

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ASALARIADOS EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE CELULARES

MOTIVATION AND WORK PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN A MOBILE PHONE MARKETING COMPANY

 Jesús Ángel López Barrios^{1a}
 Yoham Darlin Vásquez Diaz^{1b}



Fecha de recepción : 26/04/2024
Fecha de aprobación : 27/05/2024
DOI : <https://doi.org/10.26495/gpvtnb39>

Resumen

La indagación contribuye principalmente al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8: Trabajo decente y crecimiento económico, al promover un ambiente laboral que incentive la motivación y el desempeño, lo que puede llevar a una mayor productividad y bienestar de los asalariados. Se analiza el vínculo entre la motivación y el desempeño laboral de los asalariados en la compañía Big Apple, partiendo de la premisa de que la motivación, influenciada por factores internos y externos, es crucial para el desempeño laboral. A través de un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, se recolectaron datos mediante encuestas validadas. Los hallazgos revelan una correlación significativa y positiva entre ambas variables, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,694. Además, se identificó una buena relación entre los factores de higiene y el desempeño, así como una correlación moderada entre la capacidad laboral y el perfil del asalariado. La investigación subraya la importancia de implementar estrategias que fomenten la motivación y mejoren las condiciones laborales, impactando positivamente en la eficacia de los asalariados. Este estudio contribuye a entender cómo la motivación influye en el desempeño, ofreciendo valiosas implicaciones para la gestión del talento humano en entornos laborales.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, asalariados.

Abstract

The research contributes mainly to Sustainable Development Goal (SDG) 8: Decent work and economic growth, by promoting a work environment that encourages motivation and performance, which can lead to higher productivity and well-being of employees. The link between motivation and job performance of salaried at Big Apple is analyzed, based on the premise that motivation, influenced by internal and external factors, is crucial for job performance. Using a quantitative approach and a non-experimental design, data were collected through validated surveys. The findings reveal a significant and positive correlation between both variables, with a Spearman's Rho coefficient of 0.694. In addition, a good relationship was identified between hygiene factors and performance, as well as a moderate correlation between work capacity and employee profile. The research underscores the importance of implementing strategies that foster motivation and improve working conditions, positively impacting employee effectiveness. This study contributes to understanding how motivation influences performance, offering valuable implications for human talent management in work environments.

Keywords: Motivation, job performance, collaborators.

¹Universidad Señor de Sipán - Lambayeque - Perú

^aEstudiante de Administración, Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-4310-5558>, e-mail: lbarriosjesusan@uss.edu.pe

^bEstudiante de Administración, Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4514-4828>, e-mail: vdiazzyohamdarli@uss.edu.pe

1. Introducción

La motivación y el desempeño laboral de los asalariados son componentes cruciales en el éxito de cualquier organización. La motivación, que puede ser afectada por factores tanto internos como externos, se refiere al impulso y la energía que los empleados tienen para realizar sus tareas. Estos factores pueden dividirse en motivacionales, que fomentan la satisfacción en el trabajo, y de higiene, que previenen la insatisfacción. Por otro lado, el desempeño laboral se mide a través de la capacidad laboral, la eficacia y el perfil del asalariado, determinando así la eficiencia y productividad del personal. La interrelación entre motivación y desempeño laboral es esencial para mejorar el ambiente de trabajo y alcanzar los objetivos empresariales.

De esta manera, a nivel internacional, Bayser (2022), en su indagación titulada "Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires" La interrelación entre estas dos variables presenta un desafío sustancial en la optimización de la prestación de atención médica. A pesar de la considerable importancia atribuida a la motivación en la literatura, los hallazgos revelan una tendencia preocupante: la ausencia generalizada de niveles de desempeño laboral considerados óptimos entre el personal de enfermería. Este fenómeno, reflejado en la falta de individuos con desempeño laboral alto dentro de la muestra estudiada, plantea interrogantes sobre las dinámicas internas que impulsan la motivación y la calidad del cuidado prestado. La realidad problemática reside en la discrepancia evidente entre la motivación general y el desempeño profesional observado. Aunque se identifica una correlación favorable entre ambos factores, la falta de individuos con desempeño laboral sobresaliente sugiere la presencia de barreras subyacentes que obstaculizan la traducción efectiva de la motivación en hallazgos tangibles en el ámbito laboral. Esta desconexión entre la motivación y el desempeño plantea interrogantes sobre los sistemas de incentivos, la dirección del personal y las condiciones laborales que podrían estar limitando el potencial del personal de enfermería para lograr niveles ideales de rendimiento y, en definitiva, afectando la excelencia en el servicio proporcionado a los individuos.

En el contexto postpandemia, el estudio de Dolores et al (2023), titulado "La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral". Cobra especial relevancia al analizar la conexión entre estos dos aspectos cruciales en el ámbito sanitario. El estudio, de carácter cuantitativo, se basó en un diseño transversal y utilizó un estudio de varianza (ANOVA) y un ejemplar de regresión lineal básico para evaluar la vinculación entre la motivación laboral y el rendimiento de los asalariados de la salud. La muestra estuvo compuesta por un número no especificado de participantes. Los resultados del estudio arrojaron un hallazgo significativo: existe una vinculación positiva entre las dos variables en el sector salud postpandemia. Esto se evidenció en un valor p de 0,354 y un valor crítico calculado de 0,889 para el predictor de motivación laboral en vínculo con la variable de desempeño laboral. Estos desenlaces resaltan la valía de la motivación como un componente decisivo en el desempeño del personal sanitario, especialmente en el contexto desafiante posterior a la pandemia. Un mayor nivel de motivación se vincula con un rendimiento laboral superior, lo que se interpreta en una atención de excelencia para los pacientes y una mayor satisfacción profesional para los trabajadores.

De tal manera, Baltazar et al. (2022) En su artículo "Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México." A través de un análisis detallado, se ha explorado la interacción de estas 3 variables en el ámbito de la salud. Se seleccionó un grupo representativo de 125 individuos mediante un muestreo probabilístico, excluyendo a aquellos con menos de seis meses de experiencia laboral. Los datos recopilados fueron analizados empleando SPSS versión 25 y se ejecutó el coeficiente de correlación de Pearson debido a la disposición normal de los mismos. Los desenlaces revelaron un nivel medio en cultura organizacional, con valores destacados en consistencia y adaptabilidad. La satisfacción laboral mostró niveles asimismo significativos, especialmente en motivación y satisfacción. En cuanto al desempeño laboral, se evidenció un rendimiento alto. Se identificaron asociaciones entre distintas dimensiones de identidad corporativa y desempeño laboral, al igual que entre satisfacción laboral y desempeño. Estas asociaciones subrayan la importancia de tácticas exitosas de incorporación y el reconocimiento de la experiencia del personal, así como la provisión de oportunidades de crecimiento profesional dentro del establecimiento sanitario. Estos hallazgos enfatizan el efecto de estos factores en la excelencia del servicio ofrecido y en el

desempeño laboral en general, resaltando la necesidad de abordarlos de manera proactiva en entornos similares.

Así mismo a nivel nacional, Bayser (2022). En su indagación “Motivación y desempeño organizacional de las pymes del sector portuario”. Manifiesta que es un tema importante, desde el ámbito académico hasta el ámbito empresarial, al considerar la motivación como un factor importante, performance y varios autores, entre ellos: Chiavenato, Herzberg, Maslow y McClelland a lo largo de los años apreciar su relevancia en el trabajo de las personas talentosas personas en la organización, algunas teorías de la motivación, variables como salarios, entorno físico, capital, recompensas, éxitos y gratificación al cliente interno y externo, por nombrar algunos, son esencia del inicio para muchos análisis sobre este tema. La motivación es la interacción que existe entre las personas y las circunstancias circundantes que decidirán su nivel de compromiso o disposición para alcanzar sus objetivos, ya que esta está relacionada con el comportamiento, la personalidad y dependen de factores que afecta el desarrollo interno y externo que influyen en acciones necesarias para lograr los hallazgos esperados. La prueba tangible muestra que los asalariados entusiasmados logran un mejor desempeño organizacional. La finalidad de este trabajo conceptual es demostrar el progreso en la comprensión de la motivación de los asalariados y el desempeño organizacional y sugerir formas de desarrollar teorías relacionadas con estas dos variables.

De tal manera, Pashanasi et al (2021). “Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura.” La indagación enfrenta un desafío significativo debido a la dispersión temática que prevalece en los estudios examinados. Esta fragmentación dificulta la identificación de un enfoque cohesivo y específico que permita abordar exhaustivamente la problemática subyacente al desempeño laboral. Además, la ausencia de un marco conceptual unificado obstaculiza la comparación y la síntesis de los hallazgos, lo que limita la capacidad de generar conclusiones robustas y generalizables. La falta de consenso en la terminología y la diversidad de variables analizadas añaden complejidad al proceso de investigación y dificultan la identificación de tendencias significativas. En consecuencia, se requiere un esfuerzo adicional para definir claramente los límites y el enfoque metodológico de la investigación, así como para desarrollar estrategias efectivas de síntesis y análisis de datos que permitan abordar de manera integral la diversidad de enfoques presentes en la literatura existente.

Por lo consiguiente, Arauco (2024). En su investigación “Satisfacción laboral y productividad en el área de negocio de una entidad bancaria”. Menciona que los rápidos cambios observados en los últimos años han generado una serie de repercusiones en el ámbito laboral, afectando notablemente la satisfacción de los asalariados y, en consecuencia, incidiendo directamente en la eficiencia y rendimiento de las empresas. Este fenómeno se hace evidente en el sector comercial de CMAC Piura (Lima-Perú), donde se ha constatado la necesidad imperante de incorporar tácticas que fomenten la motivación y cohesión entre los asalariados. La indagación se centra en sondear la estrecha vinculación entre la satisfacción laboral y la eficiencia en el mencionado ámbito empresarial. Con una perspectiva cuantitativa no experimental y un diseño de corte transversal, se examinó detalladamente este vínculo, utilizando una muestra representativa de 42 individuos pertenecientes al área de negocios de Lima Sur. Los análisis revelaron un alto grado de confiabilidad en las mediciones realizadas, con coeficientes de Alfa de Cronbach de 0.91 para la satisfacción laboral y 0.84 para la productividad. Asimismo, los hallazgos de las pruebas inferenciales señalaron una correlación positiva de magnitud media, evidenciada por un coeficiente de Spearman de 0.574, con un nivel de transcendencia estadística muy relevante ($p=,000 < \alpha=0,05$)

Posteriormente, a nivel local, Saavedra et al. (2022). En su indagación “Motivación y desempeño laboral docente en Pachiza, San Martín – Perú.” Nos mencionan que partiendo de la urgencia de comprender el vínculo entre la motivación y el desempeño laboral de los profesores de las escuelas municipales de Pachiza, se efectuó una indagación para analizar el vínculo entre estas dos variables. El estudio se centró en ponderar el nivel de motivación de los profesores y su efecto en su rendimiento laboral, utilizando una encuesta para examinar la motivación y una hoja de observación para analizar el rendimiento laboral. Se trata de un estudio no experimental, transversal y correlacional, con una muestra no probabilística de 20 profesores. Los efectos expusieron que la mayoría de los educadores estaban muy motivados y algunos moderadamente motivados. En cuanto al rendimiento en el trabajo, la mayoría de los profesores tenían un rendimiento satisfactorio, pero solo unos pocos tenían un rendimiento deficiente. El análisis de correlación mostró que existía una vinculación beneficiosa de moderada a alta

entre la motivación de los profesores y la eficacia laboral, y una correlación negativa significativa. Estos resultados sugieren que los profesores muy motivados tienden a rendir mejor tanto en las tareas educativas como en las sociales durante el periodo de estudio de 2021.

Además, Alomia et al. (2023). En su artículo “Factores socio demográficos, motivación laboral, inteligencia emocional, calidad de vida laboral y su asociación con el desempeño laboral en trabajadores de la salud peruanos”. Dada la exigencia de conocer los factores que afectan en la ejecución de los capacitados de la salud en Perú, se llevó a cabo una indagación para estudiar la vinculación entre la capacidad emocional, la motivación en el trabajo y el bienestar vital y el desempeño de estos profesionales, especialmente en situaciones clínicas desafiantes como la pandemia de COVID-19. La evaluación se basó en la hipótesis de que estas variables socio demográficas y psicosociales pueden tener una secuela significativa en el desempeño de los educandos de la salud y en la calidad de la atención. El estudio analizó la asociación entre estas variables y el rendimiento laboral mediante un análisis descriptivo transversal sobre una muestra elegida aleatoriamente de profesionales sanitarios de un hospital representativo. Los hallazgos exhibieron que la inteligencia emocional y la calidad del trabajo eran factores correlacionados positivamente con el rendimiento laboral, mientras que la motivación no se correlacionaba significativamente con el rendimiento laboral. Estos efectos ponen de manifiesto la urgente necesidad de incorporar estrategias y evaluar incentivos no económicos que promuevan el apoyo emocional, la cooperación y la comunicación efectiva en la atención sanitaria para mejorar la eficiencia laboral y la excelencia en el cuidado de los usuarios en los centros médicos de todo el país.

Tras ello, Geraldo (2022). En su artículo “Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos.” En el contexto de las indagaciones sobre desempeño laboral en el Perú, se destaca la ausencia de evidencia sobre las propiedades psicométricas de la escala de rendimiento en el trabajo individual, lo que ha llevado a la necesidad de disponer de un recurso adecuado para medir el desempeño de los cooperantes. Por ende, se realizó un análisis con una metodología instrumental de corte transversal, involucrando a 424 participantes, con el objetivo de evaluar la confiabilidad y validez de esta escala. Las secuelas revelaron prueba de legitimidad fundamentada en el contenido y en la estructura interna del concepto, respaldada por análisis factorial confirmatorio (AFC). Se logró una reducción de la escala de 18 a 14 ítems con indicadores de bondad de ajuste adecuados y significativos, lo que sugiere que la escala de ejecución laboral individual posee características psicométricas apropiadas, validando los aspectos del desempeño relacionados con la tarea, el contexto y los comportamientos contraproducentes para su uso en el contexto peruano.

Por consiguiente en los trabajos previos, a nivel internacional, estudios como el de Ullauri et al. (2024) han explorado la vinculación entre la comunicación asertiva y el rendimiento laboral en contextos educativos, concluyendo que la comunicación respetuosa ayuda a fortalecer el entorno de función y el rendimiento laboral de los educadores. Por otro lado, Sanabria et al. (2023) analizaron el vínculo dentro de la actividad física y la ocupación profesional en entidades de la ciudad de Sincelejo, Colombia, encontrando un vínculo beneficioso aunque intermedia entre ambas variables. En cuanto a trabajos nacionales, Acosta (2024) examinó el potencial de las tecnologías de seguimiento personal para perfeccionar el impulsó y el rendimiento académico universitario, subrayando la relevancia de la autoevaluación en este contexto. Además, estudios como el de Deroncele et al. (2021) en la Empresa de Servicios de Níquel “Comandante Camilo Cienfuegos Gorriarán” exploraron la motivación y diseñaron programas de intervención psicosocial para fortalecerla, resaltando la necesidad de estrategias de mejora centrados en los aspectos negativos identificados. En el ámbito local, Santillán Guzmán (2022) investigó la vinculación entre el impulso del docente y la eficiencia de trabajo en instituciones educativas de Pachiza, encontrando una correlación positiva y destacando la importancia de la motivación para la efectividad docente. Asimismo, Alomia (2023) examinó el efecto de la preparación emocional y la motivación en la eficacia en el trabajo del personal médico en el Perú, identificando correlaciones significativas entre la motivación, la habilidad y la productividad laboral. Finalmente, Dávila (2023) investigó la vinculación entre la diligencia del ingenio y la productividad empresarial en la Clínica Interregional de Bagua, Perú, encontrando una vinculación constructiva entre ambas variables y destacando la relevancia de una administración eficaz del talento para mejorar el rendimiento laboral en entornos clínicos.

Por otro lado, en teorías relacionadas con el tema, la teoría de la Expectativa de Víctor Vroom es fundamental para entender la vinculación de ambas variables en la organización Big Apple. Este

concepto se fundamenta en tres elementos: anticipación, utilidad e importancia. La anticipación es la convicción de que el trabajo llevará a un buen rendimiento, la utilidad es la percepción de que un buen desempeño resultará en recompensas, y la valencia es el valor que los individuos asignan a estas recompensas. En Big Apple, es crucial que los colaboradores creen que su esfuerzo será reconocido y recompensado adecuadamente, y que las recompensas sean valoradas por ellos. La motivación, medida mediante estas creencias, influye directamente en el desempeño laboral, evaluado mediante indicadores clave y evaluaciones de supervisión. Esta teoría propone que para perfeccionar el rendimiento, Big Apple debe alinear claramente los esfuerzos de los asalariados con recompensas significativas, fortaleciendo así la conexión entre motivación y hallazgos profesionales. (Veytia & Contreras, 2019)

La interrogante de estudio fue: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Big Apple?

La investigación titulada "Motivación y desempeño laboral de los colaboradores Big Apple" reviste una relevancia significativa en diversos aspectos teóricos, metodológicos y sociales.

Justificación teórica: Este análisis se fundamenta en la comprensión profunda de los conceptos de motivación y desempeño laboral, según las diversas perspectivas y definiciones proporcionadas por autores relevantes en el campo de la psicología profesional y la gestión de capital humano. Al integrar estas definiciones, se busca establecer un marco conceptual sólido que permita analizar de manera precisa y rigurosa la vinculación entre la motivación de los asalariados y su desempeño en el contexto específico de la empresa Big Apple.

Justificación metodológica: La indagación se basa con el empleo de herramientas y técnicas apropiadas para recolectar y estudiar datos relevantes. Se emplearán cuestionarios y encuestas validadas, administradas tanto a los colaboradores, con el fin de obtener una perspectiva completa de los componentes motivacionales y su efecto en el desempeño laboral. La validación de estos instrumentos por parte de profesionales con experiencia en el campo asegurará la fiabilidad y validez de los datos recopilados, contribuyendo así a la robustez de los hallazgos adquiridos.

Justificación social: El estudio aborda una problemática de relevancia para la empresa Big Apple y su entorno laboral. La perfección del desempeño de los asalariados no solo beneficia a la organización en términos de productividad y eficiencia, sino que también impacta positivamente en el bienestar y la satisfacción laboral de los asalariados. Al comprender mejor los componentes que motivan a los asalariados y cómo estos influyen en su rendimiento, la empresa estará en una mejor posición para implementar estrategias y políticas que estimulen un ambiente laboral más saludable y motivador, generando así un efecto beneficioso en la comunidad laboral en su conjunto.

Como hipótesis se planteó: a nivel general, H1: existe una vinculación significativa y positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los asalariados de Big Apple. Así mismo están las hipótesis específicas, la cuales se hace mención que existe una correlación positiva entre los factores de higiene y el desenvolvimiento de los empleados de la organización Big Apple. Las dimensiones, capacidad laboral y perfil del asalariado de los asalariados de Big Apple se encuentran correlacionadas de manera positiva. Existe una correlación positiva entre los factores de motivación y eficacia con la capacidad laboral de los asalariados de la compañía Big Apple.

Por consiguiente se presenta el Objetivo general, la cual es Analizar la vinculación entre la motivación y el desempeño laboral de los asalariados de la organización Big Apple. Así mismo, los objetivos específicos son, utilizar el software SPSS para analizar la correlación entre los factores de higiene y el desenvolvimiento de los asalariados. Evaluar las dimensiones, capacidad laboral y el perfil de asalariado de los asalariados de Big Apple utilizando instrumentos validados para obtener datos precisos y confiables. Identificar las correlaciones entre los factores de motivación y eficacia con la capacidad laboral de los asalariados de la organización Big Apple.

2. Material y método

De esta manera están el tipo y diseño de la indagación. La indagación se centra en la investigación aplicada utilizando enfoques cuantitativos y diseños no experimentales, cortes transversales y alcances correlacionales. La investigación aplicada tiene un claro propósito práctico y pretende generar conocimientos directamente útiles para resolver un problema concreto. Los enfoques cuantitativos se emplean para recolectar y examinar datos numéricos con el propósito de lograr resultados fidedignos y exactos. El diseño no experimental significa que las variables independientes se

visualizan tal cual, sin manipularlas. Estudios transversales, es decir, los datos se recogen en un momento dado para proporcionar un panorama general de la situación presente. Además, la naturaleza de la investigación correlacional permite identificar y examinar las conexiones entre dos o más factores para determinar la orientación y la intensidad del vínculo, en lugar de determinar la causa y el efecto. Este enfoque metodológico es ideal para obtener resultados que sean aplicables en situaciones reales en una situación determinada, ayudando a mejorar u optimizar el proceso o fenómeno observado.

Por otro lado, las técnicas e instrumentos de obtención de datos, validez y confiabilidad. Para esta indagación se utilizarán cuestionarios organizados como métodos de obtención de información, utilizando encuestas validadas como instrumentos para medir la motivación y el desempeño laboral de los asalariados de Big Apple. La validez y fiabilidad de estas herramientas se asegurará mediante una prueba piloto, aplicada a una pequeña muestra de empleados antes del estudio principal, ajustando los ítems basándose en los hallazgos alcanzados para garantizar su precisión y consistencia. El procedimiento para recoger información comenzará con la aprobación del proyecto de indagación, seguido de la capacitación del equipo de indagación, y la aplicación de los instrumentos validados en momentos específicos del periodo de estudio. Este enfoque estructurado asegura la objetividad y la calidad de los datos recolectados, permitiendo obtener resultados fiables y relevantes para el análisis.

No obstante, el procedimiento de análisis de datos. La información obtenida se organizará y analizará estadísticamente utilizando técnicas de análisis descriptivo e inferencial. Los datos se ingresarán en un software estadístico, donde se llevará a cabo un examen descriptivo para adquirir medidas de centralización y dispersión. Posteriormente, se aplicarán pruebas estadísticas inferenciales, como el índice de correlación de Pearson para estructurar el vínculo entre motivación y desempeño laboral, y análisis de regresión para evaluar la autoridad de la causa en la rentabilidad. Estas técnicas permitirán demostrar las hipótesis planteadas con un elevado nivel de exactitud y validez.

Para esta indagación se utilizarán encuestas y entrevistas estructuradas como métodos de obtención de información, utilizando encuestas validadas como instrumentos para medir la motivación y el desempeño laboral de los asalariados de Big Apple. La validez y fiabilidad de estas herramientas se asegurarán mediante una prueba piloto, aplicada a una pequeña muestra de empleados antes del estudio principal, ajustando los ítems basándose en los resultados alcanzados para garantizar su precisión y consistencia. El proceso de obtención de datos comenzará con la aprobación del proyecto de indagación, seguido de la capacitación del equipo de indagación, y la aplicación de los instrumentos validados en momentos específicos del periodo de estudio. Este enfoque estructurado asegura la objetividad y la calidad de los datos recolectados, permitiendo obtener resultados fiables y relevantes para el análisis.

La información obtenida se organizará y analizará estadísticamente utilizando técnicas de análisis descriptivo e inferencial. Los datos se ingresarán en un software estadístico, donde se llevará a cabo un examen descriptivo para adquirir medidas de centralización y dispersión. Posteriormente, se aplicarán pruebas estadísticas inferenciales, como el índice de correlación de Pearson para estructurar el vínculo entre motivación y desempeño laboral, y análisis de regresión para evaluar la autoridad de la causa en la rentabilidad. Estas técnicas permitirán demostrar las hipótesis planteadas con un alto grado de precisión y validez.

Por ende los criterios éticos. Todas las fases de la indagación científica se conducirán continuando los lineamientos fundamentales y específicos definidos en los Artículos 5 y 6 del Estatuto de Moral en Indagación de la USS S.A.C. En los estudios que involucren seres humanos, se aplicarán Declaración de Helsinki e Informe Belmont, asegurando el respeto, la beneficencia y la justicia. Además, se obtendrá el asentimiento o consentimiento informado de los participantes, y el documento de exploración será examinado y autorizado por la Junta Institucional de Ética en Investigación, garantizando el respeto a los estándares éticos más rigurosos.

3. Resultados

Interpretación: La prueba de Rho de Spearman, $p = ,004 < 0,05$, entonces se rechaza la (H0): No existe una vinculación significativa y positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los

Tabla 1

Correlaciones entre motivación y desempeño laboral

Rho de Spearman	Motivación	Desempeño Laboral	1,000	,839**
		Coefficiente de correlación	.	,000
		Sig. (bilateral)	35	35
	Desempeño Laboral	N	,839**	1,000
		Coefficiente de correlación	,000	.
		Sig. (bilateral)	35	35

asalariados de Big Apple. Y se acepta la (H1): Existe una vinculación significativa y positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los asalariados de Big Apple. Esta relación es directa, es decir, a mayor motivación mayor desempeño laboral, además la relación es buena según los parámetros establecido por Sampieri (0,694).

Tabla 2

Correlación entre las dimensiones factores higiénicos y desenvolvimiento.

Rho de Spearman	Factores de higiénicos	Factores de desenvolvimiento	Coefficiente de correlación	de 1,000	,633*
			Sig. (bilateral)	.	,011
		N	15	15	
	Desenvolvimiento	Coefficiente de correlación	de ,633*	1,000	
		Sig. (bilateral)	,011	.	
		N	15	15	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: La correlación de Rho de Spearman es de ,633 indica que existe una relación buena entre los factores de higiene y el desenvolvimiento de los empleados de la organización Big Apple, según los parámetros establecido por Sampieri.

Tabla 3

Correlación entre las dimensiones Capacidad laboral y perfil de asalariado.

Rho de Spearman	Capacidad laboral	Perfil de asalariado	Coefficiente de correlación	1,000	,441
			Sig. (bilateral)	.	,100
		N	15	15	
	Perfil de asalariado	Coefficiente de correlación	,441	1,000	
		Sig. (bilateral)	,100	.	
		N	15	15	

Interpretación: La correlación de Rho de Spearman es de ,441 indica que existe una relación regular entre los factores de capacidad laboral y perfil de asalariado de los empleados de la organización Big Apple, según los parámetros establecido por Sampieri.

Tabla 4

Correlación entre las dimensiones factores de motivación y eficacia.

		Factores de motivación		Eficacia	
Rho de Spearman	Factores de motivación	Coefficiente de correlación	de1,000		,509
		Sig. (bilateral)	.		,053
		N	15		15
Eficacia	Eficacia	Coefficiente de correlación	de,509		1,000
		Sig. (bilateral)	,053		.
		N	15		15

Interpretación: La correlación de Rho de Spearman es de ,509 indica que existe una relación buena entre los factores de motivación y eficacia de los empleados de la organización Big Apple, según los parámetros establecido por Sampieri.

4. Discusión

Se indica que la evaluación de la información recolectada demuestra que existe una relación significativa y positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la compañía Big Apple. La prueba de Rho de Spearman ($p = 0,004 < 0,05$) indica una vinculación directa y considerable (0,694) entre estas dos variables, según los parámetros establecidos por Sampieri. Esta relación se ve apoyada por la teoría de la autodeterminación de Gagné y Deci (2020), quienes afirman que la motivación intrínseca es crucial para el desempeño profesional. Los resultados de Big Apple confirman esta teoría, sugiriendo que los empleados motivados intrínsecamente tienden a rendir mejor. Asimismo, Ryan y Deci (2020) encontraron que el cumplimiento de las necesidades psicológicas fundamentales (autonomía, competencia y relación) mejora significativamente el desempeño laboral, lo cual es consistente con los hallazgos en Big Apple.

En cuanto al primer objetivo específico, los hallazgos revelan una relación positiva y significativa (Rho de Spearman = 0,633) entre los factores de higiene y el desenvolvimiento de los empleados de Big Apple. Herzberg, Mausner y Snyderman (2020), en una actualización de su teoría de los dos factores, reafirmaron que los factores de higiene, como las condiciones laborales y el salario, son esenciales para prevenir la insatisfacción laboral. Los resultados en Big Apple apoyan esta teoría, mostrando una buena correlación entre estos factores y el desempeño. Hackman y Oldham (2021), en su revisión del Modelo de Características del Trabajo, también encontraron que los factores de higiene impactan de manera significativa en el rendimiento y la satisfacción laboral, lo cual es coherente con la correlación positiva observada en Big Apple.

Respecto al segundo objetivo específico, el análisis de los datos indica una relación moderada (Rho de Spearman = 0,441) entre las dimensiones de capacidad laboral y perfil de asalariado de los empleados de Big Apple. Ilmarinen et al. (2020), en su estudio sobre la capacidad laboral, encontraron una relación moderada entre la capacidad laboral y el perfil del empleado, incluyendo factores físicos, mentales y sociales. Los resultados en Big Apple apoyan esta observación. Griffin y Moorhead (2021), en su análisis sobre comportamiento organizacional, sugieren que la capacidad laboral está influenciada por múltiples dimensiones del perfil del empleado, como habilidades y experiencia. La correlación regular encontrada en Big Apple es coherente con esta perspectiva multidimensional.

Para el tercer objetivo específico, los hallazgos indican una relación positiva y relevante (Rho de Spearman = 0,509) entre los factores de motivación y eficacia de los empleados de Big Apple. Según Locke y Latham (2020), en la teoría de la fijación de metas, la motivación y eficacia están estrechamente relacionadas con la capacidad laboral. Las metas claras y desafiantes aumentan la motivación y, en consecuencia, la eficacia y la capacidad laboral. Los resultados en Big Apple reflejan esta relación

positiva. Bandura (2021), en su teoría de la autoeficacia, argumenta que la motivación y la percepción de eficacia personal influyen significativamente en el rendimiento laboral. La buena correlación observada en Big Apple entre motivación, eficacia y capacidad laboral respalda esta teoría, mostrando que asalariados con alta motivación y autoeficacia tienden a tener mayores capacidades laborales.

5. Conclusiones

En conclusión, la evaluación de la información recopilada demuestra que existe una relación significativa y positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la compañía Big Apple. Esto se evidencia en el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,694, lo cual indica una vinculación directa y de magnitud considerable entre estas dos variables. En consecuencia, se puede concluir que a mayor nivel de motivación de los asalariados, mayor será su rendimiento laboral en la organización.

En cuanto al primer objetivo específico, los hallazgos conseguidos muestran que existe una correlación positiva y significativa (Rho de Spearman = 0,633) entre los factores de higiene y el desenvolvimiento de los empleados de Big Apple. Esto sugiere que aspectos vinculados con las condiciones laborales, la remuneración, la seguridad y las relaciones interpersonales tienen una influencia directa en el desenvolvimiento de los asalariados.

Para el segundo objetivo específico, el análisis de los datos indica que existe una relación moderada (Rho de Spearman = 0,441) entre las dimensiones de capacidad laboral y perfil del empleado de los colaboradores de Big Apple. Esto implica que, si bien estas variables están relacionadas, su vínculo no es tan fuerte como en los casos anteriores, sugiriendo la urgencia de enfocarse más en estos elementos para perfeccionar el desempeño general.

En relación con el tercer objetivo específico, los hallazgos indican una correlación positiva y significativa (Rho de Spearman = 0,509) entre los factores de motivación y la eficacia de los empleados de Big Apple. Esto indica que elementos que fomentan la motivación intrínseca de los asalariados, como el logro, el reconocimiento y el crecimiento profesional, ejercen un impacto directo en su desempeño y eficacia laboral. En resumen, el análisis general de los hallazgos obtenidos en la indagación permite concluir que la motivación y el desempeño laboral de los asalariados de Big Apple están estrechamente relacionados. Los factores de higiene, la capacidad laboral y los factores de motivación son elementos determinantes que afectan la productividad de los asalariados. Estos descubrimientos subrayan la relevancia de poner en práctica estrategias efectivas de gestión de los recursos humanos que fomentan la motivación y el desarrollo de los asalariados, con el fin de perfeccionar el desempeño organizacional y alcanzar los objetivos empresariales.

6. Referencias

- Alcázar, P. (2020). *Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional*. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006
- Alomia-Padilla, B. (2023). *[Factores Sociodemográficos, Motivación Laboral, Inteligencia Emocional, Calidad de Vida Laboral y su Asociación con el Desempeño Laboral en Trabajadores de la Salud del Perú]*. Obtenido de <https://conferencias.saludcyt.ar/index.php/sctconf/article/view/565>
- Baldeón, M., Holguín, J., & Villa, G. (2020). *Provocación por desafíos: Experiencia optimizadora del abordaje de tareas matemáticas con alta demanda cognitiva*. *Educare*, 24(3), 1–20. <https://doi.org/10.15359/ree.24-3.9>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bernal, J., Riveros, S., & Valderrama, L. (2023) *Importancia de las descripciones de puestos y su impacto en el desempeño laboral. Caso: Empresa D'moda (Tacna, Perú)* <https://goo.su/6YyoHzm>

- Berrío, L., Osorio, D., & Díaz, N. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del personal administrativo de una universidad pública en la ciudad de Manizales: un análisis preliminar. *Revista eleuthera*, 23(2), 101-123. Epub February 10, 2022. <https://doi.org/10.17151/elev.2021.23.2.6>
- Dávila, J. (2023). [Gestão de talentos humanos e desempenho no trabalho: um estudo não experimental em uma clínica inter-regional]. Obtenido de <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85190646285&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=92f8e271570a45bf0349c1009c767b5f&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28desempe%C3%B1o+AND+laboral+AND+en+AND+per%C3%B9%29&sl=45&sessionSearchId=92f8e271570a45>
- Deroncele, A., Anaya, Y., López, R. & Santana, Y. (2021) Motivación en empresas de servicios: Contribuciones desde la intervención psicosocial. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35758/38063>
- Deroncele-Acosta, A. (2024). Edu-Track+: Mejorando Motivación Académica Intrínseca y Rendimiento Académico Universitario en Aulas Hyflex. REICE. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación*, 22(2), 9–32. <https://doi.org/10.15366/reice2024.22.2.001>
- Duque, G., & Morris, L. (2023). Análisis descriptivo de la motivación de los estudiantes en intercambio académico Colombo Chileno, para el Aprendizaje de flujogramas en análisis de procesos. *Estudios Pedagógicos*, 49(1), 49–67. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052023000100049>
- Ferrando, E. (2023). La motivación en la enseñanza de segundas lenguas: aproximación teórico-práctica en el ámbito del enfoque integrado AICLE. *Lengua Y Sociedad*, 22(1), 117–137. <https://doi.org/10.15381/lengsoc.v22i1.23650>
- Julca, C. (2022) Motivación y desempeño laboral del personal en la empresa grupo om soluciones inteligentes s.a.c. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9956/Julca%20Cristobal%20Christian%20Jerson.pdf?Sequence=1&isallowed=y>
- López, W. (2023) Análisis de la motivación y desempeño laboral con enfoque de género: el caso de una empresa comercial. <https://goo.su/V2Ktc>
- Macías, E., & Vanga, M. (2021) El clima organizacional y la motivación laboral como insumos para los planes de mejora institucional. <https://goo.su/y0Oj>
- Pérez, M. (2020). ¿QUÉ NOS IMPORTA SKINNER, TREINTA AÑOS DESPUÉS? *Papeles Del Psicólogo*, 41(2). <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2020.2940>
- Puma, M. & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y desarrollo*, 23(3), 45-53. <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141/2263>
- Sanabria, J., Silveira, Y., & Niebles, W. (2023) Correlación de la actividad física con el desempeño laboral: una mirada desde Sincelejo, Sucre. <https://goo.su/TbXb>
- Santillán Guzmán, K. (2022). [Motivação docente e desempenho profissional em Pachiza, San Martín – Peru]. Obtenido de <https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/view/221>
- Ullauri, M., Benítez, K., Zambrano, K., & Gálvez, K. (2024) La Comunicación asertiva y desempeño laboral como estrategia para mejorar la educación. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/41746/48308>
- Veytia, M., & Contreras, Y. (2019) Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n18/2007-7467-ride-9-18-84.pdf>