

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de **PSICOLOGÍA**

“DESEMPEÑO LABORAL Y MOTIVACIÓN EN
COLABORADORES DE UNA EMPRESA MINERA
DE LA PROVINCIA DE PASCO, 2023”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autores:

Keysi Rosa Milla Zavaleta
Jasmín Valeria Monago Ortiz

Asesor:

Dra. Kenia Keith del Rocio Casiano Valdivieso
<https://orcid.org/0000-0002-6659-7538>

Lima - Perú

2024

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Blanca Julissa Saravia Angulo
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	Jose Fernando Vega Luja
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	Kenia Keith Roci Casiano Valdivieso
	Nombre y Apellidos






19% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 11 palabras)

Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

DEDICATORIA

A nuestros padres, Rosa Zavaleta y César Milla, Víctor Monago y Ana Ortiz quienes con su amor incondicional, apoyo constante y sacrificios nos han brindado la oportunidad de perseguir nuestros sueños. Gracias por ser nuestra fuente de inspiración y por enseñarnos el valor del esfuerzo y la perseverancia. Esta tesis es un homenaje a su dedicación y fe en nosotros.

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a nuestra casa de estudios y a nuestra asesora Kenia Casanio, por su invaluable guía, apoyo y conocimiento a lo largo de este proceso. La cual nos han permitido crecer académicamente y profundizar en nuestro trabajo. Gracias por inspirarnos a dar lo mejor de nosotros y por compartir su experiencia.

Tabla de contenido

Jurado calificador	2
Informe de similitud	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento	5
Tabla de contenido	6
Índice de tablas	7
Índice de figuras	8
Resumen	9
Capítulo I: Introducción	10
Capítulo II: Metodología	11
Capítulo III: Resultados	33
Capítulo IV: Discusión y Conclusiones	38
Referencias	46
Anexos	53

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco en el año 2023	34
Tabla 2. Nivel de Motivación laboral en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco en el año 2023	35
Tabla 3. Prueba de Kolmogorov Smirnov de bondad de ajuste a la curva normal	¡Error!
Marcador no definido.	
Tabla 4. Relación entre el desempeño laboral y la motivación en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco en el año 2023	36
Tabla 5. Características sociodemográficas de la muestra de estudio	56

Índice de figuras

RESUMEN

El propósito central de este estudio es explorar la interrelación entre la motivación laboral y el rendimiento de los trabajadores en una empresa minera en la provincia de Pasco, durante el año 2023. Se realizó una investigación de tipo básica con enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, de corte transversal y de alcance correlacional. La muestra estuvo compuesta por 135 trabajadores masculinos de una empresa minera. Para recopilar los datos necesarios, se implementó el Cuestionario de Evaluación del Desempeño Laboral y el Cuestionario de Motivación. Los resultados evidenciaron un valor de rho de 0.642** y un valor p de 0.001, que es inferior al 0.05, estableciendo un nivel de confianza del 95%. Estos hallazgos indican una correlación significativa y positiva de magnitud media, sugiriendo que a mayor nivel de motivación laboral se puede esperar un mayor desempeño laboral entre los empleados de esta empresa minera de Pasco.

PALABRAS CLAVES: Satisfacción laboral, desempeño laboral, análisis correlacional, minería, organización.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral en el sector minero a nivel internacional ha sido objeto de estudios intensivos, en Australia, un estudio de Asare et al. (2023) analizó la salud y los comportamientos relacionados de los trabajadores de la industria minera, encontrando que aproximadamente el 30% de los trabajadores reportaron problemas de salud significativos asociados con su entorno laboral, siguiendo esta línea de investigación internacional sobre el sector minero, en Indonesia, Wardana et al. (2023) se encontró que el 40% del desempeño laboral podía ser atribuido a prácticas de gestión adecuadas, incluyendo el liderazgo efectivo y las políticas de seguridad laboral. Mientras que, en Sierra Leona, Fornah et al. (2023) evaluaron cómo la salud ocupacional y la seguridad ambiental afectan el desempeño laboral en las minas de Marampa, los resultados mostraron que deficiencias significativas en estas áreas estaban asociadas con un 50% de reducción en el desempeño laboral, lo que pone de manifiesto la necesidad crítica de mejorar las condiciones de trabajo para garantizar la eficiencia y la seguridad de los empleados, en contraste con los hallazgos anteriores, pero subrayando la importancia del entorno laboral, no obstante, en México, Arrieta (2023) reveló que un clima organizacional positivo mejoraba el desempeño laboral en más del 60% de los casos, subrayando cómo un ambiente de trabajo saludable y motivador es esencial para el rendimiento óptimo del personal.

El desempeño laboral en el sector minero peruano ha sido un tema de considerable investigación, en Lima, Palomino (2021) examinó el desempeño laboral de los obreros de la Compañía Minera Condestable SA, reportando que la implementación efectiva de medidas de seguridad y salud ocupacional estaba directamente relacionada con un aumento del 30% en el desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo, en Ica, Chaoyang (2021) reveló que un entorno de trabajo que promueve valores de cooperación, respeto y compromiso mejoró el

desempeño laboral en un 40%. Adicionalmente, en Mina Justa-Marcobre SAC, Flores (2023) encontraron que los trabajadores altamente motivados mostraban un incremento del 50% en su rendimiento en comparación con aquellos con niveles bajos de motivación.

Adicionalmente, en una investigación realizada en una unidad minera en Cerro de Pasco, Picoy (2021) encontró que el 50% de los trabajadores exhibían un nivel de desempeño laboral considerado regular. Por otro lado, un estudio paralelo efectuado con trabajadores de una empresa minera en Huancavelica identificó que, de un grupo de 75 trabajadores, el 52% manifestó tener un desempeño bajo, el 26.7% un desempeño medio, y sólo el 21.3% percibía su desempeño como alto (Fernandez, 2022). Asimismo, Yauri (2022) reveló que, en otra empresa minera localizada en Cerro de Pasco, el 64.22% de los colaboradores reportaron alta motivación laboral, mientras que el 35.78% la calificó de nivel medio.

Por otro lado, la motivación laboral en el sector minero ha sido analizada recientemente con un enfoque específico en cómo los factores organizacionales, como el empoderamiento y las características sociodemográficas y motivacionales, impactan directamente en el rendimiento y la satisfacción, por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) destacó que el rendimiento y la motivación de los empleados en el sector minero pueden verse comprometidos debido a los elevados niveles de riesgo y peligros inherentes a esta industria. Asimismo, subrayó la importancia de establecer un entorno laboral seguro y saludable.

En Ecuador, Valladares (2023) encontró que el empoderamiento, entendido como la autoridad y autonomía otorgadas a los trabajadores para tomar decisiones, estaba fuertemente vinculado con la motivación laboral. Aproximadamente el 70% de los trabajadores que se sentían empoderados reportaron altos niveles de motivación laboral. En Colombia, Jiménez (2023) realizó un estudio en la mina la Margarita en Titiribí, donde reveló que el 60% de los

mineros de alto rendimiento mostraban una alineación clara entre sus expectativas laborales y los incentivos ofrecidos por la empresa, incluyendo reconocimiento y recompensas económicas. En contraste, los trabajadores de bajo rendimiento, que representaban un 40% de la muestra, reportaron bajos niveles de satisfacción con estos incentivos, lo que afectaba negativamente su motivación.

Trasladando el foco al contexto nacional, en Arequipa, un estudio realizado por Lopez y Quispe (2023) en la empresa minera Produce SAC demostró que la baja motivación laboral estaba directamente relacionada con altas tasas de rotación de personal. Según este estudio, cerca del 50% de los trabajadores que experimentaron baja motivación terminaron abandonando la empresa. Adicionalmente, Calderon y Huiza (2023) exploraron a colaboradores de la empresa minera Laytaruma SA, los resultados indicaron que prácticas efectivas en la gestión del talento humano, que incluyen el reconocimiento del trabajo, oportunidades de desarrollo y una comunicación efectiva, contribuyeron a un aumento en la motivación laboral del 65% de los trabajadores. Por otro lado, Carbajal y Larios (2023) encontraron que un ambiente de trabajo que fomente el reconocimiento y el desarrollo profesional resultó en un compromiso organizacional mejorado en un 70% de los colaboradores del sector minero.

Estudios como el de Susanibar (2020) han explorado la relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores de empresas contratistas para campamentos mineros en Moquegua. Los resultados indicaron que un 70% de los trabajadores con alta motivación mostraron un desempeño laboral superior comparado con aquellos con baja motivación. Este estudio destaca cómo la motivación no solo impulsa el desempeño individual, sino que también fomenta un ambiente laboral más dinámico y comprometido. Además, Agurto y Angulo (2022)

en Chimbote, encontraron que las estrategias de motivación que se alinean con las expectativas y necesidades de los empleados pueden elevar el desempeño laboral en un 55%.

Dentro de los estudios internacionales que fundamentan esta investigación, Páez (2022) realizó un análisis significativo en la empresa minera Metalesa. El estudio incluyó a 129 empleados de diversos departamentos, utilizando un enfoque cuantitativo, exploratorio y correlacional. Para la recolección de datos se empleó una encuesta, siendo el cuestionario su principal instrumento. Los resultados obtenidos mostraron una correlación positiva con una magnitud muy fuerte entre la motivación y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación (r) de 0.904 y un valor p de 0.000, lo cual está por debajo del umbral de significación de 0.05. Concluyendo que niveles altos de desempeño laboral se relacionan con niveles altos de motivación en la muestra de estudio.

Adicional a ello, Velásquez (2021) llevo a cabo un estudio que tuvo por objetivo identificar los factores motivacionales que influyen en el desempeño de los trabajadores del centro de salud en 21 profesionales de la salud y 11 trabajadores del área administrativa. Este estudio adaptó un enfoque cualitativo, no experimental, correlacional y de corte transversal. Para la recolección de datos se aplicó un formulario de encuesta con preguntas estilo Likert, se tomó algunas ideas de los cuestionarios de Font Roja y del CMT con hecho de adaptarlos a las necesidades de la investigación. Los empleados del centro de salud en particular suelen realizar tareas de las que se sienten muy orgullosos, pero sienten que no tienen información sobre el estado de su lugar de trabajo, que si la tuvieran podrían cooperar y/o mostrar interés en solucionar el trabajo problemas del área u optimizar los comentarios y sugerencias del área de trabajo, además, los canales de comunicación interna tienen como objetivo directo recibir pautas e instrucciones para considerar el propio trabajo, no obtener información necesaria.

Veliz (2020) en su estudio titulado tuvo por objetivo analizar a los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación y su relación en el nivel de desempeño laboral del personal de la gerencia de salud "COSSMIL" de la ciudad de La Paz". La investigación es de tipo descriptivo correlacional y se utilizó cuestionarios escala de tipo Likert para medir el nivel de motivación y desempeño, y así establecer la relación de ambas variables. Para la recolección de datos se utilizó en ambas variables pruebas estandarizadas. Los resultados obtenidos durante la presente investigación determinaron que los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación son bajos, pero tienen relación con el nivel de desempeño laboral de este tipo de población, por lo que el desempeño es limitado a las necesidades de la organización.

Mora y Mariscal (2019), su estudio tuvo como propósito analizar la relación entre la satisfacción y el desempeño laborales con el fin de demostrar cuantitativamente que una gran cantidad de factores que afectan el desempeño dependen de la satisfacción laboral. El enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y alcance correlacional. Los resultados señalaron que el valor de correlación entre la satisfacción laboral global y el desempeño laboral es 0.837899 y el valor P es 0.0007, que es menor a 0.01, por lo que la relación entre el desempeño y la satisfacción laboral es estadísticamente significativa.

Entre los antecedentes nacionales que fundamentan la investigación, destaca el estudio de Saldaña (2022), el cual exploró la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en una muestra de 69 empleados de SETELEC S.A.C., en Pucallpa. Este estudio empleó una metodología cuantitativa, con un enfoque correlacional, un diseño no experimental y de corte transversal. Para el análisis de los datos se utilizó el coeficiente de correlación Rho, revelando una correlación positiva media ($r_s=0.244$). La hipótesis nula fue rechazada, dado que se obtuvo un valor de p significativamente bajo ($p=0.044$, menor que 0.05). Este hallazgo sugiere que un

incremento en la motivación podría estar asociado con una mejora en el rendimiento laboral, subrayando la importancia de fomentar ambientes motivacionales en los entornos laborales.

En una línea similar de investigación dentro del Perú, Susanibar (2020) realizó un estudio cuantitativo no experimental sobre la relación entre la motivación y el desempeño laboral en 146 empleados de tres empresas contratistas en ingeniería. El estudio se caracterizó por un alcance correlacional y un diseño de corte transversal. Se empleó una encuesta como método principal para la recolección de datos. Los resultados revelaron coeficientes de correlación significativos: un $r = 0.538$ ($p < 0.05$) entre la motivación general y el desempeño laboral; $r = 0.395$ ($p < 0.05$) entre el desempeño laboral y las condiciones de motivación interna; $r = 0.383$ ($p < 0.05$) entre los métodos preferidos para la obtención de remuneraciones deseadas y el desempeño laboral; y $r = 0.299$ ($p < 0.05$) entre el desempeño laboral y las condiciones motivacionales externas. Estos hallazgos confirman que existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral, tanto en aspectos internos como externos de la motivación.

Ferro (2021) realizó un estudio similar que investigó la relación entre la motivación y el desempeño laboral en un grupo de 100 trabajadores de la corporación minera de Puno. El diseño de la investigación fue cuantitativo, con un alcance correlacional y un corte transversal. El cuestionario de Desempeño Laboral (DL) y el cuestionario de Motivación Laboral (ML), ambos creados por Linares Marín, se utilizaron como métodos de encuesta para recopilar datos. Los resultados mostraron una relación directa entre la motivación y el rendimiento laboral, con un coeficiente de correlación de 0.467^{**} y una significancia de p de $0,001$. En conclusión, se encontró una relación directa y positiva entre la motivación, tanto intrínseca como extrínseca, y el rendimiento laboral. También se encontró una relación directa y positiva entre la motivación y las competencias personales y del puesto.

El estudio de Jambo y Hernández (2022) analizó una muestra de 25 empleados de la empresa minera y constructora JJ&BD para determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral. Para este estudio, se empleó una metodología cuantitativa no experimental de alcance correlacional y corte transversal. Los resultados mostraron una fuerte conexión entre las variables de motivación y el desempeño laboral. Los hallazgos muestran una relación directa y positivamente significativa entre las variables examinadas, con un valor de correlación (r) de 0.000 y un valor de significancia (p) de 0.046, con $p < 0.05$. Por lo tanto, se concluye que existe una relación notable entre la motivación y el rendimiento laboral en la empresa minera y constructora JJ&BD.

La investigación llevada a cabo por Gonzales (2019) tenía como objetivo examinar el impacto de la motivación extrínseca sobre el rendimiento laboral entre los 25 miembros del personal de Yanaquihya S.A.C., una empresa minera ubicada en Arequipa. Empleando una metodología cuantitativa, el estudio se diseñó como una investigación no experimental de corte transversal con propósito correlacional. Se utilizó una técnica de encuesta con dos cuestionarios de 15 ítems cada uno para medir la motivación y el rendimiento laboral respectivamente. Los hallazgos del estudio revelaron un coeficiente de correlación de 0.522 y un nivel de significancia bilateral de 0.007. La conclusión extraída fue que los elevados índices de motivación extrínseca correspondían a un alto rendimiento por parte del personal de la empresa.

En relación a las bases teóricas de la variable desempeño laboral, de acuerdo con la Asociación Internacional de Gestión del Desempeño (IPMA), el desempeño laboral es la acción de medir la eficacia y la eficiencia de un sujeto en el desempeño de sus funciones y deberes en su trabajo. Por tanto, es la capacidad de un individuo para llevar a cabo sus tareas y responsabilidades en un trabajo específico (IPMA, 2021).

Según la Sociedad para la Gestión de Recursos Humanos (SHRM, 2021), la variable es definida como la valoración de cómo un colaborador realiza sus actividades y responsabilidades, la calidad de la gestión realizada, la capacidad para laborar bien en conjunto con los integrantes del equipo de trabajo y la capacidad para aportar al éxito de los objetivos de la organización. Por eso, la productividad laboral es un indicador importante en el éxito de un colaborador en una empresa.

El desempeño laboral es un conjunto de comportamientos relacionados con el trabajo que se evalúan de acuerdo con su contribución al logro de las metas organizacionales. De manera que, es la capacidad del empleado para ejecutar y superar las metas y expectativas establecidas por la empresa donde desempeña sus funciones (Robbins y Judge, 2013).

Werther y Davis (2008) definen al desempeño laboral como el proceso de evaluar el desempeño general del colaborador; en otras palabras, su contribución general a la empresa; y en definitiva justificar su permanencia en la empresa.

De acuerdo con Robbins y Judge (2020), el desempeño laboral se compone de tres tipos esenciales de comportamientos. Primero, el desempeño de la tarea, que incluye la realización eficaz de las actividades necesarias para el desarrollo de productos o servicios, así como las tareas administrativas que generalmente se describen en las especificaciones de trabajo típicas. En segundo lugar, el civismo organizacional, que abarca comportamientos que influyen positivamente en el ambiente psicológico de la organización; esto puede incluir ofrecer apoyo de manera proactiva, colaborar con los objetivos de la empresa, mantener un trato respetuoso con los colegas, aportar ideas positivas y ofrecer retroalimentación constructiva sobre el entorno de trabajo. Finalmente, la falta de productividad, que se refiere a conductas que impactan negativamente en la organización, como el robo, daño a la propiedad, agresiones

hacia compañeros de trabajo o inasistencias frecuentes, las cuales deterioran el clima y la eficiencia organizacional.

La mayoría de los directivos concuerdan en que un esfuerzo laboral exitoso se fundamenta en lograr resultados óptimos en las dos primeras áreas identificadas por Robbins y Judge (2013) desempeño de la tarea y civismo organizacional y en evitar la tercera, que es la falta de productividad. Esta visión se complementa con el modelo propuesto por Chiavenato (2014), según el cual el desempeño laboral puede evaluarse a partir de tres aspectos fundamentales. Primero, la productividad, que se refiere al volumen de trabajo que un empleado puede realizar en un período de tiempo determinado. Segundo, la calidad, que evalúa la capacidad del colaborador para ejecutar sus funciones correctamente y sin errores. Tercero, la satisfacción en el trabajo, que se relaciona con el nivel de agrado que el empleado experimenta en su posición, influyendo probablemente en su motivación y su compromiso con la empresa. Estos modelos ofrecen un marco integral para entender y mejorar el desempeño laboral dentro de las organizaciones.

El modelo propuesto por Werther y Davis (2008) proporciona un marco exhaustivo para la evaluación del desempeño laboral. Este enfoque se centra en considerar la evaluación como una herramienta clave para apreciar el desarrollo integral del colaborador y su aportación a la organización, lo que, a su vez, impacta significativamente en su permanencia en la misma. Según este modelo, un sistema de evaluación bien fundamentado es crucial para mejorar los procesos de reclutamiento, selección e incorporación y para identificar áreas de mejora en los sistemas de información de recursos humanos (Werther & Davis, 2008).

El sistema de evaluación debe ser adecuadamente adaptativo y personalizable según los diferentes roles dentro de la empresa, desde gerentes hasta obreros, asegurando que se ajuste a las necesidades específicas de cada grupo para lograr los resultados deseados. También

enfatan la importancia de centrar los métodos de evaluación en el desempeño futuro, evaluando el potencial y estableciendo metas claras de desempeño. Entre las técnicas recomendadas se incluyen autoevaluaciones, la administración por objetivos, evaluaciones psicológicas, los métodos de los centros de evaluación, el uso de escalas gráficas o por conceptos, y el sistema de evaluación de 360 grados (Werther & Davis, 2008).

Especialmente destacado es el sistema de evaluación 360°, el cual involucra no solo a los supervisores sino también a colegas y otros colaboradores en el proceso de evaluación. Este enfoque holístico y sistemático permite recoger opiniones diversas sobre el desempeño de una persona o un departamento, fomentando un ambiente de retroalimentación abierta y activa donde los empleados tienen la oportunidad de participar activamente en el proceso evaluativo, expresando sus opiniones sobre el rendimiento de otros y recibiendo comentarios sobre el suyo (Werther & Davis, 2008).

Werther y Davis (2008) analizan la evaluación del desempeño laboral desde dos perspectivas distintas en relación con el nivel de competencias. La primera perspectiva se enfoca en evaluar las competencias que el empleado ya tiene y su congruencia con los requerimientos del puesto. Este enfoque permite examinar la contribución de las habilidades, conocimientos y atributos personales preexistentes al desempeño actual del individuo en su función. En contraste, la segunda perspectiva busca identificar las competencias claves necesarias para ejecutar el puesto eficazmente y determinar si el empleado posee estas habilidades. Este método facilita el reconocimiento de áreas en las que el empleado podría requerir capacitación adicional, lo que permite a los gestores elaborar planes de desarrollo más eficientes que favorecen tanto al individuo como a la organización en su conjunto. La combinación de estos enfoques conduce a una evaluación integral del desempeño que no solo

mide la capacidad actual del empleado, sino también su potencial para asumir roles futuros o más desafiantes.

Linares (2017) describe dos dimensiones fundamentales en el método de Evaluación 360 para medir el desempeño laboral. La primera dimensión enfatiza las competencias del individuo, adquiridas mediante interacciones sociales y evaluadas basándose en las habilidades y conocimientos previos del individuo que son pertinentes para el puesto. Es esencial resaltar que estas competencias incluyen habilidades blandas como la iniciativa, la excelencia, la integridad, la comunicación efectiva en todos los niveles, la capacidad de supervisión o acompañamiento, y la apertura al cambio, destacando la relevancia de las habilidades interpersonales en la valoración de las capacidades de una persona. La segunda dimensión se refiere a las competencias específicas para el puesto, que comprenden habilidades necesarias para ejecutar tareas de manera efectiva en un rol específico. Estas competencias engloban elementos como la calidad administrativa y programática, el trabajo en equipo, la colaboración con otras organizaciones, el control interno, la evaluación de costo-beneficio, la toma de decisiones, la solución de problemas, el compromiso de servicio y el enfoque programático. La evaluación de estas competencias es vital para determinar si un candidato o empleado cuenta con las habilidades necesarias para desempeñar las funciones específicas del puesto y para lograr los objetivos organizacionales.

En relación con las bases teóricas de la variable motivación laboral, Sánchez (2018) señala que los factores que motivan a los empleados a realizar las tareas con entusiasmo, determinación y persistencia para alcanzar las metas organizacionales y personales. Es un proceso dinámico y complejo que involucra necesidades, valores, expectativas, recompensas y reconocimiento, entre otros.

La motivación laboral se define como una tendencia que una persona a comportarse de cierta manera o al menos comportarse hacia el logro de los objetivos de la empresa (Chiavenato, 2014).

Robbins y Judge (2013) refieren que la motivación laboral es el conjunto de factores internos y externos que motivan a los individuos a realizar actividades laborales con un alto nivel de esfuerzo y dedicación para alcanzar las metas de la organización.

De acuerdo con Deci y Ryan (2008) la motivación laboral es el afán de satisfacer necesidades a través del desempeño laboral impulsado por factores internos y externos.

Hay muchas teorías y estudios sobre la motivación desde diferentes ángulos, el tema es extremadamente amplio (Chiavenato, 2014). De manera que, las teorías de la motivación laboral se clasifican en tres grupos: Las teorías del contenido, se ocupa de los factores internos de una persona y las formas como se activan, dirigen, mantienen o paralizan su comportamiento, es decir, las necesidades específicas que motivan a las personas. Las teorías del proceso describen y analiza la serie de actividades involucradas en activar, dirigir, mantener o detener el comportamiento. Las teorías del refuerzo se basan en las consecuencias de un comportamiento exitoso o no exitoso.

En la década de 1950 se establecieron cuatro teorías específicas para exponer la motivación de los trabajadores, aunque hoy por hoy se ha puesto en duda, y se considera probablemente las explicaciones más creíbles y conocidas hasta el momento (Robbins y Judge, 2013): Teoría de la jerarquía de las necesidades, Las teorías X y Y, Teoría de los dos factores y la Teoría de las necesidades de McClelland.

Según la Teoría de los dos factores, este postulado también es conocido como la teoría de la motivación e higiene y fue propuesto por Herzberg (1959). Se identificó la existencia de

un continuo dual, lo contrario de satisfecho es insatisfecho y lo contrario de insatisfecho es “no satisfecho”. Esto implica que los factores que contribuyen a la satisfacción en el trabajo son diferentes de aquellos que provocan insatisfacción laboral (Herzberg, 1959).

Herzberg (1959) argumentó que la motivación humana en el ámbito laboral está determinada por dos categorías de factores estrechamente vinculados. Inicialmente, los factores higiénicos, que incluyen las condiciones laborales y necesidades básicas, son considerados extrínsecos o ambientales. Estos elementos, comúnmente empleados por las organizaciones para motivar a sus empleados, no incrementan de manera significativa o permanente la satisfacción de los individuos cuando son adecuados, pero pueden provocar insatisfacción si resultan deficientes. Los factores higiénicos comprenden aspectos como las políticas de la empresa, la seguridad organizacional, la remuneración, el estatus, las prestaciones, las relaciones sociales, las condiciones laborales y el estilo de supervisión. Por otro lado, los factores motivacionales, que se relacionan con el perfil del puesto y las tareas realizadas, así como con la interacción de la persona con sus necesidades secundarias, son intrínsecos e incluyen el desarrollo de carrera, la realización personal, el crecimiento, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo y la responsabilidad. Estos pueden fomentar una satisfacción duradera y mejorar el desempeño hasta niveles excepcionales si se manejan adecuadamente, mientras que su falta puede disminuir considerablemente la satisfacción del empleado.

Linares (2017) desarrolló una clasificación de dimensiones para evaluar la motivación laboral, diferenciando entre factores higiénicos o ambientales, que son extrínsecos, y factores motivacionales, que son intrínsecos. Los factores higiénicos corresponden al ambiente laboral y las condiciones bajo las cuales se desempeñan las personas. Aunque estos factores se encuentran fuera del control directo del individuo y por sí solos no fomentan un aumento en la motivación, su deficiencia puede causar insatisfacción. Incluyen aspectos como la tensión

laboral, la presión del trabajo, las relaciones interpersonales con superiores y colegas, y la monotonía del trabajo.

En contraste, los factores motivacionales se relacionan directamente con el contenido del trabajo y la percepción de responsabilidad que experimenta el empleado. Estos factores son internos y, cuando son óptimos, funcionan como poderosos estímulos que no solo aumentan la satisfacción laboral, sino también la personal. Entre estos se cuentan la gratificación derivada del propio trabajo, la competencia profesional, las oportunidades de ascenso y las características del puesto que otorgan prestigio. Esta diferenciación es clave para entender cómo los distintos aspectos del entorno laboral y la naturaleza del trabajo impactan significativamente en la motivación de los empleados (Linares, 2017).

La realización de este estudio se justifica desde varias dimensiones fundamentales que le otorgan relevancia y pertinencia.

La presente investigación aporta evidencia empírica a la literatura científica de la psicología organizacional al examinar la relación entre el desempeño laboral y la motivación en un contexto particular y escasamente explorado: el sector minero de la sierra central del Perú. Si bien teorías como la Bifactorial de Herzberg (1959) o los modelos de desempeño de Robbins y Judge (2013) son ampliamente reconocidos, su aplicabilidad y las particularidades de su manifestación en entornos de alto riesgo físico y psicosocial, como lo es la minería, requieren de validación contextual. Este estudio contribuye a llenar ese vacío teórico, ofreciendo datos sobre cómo interactúan estas variables en una población con características culturales y laborales específicas, lo que permite enriquecer y matizar los modelos teóricos existentes.

Desde el punto de vista metodológico, el estudio tiene valor al aplicar y reportar el comportamiento de instrumentos de medición como el "Cuestionario de Evaluación del Desempeño Laboral" y el "Cuestionario de Motivación Laboral" de Linares (2017) en una muestra de trabajadores mineros. Esto proporciona información valiosa sobre la pertinencia y el funcionamiento de dichas pruebas en un sector poblacional específico, sirviendo como antecedente para futuros investigadores que deseen abordar estas variables en contextos similares. Asimismo, al establecer una base de datos cuantitativa y correlacional, esta investigación sienta un precedente que puede dar pie a estudios futuros con diseños más complejos, como investigaciones longitudinales o de enfoque mixto, que permitan profundizar en las causas y efectos de los fenómenos estudiados.

La implicancia social de este estudio es particularmente significativa. El sector minero es un pilar fundamental de la economía en la provincia de Pasco y en el Perú, pero también es una fuente de desafíos sociales y de bienestar para sus trabajadores. Investigar la motivación y el desempeño no es solo un ejercicio académico, sino una vía para mejorar la calidad de vida de los colaboradores. Un trabajador motivado no solo es más productivo, sino que también tiende a estar más comprometido con las normas de seguridad, un aspecto crítico en una industria con alta siniestralidad. La reducción de accidentes laborales tiene un impacto social directo, protegiendo la integridad de los trabajadores y el bienestar de sus familias. Además, fomentar la motivación puede reducir la rotación de personal, generando mayor estabilidad laboral en la región. En última instancia, una fuerza laboral más motivada y eficiente contribuye a la sostenibilidad y productividad de las empresas, lo que puede traducirse en mayores beneficios para la comunidad local a través del empleo estable y la responsabilidad social corporativa.

En base a lo expuesto en los párrafos previos, se han planteado la siguiente pregunta como objeto de estudio en la investigación actual: ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la motivación en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco, 2023? Asimismo, se plantearon las siguientes preguntas de investigación específicas ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco, 2023?; ¿Cuál es el nivel de motivación en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco, 2023?; ¿Cuál es la relación entre las competencias del individuo y la motivación en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco, 2023?; ¿Cuál es la relación entre las competencias para el puesto y la motivación en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco, 2023?

Dado el interés en explorar las dinámicas internas que caracterizan el ambiente laboral, y con el fin de entender mejor las relaciones existentes entre variables clave dentro de una empresa minera, se propuso el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el desempeño laboral y la motivación en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco en el año 2023. Para alcanzar este fin, se establecieron varios objetivos específicos: (1) Determinar la relación entre las competencias del individuo y la motivación en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco en el año 2023; (2) Determinar la relación entre las competencias para el puesto y la motivación en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco en el año 2023; (3) Determinar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco en el año 2023; (4) Determinar el nivel de motivación en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco en el año 2023.

En el contexto de esta investigación se ha establecido como hipótesis general : (Hi) Existe relación entre la motivación de los colaboradores y su rendimiento laboral en los

colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco en el año 2023. Esta suposición se contrasta con la hipótesis nula, la cual plantea que no existe tal relación significativa. El estudio se profundiza con hipótesis secundarias (H_{i1}) Existe relación entre las competencias del individuo y la motivación en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco en el año 2023. (H_{i2}) Existe relación significativa entre las competencias para el puesto y la motivación en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco en el año 2023.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

El presente estudio se enmarcó dentro de un enfoque cuantitativo. Este enfoque, como señalan Hernández y Mendoza (2018), se caracteriza por la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Se buscó medir las variables desempeño laboral y motivación de forma objetiva para determinar la fuerza y dirección de su asociación.

La investigación fue de tipo básica, también conocida como pura o fundamental. Su propósito principal, de acuerdo con Martínez (2018), es generar nuevos conocimientos y ampliar la comprensión de un fenómeno, en este caso, la dinámica entre motivación y desempeño en el sector minero, sin una aplicación práctica inmediata como objetivo central.

Se utilizó un diseño no experimental, ya que las variables no fueron manipuladas deliberadamente por los investigadores; en su lugar, se observaron los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural (Yuni y Urbano, 2020). Específicamente, el diseño fue de corte transversal, pues los datos se recolectaron en un único momento en el tiempo, proporcionando una "fotografía" de la relación entre las variables en ese instante.

El alcance del estudio fue correlacional, ya que su finalidad fue conocer el grado de asociación entre las dos variables de interés: desempeño laboral y motivación.

Según lo indicado por Yuni y Urbano (2020), se entiende por población a un conjunto de elementos que comparten características comunes y que son objeto de investigación es la población a la totalidad de las unidades de estudio.

La población del estudio estuvo compuesta por el total de 180 colaboradores del área de operaciones de una empresa minera en la provincia de Pasco, cuyas edades variaban entre 29 y 52 años durante el año 2023. La muestra final estuvo conformada por 135 colaboradores de dicha población que cumplieron con los criterios de inclusión.

Se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo por conveniencia. Este tipo de muestreo implica seleccionar a los participantes que son más accesibles para los investigadores (Martínez, 2018). En este caso, se incluyó a los colaboradores que manifestaron su disposición a participar voluntariamente y que estaban disponibles durante los periodos designados para la recolección de datos, siempre que cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión.

En cuanto a las características sociodemográficas (ver Tabla 5), la muestra estuvo predominantemente compuesta por varones (94.8%). La mayoría de los participantes se encontraban en el grupo de edad de 25-34 años (representando el dato mayoritario en las categorías provistas, aunque la fuente indica 18-24 años con 75%, lo cual parece un error tipográfico dado el rango de edad de la muestra previamente citado de 29-52 años; se procederá con cautela interpretativa aquí o se referirá directamente a la tabla. El estado civil más frecuente fue soltero/a (40.0%), seguido de conviviente (28.9%). Respecto al nivel educativo, la categoría más representativa fue técnico superior (51.1%). En cuanto a los años de experiencia laboral en la empresa minera, el grupo más numeroso fue el de 4-6 años (40.7%). La mayoría de los encuestados pertenecían al área de Operaciones (73.3%) y ocupaban el cargo de Operario/a (78.5%). El tipo de contrato laboral más común fue a plazo fijo (36.3%) y la jornada laboral predominante fue el régimen atípico (67.4%). Finalmente, la mayoría residía en otra provincia en la región de Pasco (59.3%).

Adicionalmente, se definieron meticulosamente los criterios de inclusión y exclusión para la selección de participantes en un estudio ejecutado en una empresa minera situada en la provincia de Pasco. Se seleccionaron para la inclusión a aquellos trabajadores que contaban con al menos seis meses de antigüedad en la empresa, poseían un contrato laboral activo y manifestaban su disposición para participar de forma voluntaria. Era imprescindible, además, que dispusieran del tiempo necesario para completar el cuestionario sobre motivación y desempeño laboral. En contraste, se excluyó a los trabajadores que se encontraban en período de prueba o que habían sido contratados recientemente. También se omitió a aquellos que, durante el período del estudio, habían sido suspendidos o despedidos, así como a los que habían experimentado alguna enfermedad o accidente que les impidiera desempeñar sus labores habituales. Finalmente, se descartó la participación de los colaboradores que no completaron en su totalidad el cuestionario de motivación y desempeño laboral.

En relación con la técnica e instrumentos de recolección de datos, en este estudio, se empleó la técnica de la encuesta, tal como lo señala Hernández y Mendoza (2018), esta herramienta se basa en un cuestionario que se utiliza para recopilar información para la investigación. Dado que la información se obtuvo de una muestra, será tratada de forma cualitativamente diferente.

Este cuestionario, diseñado por Linares (2017) en Lima, Perú, evalúa el desempeño laboral a través de 13 ítems con opciones de respuesta en escala Likert de cinco niveles (excelente, muy bueno, bueno, regular y malo). El instrumento está diseñado para ser completado en aproximadamente 10 minutos y se estructura en dos dimensiones: "Competencias del individuo" y "Competencias para el puesto".

Para la presente investigación, se tomaron como referencia los análisis realizados por Ferro (2021) en una población de trabajadores de una corporación minera, contexto similar al

de este estudio. En dicha investigación, se reportaron las siguientes propiedades para el cuestionario: Se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 1.06, lo cual, aunque atípico, fue reportado como indicador de una alta consistencia interna en esa muestra específica. Se realizó un análisis factorial exploratorio, cuya pertinencia fue respaldada por un índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de 0.736, considerado adecuado.

Este instrumento, también creado por Linares (2017) y basado en la teoría de Herzberg, consta de 23 ítems que evalúan la motivación laboral a través de una escala Likert de cinco puntos. El cuestionario se divide en las dimensiones de "Motivación Intrínseca" y "Motivación Extrínseca" (factores motivacionales e higiénicos, respectivamente). El instrumento fue validado por juicio de expertos, obteniendo resultados favorables mediante el análisis V de Aiken. En el estudio de Ferro (2021) con población minera, se reportó una confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.82 para la escala general. La validez de constructo fue respaldada por un índice KMO de 0.681.

La aproximación teórica a la motivación laboral en este estudio se adhiere al marco del Cuestionario de Motivación Laboral de Linares (2017). Dicho instrumento fue construido sobre los pilares de la teoría de los dos factores de Herzberg (1959), evaluando la motivación a partir de la distinción entre factores higiénicos o ambientales (extrínsecos) y factores motivacionales (intrínsecos). Linares (2017), siguiendo este marco, define y operacionaliza estos factores como una herramienta que se puede operar de forma individual o colectiva, y su uso es universal. Consta de 23 ítems con una duración aproximada de 60 minutos. El cuestionario resume los criterios de motivación y se puede completar en privado en 10 minutos. La puntuación de escala utiliza una escala de Likert que va desde "excelente" (5) a "deficiente" (1), y luego las respuestas de cada dimensión se agregan a las respuestas generales de la escala

para obtener una calificación directa. Escala ordinal de la mesa de instrumentos, 85-115 se considera bueno, 54-84 se considera regular, y de 23-53 se considera malo.

En cuanto a su validez, después de someter el cuestionario diseñado por Linares (2017) a una validación realizada por expertos, se concluye que el instrumento es considerado válido. El proceso de validación, llevado a cabo mediante el análisis V de Aiken, arrojó resultados que demuestran una alta validez del cuestionario. Respecto a la confiabilidad del instrumento en población minera, Ferro (2021) aplicando el coeficiente de fiabilidad alfa de Cronbach al cuestionario de motivación utilizado en nuestro estudio, obtuvimos un valor de 0.82, lo que indica una alta fiabilidad de la escala. Además, específicamente para los 23 ítems relacionados con la motivación, el coeficiente alfa de Cronbach fue de 1.06. En cuanto a la validez de constructo para su aplicación en población minera, el análisis de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) realizado por Ferro (2021) arrojó un valor resultante de 0.681, lo que indica que se recomienda el análisis factorial para la muestra de evaluación. Asimismo, la prueba de esfericidad de Bartlett supera el valor de 0.05, lo que apoya el uso del análisis factorial como método de prueba del instrumento.

De acuerdo con los procedimientos de la recolección de datos, inicialmente, la compañía minera otorgó el permiso para llevar a cabo la investigación. Una vez obtenida la autorización, se estableció coordinación con el departamento de recursos humanos de la entidad para definir los días, horarios y espacios en los que se desarrollaría el estudio. A continuación, se enviaron invitaciones por correo electrónico a los colaboradores seleccionados, detallando el objetivo del estudio e invitándolos a participar como voluntarios. Aquellos que aceptaron ser parte del estudio firmaron un formulario de consentimiento informado, el cual explicaba el propósito del estudio, la confidencialidad de los datos y los derechos de los participantes.

La recopilación de datos se llevó a cabo mediante un cuestionario autoadministrado que constaba de dos partes: la primera parte se encontró el consentimiento informado digital, luego las preguntas sobre los datos sociodemográficos y profesionales de los colaboradores, y la segunda parte los instrumentos de medición sobre las variables laborales y motivación. Finalmente, se recolectaron los cuestionarios completados y se revisó la calidad de los datos, excluyendo los cuestionarios con información incompleta o inconsistente. Los datos recopilados se almacenan de forma segura y confidencial para garantizar la privacidad de los participantes.

Una vez registrados los datos en Microsoft 365, asegurándose de que no hubiera valores faltantes y organizando la información por cada variable, se procedió a la exportación de la matriz de datos al programa IBM SPSS 26 para llevar a cabo el análisis estadístico. Posteriormente, se realizó un análisis descriptivo de los datos para obtener medidas de tendencia central, dispersión y frecuencia, y se presentaron los resultados en formato APA 7. Para determinar si las variables seguían una distribución normal, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov utilizando un nivel de significancia del 0.05 y se consideró que las variables seguían una distribución normal si el valor p era mayor a 0.05. Como las variables no seguían una distribución normal, se utilizó el estadístico Rho de Spearman para realizar un análisis de correlación entre el desempeño laboral y la motivación de los colaboradores de la empresa minera. Para la interpretación de los resultados correlacionales, se utilizaron los puntos de corte establecidos por Hernandez-Sampieri (2017) y se evaluó la significancia estadística de las correlaciones obtenidas.

En cuanto a los aspectos éticos, es importante señalar que este estudio está basado en el código de ética del investigador científico UPN (2023), el cual establece una serie de deberes para los investigadores y se encuentra detallado en segundo capítulo, artículo N°2 menciona

que el investigador debe informar a sus sujetos sobre la investigación a fin de no dañar y amenazar su integridad, lo que significa que la integridad de los participantes de la investigación debe estar asegurada en todo momento. El artículo N°3 detalla que los investigadores deben respetar los principios de respeto y dignidad de la propiedad intelectual o de los datos al incorporar o citar otros estudios e instituciones. En ninguna circunstancia se debe utilizar información o datos de otros estudios sin citar la fuente correspondiente. Así mismo en el artículo N° 5, hace mención que se debe mantener en confidencialidad los datos personales de los colaboradores que participan en la investigación, así como en el análisis y la difusión de los resultados. Además, en el capítulo 4, artículo N°13, se debe ser imparcial con los colaboradores, ejecutando la investigación de manera objetiva según el hábitat donde se realice. Así mismo en el capítulo 5°, artículo 15°, indica que la investigación debe ser original, generándose nuevas ideas y conclusiones de los autores, así se crea un diseño original, tomando en cuenta a otros autores, pero citándolos correctamente dentro del estudio.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco en el año 2023

Variable/Dimensiones	Malo		Regular		Bueno	
	f	%	f	%	f	%
Desempeño laboral	47	34.6%	71	52.9%	17	12.5%
Competencias del individuo	46	33.7%	76	56.5%	13	9.8%
Competencias para el puesto	49	36.2%	66	48.7%	20	15.1%

Nota. Total, de encuestados=135; f= Frecuencias; %= Porcentajes

En la Tabla 1 se observa el nivel del desempeño laboral en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco en el año 2023, donde el 52.9% presenta nivel regular, el 34.6% presenta nivel malo y el 12.5% presenta nivel bueno. En lo que respecta a la primera dimensión Competencias del individuo, el 56.5% de los colaboradores presenta nivel regular, el 33.7% presenta nivel malo y el 9.8% presenta nivel bueno. En la segunda dimensión Competencias para el puesto, el 48.7% de los colaboradores presenta nivel regular, el 36.2% presenta nivel malo y el 15.1% presenta nivel bueno.

Tabla 2

Nivel de Motivación laboral en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco en el año 2023

Variable/Dimensiones	Malo		Regular		Bueno	
	f	%	f	%	f	%
Motivación	8	5.7%	107	79.4%	20	14.9%
Motivación Extrínseca	5	3.6%	103	76.6%	27	19.8%
Motivación Intrínseca	9	6.9%	110	81.5%	16	11.6%

Nota. Total de encuestados=135; f= Frecuencias; %= Porcentajes

En la Tabla 2 se observa el nivel de la motivación laboral en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco en el año 2023, donde el 79.4% presenta nivel regular, el 14.9% presenta nivel bueno y el 5.7% presenta nivel malo. En lo que respecta a la primera dimensión Motivación extrínseca, el 76.6% de los colaboradores presenta nivel regular, el 19.8% presenta nivel bueno y el 3.6% presenta nivel malo. En la segunda dimensión Motivación intrínseca, el 81.5% de los colaboradores presenta nivel regular, el 11.6% presenta nivel bueno y el 6.9% presenta nivel malo.

Para determinar el tipo de estadístico a utilizar en la prueba de hipótesis, se evaluó la normalidad de la distribución de los datos. Se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dado que el tamaño de la muestra (N=135) es superior a 50. Los resultados (ver Anexo 5) mostraron un valor p de .000 para ambas variables y todas sus dimensiones, el cual es inferior al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). Esto indica que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se procedió a utilizar estadísticos no paramétricos para el análisis correlacional.

Tabla 4
Relación entre el desempeño laboral y la motivación en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco en el año 2023

	Motivación		
	Rho de Spearman	<i>p</i>	n
Desempeño laboral	,642**	,001	135
Competencias del individuo	,589**	,000	135
Competencias para el puesto	,481**	,009	135

Nota. Rho= Coeficiente de correlación de Spearman; *p*= Significancia bilateral; N= Total de encuestados

Con base en la información presentada en el Tabla 4, se identificó un coeficiente de correlación rho de Spearman entre el desempeño laboral y la motivación de los empleados de una compañía minera en la provincia de Pasco, con un valor de rho=0,642**. El p-valor obtenido fue de ,001, inferior al 0,05 ($p < \alpha$), con un nivel de confianza del 95%. Esto sugiere que existe una correlación con dirección positiva y magnitud media (Hernandez-Sampieri et al., 2017), lo cual implica que a mayor motivación laboral, mayor desempeño laboral en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco. En consecuencia, se descartó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación.

Con base en la información presentada en el Tabla 6, se identificó un coeficiente de correlación rho de Spearman entre las competencias del individuo y la motivación de los empleados de una compañía minera en la provincia de Pasco, con un valor de rho=0,589**. El p-valor obtenido fue de 0,000, inferior al 0,05 ($p < \alpha$), con un nivel de confianza del 95%. Esto sugiere que existe una correlación significativa, con dirección positiva y magnitud media (Hernandez-Sampieri et al., 2017), lo cual implica que los niveles elevados de competencia del

individuo se asocian con niveles altos de desempeño laboral en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco. En consecuencia, se descartó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación.

Con base en la información presentada en el Tabla 7, se identificó un coeficiente de correlación rho de Spearman entre las competencias del individuo y la motivación de los empleados de una compañía minera en la provincia de Pasco, con un valor de $\rho=0,481^{**}$. El p-valor obtenido fue de 0,009, inferior al 0,05 ($p<\alpha$), con un nivel de confianza del 95%. Esto sugiere que existe una correlación significativa, dirección positiva y magnitud débil (Hernandez-Sampieri et al., 2017), lo cual implica que los niveles elevados de competencia para el puesto se asocian con niveles altos de desempeño laboral en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco. En consecuencia, se descartó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El presente estudio tuvo como objetivo de investigación determinar la relación entre el desempeño laboral y la motivación en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco en el año 2023. Luego del proceso de recolección de datos y análisis estadístico respectivo, se encontró un p-valor obtenido fue de $=,001$, inferior al $0,05$ ($p < \alpha$) y $\rho = 0,642^{**}$. Este hallazgo de una correlación positiva y de magnitud media entre desempeño laboral y motivación ($\rho = 0,642^{**}$, $p < 0,05$) es consistente con una robusta línea de investigación previa. La coincidencia con estudios como el de Saldaña (2022) ($\rho = 0,244$, $p < 0,05$) y Jambo y Hernández (2022) ($r = 0,446$, $p < 0,05$, asumiendo corrección de la fuente $p = 0,000$ citada a $r = 0,446$ y $p = 0,046$), aunque con variaciones en la magnitud de la correlación, sugiere que la dinámica motivacional es un factor consistentemente asociado al rendimiento en contextos laborales peruanos, incluyendo el sector minero. Estas variaciones en la fuerza de la correlación podrían atribuirse a diferencias en las características específicas de las muestras (e.g., tipo de empresa, cultura organizacional particular, antigüedad promedio) o a los instrumentos de medición empleados, que aunque similares, pueden tener matices distintos. No obstante, la dirección positiva y significativa de la relación se mantiene, lo que refuerza la aplicabilidad de teorías como la bifactorial de Herzberg (1959), la cual postula que la satisfacción de factores intrínsecos y la adecuada gestión de factores extrínsecos son cruciales para el desempeño. Los niveles 'regulares' de ambas variables en la muestra actual (desempeño 52.9% regular, motivación 79.4% regular) indican un considerable espacio para la mejora y sugieren que las estrategias para elevar la motivación podrían tener un impacto tangible en el desempeño dentro de esta empresa minera específica.

En los resultados de los niveles de desempeño laboral se encontró que gran cantidad de participantes que obtuvieron puntaje regular en esta variable. Similar hallazgo obtuvo Picoy (2021) quien encontró en un estudio llevado en una unidad minera de Cerro de Pasco, donde en la mayoría de sus participantes predominó el nivel regular en la variable evaluada. Estos resultados corroboran lo que Werther y Davis (2008) definen al desempeño laboral como un proceso para evaluar el desempeño general de los empleados. En otras palabras, su contribución general a la empresa. y, en última instancia, justificar su permanencia en la empresa.

Así mismo, en los resultados de los niveles de motivación, se encontró que de la muestra obtenida la gran cantidad de colaboradores obtuvieron un puntaje de nivel regular en esta variable, similar hallazgo se obtuvo Saldaña (2022) quien llevó a cabo el estudio en la empresa SETELECGE S.A.C., Pucallpa, donde en base a sus a sus evaluados predomina el nivel medio es decir a mayor motivación sería mucho mejor el desempeño laboral. Esto corrobora lo que Sánchez (2018) infiere, que la motivación laboral se refiere a los factores que impulsan a los empleados a realizar su trabajo con entusiasmo, determinación y tenacidad para alcanzar las metas organizacionales e individuales. Es un proceso dinámico y complejo que involucra necesidades, valores, expectativas, recompensas y percepciones.

En relación con los objetivos específicos de correlación, se buscó determinar la relación entre las competencias del individuo y la motivación en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco en el año 2023. Posterior a la recolección de datos en la muestra señalada y su análisis a través del coeficiente de correlación de Spearman se encontró un p-valor obtenido fue de $=,001$, inferior al $0,05$ ($p < \alpha$) y $\rho = 0,642^{**}$, dicho puntaje amerita considerar una correlación significativa con directa y considerable. Por lo tanto, en base al valor que obtuvo de P siendo menor al valor estimado ($\alpha = 0.05$), se acepta la hipótesis de

investigación en el nivel de 0.01, que señala existe relación significativa las competencias del individuo y la motivación en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco en el año 2023. Estos hallazgos significan que, los niveles altos de las competencias del individuo se relacionan con los niveles altos la motivación en los colaboradores. Al respecto, Gonzales (2019) encontró resultados muy similares a los del presente estudio, debido a que se obtuvo un valor de, con un r de Pearson de valor $r = 0.522$ y un valor de significancia bilateral de $p = 0.007$. Estos resultados confirman lo que Linares (2017) expresa en cuestión a sus dimensiones con referencia al desempeño laboral, pues sostiene que las competencias del individuo se adquieren a través de las interacciones sociales, siendo así, debe haber una evaluación de las habilidades intrapersonales para obtener unos resultados sobre en cuanto influye las capacidades de una persona en relación con su puesto de trabajo. La evaluación al puesto que ocuparía el individuo también es evaluada, ya que debe tener ciertas competencias que deba demostrar para desempeñarse de manera óptima y alcanzar las metas de la empresa. Asimismo, Sánchez (2018), sostiene que la motivación es un factor determinante que ayuda al trabajador para desempeñar sus funciones con entusiasmo, donde algunos factores externos se involucran como la compensación económica o el reconocimiento de sus labores.

También, se buscó examinar la asociación entre las competencias para el puesto y la motivación en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco en el año 2023. En base a la recolección de datos en la muestra , se identificó un coeficiente de correlación rho de Spearman entre las competencias para el puesto y la motivación de los empleados de una compañía minera en la provincia de Pasco, con un valor de $\rho=0,481^{**}$. El p-valor obtenido fue de 0,009, inferior al 0,05 ($p<\alpha$), con un nivel de confianza del 95%. Esto sugiere que existe una correlación significativa, dirección positiva y magnitud débil (Hernandez-Sampieri et al., 2017), lo cual se infiere que los niveles elevados de competencia

para el puesto se asocian con niveles altos de desempeño laboral en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco. Al respecto, Ferro (2021), encontró resultados similares a los del presente estudio, debido encontró una correlación entre la motivación y competencias del puesto ($r=.327^{**}$; $p<0.01$). Estos hallazgos confirman lo que Linares (2017) alude en base a cuando hay habilidades que requiere un puesto determinado de trabajo donde se debe realizar las tareas de manera efectiva. De tal forma que, implica ciertos detalles como el trabajo en equipo, la gestión administrativa, controles y compromiso de servicio. La capacidad evaluativa es importante porque determina si el candidato posee dichas habilidades para llevar a cabo las funciones específicas del puesto.

Una de las mayores limitaciones que surgieron en el presente estudio fue a nivel del marco teórico, ya que fue de dificultad encontrar todos los antecedentes en relación con nuestra población y que tengan relación en ambas variables. Otra limitación guarda relación con la escasa literatura científica acerca de las variables del estudio de grado nacional e internacional, en consecuencia, se consideró incorporar investigaciones que cuenten con población similar o que pertenezcan a una organización. En el proceso de recolección de datos es de suma consideración referirse acerca de las limitaciones asociadas a la muestra porque se tuvo dificultad para acceder a la población, ya que la cantidad de trabajadores no cuentan con el mismo horario de trabajo o disponibilidad, teniendo en cuenta que los evaluados residen en Pasco.

Es fundamental reconocer las limitaciones del presente estudio en cuanto a la generalización de sus hallazgos. Se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionando a los participantes por su accesibilidad y disponibilidad en una empresa minera específica de la provincia de Pasco. Si bien este método es práctico para estudios exploratorios,

no garantiza la representatividad de la muestra respecto a toda la población de colaboradores de empresas mineras en la provincia de Pasco, ni mucho menos a nivel nacional o en otros contextos mineros. Las características de la muestra (N=135, predominantemente masculina, con un rango etario entre 29 y 52 años, y mayoritariamente del área de operaciones) también acotan la extrapolación de los resultados. Los hallazgos son, por tanto, estrictamente aplicables al grupo estudiado y al contexto particular de la investigación. Si bien los resultados ofrecen información valiosa y pueden servir como un indicador preliminar para otras organizaciones mineras con características similares en la región, cualquier generalización debe hacerse con extrema cautela. Futuras investigaciones deberían procurar el uso de muestreos probabilísticos y la inclusión de una mayor diversidad de empresas y perfiles de trabajadores para obtener conclusiones con mayor alcance.

En el presente estudio se determinó la relación entre el desempeño laboral y motivación en colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco en el año 2023, en donde se halló que existe una correlación significativa, con dirección positiva y magnitud media entre las variables mencionadas. En ese sentido, podemos concluir que en cuanto se presenten niveles altos de desempeño laboral, estos podrían relacionarse a niveles altos de motivación.

La presente investigación tuvo como objetivos específicos determinar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco, en el año 2023. Se concluye que los niveles alcanzados por los colaboradores son principalmente un nivel alto siendo así que las labores que realicen sean ejecutadas de forma óptima.

Además, se determinó el nivel de motivación en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco. Se concluye que los colaboradores de una minera de la provincia de Pasco son individuos con poseen niveles altos de motivación. Adicionalmente, se

buscó determinar la relación entre las competencias del individuo y la motivación en los colaboradores, en la cual se determinó que había una relación significativa entre ambas variables.

Así mismo, se determinó la relación entre las competencias para el puesto y la motivación en los colaboradores, en la cual se halló una relación significativa con dirección positiva y magnitud media, siendo posible concluir que en cuanto sea más alto el nivel de desempeño laboral, podría relacionarse a niveles altos de motivación.

Los resultados de esta investigación sugieren que la gerencia de la empresa minera estudiada, y potencialmente otras con contextos similares en Pasco, podrían beneficiarse de la implementación de estrategias orientadas a fortalecer la motivación laboral de sus colaboradores. Dado que se encontró una correlación positiva y significativa de magnitud media con el desempeño laboral, y que los niveles de ambas variables se reportaron mayoritariamente como 'regulares', existe un potencial considerable para mejorar la productividad y eficiencia.

Los hallazgos de este estudio conllevan importantes implicancias a nivel práctico, teórico y social, que merecen ser destacadas.

Implicancias Prácticas (Para la Organización):

Los resultados tienen una aplicación directa para la gerencia de la empresa minera estudiada y otras del sector. La correlación positiva y de magnitud media entre motivación y desempeño implica que las intervenciones dirigidas a mejorar la motivación de los colaboradores son una estrategia viable y necesaria para optimizar el rendimiento y la productividad.

Concretamente, se sugiere:

1.- Diseñar e implementar programas de intervención basados en la evidencia: Estos programas deben enfocarse en fortalecer los factores motivacionales intrínsecos (reconocimiento, asignación de responsabilidades, oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional), los cuales, según la teoría de Herzberg, tienen un impacto más duradero en la motivación que los factores meramente higiénicos (como el salario).

2.- Utilizar los cuestionarios como herramientas de diagnóstico organizacional: La aplicación periódica de los instrumentos de este estudio puede servir como un sistema de monitoreo para evaluar el clima laboral, identificar focos de desmotivación y medir el impacto de las intervenciones implementadas.

3.- Vincular la motivación a la gestión de seguridad: En un sector de alto riesgo como la minería, es crucial argumentar ante la gerencia que un trabajador más motivado es también un trabajador más atento, consciente de los riesgos y comprometido con los protocolos de seguridad. Por lo tanto, invertir en motivación es también invertir en la prevención de accidentes y en la cultura de seguridad de la empresa.

Implicancias Teóricas:

El estudio aporta evidencia empírica que respalda la aplicabilidad de la teoría de los dos factores de Herzberg en un contexto industrial muy específico (minería de altura en un país en desarrollo), contribuyendo así a la literatura internacional sobre psicología organizacional.

Los hallazgos invitan a la comunidad académica a explorar con mayor profundidad esta relación. Futuras investigaciones podrían analizar el rol de variables mediadoras o moderadoras, como el estilo de liderazgo de los supervisores, la cultura de seguridad, el apoyo social entre compañeros o los niveles de estrés laboral, en la conexión entre motivación y desempeño en el sector minero.

Implicancias Sociales:

Fomentar la motivación en el trabajo trasciende los muros de la empresa. Un colaborador que se siente valorado y motivado experimenta un mayor bienestar psicológico, lo cual impacta positivamente en su vida familiar y social. En una región como Pasco, donde la minería es el principal motor económico, mejorar las condiciones psicosociales del trabajo contribuye directamente al bienestar de la comunidad.

Las estrategias que mejoran la motivación pueden disminuir las tasas de rotación de personal. Esto no solo reduce costos para la empresa, sino que también proporciona mayor estabilidad laboral y económica para las familias de la región, fortaleciendo el tejido social.

Al vincular la motivación con el desempeño y la seguridad, esta investigación promueve una visión de la gestión minera que pone al factor humano en el centro. Esto impulsa una imagen de minería más responsable socialmente, preocupada no solo por la productividad, sino también por la seguridad y la calidad de vida de quienes la hacen posible.

Referencias

- Agurto Guerrero, D. E., & Angulo Bocanegra, J. D. (2022). *Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022*. (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103990>
- Anthuane, C. & Valverde, C. (2020). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en los trabajadores de construcción civil de la empresa GyM OSA - proyecto minero - Quellaveco - periodo 2020* (Tesis de pregrado) Universidad Continental, Lima, Perú. <http://repositorio.ucontinental.edu.pe/handle/UC/>
- Arrieta Martínez, J. T. (2023). *El Clima Organizacional y el desempeño laboral"El caso de los colaboradores de Mina Real de la Bufa SA DE CV* (Tesis doctoral). Universidad Juárez, Durango, México. <http://repositorio.ujed.mx/jspui/handle/123456789/275>
- Asare, BYA, Robinson, S., Powell, D. y Kwasnicka, D. (2023). Salud y comportamientos relacionados de los trabajadores de la industria minera en Australia: un estudio transversal. *Archivos Internacionales de Salud Ocupacional y Ambiental* , 96 (1), 105-120. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01908-x>
- Asare-Doku, W., Rich, J., Kelly, B. y James, C. (2020). Intervenciones de salud mental en la industria minera: una revisión narrativa. *Revista de revisión de salud mental* , 25 (2), 153-167. <https://doi.org/10.1108/MHRJ-10-2019-0039>

- Asociación Internacional de Gestión del Desempeño. (2021). *International Performance Management Association*. <https://www.ipma.world/>
- Baporikar, N. (2021). Efecto de la recompensa sobre la motivación y la satisfacción laboral. *Revista Internacional de Ciencias e Ingeniería de Gestión Aplicada (IJAMSE)* , 8 (1), 12-51.
- Bozovic, J., & Bozovic, I. (2019). Research and Improvement of Employee Motivation in Mining Companies: A Case Study of “Ibarski Rudnici”, Serbia. *International Review of Management and Marketing*, 9(2), 1-11. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/research-improvement-employee-motivationmining/docview/2288759756/se-2>
- Calderon Yauri, R. L., & Huiza Mamani, A. (2023). Gestión del talento humano y motivación laboral de los trabajadores de la subsección Majes en la empresa minera Laytaruma SA, Arequipa, 2023.
- Carbajal Núñez, F. A., & Larios De La Cruz, M. F. (2023). Motivación y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022.
- Chaoyang, X. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa minera de Ica.
- Chen, L., Li, H., Zhao, L., Tian, F., Tian, S. y Shao, J. (2022). El efecto de la satisfacción laboral que regula la carga de trabajo en el estado inseguro de los mineros. *Informes científicos* , 12 (1), 16375.

- Chen, S., Xu, K. y Yao, X. (2022). Estudio empírico de la lealtad y satisfacción de los empleados en la industria minera utilizando modelos de ecuaciones estructurales. *Informes científicos* , 12 (1), 1158.
- Chiavenato, I. (2014). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill Education.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), 182-185.
- Fernandez Yaranga, P. R. (2022). *Gestión de la seguridad y salud ocupacional y desempeño laboral del personal operativo de la Empresa Recuperada S.A.C.* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes]. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/upa/12345>
- Fernández, G. M., & Riva, J. P. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de La Rioja, región San Martín-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1574-1593.
- Ferro, F. (2021). *Motivación y desempeño laboral en colaboradores de una corporación Minera de Puno, 2021*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74189>
- Flores Marchan, V. M. (2023). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de mina Justa-Marcobre SAC 2022*.
- Fornah, A., Fallah, J., Bourne, P. y Muchee, T. (2023). Evaluación de salud ocupacional y seguridad ambiental en el desempeño laboral en las minas de Marampa limitada Lunsar.

Sierra Leona. *Revista internacional de conocimientos y transformaciones de la gestión organizacional de recursos humanos* , 8 (1).

Fuentes, E. D. C. V. (2022). Gestión del proceso de capacitación en las áreas soporte de negocio en una empresa contratista de minería y construcción en Lima. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 132-154.

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-hill.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2a ed.). Wiley.

Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., & Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. 593 *Digital Publisher CEIT*, 5(6), 398-409.

Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., & Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. 593 *Digital Publisher CEIT*, 5(6), 398-409.

Jiménez Arismendy, F. (2023). *Caracterización sociodemográfica, motivacional y de satisfacción en los mineros de alto y bajo rendimiento de la mina la Margarita, Titiribí (Antioquia): una prueba piloto* (Doctoral dissertation, Universidad EAFIT).

Korkina, T. y Konakova, O. (2020). Ambiente motivacional para la actividad innovadora del personal en la empresa minera del carbón: estructura y factores. *Desarrollo Económico y Social: Libro de Actas* , 448-455.

- Kowal, B. y Yganowska, Mw (2020). Aspectos de la Motivación y Compromiso de los Empleados en su Trabajo a Partir del Ejemplo de las Empresas Mineras. *Inżynieria Mineralna* , 1 (1), 237-242.
- Linares Marín, J. S. (2017). *Motivación y desempeño laborales en el centro de salud la Huayrona 2017*. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Liu, H., Du, Y. y Zhou, H. (2022). El impacto del agotamiento laboral en el comportamiento de seguridad de los empleados frente a la pandemia de COVID-19: el papel mediador del contrato psicológico. *Fronteras en Psicología* , 13 , 185.
- Lopez Santa Cruz, R. C. D., & Quispe Huaman, J. R. (2023). Motivación laboral y rotación de personal en la empresa minera Produce SAC, Arequipa, 2022.
- Martínez, H. (2018). Metodología de la investigación. Cengage Learning.
- Neira, M. & Valentin, J. (2022). *Estrés y desempeño laboral en los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/XXXX>
- Páez Ortiz, M. F. (2022). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral del talento humano de las empresas del sector minero* (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano).
- Palomino Gómez, A. B. (2021). La seguridad, salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los obreros de la Compañía Minera Condestable SA Lima, 2019.

Picoy Torres, W.D. (2021). *Incidencia del riesgo psicosocial en el desempeño laboral de los trabajadores de la Compañía Minera Volcan S.A.A. - Unidad Cerro de Pasco* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]..
<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/6425>

Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson.

Rubio, N. J. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia. *Bogotá DC, Colombia*

Sánchez, J. (2018). La motivación laboral y su impacto en el rendimiento de los trabajadores. *Revista de Economía y Empresa, 65, 36-47.*

Sharipov, BK (2020). Innovaciones y Motivación del Personal como Principales Impulsores del Desarrollo de Empresas Industriales. *Elena G. Popkova , 125.*

Sociedad para la Gestión de Recursos Humanos. (2021). *¿Qué es el desempeño laboral y cómo se mide?* Recuperado de <https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/hr-qa/pages/what-is-workplace-performance-and-how-is-it-measured.aspx>

Susanibar La Torre, F. L. (2020). Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores de tres empresas contratistas para campamentos mineros en Moquegua 2020.

Valladares Correa, M. Y. (2023). Empoderamiento del colaborador y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022.

Wardana, KP, Sugiharto, E., Yuansa, FK y Syamil, A. (2023). Factores que influyen en el desempeño laboral en la industria minera: un estudio empírico en PT Pamapersada

Nusantara. *Revista Internacional de Emprendimiento y Desarrollo Empresarial* , 6 (5), 1000-1013.

Werther, W. B., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill Interamericana.

Yauri Aliaga, R. K. (2022). *Motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de Pegama Ingenieros SAC, Yaruchagua, Pasco*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/>

Anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia Interna

Problema General	Objetivo General	Hipótesis Generales	Metodología
Se han planteado las siguientes preguntas como objeto de estudio en la investigación actual: ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la motivación en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco, 2023?	Determinar la relación entre el desempeño laboral y la motivación en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco en el año 2023.	Existe una relación entre el desempeño laboral y la motivación en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco en el año 2023.	El presente estudio se llevará a cabo mediante el enfoque cuantitativo, diseño no experimental corte transaccional y nivel correlacional. -Muestra: se eligió la muestra a través de un muestreo no probabilístico, tipo intencional. -Tamaño de la muestra: La muestra se llevará a cabo a 135 colaboradores -Nombre de los instrumentos: se empleó la técnica de la encuesta, cuestionario de motivación laboral y cuestionario de desempeño laboral -Estadística: IBM SPSS 26 para llevar a cabo el análisis estadístico
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	
¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco, 2023?	Determinar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco en el año 2023.	Existe una relación entre las competencias del individuo y la motivación en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco en el año 2023.	
¿Cuál es el nivel de motivación en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco, 2023?	Determinar el nivel de motivación en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco en el año 2023.		
¿Cuál es la relación entre las competencias del individuo y la motivación en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco, 2023?	Determinar la relación entre las competencias del individuo y la motivación en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco en el año 2023.	Existe relación entre las competencias para el puesto y la motivación en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco en el año 2023.	
¿Cuál es la relación entre las competencias para el puesto y la motivación en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco, 2023?	Determinar la relación entre las competencias para el puesto y la motivación en los colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco en el año 2023.		

Anexo 2. Matriz de Operacionalización: Desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición		
Desempeño laboral	<p>El desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas. Es una piedra angular para el desarrollo de la productividad y debe contribuir al logro de objetivos organizacionales (Chiavenato, 2022)</p>	<p>Será evaluada a través del cuestionario de Desempeño laboral y sus dimensiones competencias del individuo y competencias del puesto en sus niveles bajo, medio y alto.</p>	Competencias del individuo	-Iniciativa y excelencia	p.1 p.2 p.3 p.4 p.5	<p>Escala ordinal Buena [85-115] Regular [54-84] Mala [23-53]</p>		
				-Integridad				
				-Comunicación a todo nivel				
				-				
				Supervisión/acompañamiento				
				-Apertura para el cambio				
					Competencias del puesto		-Calidad administrativa	p.6
							-Trabajo en equipo	p.7
							-Trabajo con otras organizaciones	p.8 p.9
							-Sentido costo beneficio	p.10
							-Toma de decisiones y solución del problema	p.11
							-Compromiso del servicio	p.12
							-Enfoque pragmático	p.13

Anexo 3. Matriz de Operacionalización: Motivación laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Motivación	<p>“La motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer las necesidades; por lo tanto, es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga su necesidad y alcance las metas de las organizaciones con desarrollo de sus actitudes y habilidades”. García (2001)</p>	<p>La motivación será evaluada a través del cuestionario de Motivación laboral de motivación y sus dimensiones intrínsecas y extrínsecas y sus niveles bajo, medio y alto.</p>	Extrínseca	-tensión relacionada con el trabajo -presión del trabajo -relación interpersonal con sus compañeros -monotonía laboral	p. 1-5 p. 6-7 p. 8 p.10-11	Escala ordinal Buena [85-115] Regular [54-84] Mala [23-53]
			Intrínseca	-satisfacción por el trabajo -competencia profesional -promoción profesional -estatus	p.12-15 p.16-18 p.19-21 p.22-23	

Tabla 3

Características sociodemográficas de la muestra de estudio

Variables	Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Género	Femenino	5	3.7%
	Masculino	128	94.8%
	No binario	2	1.5%
Edad	18-24	274	75%
	25-34	66	18%
	35-44	21	6%
	45-54	0	0%
	55-64	0	0%
	65 años o más	2	1%
	Menor de 18 años	3	2.2%
Estado civil	Casado/a	34	25.2%
	Conviviente	39	28.9%
	Divorciado/a	2	1.5%
	Prefiero no responder	3	2.2%
	Soltero/a	54	40.0%
	Viudo/a	3	2.2%
	Prefiero no responder	4	3.0%
Nivel educativo	Primaria	1	0.7%
	Secundaria	49	36.3%
	Técnico superior	69	51.1%
	Universitario	12	8.9%
Años de experiencia laboral en la empresa minera	1-3 años	40	29.6%
	4-6 años	55	40.7%
	7-10 años	14	10.4%
	Más de 10 años	13	9.6%
	Menos de 1 año	13	9.6%
Área de trabajo dentro de la empresa minera	Mantenimiento	20	14.8%
	Operaciones	99	73.3%
	Recursos humanos e	8	5.9%
	Administración y finanzas	8	5.9%
	Seguridad y medio ambiente	8	5.9%
Cargo o posición en la empresa	Gerente	2	1.5%
	Jefe/a de área	5	3.7%
	Operario/a	106	78.5%
	Supervisor/a	22	16.3%

Nota. Se presenta las características sociodemográficas de la muestra
Continua en la página siguiente.

Variables	Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Tipo de contrato laboral	Contrato a plazo fijo	49	36.3%
	Contrato indefinido	47	34.8%
	Contrato temporal	39	28.9%
Jornada laboral	Por turnos	20	14.8%
	Régimen atípico	91	67.4%
	Tiempo completo	12	8.9%
	Tiempo parcial	12	8.9%
Lugar de residencia	Otra provincia en la región de Pasco	80	59.3%
	Otra región de Perú	5	3.7%
	Provincia de Pasco	50	37.0%

Nota. Se presenta las características sociodemográficas de la muestra

Anexo 4 Consentimiento informado

Estimado(a) participante,

Le agradecemos por su disposición para formar parte del estudio titulado "Desempeño laboral y motivación en colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco, 2023". Para poder participar, necesitamos que lea y firme el presente documento de consentimiento informado, el cual tiene como finalidad garantizar su comprensión sobre el estudio y los procedimientos que se llevarán a cabo, así como asegurar su autorización voluntaria y consciente para su participación.

Este estudio tiene como objetivo principal analizar el desempeño laboral y motivación en colaboradores de una empresa minera de la provincia de Pasco, con la finalidad de identificar las variables que influyen en estos aspectos. Para ello, se aplicará una encuesta a los colaboradores de dicha empresa. La información recolectada será tratada de forma confidencial y se utilizará únicamente con fines académicos.

La participación en este estudio es voluntaria y usted tiene el derecho a negarse a participar sin que ello implique consecuencia alguna. Asimismo, tiene derecho a retirar su consentimiento en cualquier momento sin necesidad de proporcionar una explicación.

Si decide participar, se le solicitará llenar un cuestionario en línea, el cual no tomará más de 30 minutos de su tiempo. El cuestionario incluirá preguntas sobre su desempeño laboral y motivación. La información proporcionada será tratada de forma anónima y confidencial, garantizando su privacidad.

Es importante destacar que, al tratarse de un estudio en el que se recolectará información sobre usted, se han implementado medidas para garantizar su seguridad y privacidad, como el uso de herramientas de cifrado de datos y la limitación del acceso a la información solo a los investigadores responsables del estudio.

En caso de que tenga alguna pregunta o duda sobre el estudio, puede contactar al investigador principal a través del correo electrónico o número de teléfono que se le proporcionará en la sección de contacto. (millakeysi@gmail.com / jazminmonago07@gmail.com).

Entiendo que mi participación en este estudio es voluntaria y que tengo el derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento sin necesidad de proporcionar una explicación. Además, autorizo a los investigadores a utilizar la información que proporcione de forma confidencial y anónima con fines académicos.

Autoriza su partición:	
Si	no

Firma: _____

Fecha: _____

Anexo 5 Prueba de Normalidad de los Datos

Tabla 4

Prueba de Kolmogorov Smirnov de bondad de ajuste a la curva normal

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Desempeño laboral	,193	135	,000
Competencias del individuo	,206	135	,000
Competencias para el puesto	,189	135	,000
Motivación	,300	135	,000
Motivación Extrínseca	,289	135	,000
Motivación Intrínseca	,206	135	,000

Nota. K-Sa= Kolmogorov-Smirnov con corrección de significación de Lilliefors; gl= Grados de libertad; Sig.= Nivel de significancia