van bien

- NO
- INDIFERENTE
- SI

16. ¿Cómo considera usted las remuneraciones por el tiempo que le dedica a la financiera?

- MALO
- REGULAR
- BUENO

17. Usted ha encontrado un propósito significativo dentro de su trabajo que le permita desarrollarse profesionalmente

- NO
- INDIFERENTE
- SI

18. ¿Cómo considera usted las capacitaciones que se realiza en la financiera?

- MALO
- REGULAR
- BUENO

19. Este orgulloso del trabajo que realiza

- NO
- INDIFERENTE
- SI

20. ¿Recibió usted algún tipo de apoyo para mejorar su formación académica?

- NO
- INDIFERENTE
- SI

21. Para usted, su trabajo es un desafío

- NO
- INDIFERENTE
- SI

22. ¿Cómo Ud. percibe los procedimientos para realizar sus funciones?

- MALO
- REGULAR
- BUENO

23. Cuando está trabajando, olvida todo lo que le rodea

- NO
- INDIFERENTE
- SI

24. ¿Cómo percibe Ud. la recompensa que da la financiera por el cumplimiento de sus metas?

- BUENO
- REGULAR
- MALO

25. Usted considera que su trabajo le llena de felicidad por eso lo realiza intensamente.

- NO
- INDIFERENTE
- SI

25. Usted considera que su trabajo le llena de felicidad por eso lo realiza intensamente.

- NO
- INDIFERENTE
- SI

26. Existe dificultad para desvincularse de su trabajo

- NO
- INDIFERENTE
- SI

Otros comentarios

Tu respuesta

Enviar

Borrar formulario

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.
[Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

ANEXO 5: BASE DE DATOS EN EL PROGRAMA SPSS 26

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	1. Las actividades que realiza le permiten valorar mis capacidades	{1, MALO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	2. ¿Cómo considera Ud. los incentivos que recibe al cumplir sus metas?	{1, MALO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	3. Siente que su ejercicio profesional se ajusta a los parámetros técnicos de la institución.	{1, NO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	4. ¿Es Ud. involucrado en los eventos que realiza la financiera?	{1, MALO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	5. Se involucra en actividades propias del departamento para lograr los fines de la institucion financ...	{1, NO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	6. ¿Cómo considera usted la distribución del espacio de su área de trabajo?	{1, MALO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	7. Asume las actividades que corresponde tanto personales como grupales para la efectividad de l...	{1, NO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	8. ¿Es Ud. incluido en la toma de decisiones de la empresa?	{1, NO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	9. Siente que su preparación profesional le permite efectuar las actividades laborales eficazmente.	{1, NO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	10. ¿Cómo considera la relación entre sus compañeros de trabajo y sus superiores?	{1, MALO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	11. Se siente identificado plenamente con su labor que desempeña, por eso lo hace con agrado.	{1, NO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	12. ¿Son tolerantes a las ideas para solucionar problemas dentro del rubro laboral?	{1, NO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	13. Con su capacidad demuestra el talento para lograr metas dentro de la institución.	{1, NO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	14. ¿Cómo considera usted los pagos adicionales por las metas cumplidas?	{1, MALO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	15. En su trabajo siempre persevera, incluso cuando las cosas no van bien	{1, NO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	16. ¿Cómo considera usted las remuneraciones por el tiempo que le dedica a la financiera?	{1, MALO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	17. Usted ha encontrado un propósito significativo dentro de su trabajo que le permita desarrollarse...	{1, NO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	18. ¿Cómo considera usted las capacitaciones que se realiza en la financiera?	{1, MALO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0	19. Esta orgulloso del trabajo que realiza	{1, NO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0	20. ¿Recibió usted algún tipo de apoyo para mejorar su formación académica?	{1, NO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Numérico	8	0	21. Para usted, su trabajo es un gran desafío	{1, NO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Numérico	8	0	22. ¿Cómo Ud. percibe los procedimientos para realizar sus funciones?	{1, MALO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Numérico	8	0	23. Cuando está trabajando, olvida todo lo que le rodea	{1, NO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Numérico	8	0	24. ¿Cómo percibe Ud. la recompensa que da la financiera por el cumplimiento de sus metas?	{1, MALO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Numérico	8	0	25. Usted considera que su trabajo le llega a la felicidad que se le realiza internamente	{1, NO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*DATA - Yajaira.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
19	P19	Númérico	8	0	19. Esta orgulloso del trabajo que realiza	{1, NO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númérico	8	0	20. ¿Recibió usted algún tipo de apoyo para mejorar su formación académica?	{1, NO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Númérico	8	0	21. Para usted, su trabajo es un gran desafío	{1, NO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Númérico	8	0	22. ¿Cómo Ud. percibe los procedimientos para realizar sus funciones?	{1, MALO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Númérico	8	0	23. Cuando está trabajando, olvida todo lo que le rodea	{1, NO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Númérico	8	0	24. ¿Cómo percibe Ud. la recompensa que da la financiera por el cumplimiento de sus metas?	{1, MALO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Númérico	8	0	25. Usted considera que su trabajo le llena de felicidad por eso lo realiza intensamente.	{1, NO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P26	Númérico	8	0	26. Existe dificultad para desvincularse de su trabajo	{1, NO}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
27	V1	Númérico	8	0	MOTIVACION	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
28	D1	Númérico	8	0	MOTIVACION INTRINSECA	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
29	D2	Númérico	8	2	MOTIVACIÓN EXTRINSECA	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
30	V2	Númérico	8	0	DESEMPEÑO LABORAL	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	DD1	Númérico	8	0	DESEMPEÑO DE TAREAS	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	DD2	Númérico	8	0	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	DD3	Númérico	8	2	DESEMPEÑO DE LA CONDUCTA LABORAL CONTRAPRODUCENTE	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	V_1	Númérico	5	0	MOTIVACION (Agrupado)	{1, Baja}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
35	D_1	Númérico	5	0	MOTIVACION INTRINSECA (Agrupado)	{1, Baja}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
36	D_2	Númérico	5	0	MOTIVACIÓN EXTRINSECA (Agrupado)	{1, Baja}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
37	V_2	Númérico	5	0	DESEMPEÑO LABORAL (Agrupado)	{1, Baja}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
38	DD_1	Númérico	5	0	DESEMPEÑO DE TAREAS (Agrupado)	{1, Baja}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
39	DD_2	Númérico	5	0	DESEMPEÑO CONTEXTUAL (Agrupado)	{1, Baja}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
40	DD_3	Númérico	5	0	DESEMPEÑO DE LA CONDUCTA LABORAL CONTRAPRODUCENTE (Agrupado)	{1, Baja}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
41											
42											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*DATA - Yajaira.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

54: P17 1 Visible: 43 de 43 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	V1	D1
1	2	3	3	1	3	2	3	1	3	3	2	3	3	1	3	3	1	1	1	2	2	3	1	2	2	1	71	37
2	3	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	69	35
3	2	3	1	1	1	3	1	2	1	3	1	1	2	2	3	2	2	2	3	1	1	3	2	3	2	3	52	26
4	2	2	1	3	2	3	2	1	3	3	3	1	3	3	2	3	3	1	2	2	1	1	3	2	2	1	53	26
5	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	2	3	1	1	2	1	2	3	2	3	2	55	30
6	1	1	1	2	3	2	1	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	1	3	2	1	2	2	1	2	2	63	32
7	3	2	3	3	1	1	2	2	2	3	1	2	3	2	3	3	2	2	1	3	1	2	2	2	3	1	70	37
8	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	3	1	3	2	3	1	3	1	3	3	3	3	1	1	2	1	67	35
9	1	3	2	1	2	3	3	1	3	1	3	3	1	1	1	2	3	3	1	3	3	1	1	2	2	2	64	34
10	3	1	2	2	3	2	1	3	1	2	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	2	1	2	2	1	70	38
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	75	35
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	55	31
13	3	2	2	1	3	3	3	2	1	1	1	3	3	3	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	56	29
14	1	2	1	3	1	1	2	2	3	1	3	2	3	2	1	1	2	3	2	3	2	1	3	3	1	3	58	28
15	3	1	1	1	3	3	1	2	2	1	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	1	3	2	1	1	1	69	36
16	1	1	3	3	2	1	2	1	2	3	2	3	1	1	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	1	3	63	35
17	1	1	3	2	1	2	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	1	1	1	1	48	24
18	2	2	1	3	1	3	2	2	3	3	1	1	1	2	3	3	1	2	3	1	1	1	2	2	1	2	59	32
19	2	2	3	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	3	2	1	2	72	39
20	3	1	1	1	1	3	2	1	3	1	3	1	2	3	1	3	3	3	2	3	1	3	1	2	2	2	68	30
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	74	38
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	55	28

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



89 : P11

Visible: 40 de 40 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	REGU...	BUENO	SI	MALO	SI	REGU...	SI	NO	SI	BUENO	INDIF...	SI	SI	MALO	SI	BUENO	NO	MALO	NO	INDIF...	INDIF...	BUENO	NO	REGU...
2	BUENO	REGU...	NO	MALO	INDIF...	MALO	NO	NO	INDIF...	MALO	NO	INDIF...	INDIF...	BUENO	SI	BUENO	SI	BUENO	INDIF...	INDIF...	INDIF...	MALO	NO	BUENO
3	REGU...	BUENO	NO	MALO	NO	BUENO	NO	INDIF...	NO	BUENO	NO	NO	INDIF...	REGU...	SI	REGU...	INDIF...	REGU...	SI	NO	NO	BUENO	INDIF...	BUENO
4	REGU...	REGU...	NO	BUENO	INDIF...	BUENO	INDIF...	NO	SI	BUENO	SI	NO	SI	BUENO	INDIF...	BUENO	SI	MALO	INDIF...	INDIF...	NO	MALO	SI	REGU...
5	MALO	BUENO	INDIF...	REGU...	INDIF...	REGU...	SI	INDIF...	NO	REGU...	SI	INDIF...	SI	BUENO	SI	BUENO	INDIF...	BUENO	NO	NO	INDIF...	MALO	INDIF...	BUENO
6	MALO	MALO	NO	REGU...	SI	REGU...	NO	SI	INDIF...	REGU...	SI	NO	INDIF...	REGU...	SI	BUENO	INDIF...	MALO	SI	INDIF...	NO	REGU...	INDIF...	MALO
7	BUENO	REGU...	SI	BUENO	NO	MALO	INDIF...	INDIF...	INDIF...	BUENO	NO	INDIF...	SI	REGU...	SI	BUENO	INDIF...	REGU...	NO	SI	NO	REGU...	INDIF...	REGU...
8	MALO	REGU...	INDIF...	MALO	NO	REGU...	INDIF...	NO	NO	MALO	SI	NO	SI	REGU...	SI	MALO	SI	MALO	SI	SI	SI	BUENO	NO	MALO
9	MALO	BUENO	INDIF...	MALO	INDIF...	BUENO	SI	NO	SI	MALO	SI	SI	NO	MALO	NO	REGU...	SI	BUENO	NO	SI	SI	MALO	NO	REGU...
10	BUENO	MALO	INDIF...	REGU...	SI	REGU...	NO	SI	NO	REGU...	SI	NO	SI	MALO	SI	BUENO	SI	BUENO	NO	SI	NO	REGU...	NO	REGU...
11	MALO	MALO	NO	MALO	NO	MALO	NO	NO	NO	MALO	NO	NO	NO	MALO	NO	MALO	NO	MALO	NO	NO	NO	MALO	NO	MALO
12	MALO	MALO	NO	MALO	NO	MALO	NO	NO	NO	MALO	NO	NO	NO	MALO	NO	MALO	NO	MALO	NO	NO	NO	MALO	NO	MALO
13	BUENO	REGU...	INDIF...	MALO	SI	BUENO	SI	INDIF...	NO	MALO	NO	SI	SI	BUENO	NO	BUENO	SI	REGU...	NO	NO	NO	MALO	NO	MALO
14	MALO	REGU...	NO	BUENO	NO	MALO	INDIF...	INDIF...	SI	MALO	SI	INDIF...	SI	REGU...	NO	MALO	INDIF...	BUENO	INDIF...	SI	INDIF...	MALO	SI	BUENO
15	BUENO	MALO	NO	MALO	SI	BUENO	NO	INDIF...	INDIF...	MALO	SI	INDIF...	INDIF...	BUENO	SI	REGU...	NO	REGU...	INDIF...	NO	NO	BUENO	INDIF...	MALO
16	MALO	MALO	SI	BUENO	INDIF...	MALO	INDIF...	NO	INDIF...	BUENO	INDIF...	SI	NO	MALO	SI	BUENO	SI	REGU...	INDIF...	SI	INDIF...	REGU...	NO	BUENO
17	MALO	MALO	SI	REGU...	NO	REGU...	SI	INDIF...	INDIF...	REGU...	INDIF...	NO	SI	BUENO	INDIF...	BUENO	SI	REGU...	SI	INDIF...	NO	BUENO	SI	MALO
18	REGU...	REGU...	NO	BUENO	NO	BUENO	INDIF...	INDIF...	SI	BUENO	NO	NO	NO	REGU...	SI	BUENO	NO	REGU...	SI	NO	NO	MALO	INDIF...	REGU...
19	REGU...	REGU...	SI	MALO	INDIF...	MALO	INDIF...	INDIF...	SI	REGU...	NO	INDIF...	INDIF...	REGU...	NO	BUENO	NO	MALO	INDIF...	INDIF...	NO	BUENO	SI	REGU...
20	BUENO	MALO	NO	MALO	NO	BUENO	INDIF...	NO	SI	MALO	SI	NO	INDIF...	BUENO	NO	BUENO	SI	BUENO	INDIF...	SI	NO	BUENO	NO	REGU...
21	MALO	MALO	NO	MALO	NO	MALO	NO	NO	NO	MALO	NO	NO	NO	MALO	NO	MALO	NO	MALO	NO	NO	NO	MALO	NO	MALO
22	MALO	MALO	NO	MALO	NO	MALO	NO	NO	NO	MALO	NO	NO	NO	MALO	NO	MALO	NO	MALO	NO	NO	NO	MALO	NO	MALO
23	MALO	MALO	SI	BUENO	NO	REGU...	NO	NO	INDIF...	BUENO	SI	INDIF...	SI	REGU...	NO	REGU...	INDIF...	BUENO	SI	INDIF...	SI	REGU...	NO	BUENO

Vista de datos Vista de variables