



**UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,**  
**ADMINISTRATIVAS Y CONTABLE**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**TESIS**

---

**MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA  
EMPRESA ALESS E.I.R.L EN EL ÁREA DE VENTAS DE LA CIUDAD  
DE SICUANI, CUSCO 2023**

---

**Línea de investigación: Comportamiento y desarrollo organizacional**

**Presentado por:**

Br. Jhon Dennis Quispe Aymachoque

COD ORCID: 0009-0008-9173-0346

**Para optar al Título Profesional de Licenciado**

**en Administración**

**Asesor:**

Dr. Jose Luis Valencia Vila

COD ORCID: 0000-0002-5817-3217

**CUSCO – PERÚ**

**2024**



### Metadatos

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Jhon Dennis Quispe Aymachoque
Número de documento de identidad	73536292
URL de Orcid	<a href="https://orcid.org/0009-0008-9173-0346">https://orcid.org/0009-0008-9173-0346</a>
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Dr. Jose Luis Valencia Vila
Número de documento de identidad	23930110
URL de Orcid	<a href="https://orcid.org/0000-0002-5817-3217">https://orcid.org/0000-0002-5817-3217</a>
Datos del jurado	
Presidente del jurado (jurado 1)	
Nombres y apellidos	Susi Alviz Pazos
Número de documento de identidad	23893951
Jurado 2	
Nombres y apellidos	Mario Obando Cazorla
Número de documento de identidad	42334618
Jurado 3	
Nombres y apellidos	Lyly Karina Curiza Vilca
Número de documento de identidad	
Jurado 4	
Nombres y apellidos	Juana Elizabeth Zamalloa Loaiza
Número de documento de identidad	23881452
Datos de la investigación	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	Comportamiento y desarrollo organizacional



# TESIS FINAL JHON DENNIS 24- 03-2024.pdf

*por* Jhon Dennis Quispe Aymachoque.

---

**Fecha de entrega:** 27-mar-2024 03:55p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2333106960

**Nombre del archivo:** TESIS\_FINAL\_JHON\_DENNIS\_24-03-2024.pdf (837.16K)

**Total de palabras:** 15519

**Total de caracteres:** 87140



**1**  
**UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,**  
**ADMINISTRATIVAS Y CONTABLE**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**TESIS**

**3**  
**MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA**  
**EMPRESA ALESS E.I.R.L EN EL ÁREA DE VENTAS DE LA CIUDAD**  
**DE SICUANI, CUSCO 2023**

**Línea de investigación: Comportamiento y desarrollo organizacional**

**Presentado por:**

Br. Jhon Dennis Quispe Aymachoque

COD ORCID: 0009-0008-9173-0346

**Para optar al Título Profesional de Licenciado  
en Administración**

**Asesor:**

Dr. Jose Luis Valencia Vila

COD ORCID: 0000-0002-5817-3217

**CUSCO – PERÚ**

**2024**



INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Peruana Austral del Cusco Trabajo del estudiante	3%
2	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	dspace.cordillera.edu.ec Fuente de Internet	1%
5	revistas.uclave.org Fuente de Internet	1%
6	dokumen.pub Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.usil.edu.pe	



1 %

10

[repositorio.upci.edu.pe](http://repositorio.upci.edu.pe)

Fuente de Internet

1 %

11

Submitted to National University College -  
Online

Trabajo del estudiante

1 %

12

[repositorio.continental.edu.pe](http://repositorio.continental.edu.pe)

Fuente de Internet

1 %

13

[repositorio.untumbes.edu.pe](http://repositorio.untumbes.edu.pe)

Fuente de Internet

1 %

14

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

1 %

15

[1library.co](http://1library.co)

Fuente de Internet

1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado





## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Jhon Dennis Quispe Aymachoque.  
Título del ejercicio: TESIS FINAL  
Título de la entrega: TESIS FINAL JHON DENNIS 24-03-2024.pdf  
Nombre del archivo: TESIS\_FINAL\_JHON\_DENNIS\_24-03-2024.pdf  
Tamaño del archivo: 837.16K  
Total páginas: 79  
Total de palabras: 15,519  
Total de caracteres: 87,140  
Fecha de entrega: 27-mar.-2024 03:55p. m. (UTC-0500)  
Identificador de la entrega... 2333106960

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,  
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLE  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA  
EMPRESA ALESS E.J.R.L EN EL ÁREA DE VENTAS DE LA CIUDAD  
DE SICUANI, CUSCO 2023

---

Línea de investigación: Comportamiento y desarrollo organizacional

Presentado por:  
Br. Jhon Dennis Quispe Aymachoque  
COD ORCID: 0009-0008-9173-0346  
Para optar al Título Profesional de Licenciado  
en Administración  
Asesor:  
Dr. José Luis Valcuvia Vila  
COD ORCID: 0000-0002-5817-2217

CUSCO - PERÚ  
2024



## PRESENTACIÓN

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco.

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, pongo a vuestra distinguida consideración Plan de Tesis Titulada “Motivación Laboral en los Colaboradores de la Empresa Aless E.I.R.L en el área de Ventas de la Ciudad de Sicuani, Cusco 2023”, con la finalidad de optar al título profesional de Licenciado en Administración.

El presente trabajo de investigación, abordó la situación problemática y el proceso metodológico. Cualquier sugerencia u observación, será beneficiosa para incrementar mi conocimiento profesional.



## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por darme la fortaleza para enfrentar los desafíos que se presentaron en esta etapa.

Quiero agradecer a mis padres y hermanos por el amor, confianza y apoyo incondicional.

Agradecer a todos los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Andina del Cusco, por a verme compartido sus conocimientos y experiencias, asimismo agradecer a mi asesor el Dr. José Luis Valencia Vila por sus comentarios y críticas para completar y finalizar este trabajo.



## DEDICATORIA

Se la dedico a Dios, por ser mi inspirador y por darme la fuerza necesaria, para continuar en el proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados.

A mis padres por su paciencia, apoyo incondicional y fortaleza al haber hecho en mí una persona con valores y principios, sobre todo por confiar en mí durante estos años de mi vida, ya que gracias a su ejemplo, esfuerzo y perseverancia hoy puedo culminar esta etapa importante de mi vida.

Una dedicatoria especial para mis hermanos que siempre estuvieron presentes en cada momento.



**NOMBRES Y APELLIDOS DEL JURADO DE LA TESIS Y DEL ASESOR Y CO-  
ASESOR(ES)**

**Dictaminates:**

- MGT. Juana Elizabeth Zamalloa Loaiza
- MGT. Mario Obando Cazorla

**Replicantes:**

- MGT. Susi Alviz Pazos
- MGT. Lyly Karina Curiza Vilca

**Asesor:**

- José Luis Valencia Vila



## ÍNDICE

PRESENTACIÓN

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

RESUMEN

ABSTRACT

CAPITULO I ..... 15

INTRODUCCIÓN ..... 15

1.1. Planteamiento del Problema..... 15

1.2. Formulación del Problema ..... 18

1.2.1. Problema General..... 18

1.2.2. Problemas Específicos ..... 18

1.3. Objetivos de la Investigación ..... 18

1.3.1. Objetivo General..... 18

1.3.2. Objetivos Específicos..... 18

1.4. Justificación de la Investigación ..... 19

1.4.1. Relevancia Social..... 19

1.4.2. Implicancias Practicas..... 19

1.4.3. Valor Teórico ..... 19



1.4.4.	Utilidad Metodológica .....	19
1.4.5.	Viabilidad y Factibilidad.....	20
1.5.	Delimitación de la Investigación.....	20
1.5.1.	Delimitación Temporal .....	20
1.5.2.	Delimitación Espacial .....	20
1.5.3.	Delimitación Conceptual .....	20
CAPITULO II.....		21
MARCO TEÓRICO.....		21
2.1.	Antecedentes de la Investigación .....	21
2.1.1.	Antecedentes Internacionales.....	21
2.1.2.	Antecedentes Nacionales .....	22
2.1.3.	Antecedentes Locales.....	23
2.2.	Bases Teóricas.....	25
2.2.1.	Bases Legales.....	25
2.2.2.	Definición de la Motivación .....	25
2.2.3.	Elementos Claves de la Motivación.....	26
2.2.4.	Beneficios de la Motivación .....	27
2.2.5.	Teoría de la Motivación .....	28
2.2.6.	Teoría Contemporánea de la Motivación.....	31
2.2.7.	Factores Higiénicos.....	33
2.2.8.	Factores Motivacionales .....	34
2.3.	Marco Conceptual .....	35



2.3.1.	Motivación .....	35
2.3.2.	Motivación laboral .....	35
2.3.3.	Motivar a Otros .....	35
2.3.4.	Confianza .....	35
2.3.5.	Dirección.....	36
2.3.6.	Satisfacción .....	36
2.3.7.	Objetivo.....	36
2.4.	Formulación de Hipótesis.....	36
2.5.	Variable de Estudio .....	36
2.5.1.	Variables .....	36
2.5.2.	Conceptualización de la Variable .....	37
2.5.3.	Operacionalización de Variable .....	38
2.6.	Marco Institucional .....	38
2.6.1.	Razón Social .....	38
2.6.2.	Misión .....	39
2.6.3.	Visión.....	39
2.6.4.	Valores .....	39
2.6.5.	Organigrama .....	40
CAPITULO III.....		41
MÉTODO DE INVESTIGACIÓN .....		41
3.1.	Enfoque de la Investigación .....	41
3.2.	Nivel o Alcance del Estudio.....	41



3.3.	Población y Muestra.....	42
3.3.1.	Población.....	42
3.3.2.	Muestra .....	42
3.4.	Técnica e Instrumento de Recolección de Datos .....	43
3.4.1.	Técnica.....	43
3.4.2.	Instrumento .....	43
3.4.3.	Procesamiento de Datos .....	43
CAPITULO IV.....		44
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....		44
4.1.	Presentación y Fiabilidad del Instrumento Aplicado .....	44
4.1.1.	Presentación del Instrumento .....	44
4.1.2.	Fiabilidad del Instrumento Aplicado .....	45
4.2.	Resultados Respecto a los Objetivos Específicos .....	46
4.2.1.	Factores de Higiene.....	46
4.2.2.	Factores de Motivación.....	52
4.3.	Resultados Respecto al Objetivo General .....	58
CAPITULO V.....		61
DISCUSIÓN .....		61
5.1.	Descripción de los Hallazgos más Relevantes y Significativos .....	61
5.2.	Limitaciones del Estudio.....	62
5.3.	Comparación Crítica con la Literatura y los Antecedentes de Investigación .....	62
5.4.	Implicancias del Estudio .....	63



CONCLUSIONES .....	65
RECOMENDACIONES.....	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	67
ANEXOS .....	73
MATRIZ DEL INSTRUMENTO.....	78



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> <i>Matriz de operacionalización</i> .....	38
<b>Tabla 2</b> <i>Distribución de los ítems del cuestionario</i> .....	44
<b>Tabla 3</b> <i>Descripción de la baremación y escala de interpretación</i> .....	45
<b>Tabla 4</b> <i>Estadísticas de fiabilidad</i> .....	45
<b>Tabla 5</b> <i>Indicadores de la dimensión factores de higiene</i> .....	46
<b>Tabla 6</b> <i>Factores de higiene</i> .....	49
<b>Tabla 7</b> <i>Comparación promedio de los indicadores de la dimensión factores de higiene</i> .....	50
<b>Tabla 8</b> <i>Indicadores de la dimensión factores de motivación</i> .....	52
<b>Tabla 9</b> <i>Factores de motivación</i> .....	55
<b>Tabla 10</b> <i>Comparación promedio de los indicadores de la dimensión factores de motivación</i> .....	56
<b>Tabla 11</b> <i>Motivación laboral</i> .....	58
<b>Tabla 12</b> <i>Comparación promedio de las dimensiones de la variable motivación laboral</i> .....	59



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> <i>Organigrama de la empresa Aless</i> .....	40
<b>Figura 2</b> <i>Indicadores de la dimensión factores de higiene</i> .....	46
<b>Figura 3</b> <i>Factores de higiene</i> .....	49
<b>Figura 4</b> <i>Comparación promedio de los indicadores de la dimensión factores de higiene</i> ....	51
<b>Figura 5</b> <i>Indicadores de la dimensión factores de motivación</i> .....	52
<b>Figura 6</b> <i>Factores de motivación</i> .....	55
<b>Figura 7</b> <i>Comparación promedio de los indicadores de la dimensión factores de motivación</i> .....	57
<b>Figura 8</b> <i>Motivación laboral</i> .....	58
<b>Figura 9</b> <i>Comparación promedio de las dimensiones de la variable motivación laboral</i> .....	60



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general describir cómo es la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Aless E.I.R.L, en el área de ventas de la ciudad de Sicuani, Cusco 2023, dicha variable fue analizada mediante 2 dimensiones: factores de higiene y factores de motivación, es una investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de alcance descriptivo; la población de estudio fue de 35 colaboradores en el área de ventas de la empresa Aless. Se considero la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario elaborado para el recojo de información para el procesamiento de datos fue realizado mediante el programa de SPSS y Excel estableciendo así su fiabilidad a través del estadístico de consistencia interna Alfa de Cronbach, llegando así a obtener las siguientes conclusiones: Después de analizar los resultados se determina que 42,9% colaboradores de la empresa Aless se encuentran en un nivel malo, mientras que 34,3% colaboradores se encuentran en un nivel regular, y 14,3% colaboradores se encuentran en un nivel bueno y que tan solo 8,6% de colaboradores se encuentran en un nivel muy bueno, por lo que se puede decir que los colaboradores de la empresa Aless se encuentran en un nivel malo de motivación. Se concluye que la motivación es fundamental para que los colaboradores puedan desempeñar sus funciones ya que son una clave para el logro de metas y objetivos.

*Palabras claves:* motivación laboral, Factores de Higiene y Factores de motivación



## ABSTRACT

The general objective of this research work was to describe the work motivation of the employees of the company Aless E.I.R.L, in the sales area of the city of Sicuani, Cusco 2023. This variable was analyzed through 2 dimensions: hygiene factors and motivation factors, it is a basic type of research, quantitative approach, non-experimental design and descriptive scope; The study population was 35 employees in the sales area of the Aless company. The survey technique was considered, using as an instrument a questionnaire prepared to collect information for data processing, it was carried out using the SPSS and Excel program, thus establishing its reliability through the internal consistency statistic Cronbach's Alpha, thus reaching to obtain the following conclusions: After analyzing the results, it is determined that 42.9% employees of the Aless company are at a bad level, while 34.3% employees are at a regular level, and 14.3% employees are at a good level and that only 8.6% of employees are at a very good level, so it can be said that the employees of the Aless company are at a bad level of motivation. It is concluded that motivation is essential for employees to perform their functions since they are a key to achieving goals and objectives.

*Keywords:* work motivation, Hygiene Factors and Motivation Factors.



## CAPITULO I

### INTRODUCCIÓN

#### 1.1. Planteamiento del Problema

Actualmente la importancia de mantener motivados a los colaboradores es esencial para las empresas, el capital humano es uno de los principales elementos de una organización por ende motivarlos es fundamental ya que de ella depende en gran medida el logro de objetivos planeados. Se deben considerar los cambios en la empresa, la motivación, las relaciones y el clima laboral, ya que son componentes esenciales, las empresas en las que todos los empleados están muy motivados también atraen mejor a los clientes. Saber motivar a los empleados se ha convertido en un rasgo de éxito para las organizaciones ya que de ello dependerá la mayor producción laboral (Peña & Villon, 2018)

En el mundo de acuerdo al Global Engagement Index (GEI) en su última investigación tuvo como objetivo conocer qué tan comprometidos están los equipos de cada país y cuáles son las condiciones laborales que más motivan a los empleados. Se basa en una encuesta realizada a más de 1.000 trabajadores en 13 países. Los resultados muestran que muy pocos empleados son verdaderamente leales a su empresa y a su puesto. Los países con la mayor proporción de personas plenamente comprometidas son Estados Unidos y China con un 19%, seguidos por India (17%) y Brasil (16%). Italia, Australia, el Reino Unido y Alemania empataron en el cuarto lugar con México con un 14%. Los empleados están comprometidos con el logro de los objetivos de la empresa, que son la misión y los valores de la empresa, la base de su desempeño. Por



otro lado, el apoyo grupal también es importante para protegeros unos a otros de amenazas externas (Evia, 2015).

En nuestro país la motivación laboral, es un aspecto fundamental del ambiente laboral ya que afecta directamente el desempeño y la productividad de los empleados., es un factor clave en el éxito de cualquier organización y es responsabilidad de los empleados, líderes y gerentes promoverlo y mantenerlo. Por otra parte, León y Díaz (2019) consideran que la motivación laboral principalmente permite crear un ambiente favorable para que el trabajador pueda desarrollarse, y a su vez, estimula que el individuo inicie, sostenga y dirija su conducta para obtener una recompensa, la cual puede ser externa (un premio) o interna (la satisfacción por la ejecución de una tarea).

Es así que en, la empresa Aless dedicada a la distribución y comercialización de productos de primera necesidad, durante la fase de observación, se encontró que los empleados de este campo tenían diferentes tipos de problemas, principalmente relacionados con la motivación laboral.

En cuanto a los factores higiénicos, los colaboradores en el área de ventas se observaron que en los factores económicos el salario no es muy bueno y al ser un trabajo a comisión hay mucha presión en los colaboradores para que puedan lograr sus metas, anhelando así un incremento de sueldo. En cuanto a las condiciones físicas en el trabajo muchas veces se observaron que las condiciones no son propicias para que el personal pueda cumplir con efectividad sus funciones dentro de la empresa, ya que cuentan con poco espacio para poder cumplir con sus actividades dentro de la empresa, en cuanto a las normas y políticas de la empresa Aless se observó que los colaboradores desconocen las normas y políticas de la empresa, documentos que son comunicados y enviados a



través de correos adjuntados con el contrato lo que muchas veces no son tomados en cuenta por los colaboradores. Con respecto a su seguridad de los colaboradores de la empresa se observó que hay una ausencia en cuanto a su seguridad dentro de la empresa ya que todos los trabajadores necesitan de una seguridad para que puedan velar por su bienestar en su trabajo y así poder cumplir con sus funciones con normalidad.

Con respecto a los factores motivadores, se observó que el trabajo es poco estimulante ya que es rutinario en las actividades a realizar en cuanto a las ventas, promociones y la publicidad de los productos de la empresa, realizan actividades monótonas, en cuanto al reconocimiento del personal de la empresa Aless no realiza reconocimientos a sus colaboradores como actos de felicitación por cumplir sus metas o por el día de su cumpleaños, por lo que los colaboradores se sienten poco reconocidos por la empresa por el trabajo que realizan. En cuanto al crecimiento de los colaboradores la empresa no realiza charlas y orientaciones para la superación y mejoras en sus actividades lo que limita a los colaboradores en no tener nuevos conocimientos y vivir buenas experiencias para mejorar en su ámbito profesional. En cuanto al logro de los colaboradores las ganas de querer mejorar y superarse determinando oportunidades de superación y mejorar profesionalmente se ve afectada por la falta de interés de la empresa, es así que los colaboradores de la empresa tienen poca libertad e independencia para poder organizar su trabajo.

Es así que, de continuar con los problemas en los aspectos antes mencionados se debe tomar en cuenta la motivación de los colaboradores de la empresa Aless, en el área de ventas, ya que se puede verse afectada significativamente así mismo afectando con ello el desempeño de los colaboradores y el logro de las metas y objetivos.



## 1.2. Formulación del Problema

### 1.2.1. *Problema General*

¿Cómo es la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Aless E.I.R.L, en el área de ventas de la ciudad de Sicuani, Cusco 2023?

### 1.2.2. *Problemas Específicos*

P.E.1 ¿Cómo son los factores higiénicos en los colaboradores de la empresa Aless E.I.R.L, en el área de ventas de la ciudad de Sicuani, Cusco 2023?

P.E.2¿Cómo son los factores motivacionales en los colaboradores de la empresa Aless E.I.R.L, en el área de ventas de la ciudad de Sicuani, Cusco 2023?

## 1.3. Objetivos de la Investigación

### 1.3.1. *Objetivo General*

Describir la Motivación Laboral en los colaboradores de la empresa Aless E.I.R.L, en el área de ventas de la ciudad de Sicuani, Cusco 2023.

### 1.3.2. *Objetivos Específicos*

O.E.1 Describir los factores higiénicos en los colaboradores de la empresa Aless E.I.R.L, en el área de ventas de la ciudad de Sicuani, Cusco 2023.

O.E.2 Describir los factores motivacionales en los colaboradores de la empresa Aless E.I.R.L, en el área de ventas de la ciudad de Sicuani, Cusco 2023.



## **1.4. Justificación de la Investigación**

### ***1.4.1. Relevancia Social***

El presente trabajo de investigación tiene relevancia social ya que beneficiará a la organización y trabajadores en el área de ventas de la empresa Aless E.I.R.L, se podrá tomar decisiones en relación a la motivación laboral, al igual que contribuirá a las empresas privadas de la ciudad de Sicuani que presentan el mismo problema.

### ***1.4.2. Implicancias Practicas***

El trabajo de investigación tiene implicancias prácticas pues brinda recomendaciones y ayudara en la toma de decisiones que ayudara a resolver el problema como la falta de motivación laboral en los colaboradores de la empresa Aless E.I.R.L, en el área de ventas de la ciudad de Sicuani.

### ***1.4.3. Valor Teórico***

El presente trabajo de investigación tiene valor teórico, ya que ayudara a conceptualizar temas de la motivación laboral en el área de ventas, permitiendo el avance en el entendimiento de la motivación laboral o como antecedente para futuras investigaciones que mantengan relación con el tema.

### ***1.4.4. Utilidad Metodológica***

El presente trabajo de investigación propone un instrumento para la medición de la motivación laboral, construido y validado para recolectar y analizar datos, por lo que permite la generación de una propuesta metodológica valida y confiable para la medición de la variable.



#### ***1.4.5. Viabilidad y Factibilidad***

La presente investigación es viable porque se contó con tiempo disponible del investigador, con acceso a la información verídica, confiable y manejo de los recursos necesarios para la culminación de la investigación.

### **1.5. Delimitación de la Investigación**

#### ***1.5.1. Delimitación Temporal***

La delimitación temporal del presente trabajo de investigación comprende en el año 2023 - 2024.

#### ***1.5.2. Delimitación Espacial***

La delimitación espacial de la presente investigación se realizará en el área de ventas de la empresa Aless E.I.R.L, en el distrito de Sicuani.

#### ***1.5.3. Delimitación Conceptual***

La delimitación conceptual del presente trabajo de investigación comprende conceptos y teorías de la motivación laboral la cual fue recogida de libros, artículos, revistas, trabajos previos y páginas web.



## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la Investigación

##### 2.1.1. *Antecedentes Internacionales*

Gordon (2018) en la tesis titulada “La motivación laboral y su relación en el desempeño de los empleados de las cooperativas de Ahorro y Crédito en la ciudad de Ambato “, tiene como objetivo analizar los factores que afectan el desempeño laboral en los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena “SAC” de la Ciudad de Ambato investigación de diseño no experimental, tiene como conclusiones:

Luego de analizar los factores higiénicos de los empleados de la Cooperativa Indígena de Ahorro y Crédito “SAC” de la ciudad de Ambato, los datos obtenidos en la encuesta a los empleados mostraron que estos reciben poco incentivo lo cual su desempeño se ve afectado y no sea más efectivo y que la mayoría creen que el personal no son elementos básicos de la empresa, además sienten que no son bien remunerados de acuerdo a su formación académica, lo que genera en no poder resolver los problemas por sí mismos, y que acudan a sus compañeros para resolver sus problemas, lo que refleja de cómo se encuentra el personal en la cooperativa.

Cadena (2019) con la tesis titulada “La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A de la Provincia de Pichincha” como objetivo tienen analizar la relación entre la motivación y el desempeño



laboral en los operarios de la empresa Envatub S.A, la investigación tiene un diseño no experimental y llegaron a las siguientes conclusiones:

El factor que afecta la motivación laboral con bajas puntuaciones es el tamaño del puesto, Necesidades sociales y de pertenencia relacionadas con la interacción. Red y trabajo en equipo con el 68% de los operadores de Envatub S.A. a pesar de necesidades de protección y seguridad y La autorrealización se encuentra en el medio.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Valdivia (2021) en la tesis titulada “Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro educación básica regular: caso I.E.PR. Angelitos de Dayi S.R.L, del distrito de Ayacucho, 2019 “, tiene como objetivo describir la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro educación, tiene una investigación de nivel descriptivo de diseño no experimental, tiene como conclusiones:

La investigación dio a conocer que la investigación determina características de la motivación laboral como un trabajo en equipo, la motivación extrínseca y la motivación intrínseca mostraron que, no se aplica en un porcentaje del 80% estas características, en las micro y pequeñas empresas rubro educación básica regular: caso I.E.Pr. Angelitos de Dayi S.R.L, del distrito de Ayacucho 2020.

Jimeno (2021) en la tesis titulada “Plan de acción para el mejoramiento de la motivación laboral en una empresa industrial de manufactura de cuadernos, lima 2021”, tiene como objetivo principal. Proponer programas de actividades para mejorar la motivación laboral en los trabajadores en una empresa industrial



de manufactura de cuadernos, lima 2021, tiene investigación de nivel descriptivo de diseño no experimental, llevo a las siguientes conclusiones:

A través de este estudio, se identificaron los factores que afectan la motivación de los empleados en una empresa; estos incluyeron la falta de capacitación de los empleados, la falta de beneficios y la falta de horarios de trabajo flexibles. En cuanto a las relaciones interpersonales, la empresa no fomenta el trabajo en equipo, no existe una relación laboral adecuada ni siquiera entre compañeros y la mayoría de los empleados muestran falta de vocación de servicio.

### ***2.1.3. Antecedentes Locales***

Jurado (2022) en la tesis titulada “Motivación laboral en los colaboradores de la empresa Adecco en el Área de Ventas de Silver Lake S.A.C Sucursal Cusco - 2021” “, tiene como objetivo describir la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Adecco en el área de ventas de Silver Lake S.A.C investigación de nivel descriptivo de diseño no experimental, tiene como conclusiones:

- La investigación muestra que la empresa Adecco tiene 45 empleados en nivel normal y 18 empleados en muy buen nivel. Por lo tanto, se puede inferir que el personal del área de ventas de Silver Lake S.A.C Sucursal Cusco se encuentra regularmente motivado. Se concluyó que la motivación es crucial para que los empleados realicen sus funciones, especialmente en lo que respecta a los factores económicos y las tareas estimulantes, ya que son claves para alcanzar las metas propuestas.



- Se concluyó que, del total de empleados encuestados, 45 empleados de la empresa Adecco eran del área de ventas de Silver Lake S.A.C sucursal Cusco, y se determinó que los factores motivadores se encuentran en niveles normales según nuestra escala de calificación. Se puede observar que el trabajo diario es monótono y pesado, y hay pocas oportunidades de desarrollo profesional, lo que resulta en un débil espíritu competitivo entre los empleados, mientras que 18 empleados se encuentran en un buen nivel.

Bendezú y Ugarte (2020) con la tesis titulada “Motivación y compromiso organizacional del personal administrativo en la unidad ejecutora - 410 Hospital de Quillabamba - provincia de la Convención- 2020” tiene como objetivo, Determinar en qué medida la motivación relaciona con el compromiso organizacional del personal administrativo en la unidad ejecutora 410 hospital de Quillabamba – 2020 investigación nivel descriptivo de diseño no experimental, tiene como conclusiones:

- Los factores higiénicos se encuentran en un nivel medio, con un promedio de 3,04, el compromiso organizacional se encuentra en un nivel moderado, con un promedio de personal de 3,31 Unidad ejecutiva 410 administración del hospital Quillabamba, los factores higiénicos son favorables, es decir, si el colaborador siente las políticas, supervisión, condiciones de trabajo, remuneración y las relaciones interpersonales son buenas los colaboradores mostraran su aceptación. hospital y sus objetivos y desean mantener su relación laboral.
- Los factores motivacionales presentan un nivel medio con un promedio de 2.79, el compromiso organizacional presenta un nivel medio con un



promedio de 3.31 en el personal administrativo de la unidad ejecutora 410 Hospital de Quillabamba, Se puede decir que los incentivos son favorables.

## 2.2. Bases Teóricas

### 2.2.1. Bases Legales

- Decreto Legislativo N°728 Ley del Fomento del empleo
- Decreto Supremo N°002-97-TR Ley de Formación y Promoción laboral
- Decreto Supremo N°003-97-TR Ley de Productividad y competitividad laboral
- Decreto Supremo N°001-96-TR Reglamento de ley de fomento al empleo.

### 2.2.2. Definición de la Motivación

De acuerdo a Peña y Villon (2018) Definen “la motivación es un proceso en el que un individuo busca lograr un cierto tipo de necesidad realizando diferentes actividades, diferentes esfuerzos, para lograr diferentes objetivos”.

De acuerdo a Gonzales (2008) La motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades, es por ello que requiere también esclarecer su eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxitos en su desempeño. (p. 53)

De acuerdo a Chiavenato (2009) La motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno. Como ocurre con los procesos cognitivos, la motivación no se puede



visualizar. Es un constructo hipotético que ayuda a comprender el comportamiento humano. (p. 236)

### **2.2.3. Elementos Claves de la Motivación**

De acuerdo a Robin y Judge (2009) la motivación en general se refiere al esfuerzo para lograr cualquier objetivo, con el objeto de reflejar nuestro interés particular en el comportamiento relacionado con el trabajo, los tres elementos clave en nuestra definición son: (p. 175)

#### **A. Intensidad**

“La mayoría de nosotros nos centramos en este aspecto cuando hablamos de motivación. Es poco probable que un alto nivel de intensidad dé como resultado un excelente desempeño laboral”. (Robbins & Judge, 2009)

#### **B. Dirección**

“La Dirección de una organización no es una tarea fácil porque cada persona tiene una identidad única que la lleva a operar según sus propios estándares con un pensamiento intrínseco en su actuar”. (Peña & Villon, 2018)

De acuerdo a Ruiz (2012) define “La dirección son las acciones que toman los líderes para establecer el carácter y el tono de su organización como: valores, estilo, liderazgo, comunicación y motivación”. (p. 11)

#### **C. Persistencia**

De acuerdo a Candiani (2020) “La persistencia es la capacidad de mantener un estilo de vida o comportamiento a lo largo del tiempo. Es como una materia prima para la resistencia, una cantidad indispensable para empresarios y emprendedores de cualquier edad y amplitud”.



De acuerdo a Robins y Judge (2009) “La persistencia es la medida del tiempo durante el que alguien mantiene el esfuerzo. Los individuos motivados permanecen en una tarea lo suficiente para alcanzar su objetivo” (p. 175).

#### **2.2.4. Beneficios de la Motivación**

De acuerdo a De Jesús (2015) hace referencia los siguientes beneficios de la motivación:

- **Mejor imagen de la empresa**

Cuando la empresa se preocupa de un valor tan importante como su capital humano, su imagen mejorará tanto por el simple hecho de hacerlo como por las consecuencias de ello.

- **Mayor compromiso con la empresa**

Cuando los empleados sienten que son valorados en la empresa y que ésta hace algo para que se sientan más cómodos, se sentirán comprometidos.

- **Mayor rendimiento laboral**

Cuando los empleados están motivados, se desempeñan mejor porque se sienten mejor con su trabajo y son más productivos.

- **Mas y mejores ideas de mejora**

Los empleados que se sienten valorados y motivados son capaces de generar nuevas ideas y transmitirlas a la dirección.

- **Mejores inconvenientes para la empresa**

Si los trabajadores se sienten desmotivados, tienen más probabilidades de sufrir enfermedades y accidentes laborales, llegar tarde, perder más días,



tener mal ambiente, no llevarse bien con los compañeros, etc. Todo esto puede suponer pérdidas económicas para las empresas.

- **Mayor competitividad empresarial**

Las empresas son más competitivas que otras empresas cuando sus empleados trabajan mejor, tienen más y mejores ideas, se sienten bien en el trabajo y dan lo mejor de sí.

- **Menos fugas de cerebros**

Los empleados que no se sienten bien en el trabajo tienden a irse, mientras que los empleados que se sienten cómodos y motivados en el trabajo tienden a quedarse en la empresa, incluso si alguien más puede ofrecerles mejores condiciones. Las empresas pueden retener a sus empleados más valiosos mediante incentivos.

- **Mejor imagen de la empresa como buen empleador**

Lo que lleva a atraer talentos o empleados valiosos. Saber retener el talento es tan importante como captarlo, por lo que hay que desarrollar estrategias para ambos, y no hay duda de que la motivación conducirá inevitablemente a ambos.

### ***2.2.5. Teoría de la Motivación***

#### **A. La pirámide de Maslow**

De acuerdo a Doubront (2020) cómo se citó en Maslow, La Pirámide de Maslow plantea la jerarquía de las necesidades humanas conocida como la “pirámide de Maslow”, en la cual se contemplan las necesidades



fisiológicas, de seguridad, de afiliación de reconocimiento y de autorrealización para una vida plena.

- Necesidades fisiológicas: Satisfacer las necesidades físicas de los seres humanos es un elemento fundamental para determinar el comportamiento de un individuo.
- Necesidades de seguridad: La insatisfacción con las necesidades de seguridad puede influir en el comportamiento neurótico de un individuo, provocando miedos obsesivos a nuevas experiencias de vida.
- Necesidades de afiliación: Las necesidades de filiación constituyen necesidades secundarias que solo son capaces de ascender cuando las primarias expuestas anteriormente están cubiertas por los seres humanos.
- Necesidades de reconocimiento: Las necesidades de reconocimiento se presentan orientadas hacia la autoestima y hacia la reputación, definiendo la reputación como la percepción o el prestigio ante los demás y la autoestima como la confianza interior.
- Necesidades de autorrealización: la autorrealización es un ideal al que todo hombre desea llegar, satisfaciéndose mediante oportunidades para desarrollar el talento y su potencial al máximo, expresando ideas y conocimientos, creciendo y desarrollándose como una gran persona.

#### **B. La teoría X y la teoría Y**

- De acuerdo a McGregor como se citó en Robbins y Coulter (2014) “la teoría X, es una visión negativa de las personas que supone que los trabajadores tienen pocas ambiciones, no les gusta el trabajo, evitan la



responsabilidad y es necesario controlarlos de cerca para que trabajen de manera efectiva”. (p. 508)

- De acuerdo a McGregor como se citó en Robbins y Coulter (2014), “La teoría Y es una visión positiva que supone que a los empleados les gusta el trabajo, buscan y aceptan responsabilidades y pueden dirigirse a sí mismos”. (p. 508)

### **C. Teoría de los dos factores según Herzberg**

Herzberg citado en Robbins y Judge (2009), Llamada teoría de motivación e higiene, relación de un individuo con el trabajo es fundamental y que la actitud de alguien hacia el suyo puede muy bien determinar el éxito o el fracaso.

De acuerdo a Pérez (2015), Herzberg propuso la "teoría de los dos factores", también conocida como "teoría de la motivación y la higiene". Según esta teoría, las personas se ven afectadas por dos factores:

- La satisfacción es principalmente el resultado de factores motivacionales. Estos factores contribuyen a la satisfacción personal, pero tienen poco impacto en la insatisfacción.
- La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

De acuerdo a Herzberg citado en (Perez, 2015) los factores higiénicos son óptimos lo que evita las insatisfacciones de los empleados, y cuando los factores higiénicos son pésimos provocan insatisfacción.



#### **D. Teoría de las necesidades de McClelland**

McClelland citado en Robbins y Judge (2009) enfoca su teoría en tres necesidades: logro, poder y afiliación, que se definen como sigue:

- Necesidad de logro: Esfuércese por la excelencia y triunfe sólo cuando una relación tiene un cierto conjunto de luchar por el triunfo
- Necesidad de poder: Valoran mucho el reconocimiento social y buscan controlar a otras personas e influir en su comportamiento.
- Necesidad de afiliación: Voluntad de construir relaciones interpersonales amistosas.

#### **2.2.6. Teoría Contemporánea de la Motivación**

##### **A. Teoría de la evaluación cognitiva**

“La teoría de la evaluación cognitiva, propuso fijar precios externos, como salario, desempeño del trabajo, las recompensas solían ser extrínsecas la alegría asociada al contenido de la obra misma, tienden a reducir la motivación general”. (Robbins & Judge, 2009, p. 182)

##### **B. Teoría del establecimiento de metas**

El propósito de trabajar hacia una meta es una fuente importante de motivación laboral, esto significa que los objetivos le dicen al empleado qué hacer, hecho y cuánto esfuerzo necesitan. (Robbins & Judge, 2009, p. 185)



### **C. Teoría de la eficacia personal**

También conocidas como teorías cognitivas sociales o la teoría del aprendizaje social se refiere a la creencia de que: Persona o capacidad para hacer una tarea”. (Robbins & Judge, 2009, p. 188)

### **D. Teoría del reforzamiento**

“La teoría del reforzamiento determina la conducta, es decir, es un enfoque conductual. Está claro que ambas teorías se encuentran en un extremo filosófico. Los teóricos del reforzamiento creen que el comportamiento es causado por el medio ambiente”. (Robbins & Judge, 2009, p. 191)

### **E. Teoría de la equidad**

Cuando los directivos deban comunicar algo malo tiene importancia especial que compartan la información de manera abierta acerca de cómo se toman las decisiones de asignación, con procedimientos consistentes y sin sesgo, y adoptar prácticas similares para incrementar la percepción de que hay justicia organizacional. (Robbins & Judge, 2009, p. 196)

### **F. Teoría de las expectativas**

“La teoría de las expectativas afirma que la fuerza de una tendencia depende de la fuerza de su influencia. Se espera que el comportamiento produzca un determinado resultado y atractivo que le resulte al individuo”. (Robbins & Judge, 2009, p. 197)



### 2.2.7. Factores Higiénicos

De acuerdo a (Perez, 2015) los factores son los siguientes:

#### A. Condiciones físicas de trabajo:

Factores en el entorno físico del lugar de trabajo y factores que surgen del lugar de trabajo. Forma idéntica o con modificaciones que puedan afectar al proceso de fabricación. Efectos adversos para la salud, iluminación y temperatura adecuadas, entorno físico. sin peligro.

#### B. Supervisión:

De acuerdo a Serrano (2023), “Supervisión se refiere al seguimiento de las actividades del personal capacitado. El propósito es verificar que las actividades se realicen de acuerdo con los estándares esperados”.

#### C. Salario

De acuerdo a Chiavenato (2011), “Es la remuneración que recibe el trabajador, que se le proporciona a un trabajador en su contribución laboral” (p. 237).

#### D. Políticas de la empresa

De acuerdo a Chiavenato y Sapiro (2017), “Las políticas son reglas que marcan límites dentro de las acciones. Las políticas toman decisiones para poder reducir conflictos cuando se traza objetivos, las políticas de igual manera los objetivos se diferencian en el aspecto de una amplia jerarquía” (p. 38).



## **E. Seguridad**

De acuerdo a Pérez (2015), “La seguridad son privilegios de antigüedad, procedimiento de presentación de quejas, reglas de trabajo. Políticas y procedimientos de equidad organizacional”.

### **2.2.8. Factores Motivacionales**

De acuerdo a (Robbins & Judge, 2009) os factores motivacionales son:

#### **A. Trabajo estimulante**

Una oportunidad de expresar tu personalidad para su pleno desarrollo.

#### **B. Sentimiento de autorrealización**

Confianza en invertir en algo que valga la pena.

#### **C. Reconocimiento de una labor bien hecha**

Confirme que se ha realizado un trabajo importante.

#### **D. Logro o cumplimiento**

De acudo a Méndez (2015) “Los logros surgen cuando se satisfacen las necesidades básicas y diriges tus acciones hacia el progreso personal y el crecimiento personal”.

Está diseñado para tareas con alta exigencia y perseverancia.

#### **E. Responsabilidad mayor**

Completar nuevas tareas y asignaciones que amplíen el puesto y le den al individuo más control sobre él.



De acuerdo a Sánchez (2018) define la responsabilidad a una persona responsable como alguien que soporta las consecuencias de las decisiones tomadas.

## **2.3. Marco Conceptual**

### **2.3.1. Motivación**

De acuerdo a Robbins y Coulter (2014), “Procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” (p. 506).

### **2.3.2. Motivación laboral**

De acuerdo a Cuesta (2010), La motivación laboral está determinada por las necesidades que se van a satisfacer, considerando que la motivación no es un estado de ánimo del individuo, sino es un proceso que se debe seguir para poder llegar a alcanzar una meta.

### **2.3.3. Motivar a Otros**

Capacidad para motivar a otros a sobresalir en un comportamiento que contribuya a los objetivos de la organización. Esto incluye involucrar a los compañeros de trabajo para identificar y comprender qué los motiva, estimula e inspira, teniendo en cuenta la individualidad de cada miembro del equipo. (Alles, 2013, p. 80)

### **2.3.4. Confianza**

“Esto se entiende en términos de generar confianza, lo cual es difícil. ¿Cómo se logra esto? Con un comportamiento consistente, casi predecible, sin doble discurso, acciones consistentes con palabras” (Alles, 2013)



### **2.3.5. Dirección**

De acuerdo a Chiavenato (2004), “La dirección está relacionada con la acción, con la puesta en marcha, y tiene mucho que ver con las personas. Está directamente relacionada con la disposición de los recursos humanos de la empresa” (p. 149).

### **2.3.6. Satisfacción**

De acuerdo a Kotler y Keller (2012), “Es el conjunto de sentimientos de placer o decepción que se genera en una persona como consecuencia de comparar el valor percibido en el uso de un producto (o resultado) contra las expectativas que se tenía” (p. 128).

### **2.3.7. Objetivo**

Estos son los resultados u objetivos que se desea alcanzar. Actúan como guía para la toma de decisiones y son el estándar con el que se medirá el desempeño. Por tanto, se consideran un elemento esencial de la planificación. (Robbins & Coulter, 2014, p. 221)

## **2.4. Formulación de Hipótesis**

La presente investigación no presenta hipótesis debido a que es un estudio de alcance descriptivo.

## **2.5. Variable de Estudio**

### **2.5.1. Variables**

- Motivación laboral



### 2.5.2. *Conceptualización de la Variable*

#### **Motivación laboral**

De acuerdo a Peña y Villon (2018) definen la motivación laboral como la voluntad del individuo de alcanzar los objetivos de la organización con su propio esfuerzo, lo que es necesario para la satisfacción de sus propias necesidades. Es decir, el impulso de satisfacer las necesidades de los empleados en forma de autorrealización, mejores condiciones laborales y satisfacción de las necesidades personales se convierte en un incentivo para que los empleados respondan con el fin de lograr la máxima felicidad. comodidad. Para alcanzar o concretar los objetivos marcados.

De acuerdo a Quispe, et al, (2023) define la motivación laboral ha ido creciendo durante los años, enfocándose en conocer el comportamiento organizacional de cara al cumplimiento de las labores pautadas, con el propósito de mejorar la calidad del funcionamiento de la organización y de los servicios y productos prestados.



### 2.5.3. Operacionalización de Variable

**Tabla 1**

*Matriz de operacionalización*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Motivación Laboral Herzberg como se citó en Robbins y Judge (2009) la motivación laboral Es la estrategia para establecer y mantener principios y valores corporativos que orienten a los empleados a desarrollar un alto desempeño.	Herzberg como se citó en Robbins y Judge (2009) las personas están influenciadas por dos factores conocidos como necesidades motivadoras y necesidades higiénicas o también factores insatisfacción o de crecimiento.	Factores de higiene La higiene debe ser dada en primer lugar para hacer el trabajo tolerable. Un hombre que encuentra su trabajo retador, excitante y satisfactor tal vez tolerará una dificultad con su supervisor. (Robbins & Judge, Comportamiento organizacional, 2009) Factores de motivación La motivación permite aumentar los niveles de logros, productividad y de responsabilidad hacia los empleados. (Robbins & Judge, 2009)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones físicas de trabajo</li> <li>• Supervisión</li> <li>• Salario</li> <li>• Políticas de la empresa</li> <li>• Seguridad</li> <li>• Logro</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Progreso</li> <li>• Crecimiento</li> </ul>

## 2.6. Marco Institucional

### 2.6.1. Razón Social

Negocios Generales ALESS

RUC: 20601547610

Ubicación: Santa Cruz de Accota, frente al Colegio Nuestra Señora de los Andes Cusco- Canchis- Sicuani.



### **2.6.2. Misión**

Ofrecer productos y servicios de alto valor en la distribución alimentaria, que satisfacen las necesidades y expectativas, así como una empresa familiar para mantener una posición de liderazgo en el mercado local.

### **2.6.3. Visión**

Convertirnos en una empresa nacional especializada en la distribución de alimentaria, reconocida por su alta distribución y sólida cultura, como una típica empresa familiar y mantener una posición de liderazgo en el mercado local.

### **2.6.4. Valores**

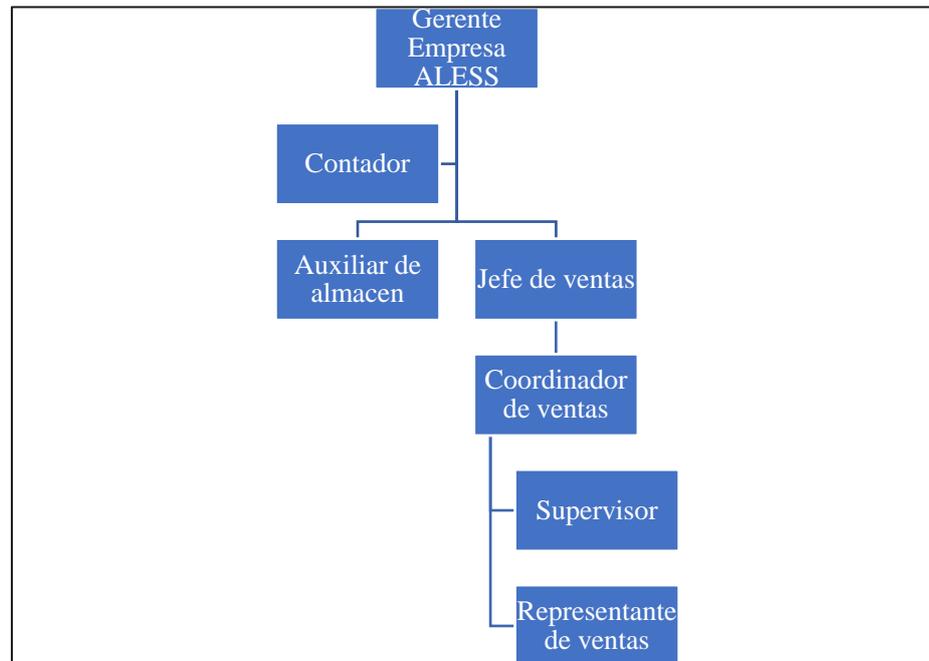
- Respeto
- Honestidad
- Puntualidad
- Responsabilidad
- Espíritu de equipo



### 2.6.5. Organigrama

**Figura 1**

*Organigrama de la empresa Aless*





## CAPITULO III

### MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Enfoque de la Investigación

Los datos recopilados durante el estudio se procesarán para su análisis estadístico, Según (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014) “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (p. 4)

#### 3.2. Nivel o Alcance del Estudio

La presente investigación tiene un alcance descriptivo ya que de acuerdo a (Canahuire, Endara, & Morante, 2015) citando a (Hernández, et al, 2014) los estudios de alcance descriptivo son:

Aquellos que buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (Canahuire, Endara, & Morante, 2015, p. 79)

#### **Diseño de Investigación**

Según (Hernández, et al, 2014) citado por Canahuire (2015) el diseño no experimental es:



La investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. (Canahuire, Endara, & Morante, 2015, p. 77)

### **3.3. Población y Muestra**

#### **3.3.1. Población**

De acuerdo a Canahuire, et al, (2015) citando a Tamayo (2014) la población se define como: “La totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.” (p. 81), por lo tanto, la presente investigación tendrá como población el personal en el área de ventas de la empresa ALESS haciendo un total de 35 personas.

#### **3.3.2. Muestra**

Según Maguiña (2013) citado por Canahuire, et al, (2015) la muestra es: “El grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno, se debe considerar una muestra de carácter representativa de la población estudiada.” (p. 82). Por lo tanto, la presente investigación tendrá como muestra la totalidad de la población debido la totalidad será representativa en la investigación.



### **3.4. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos**

#### **3.4.1. Técnica**

La presente investigación usará como técnica la encuesta debido a que ayudará a comprender el conocimiento de la motivación laboral en el personal en el área investigada.

#### **3.4.2. Instrumento**

La presente investigación tendrá como instrumento el cuestionario ya que facilitará la recolección de datos acerca del conocimiento de la motivación laboral del personal del área de ventas de la empresa ALESS del distrito de Sicuani.

#### **3.4.3. Procesamiento de Datos**

De acuerdo a Hernández, et al, (2014) citado por Canahuire, et al, (2015) “una vez que los datos se han codificado, transferido a una matriz, guardado en un archivo y ‘limpiado’ de errores, el investigador procede a analizarlos” (p. 89), para la presente investigación se utilizará el programa SPSS.



## CAPITULO IV

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 4.1. Presentación y Fiabilidad del Instrumento Aplicado

##### 4.1.1. Presentación del Instrumento

Para describir la Motivación Laboral en los colaboradores de la empresa Aless E.I.R.L, en el área de ventas de la ciudad de Sicuani, Cusco 2023, se encuestó a 35 colaboradores, en el que se considera 20 ítems distribuidos de la siguiente manera:

**Tabla 2**

*Distribución de los ítems del cuestionario*

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems
Motivación laboral	Factores higiénicos	Condiciones físicas del trabajo	1,2
		Supervisión	3,4
		Salario	5,6
		Políticas de la empresa	7,8
		Seguridad	9,10
	Factores motivacionales	Logro	11,12
		Reconocimiento	13,14
		Responsabilidad	15,16
		Progreso	17,18
		Crecimiento	19,20

*Nota:* Para las interpretaciones de las tablas y figuras estadísticas se utilizó la siguiente escala de baremación e interpretación.



**Tabla 3**

*Descripción de la baremación y escala de interpretación*

Promedio	Escala de Interpretación
1,00 – 1,80	Muy malo
1,81 – 2,60	Malo
2,61 – 3,40	Regular
3,41 – 4,20	Bueno
4,21 – 5,00	Muy bueno

#### **4.1.2. *Fiabilidad del Instrumento Aplicado***

Para determinar la fiabilidad del cuestionario utilizado en la descripción de la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Aless E.I.R.L, en el área de ventas de la ciudad de Sicuani, Cusco 2023. Se utilizó la técnica estadística “Índice de consistencia Interna Alfa de Cronbach”, para lo cual se considera lo siguiente:

- Si el coeficiente Alfa de Cronbach es mayor o igual a 0.9. Entonces, el instrumento es fiable, por lo tanto, las mediciones son estables y consistentes.
- Si el coeficiente Alfa de Cronbach es menor a 0.8. Entonces, el instrumento no es fiable, por lo tanto, las mediciones presentan variabilidad heterogénea.

Para obtener el coeficiente de Alfa de Cronbach, se utilizó el software SPSS, cuyo resultado fue el siguiente:

**Tabla 4**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.901	20

*Nota:* Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado



Como se observa, el Alfa de Cronbach tiene un valor de 0.901 por lo que se establece que el instrumento es fiable para el procesamiento de datos.

## 4.2. Resultados Respecto a los Objetivos Específicos

### 4.2.1. Factores de Higiene

#### A. Resultados de los Indicadores de la Dimensión Factores de Higiene

**Tabla 5**

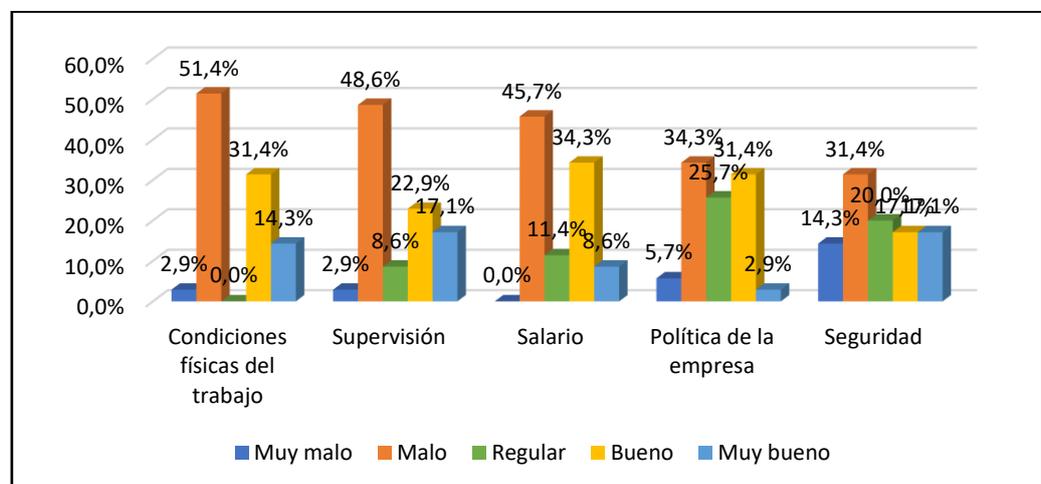
*Indicadores de la dimensión factores de higiene*

	Condiciones físicas del trabajo		Supervisión		Salario		Políticas de la empresa		Seguridad	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy malo	1	2.9%	1	2.9%	0	0.0%	2	5.7%	5	14.3%
Malo	18	51.4%	7	48.6%	6	45.7%	12	34.3%	1	31.4%
Regular	0	0.0%	3	8.6%	4	11.4%	9	25.7%	7	20.0%
Bueno	11	31.4%	8	22.9%	1	34.3%	11	31.4%	6	17.1%
Muy bueno	5	14.3%	6	17.1%	3	8.6%	1	2.9%	6	17.1%
Total	35	100.0%	3	100.0	3	100.0	35	100.0%	3	100.0
			5	%	5	%			5	%

*Nota:* Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

**Figura 2**

*Indicadores de la dimensión factores de higiene*



*Nota:* Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado



Fuente: elaboración propia

### **Interpretación y análisis**

- Como se llega a observar del 100% de los encuestados las condiciones físicas del trabajo el 51,4% de las personas encuestadas indican que se encuentran en un nivel malo, el 31,4% considera que el nivel es bueno, para el 14,3% considera que es muy bueno, el 2,9% con un nivel de muy malo, asimismo se manifiesta con un 0% es decir ninguna persona consideran que se presenta regularmente, tal situación se llega a apreciar que los colaboradores de la empresa Aless no cuentan con los equipos, espacios y ambientes necesarios para poder desarrollar sus funciones con total normalidad.
- En cuanto a la supervisión, se observa que el 48,6% de las personas encuestadas indican que este se llega a presentar en un nivel malo, que el 22,9% manifiesta que el nivel es bueno, el 17,1% manifiesta que el nivel es muy bueno, el 8,6% consideran que el nivel es regular y que con solo un 2,9% consideran que están en un nivel muy malo, lo que indica que la supervisión realizada en la empresa no es lo adecuado, así mismo llegaron a manifestar que la supervisión que realiza el jefe no ha ayudado a mejorar el trabajo que realizan en la empresa Aless.
- En el trabajo se observa que el salario muestra que el 45,7,4% tiene un nivel malo, el 34,3% manifiesta que están en un nivel bueno, que el 11,4% manifiesta que regularmente están conforme con el salario, que un 8,6% manifiestan que es muy bueno el salario, asimismo manifiestan con 0% es decir ninguna persona consideran que es muy bueno el salario. El mayor porcentaje de personas encuestadas indican que el salario es malo y que solamente algunas personas se encuentran conforme con el salario percibido



por lo que la empresa debería de mejorar las expectativas salariales de sus colaboradores.

- Como se puede observar las políticas de la empresa tiene un 34,3% de personas encuestadas consideran que se encuentran con un nivel malo, mientras que el 31,4% indican que es bueno las políticas de la empresa, el 25,7% manifiestan que regularmente se cumplen los cumplimientos de las políticas de la empresa, el 5,7% manifiestan muy malo, así mismo con un 2,9% manifiestan que cumplen muy bien sus funciones dentro de la empresa. Tal situación se llega a apreciar que las políticas de la empresa no están establecidas muy acuerdo a la realidad de trabajo en la empresa, las cuales no se ponen en práctica el cumplimiento de funciones en sus puestos de trabajo.
- Como se puede observar en la seguridad de la empresa el 31,4% de las personas encuestadas manifiestan que se encuentran en nivel malo, que el 20% considera que el nivel es regular, para el 17,1% manifiestan que se encuentran en un nivel bueno y un nivel de muy bueno, asimismo se manifiesta que el 14,3% se encuentran en un nivel muy malo. Tal situación se llega a apreciar que la seguridad en la empresa Aless no brinda los equipos de seguridad necesario con el fin de cuidar la salud de los colaboradores, lo que se ve afectada en las actividades que realizan en la empresa.



## B. Resultados de la Dimensión Factores de Higiene

**Tabla 6**

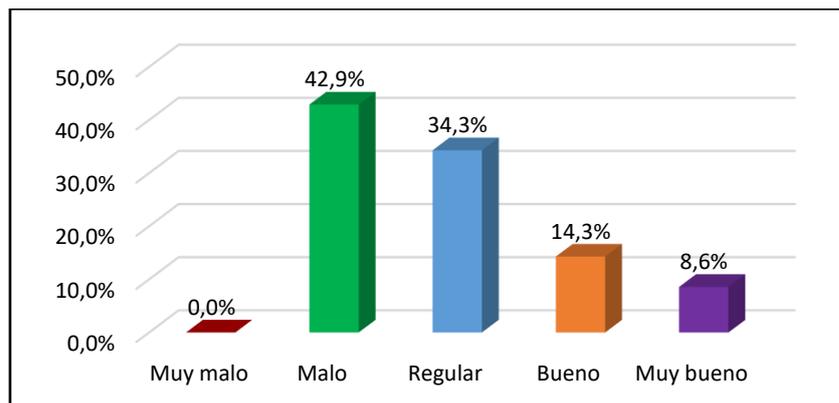
*Factores de higiene*

	N	%
Muy malo	0	0.0%
Malo	15	42.9%
Regular	12	34.3%
Bueno	5	14.3%
Muy bueno	3	8.6%
Total	35	100.0%

*Nota:* Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

**Figura 3**

*Factores de higiene*



*Nota:* Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

### Interpretación y análisis

- Como se puede observar el 42,9% de las personas encuestadas indicaron que los factores de higiene se presentan en un nivel malo, el 34,3% de las personas mencionan que se encuentran en un nivel regular, el 14,3% consideran que se encuentran en un nivel bueno, el 8,6% consideran que se encuentran en un nivel muy bueno, así mismo se manifiesta con un 0% es decir que ninguna persona consideran que se presentan en un nivel muy malo. Resultados estadísticos que muestra que los colaboradores de



la empresa Aless no se encuentran motivadas en los factores de higiene. Manifestando que las condiciones físicas en la empresa no son adecuadas lo que perjudica en sus actividades que realizan, en cuanto a la supervisión cuentan con un nivel malo ya que no se realiza constantes supervisiones en cuanto a sus cumplimientos de sus funciones o aconsejando para mejorar su trabajo; en cuanto al salario, los colaboradores sienten que no son bien remunerados pues algunos puestos de trabajo no se encuentran acorde al mercado laboral; es así que perciben sueldos muy por debajo por las labores realizadas, es así que al igual las políticas de la empresa también se encuentran en una situación mala, así mismo la seguridad se muestra una debilidad ya que no cuentan con un cuidado adecuado hacia los colaboradores al igual de la falta de los equipos de trabajo de la empresa Aless.

### C. Comparación Promedio de los Indicadores de la Dimensión Factores de Higiene

**Tabla 7**

*Comparación promedio de los indicadores de la dimensión factores de higiene*

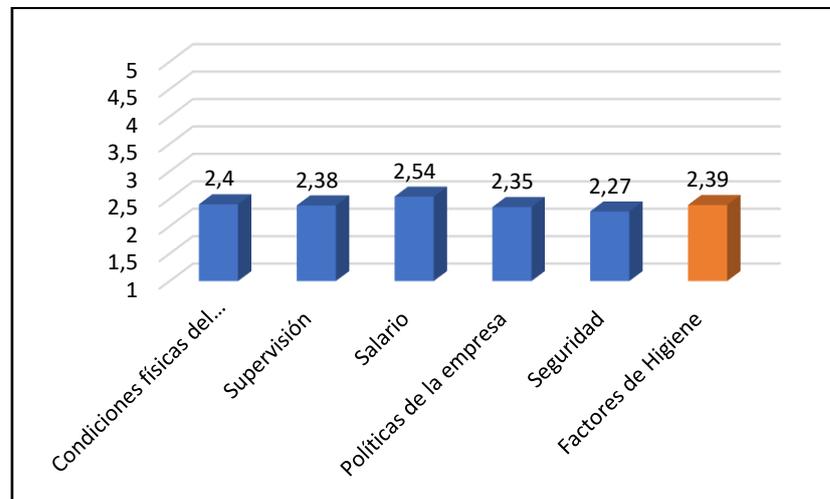
	Promedio	Interpretación
Condiciones físicas del trabajo	2.40	Regular
Supervisión	2.38	Malo
Salario	2.54	Regular
Políticas de la empresa	2.35	Malo
Seguridad	2.27	Malo
Factores de Higiene	2.39	Malo

*Nota:* Comparación Promedio de los Indicadores de la Dimensión factores de higiene  
Fuente: elaboración propia



**Figura 4**

*Comparación promedio de los indicadores de la dimensión factores de higiene*



*Nota:* Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado  
*Fuente:* elaboración propia

### **Interpretación y análisis**

- Como se puede observar en el indicador de salario obtuvo un promedio de 2,54 lo que indica que el nivel es regular ya que los colaboradores no se sienten contentos con el salario que perciben, las condiciones físicas del trabajo con un promedio de 2,40 lo cual lo coloca en un nivel regular lo que refleja que las condiciones en la empresa no son las adecuadas, la supervisión con un promedio de 2,38 lo que indica que el nivel es malo valor que muestra que las supervisiones no son las más adecuadas, las políticas de la empresa con un promedio de 2,35 lo que indica que el nivel es malo manifestando por el poco interés de poner en práctica las políticas de la empresa, y finalmente la seguridad con un promedio de 2,27 que indica que el nivel malo valor que muestra que la empresa no brinda equipos de seguridad para los colaboradores, es así que la



dimensión de los factores de higiene obtuvo un promedio de 2,39 lo que indica que el nivel es malo.

#### 4.2.2. Factores de Motivación

##### A. Resultados de los Indicadores de la Dimensión Factores de Motivación

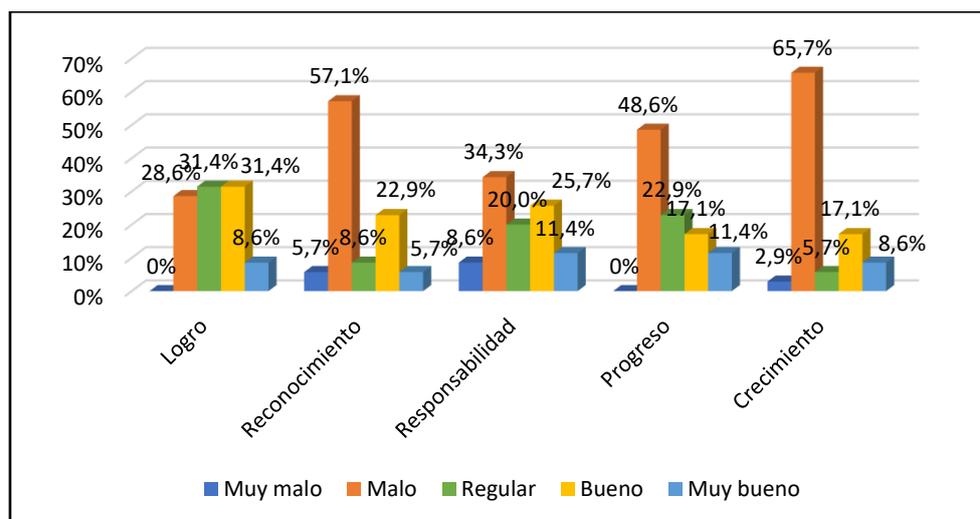
**Tabla 8**

*Indicadores de la dimensión factores de motivación*

	Logro		Reconocimiento		Responsabilidad		Progreso		Crecimiento	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy malo	0	0.0%	2	5.7%	3	8.6%	0	0.0%	1	2.9%
Malo	10	28.6%	20	57.1%	12	34.3%	7	48.6%	23	65.7%
Regular	11	31.4%	3	8.6%	7	20.0%	8	22.9%	2	5.7%
Bueno	11	31.4%	8	22.9%	9	25.7%	6	17.1%	6	17.1%
Muy bueno	3	8.6%	2	5.7%	4	11.4%	4	11.4%	3	8.6%
Total	35	100.0%	35	100.0%	35	100.0%	35	100.0%	35	100.0%

**Figura 5**

*Indicadores de la dimensión factores de motivación*



Nota: Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado



### Interpretación y análisis

- Como se llega a observar el 31,4% de las personas encuestadas indican que el logro se encuentra bajo un nivel regular y bueno, el 28,6% de los encuestados indicaron que se encuentran en un nivel malo, y que el 8,6% de los encuestados mencionan que se encuentran en un nivel muy bueno, y de 0% es decir ninguna persona consideran que se tiene un nivel de muy malo. Situación que muestra que los colaboradores consideran que el logro en los colaboradores no se realiza de una manera más eficiente considerando así que el trabajo que realizan en la empresa no ofrece retos cada día, es así que trabajan en base al momento que se requiere, por lo que no se obtiene resultados precisos sobre el logro de objetivos.
- En cuanto al reconocimiento se llega a observar que el 57,1% de las personas encuestadas indican que se presenta en un nivel bajo, mientras que un 22,9% de personas encuestadas mencionan que se encuentran en un nivel bueno, el 8,6% de encuestados mencionan que se encuentran en un nivel regular, así mismo se tiene un 5,7% de personas encuestadas hacen mención que se encuentran en un nivel muy bueno al igual de un 5,7% de personas encuestadas mencionan que se encuentran en un nivel muy malo. Es así que mostrando estos resultados se puede analizar que en la empresa no gestiona reconocimientos a su personal por sus funciones desempeñadas en la empresa, y que los pocos trabajadores que consideran que hay un buen reconocimiento mencionan que no son las adecuadas de acuerdo a las funciones realizadas.



- En cuanto a la responsabilidad, se observa que el 34,3% de las personas encuestadas mencionan que se encuentran en un nivel malo, el 25,7% de personas encuestadas mencionaron que se encuentran en un nivel bueno, al igual del 20% de las personas encuestadas mencionan que se encuentran en un nivel regular, es así que un 11,4% de personas encuestadas mencionan que se encuentran en un nivel muy bueno y el 8,6% es muy malo. Los resultados muestran que muchos de los colaboradores no están de acuerdo con las funciones y responsabilidades en la empresa, así descuidando sus actividades del día por talvez realizar otras actividades fuera de la actividad dentro de la empresa, por otro lado, una parte mencionan que si tienen responsabilidad dentro de sus funciones a realizar pero que no son muy provechosos para la empresa y poder trabajar en equipo para una buena realización de sus actividades en grupo
- En cuanto al progreso, se observa que el 48,6% de las personas encuestados indicaron que se encuentran en un nivel malo lo que es perjudicial para el trabajador así mismo el 22,9% de personas indican que se encuentran en un nivel regular al igual del 17,1% que se encuentran en un nivel bueno, el 11,4% indican que se encuentran en un nivel muy bueno y el 0% es decir ninguna persona se encuentra en un nivel muy malo. Situación que muestra que la mayoría de los trabajadores no se encuentran del todo satisfecho en cuanto a su progreso dentro de la empresa.
- Como se observa el 65,7% de personas encuestadas indicaron que el crecimiento se encuentra en un nivel malo, el 17,1% de las personas



encuestadas indican que se encuentran en un nivel bueno, el 8,6% se encuentran en un nivel muy bueno, el 5,7% en nivel regular y que solo un 2,9% se encuentra muy malo. Situación que muestra que los trabajadores de la empresa no se encuentran del todo conforme en cuanto a su falta de mejoras para el crecimiento profesional.

## B. Resultados de la dimensión Factores de Motivación

**Tabla 9**

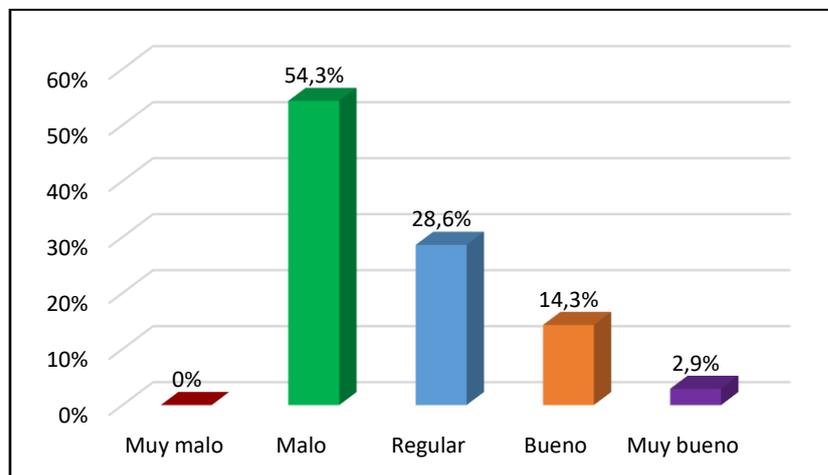
*Factores de motivación*

	N	%
Muy malo	0	0.0%
Malo	19	54.3%
Regular	10	28.6%
Bueno	5	14.3%
Muy bueno	1	2.9%
Total	35	100.0%

*Nota:* Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

**Figura 6**

*Factores de motivación*



*Nota:* Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

### Interpretación y análisis

- Como se puede observar el 54,3% de las personas encuestadas indicaron que los factores motivacionales se presentan en un nivel malo, que el



28,6% considera que se encuentran en un nivel regular, para el 14,3% se encuentran en un nivel bueno y que el 2,9% se encuentran en nivel de muy bueno, asimismo se manifiesta con un 0% es decir ninguna persona considera que se presenta en un nivel muy malo. Los resultados muestran que muchos de los colaboradores de empresa consideren que se debe mejorar los factores motivacionales, brindando mayores posibilidades para su crecimiento profesional y así potenciar sus habilidades laborales, ya que las capacitaciones que se brinda al personal no son lo suficiente para que puedan contribuir con su crecimiento profesional, además la empresa no se adapta a los cambios que se presentan en el transcurso del tiempo.

### C. Comparación Promedio de los Indicadores de la Dimensión Factores de Motivación

**Tabla 10**

*Comparación promedio de los indicadores de la dimensión factores de motivación*

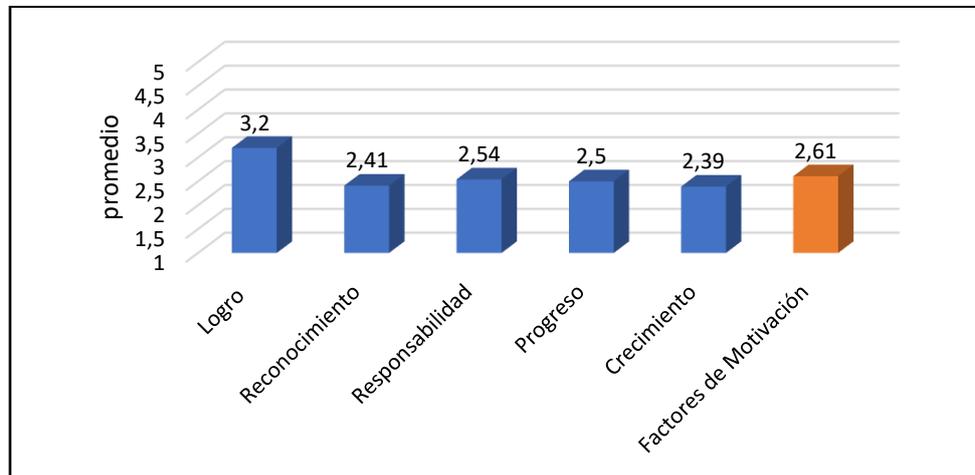
	Promedio	Interpretación
Logro	3.20	Regular
Reconocimiento	2.41	Malo
Responsabilidad	2.54	Malo
Progreso	2.50	Malo
Crecimiento	2.39	Malo
Factores de Motivación	2.61	Malo

*Nota:* Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado



**Figura 7**

*Comparación promedio de los indicadores de la dimensión factores de motivación*



*Nota:* Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

### **Interpretación y análisis**

- Como se observa el indicador logro es quien obtuvo un mejor promedio siendo este de 3,2 lo que da a conocer que está en un nivel regular por las actividades que realizan, la responsabilidad con un promedio de 2,54 que indica que se encuentra en un nivel malo teniendo solo algunos colaboradores para tomar sus decisiones para un mejor desempeño en el trabajo, el progreso con un promedio de 2,5 que da a conocer el desinterés por parte de los jefes en no mejorar las actividades de los colaboradores dentro de la empresa, el reconocimiento con un promedio de 2,41 que representa un nivel malo lo que refleja que no se reconocen a los colaboradores y si existe es muy raro ver, así mismo el crecimiento con un promedio de 2,39 lo que indica que se encuentra en un nivel malo, es así que la dimensión de los factores motivacionales presentan un promedio de 2,61 lo que indica que el nivel es malo.



### 4.3. Resultados Respecto al Objetivo General

**Tabla 11**

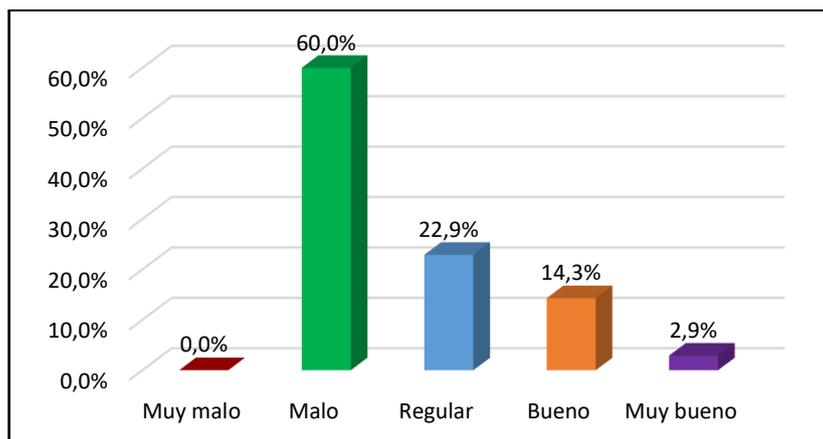
*Motivación laboral*

	N	%
Muy malo	0	0.0%
Malo	21	60.0%
Regular	8	22.9%
Bueno	5	14.3%
Muy bueno	1	2.9%
Total	35	100.0%

*Nota:* Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

**Figura 8**

*Motivación laboral*



#### Interpretación y análisis

- Como se puede observar el 60% de las personas encuestadas indican que los factores motivacionales dentro de la empresa Aless de la ciudad de Sicuani se encuentra en un nivel malo, el 22,9% quienes manifiestan que están en un nivel regular, para el 14,3% que se encuentran en un nivel de bueno, el 2,9% que se encuentran bajo un nivel de muy bueno así mismo se manifiesta con un 0% es decir ninguna persona consideran que se tiene un nivel de muy malo. Situación que muestra que los factores motivacionales se encuentren a los colaboradores insatisfechos ya que tiene



poca estimulación a la hora de realizar sus actividades en su trabajo y la limitación, para el crecimiento profesional dentro de la empresa y la falta de reconocimiento por el trabajo bien realizado, se debe de brindar más oportunidades para crecer profesionalmente y brindar ascensos para mejorar la calidad del servicio y calidad profesional. En cuanto a los factores de higiene, se observa que también se encuentran insatisfechos, manifestando que las condiciones físicas del trabajo muestran falencias, las cuales están dentro de la empresa, observando la falta de higiene en las instalaciones y los espacios que cumplan con condiciones mínimas adecuadas como la temperatura y los accesos lo que pone en riesgo la seguridad de los colaboradores, la supervisión que de igual manera se presencia el descontento en los colaboradores ya que casi nunca ayuda a mejorar el trabajo que realizan, el salario que no todos los colaboradores se encuentran a gusto con lo que perciben, manifestando que hay puestos que no se paga acorde al mercado, las políticas de la empresa no se llegan a poner en práctica para un mejor cumplimiento de las reglas de la empresa, y finalmente con la seguridad se observó que los colaboradores se encuentran insatisfechos ya que no cuentan con la adecuada señalización de los espacios que son riesgosos dentro de la empresa.

#### **A. Comparación Promedio de las Dimensiones de la Variable Motivación laboral**

**Tabla 12**

*Comparación promedio de las dimensiones de la variable motivación laboral*

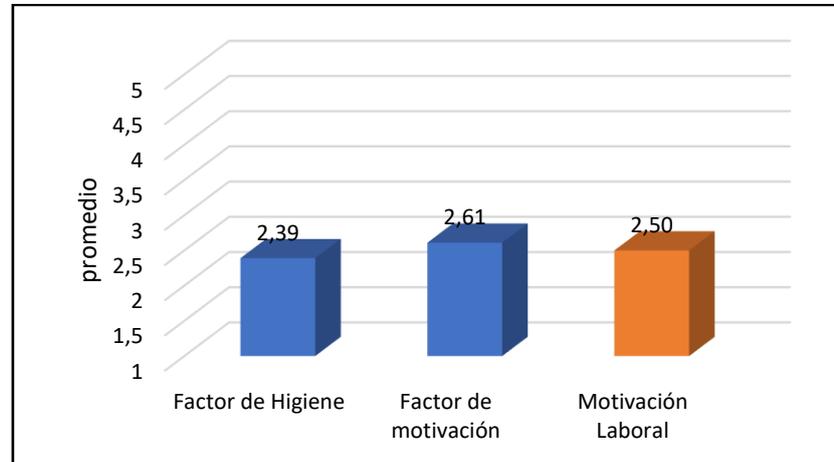
	Promedio	Interpretación
Factor de Higiene	2.39	Malo
Factor de motivación	2.61	Malo
Motivación laboral	2.50	Malo

*Nota:* Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado



**Figura 9**

*Comparación promedio de las dimensiones de la variable motivación laboral*



*Nota:* Resultados elaborados en base al cuestionario aplicado

### **Interpretación y análisis**

- Como se puede observar en la comparación de los promedios de la dimensión de la variable el factor motivación se encuentran con un promedio de 2,61 de acuerdo a la tabla de baremación implica que el nivel es malo, ya que muchas veces el personal espera un poco más de atención de parte de la empresa ya que se sienten descuidados, en cuanto a los factores de higiene muestra un promedio de 2,39 que indica que el nivel es malo, mostrando así que en su mayoría de los colaboradores no sienten agrado, por lo que la empresa les ofrece y el ambiente no son los adecuados, es así que la variable de la motivación laboral muestra un promedio de 2,50 reflejando que los colaboradores de la empresa Aless no se encuentran motivados ya que cuentan con un nivel malo.



## CAPITULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1. Descripción de los Hallazgos más Relevantes y Significativos

De acuerdo a los objetivos planteados en la presente investigación y en base a los resultados obtenidos, los principales hallazgos son en primer lugar, el promedio general de la motivación laboral fue de 2.50 lo que indica una calificación de nivel malo. Por lo que se puede inferir que los colaboradores de la empresa Aless en el área de ventas de la ciudad de Sicuani no se encuentran motivados, dado que los colaboradores no cuentan con un buen estado de ánimo por lo que se está viendo afectada con el cumplimiento de metas y objetivos de la empresa.

Es así que respecto a los factores higiénicos el promedio es de 2.39 indicando que se encuentra en un nivel malo, es donde se muestra la falta de compromiso de los colaboradores hacia la empresa, en cuanto a las políticas de la empresa se ve que no se cumplen con las reglas establecidas por la empresa así mismo la empresa no brinda los equipos adecuados y espacios necesarios, en cuanto a la seguridad y condiciones físicas de trabajo no permite desarrollar las funciones de una manera más eficiente su trabajo, está claro que mucho hace falta actividades que ayuden a mejorar el trabajo en equipo de los colaboradores de la empresa.

Por último, respecto a los factores motivacionales el promedio es de 2.61 indicando que se encuentran en un nivel malo, por lo que se infiere que los indicadores de logro y reconocimiento presentan niveles malos, se debe de aprovechar y potenciar los promedios malos del trabajo con el fin de poder mejorar el reconocimiento, la responsabilidad de los colaboradores de la empresa Aless, tal situación está llevando a



la empresa a una causa en el bajo compromiso de los colaboradores, debiendo aprovechar y potenciar niveles de trabajo, crecimiento y progreso profesional de los colaboradores de la empresa.

## **5.2. Limitaciones del Estudio**

Las limitaciones de estudio que se presentaron durante el desarrollo de la investigación se precisaron exclusivamente en la escasa predisposición del personal de la empresa Aless en poder brindar de su tiempo para poder desarrollar la aplicación del instrumento construido por lo que se tuvo que realizar varias visitas para poder recolectar y consolidar el presente trabajo de investigación.

## **5.3. Comparación Crítica con la Literatura y los Antecedentes de Investigación**

De acuerdo a Peña y Villon (2018) la motivación como un proceso en el que un individuo busca lograr un cierto tipo de necesidad realizando diferentes actividades, diferentes esfuerzos, para lograr diferentes objetivos, en la presente investigación se pretendió describir la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Aless en el área de ventas de la ciudad de Sicuani, cusco-2023, de acuerdo a los resultados que se obtuvieron y como lo mencionan Peña y Villon, los colaboradores de la empresa no se encuentran motivados, ya que cuentan con un nivel malo de motivación así mismo las condiciones climáticas no se muestran favorable para el desarrollo de sus actividades en la empresa.

Estudio realizado por Gordon (2018) La motivación laboral y su relación en el desempeño de los empleados de las cooperativas de Ahorro y Crédito en la ciudad de Ambato, indica que no se encuentran motivados y que no reciben incentivos, lo cual su desempeño se ve afectado. Por lo que se puede decir que los resultados obtenidos en esta investigación tienen un parecido con los resultados, ya que coinciden con los datos



obtenidos, en este trabajo de investigación se aprecia que los colaboradores de la empresa Aless se encuentran en un nivel malo de motivación laboral.

De acuerdo a Valdivia (2021) en la tesis titulada “Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro educación básica regular: caso I.E.PR. Angelitos de Dayi S.R.L del distrito de Ayacucho, 2019. La investigación dio a conocer que la investigación determina características de la motivación laboral como un trabajo en equipo, la motivación mostró que, no se aplica en un porcentaje del 80%. Por lo que se analiza que los resultados obtenidos en la investigación tienen un parecido ya que los resultados mencionados por dicho autor tienen un parecido en la obtención de los resultados de esta investigación que cuentan con un nivel de malo en cuanto a la motivación laboral de los colaboradores.

De acuerdo a Jurado (2022) en la tesis titulada “Motivación laboral en los colaboradores de la empresa Adecco en el Área de Ventas de Silver Lake S.A.C Sucursal Cusco - 2021” se puede inferir que el personal del área de ventas de Silver Lake S.A.C Sucursal Cusco se encuentra regularmente motivados, la motivación es crucial para que los empleados realicen sus funciones, especialmente en lo que respecta a los factores económicos y las tareas estimulante. Por lo que se puede decir que los resultados no concuerdan con los resultados del autor en mención ya que en el presente estudio se aprecia un nivel malo de motivación laboral en los colaboradores de la empresa Aless.

#### **5.4. Implicancias del Estudio**

Las implicancias de estudio que conlleva a la presente investigación se llegan a orientar principalmente de una muy puntual a optimizar y mejorar la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Aless E.I.R.L en el área de ventas del distrito de



Sicuani, Cusco 2023, por ello fue muy importante considerar recomendaciones para que esta investigación pueda cumplir el rol de un desarrollo para la empresa ya que existe un nivel malo de motivación laboral.



## CONCLUSIONES

De acuerdo con la presente investigación a base de resultados se presenta las siguientes conclusiones:

**Primero:** En este trabajo permite establecer la descripción de la Motivación Laboral en los colaboradores de la empresa Aless E.I.R.L, en el área de ventas de la ciudad de Sicuani, Cusco 2023. De acuerdo a los 35 colaboradores de la empresa Aless 21 colaboradores indicaron que se encuentran en un nivel malo de motivación laboral, por lo que se puede inferir que los colaboradores de la empresa Aless no se encuentran motivados, se concluye que la motivación es muy importante para que los colaboradores puedan desempeñar sus funciones con más eficiencia y así puedan cumplir con los objetivos y metas planteadas.

**Segundo:** Se concluye que del total de los colaboradores encuestados de la empresa Aless en el área de ventas de la ciudad de Sicuani, según la escala de baremación de 2.39 llegó a determinar que los factores higiénicos se encuentran en un nivel malo, ya que no se tiene una adecuada interacción entre las jefaturas y los compañeros de trabajo, así mismo se llega a apreciar que lo colaboradores de la empresa Aless no cuentan con los equipos y ambientes necesarios para poder desarrollar sus funciones con total normalidad.

**Tercero:** Se concluye que del total de los colaboradores encuestados de la empresa Aless en el área de ventas de acuerdo a la escala de baremación el 2.61 de los factores motivacionales se encuentran en un nivel malo, se deduce que el trabajo que realizan los colaboradores en la empresa es rutinario y que causa monotonía y pesades, así mismo no se presenta oportunidades de crecimiento profesional lo que causa debilidad competitiva en los colaboradores de la empresa Aless.



## RECOMENDACIONES

En base a los resultados obtenidos en la investigación, se recomienda al gerente de la empresa Aless implementar las siguientes acciones:

**Primero:** Se recomienda con el fin de poder obtener que sus colaboradores estén más motivados profundizar en el tema de la motivación laboral, no solo en el área de ventas sino en toda la empresa en general, con el fin de aumentar la autorrealización, la comunicación, la autoestima los reconocimientos y las capacitaciones. Es muy importante poder estudiar a los colaboradores ya que cada trabajador es muy diferente, por lo que es muy importante profundizar en el tema de la motivación laboral.

**Segundo:** En cuanto a los factores de higiene se debe de garantizar las condiciones más optimas de seguridad con la entrega oportunas de los equipos de protección, así mismo se debe de acondicionar los espacios cuando el personal se dirija al área de almacén, así mismo se recomienda optimizar el proceso de supervisión del trabajo del personal, con el fin de poder lograr mejoras en las actividades que realizan y con ello lograr un mejor compromiso del personal hacia la empresa.

**Tercero:** En cuanto a los factores motivacionales se recomienda que se fortalezca la motivación intrínseca, para que sientan que sus actividades laborales son interesantes, se recomienda realizar capacitaciones y reuniones para poder realizar mejor sus trabajos de manera más eficiente, se debe de realizar reconocimientos a los colaboradores que cumplan con sus metas, para que así puedan tener más confianza en sí mismos y puedan esforzarse cada día más por cumplir con cada objetivo que se trace.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Buenos Aires: Granica. Retrieved from [https://books.google.co.ve/books?hl=es&lr=&id=4ZdfAAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA15&dq=vinculaciones+del+modelo+por+competencias&ots=tLZnbjwCGI&sig=\\_SJE3m5Hp1e0fuZsQ1sntoB3zg8#v=onepage&q&f=true](https://books.google.co.ve/books?hl=es&lr=&id=4ZdfAAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA15&dq=vinculaciones+del+modelo+por+competencias&ots=tLZnbjwCGI&sig=_SJE3m5Hp1e0fuZsQ1sntoB3zg8#v=onepage&q&f=true)
- Bendezu, B., & Ugarte, B. (2020). Motivacion y compromiso organizacional del personal administrativo en la unidad ejecutora - 410 Hospital de Quillabamba - provincia de la Convencion- 2020. "*Optar Licenciado en Administracion*". Universidad Andina del Cusco, Cusco. Obtenido de [https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4231/Brenda\\_Elizabeth\\_Tesis\\_bachiller\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4231/Brenda_Elizabeth_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bernal, I., & Flores, A. (2020). Satisfaccion laboral del capital humano en organizaciones de sector salud. *Revista venezolana de gerencia*, 276-296. Obtenido de <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35192>
- Cadena, E. (2019). la motivacion y su relacion con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A de la provincia de Pichincha. "*Titulo en Psicologia Organizacional*". Pontificia Universidad Catolica del Ecuador", Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Canahuire, A., Endara, F., & Morante, E. (2015). *¿Como hacer una tesis universitaria?* Cusco: Colorgraf S.R.L.



Candiani, M. (17 de Agosto de 2020). Obtenido de El financiero:

<https://www.mauriciocandiani.com/persistencia/#:~:text=En%20su%20definici%C3%B3n%20m%C3%A1s%20simple,de%20cualquier%20edad%20y%20latitud.>

Chiavenato, I. (2004). *Introducción general a la teoría general de la administración*. Mexico: Mc Graw Hill. Retrieved from

[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod\\_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf)

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. Mexico: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.

Retrieved from

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>

Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2017). *Planeación Estratégica*. Mexico: Mc Graw Hill.

Cuesta, A. (2010). *La gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogota: Ecoe.

De Jesus, P. (06 de Mayo de 2015). *Escuela de Organización Industrial*. Obtenido de La importancia de motivar a nuestros empleados :

<https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/06/la-importancia-de-motivar-a-nuestros-empleados/>

Doubront, L. (15 de 7 de 2020). Impacto del contexto Económico, social y político de Venezuela en el docente universitario, análisis desde la pirámide de Maslow.



*Dissertare*, 1-15. Obtenido de

<https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/2791/1749>

Evia, M. (14 de Julio de 2015). *Expok comunicacion de sustentabilidad y rse*. Obtenido de

Que motiva a los trabajadores en cada pais : [https://www.expoknews.com/que-motiva-a-los-trabajadores-en-cada-](https://www.expoknews.com/que-motiva-a-los-trabajadores-en-cada-pais/#:~:text=El%20Global%20Engagement%20Index%20(GEI,que%20motivan%20m%C3%A1s%20a%20los)

[pais/#:~:text=El%20Global%20Engagement%20Index%20\(GEI,que%20motivan%20m%C3%A1s%20a%20los](https://www.expoknews.com/que-motiva-a-los-trabajadores-en-cada-pais/#:~:text=El%20Global%20Engagement%20Index%20(GEI,que%20motivan%20m%C3%A1s%20a%20los)

Gonzales, D. (2008). *Psicologia de la motivacion*. La habana: Ciencias medicas. Retrieved

from [http://newpsi.bvs-](http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/PsicologiadelMotivacion.pdf)

[psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo\\_files/PsicologiadelMotivacion.pdf](http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/PsicologiadelMotivacion.pdf)

Gordon , P. (2018). La Motivación laboral y su relación en el desempeño de los Empleados

de las cooperativas de ahorro y credito en la ciudad de ambato. "*Magister en talento humano*". Universidad tecnica de Ambato, Ecuador. Obtenido de

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28317/1/41%20GTH.pdf>

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodologia de la investigacion*.

Mexico: Mc graw hill. Retrieved from [https://www.esup.edu.pe/wp-](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-)

[content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-)  
[Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-)

Huilcapi, M., Castro, G., & Jacome, G. (2 de Marzo de 2017). Motivacion: las teorias y su

relacion en el ambito empresarial. *Dominio de las ciencias*, 311-333. Obtenido de

[file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/Dialnet-Motivacion-5889721%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/Dialnet-Motivacion-5889721%20(2).pdf)

Jimeno, Y. (2021). Plan de accion para el mejoramiento de la motivacion laboral en una

empresa industrial de manufactura de cuadernos, lima 2021. "*Licenciada en*

*administracion y negocios internacionales*". Universidad Norbert Wiener, Lima.



Obtenido de

[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4994/F061\\_47147260\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4994/F061_47147260_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Jurado , E. (2022). Motivacion laboral en los colaboradores de la empresa Adecco en el area de ventas de Ssilver Lake S.A.C succursal Cusco- 2021. " *Optar titulo profesional en Licenciada en Administracion*". Universidad Andina Del Cusco, Cusco. Obtenido de [https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/5401/Estefani\\_Tesis\\_bachiller\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/5401/Estefani_Tesis_bachiller_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Kotler, P., & Keller, K. (2012). *Direccion de Marketing*. Mexico: Pearson. Retrieved from <http://www.leo.edu.pe/wp-content/uploads/2019/12/direccion-de-marketing-philip-kotler-1.pdf>

Leon, M., & Diaz, E. (2019). *Recursos humanos y direccion de equipos en restauracion*. España: Paraninfo.

Maguiña, J. (2013). *Guia para el diseño y desarrollo de trabajos de investigacion*. Universidad Nolbert Wiener, Lima.

Mendez, A. (2015). *Motivacion para el logro*. Obtenido de Euroresidentes : <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-al-logro>

Peña, H., & Villon, S. (2018, 10 27). Motivaciun laboral, elemento fundamental en el exito Organizacional. *Instituto internacional de investigacion y desarrollo tecnologico educativo INDTEC,CA*, 177-192. doi:: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Perez, A. (22 de Junio de 2015). *Ceolevel*. Obtenido de La teoria de motivacion-higiene de herzberg: <https://www.ceolevel.com/herzberg>



- Quispe , G., Duran, V., Benites, A., & Bringas, V. (31 de Octubre de 2023). Motivacion laboral en pymes del sector construccion, Lima. *Revista venezolana de gerencia*, 113-125. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.8>
- Robbins , S., & Coulter, M. (2014). *Administracion*. Mexico: Pearson. Retrieved from [https://escuelajudicial.cjf.gob.mx/Concursos/2022/Administradores/Bibliografia/Autores/Anexo%209.%20Stephen%20P.%20Robbins\\_%20Mary%20K.%20Coulter%20-%20Administraci%C3%B3n-Pearson%20Educaci%C3%B3n%20\(2017\)\\_repaired.pdf](https://escuelajudicial.cjf.gob.mx/Concursos/2022/Administradores/Bibliografia/Autores/Anexo%209.%20Stephen%20P.%20Robbins_%20Mary%20K.%20Coulter%20-%20Administraci%C3%B3n-Pearson%20Educaci%C3%B3n%20(2017)_repaired.pdf)
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Pearson. Retrieved from <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/c63ec308876a5be7631a7ae6f7fe1da8.pdf>
- Ruiz, P. (2012). *Direccion*. Mexico: Red tercer milenio. Retrieved from [https://www.aliat.click/BibliotecasDigitales/economico\\_administrativo/Direccion.pdf](https://www.aliat.click/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Direccion.pdf)
- Sanchez, P. (29 de Abril de 2018). *Responsabilidad ¿que es? concepto y claves para seer responsables* . Obtenido de Cognifit Blog: <https://blog.cognifit.com/es/responsabilidad/>
- Serrano, V. (1 de Febrero de 2023). *Supervision*. Obtenido de Guia del empresario: <https://guiadelempresario.com/administracion/direccion/supervision/>
- Tamayo, M. (2014). *El proceso de la investigacion cientifica*. Mexico: Limusa. Obtenido de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El\\_proceso\\_\\_de\\_la\\_investigaci\\_n\\_cient\\_fica\\_Mario\\_Tamayo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso__de_la_investigaci_n_cient_fica_Mario_Tamayo.pdf)
- Valdivia, W. (2021). Motivacion laboral en las micro y pequeñas emepresas del rubro educacion basica regular: caso i.e.pr. angelitos de dayi s.r.l. del distrito de Ayacucho, 2019. *"Optar grado academico de bachiller en ciencias administrativas"*. Universidad



Catolica Los Angeles Chimbote, Ayacucho. Obtenido de

[https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/27994/MOTIVACION\\_LABORAL\\_MOTIVACION\\_INTRINSECA\\_VALDIVIA\\_SANCHEZ\\_WILFREDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/27994/MOTIVACION_LABORAL_MOTIVACION_INTRINSECA_VALDIVIA_SANCHEZ_WILFREDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



# ANEXOS



## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA: LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SALMA EN EL ÁREA DE VENTAS DE LA CIUDAD DE SICUANI, CUSCO 2023

Problema	Objetivos	Variable/ Dimensiones	Metodología
<p>Problema general</p> <ul style="list-style-type: none"><li>¿Cómo es la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Aless E.I.R.L, en el área de ventas de la ciudad de Sicuani, Cusco 2023?</li></ul>	<p>Objetivo general</p> <p>Describir la Motivación Laboral en los colaboradores de la empresa Aless E.I.R.L en el área de ventas de la ciudad de Sicuani, Cusco 2023</p>	<p><b>Motivación Laboral</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>factores higiénicos</li><li>factores motivacionales</li></ul>	<p><b>Alcance</b></p> <p>Descriptivo</p> <p><b>Diseño</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>Enfoque</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Población</b></p> <p>Área de ventas de la empresa ALESS S.A.C</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>Área de ventas de la empresa ALESS S.A.C</p>
<p><b>Problema específico</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>¿Cómo son los factores higiénicos en los colaboradores de la empresa Aless E.I.R.L en el área de ventas de la ciudad de Sicuani, Cusco 2023?</li></ul>	<p><b>Objetivo específico</b></p> <p>Describir los factores higiénicos en los en los colaboradores de la empresa Aless E.I.R.L en el área de ventas de la ciudad de Sicuani, Cusco 2023</p>		
<ul style="list-style-type: none"><li>¿Cómo son los factores motivacionales en los colaboradores de la empresa Aless E.I.R.L en el área de ventas de la ciudad de Sicuani, Cusco 2023?</li></ul>	<p>Describir los factores motivacionales en los en los colaboradores de la empresa Aless E.I.R.L en el área de ventas de la ciudad de Sicuani, Cusco 2023</p>		



**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
<p><b>Motivación Laboral</b> Herzberg como se citó en Robbins y Judge (2009) la motivación laboral Es la estrategia para establecer y mantener principios y valores corporativos que orienten a los empleados a desarrollar un alto desempeño.</p>	<p>Herzberg como se citó en Robbins y Judge (2009) las personas están influenciadas por dos factores conocida como necesidades motivadoras y necesidades higiénicas o también factores insatisfacción o de crecimiento.</p>	<p><b>Factores de higiene</b> La higiene debe ser dada en primer lugar para hacer el trabajo tolerable. Un hombre que encuentra su trabajo retador, excitante y satisfactor tal vez tolerará una dificultad con su supervisor. (Robbins &amp; Judge, Comportamiento organizacional, 2009)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones físicas de trabajo</li> <li>• Supervisión</li> <li>• Salario</li> <li>• Políticas de la empresa</li> <li>• Seguridad</li> </ul>
		<p><b>Factores de motivación</b> La motivación permite aumentar los niveles de logros, productividad y de responsabilidad hacia los empleados. (Robbins &amp; Judge, 2009)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logro</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Progreso</li> <li>• crecimiento</li> </ul>



**INSTRUMENTO(S) DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nº de ítems	PREGUNTA	Criterios de Evaluación
Motivación laboral	Factores Higiénicos	Condiciones físicas de trabajo	10%	2	1. ¿La empresa brinda los equipos de trabajo necesarios para el desarrollo de sus actividades? 2. ¿El ambiente de trabajo en el que desarrolla sus funciones es adecuado?	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre siempre
		Supervisión	10%	2	3. ¿Reciben sugerencias de sus jefes inmediatos para mejorar su trabajo? 4. ¿Considera que la supervisión realizada a su trabajo es adecuada?	
		Salario	10%	2	5. ¿Se siente satisfecho con el salario que percibe?	
					6. ¿Considera que el salario es acorde con las funciones desempeñadas por los colaboradores?	
		Políticas de la empresa	10%	2	7. ¿Las normas y políticas de la empresa garantizan su condición laboral?	
					8. ¿Considera que las políticas de la empresa ayudan a cumplir las funciones de modo óptimo y eficaz?	
	Seguridad	10%	2	9. ¿La empresa cuenta en el reglamento interno disposiciones que contribuyen a la seguridad de sus colaboradores?		
				10. ¿El lugar dónde realiza su trabajo es un ambiente seguro contra cualquier eventualidad?		
	Logro	10%	2	11. ¿La empresa lo motiva a lograr las metas trazadas, otorgándole algún beneficio?		
				12. ¿El trabajo que realiza le ofrece nuevos retos cada día?		



	Factores Motivacionales	Reconocimiento	10%	2	13. ¿Considera adecuadas las acciones de reconocimiento que se dan en la empresa? 14. ¿La empresa brinda reconocimiento al personal que logra sus objetivos?
		Responsabilidad	10%	2	15. ¿Los colaboradores asumen con responsabilidad las tareas encomendadas por la empresa? 16. ¿La empresa le permite tomar decisiones para desempeñar sus funciones de la mejor manera posible?
		Progreso	10%	2	17. ¿Usted considera que existe la posibilidad de ascender dentro de su área de trabajo? 18. ¿En el cargo que se encuentra, aplica sus habilidades y conocimientos para que pueda desempeñarse de una forma óptima?
		Crecimiento	10%	2	19. ¿La empresa brinda oportunidades de ascenso y crecimiento profesional? 20. ¿La empresa brinda capacitaciones necesarias para desarrollar a sus empleados?
TOTAL			100%	20	



## MATRIZ DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y  
CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

### CUESTIONARIO

El presente cuestionario pretende medir la motivación laboral, lo cual agradecemos anticipadamente la colaboración en la investigación

N°	PREGUNTA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿La empresa brinda los equipos de trabajo necesarios para el desarrollo de sus actividades?					
2	¿El ambiente de trabajo en el que desarrolla sus funciones es adecuado?					
3	¿Reciben sugerencias de sus jefes inmediatos para mejorar su trabajo?					
4	¿Considera que la supervisión realizada a su trabajo es adecuada?					
5	¿Se siente satisfecho con el salario que percibe?					
6	¿Considera que el salario es acorde con las funciones desempeñadas por los colaboradores?					
7	¿Las normas y políticas de la empresa garantizan su condición laboral?					
8	¿Considera que las políticas de la empresa ayudan a cumplir las funciones de modo optimo y eficaz?					
9	9. ¿La empresa cuenta en el reglamento interno disposiciones que contribuyen a la seguridad de sus colaboradores?					
10	¿El lugar dónde realiza su trabajo es un ambiente seguro contra cualquier eventualidad?					



11	¿La empresa lo motiva a lograr las metas trazadas, otorgándole algún beneficio?					
12	¿El trabajo que realiza le ofrece nuevos retos cada día?					
13	¿Considera adecuadas las acciones de reconocimiento que se dan en la empresa?					
14	¿La empresa brinda reconocimiento al personal que logra sus objetivos?					
15	¿Los colaboradores asumen con responsabilidad las tareas encomendadas por la empresa?					
16	¿La empresa le permite tomar decisiones para desempeñar sus funciones de la mejor manera posible?					
17	¿Usted considera que existe la posibilidad de ascender dentro de su área de trabajo?					
18	¿En el cargo que se encuentra, aplica sus habilidades y conocimientos para que pueda desempeñarse de una forma óptima?					
19	¿La empresa brinda oportunidades de asenso y crecimiento profesional?					
20	¿La empresa brinda capacitaciones necesarias para desarrollar a sus empleados?					



### Procedimiento de la Baremación

La presente investigación utilizo la escala de medida para medir cada uno de los ítems:

Escala de medida	Valor
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Promedio máximo de los ítems del instrumento:  $\bar{X}_{max} = 5$

Promedio mínimo de los ítems instrumento:  $\bar{X}_{min} = 1$

Rango:  $R = \bar{X}_{max} - \bar{X}_{min} = 4$

Amplitud:  $A = \frac{Rango}{Numero\ de\ escalas\ de\ interpretación} = \frac{4}{5} = 0,8$

### Construcción de la Baremación:

Promedio	Escala de Interpretación
1,00 – 1,80	Muy malo
1,81 – 2,60	Malo
2,61 – 3,40	Regular
3,41 – 4,20	Bueno
4,21 – 5,00	Muy bueno



**Resultados de los Ítems del Instrumento**

	Preguntas	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
p1	¿La empresa brinda los equipos de trabajo necesarios para el desarrollo de sus actividades?	0	0.0%	9	25.7%	16	45.7%	5	14.3%	5	14.3%
p2	¿El ambiente de trabajo en el que desarrolla sus funciones es adecuado?	1	2.9%	12	34.3%	11	31.4%	7	20.0%	4	11.4%
p3	¿Reciben sugerencias de sus jefes inmediatos para mejorar su trabajo?	1	2.9%	11	31.4%	14	40.0%	5	14.3%	4	11.4%
p4	¿Considera que la supervisión realizada a su trabajo es adecuado?	0	0.0%	15	42.9%	8	22.9%	8	22.9%	4	11.4%
p5	¿Se siente satisfecho con el salario recibido?	0	0.0%	6	17.1%	19	54.3%	7	20.0%	3	8.6%
p6	¿Considera que el salario es acorde con las funciones desempeñadas por los colaboradores?	0	0.0%	12	34.3%	11	31.4%	9	25.7%	3	8.6%
p7	¿Las normas y políticas de la empresa garantizan su condición laboral?	4	11.4%	7	20.0%	16	45.7%	7	20.0%	1	2.9%
p8	¿Considera que las políticas de la empresa ayudan a cumplir las funciones de modo óptimo y eficaz?	1	2.9%	7	20.0%	15	42.9%	9	25.7%	3	8.6%
p9	¿La empresa cuenta en el reglamento interno disposiciones que contribuyen a la seguridad de sus colaboradores?	4	11.4%	9	25.7%	12	34.3%	8	22.9%	2	5.7%
p10	¿El lugar donde realiza su trabajo es un ambiente seguro contra cualquier eventualidad?	5	14.3%	5	14.3%	13	37.1%	6	17.1%	6	17.1%
p11	¿La empresa lo motiva a lograr las metas trazadas, otorgándole algún beneficio?	0	0.0%	4	11.4%	13	37.1%	7	20.0%	11	31.4%
p12	¿El trabajo que realiza le ofrece nuevos retos cada día?	3	8.6%	10	28.6%	19	54.3%	1	2.9%	2	5.7%



p13	¿Considera adecuadas las acciones de reconocimiento al personal que logra su objetivo?	1	2.9%	14	40.0%	13	37.1%	3	8.6%	4	11.4%
p14	¿La empresa brinda reconocimiento al personal que logra sus objetivos?	1	2.9%	14	40.0%	14	40.0%	4	11.4%	2	5.7%
p15	¿Los colaboradores asumen con responsabilidad las tareas encomendadas por la empresa?	0	0.0%	9	25.7%	13	37.1%	10	28.6%	3	8.6%
p16	¿La empresa permite tomar decisiones para desempeñar sus funciones de la mejor manera posible?	3	8.6%	10	28.6%	13	37.1%	6	17.1%	3	8.6%
p17	¿Usted considera que existe la posibilidad de ascender dentro de su área de trabajo?	1	2.9%	10	28.6%	19	54.3%	2	5.7%	3	8.6%
p18	¿En el cargo que se encuentra, aplica sus habilidades y conocimientos para que pueda desempeñarse de una forma óptima?	1	2.9%	8	22.9%	16	45.7%	5	14.3%	5	14.3%
p19	¿La empresa brinda oportunidades de ascenso y crecimiento profesional?	1	2.9%	11	31.4%	16	45.7%	3	8.6%	4	11.4%
p20	¿La empresa brinda capacitaciones necesarias para desarrollar a sus empleados?	6	17.1%	16	45.7%	7	20.0%	3	8.6%	3	8.6%