



FACULTAD DE NEGOCIOS
Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“LA MOTIVACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL
DE LA EMPRESA INVERSIONES VISO” SRL, LIMA
- 2023”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración

Autor:

JESSICA ACOSTA ECHEVARRIA

Asesor:

Mg. María del Carmen D´Angelo Panizo

<https://orcid.org/0000-0003-0784-740X>

Lima - Perú

2025

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	JOSE ANTONIO CORAL MORANTE
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	Maria Del Carmen D angelo Panizo
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	Helwis Moreno Bardales
	Nombre y Apellidos

INFORME DE SIMILITUD

26-03_Tesis_jessica_acosta_23-03-2024.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	3%
4	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.comexperu.org.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.ilo.org Fuente de Internet	1%
8	revistas.uide.edu.ec Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi madre, cuyo amor y sacrificio ha sido el cimiento de mis logros; a mis profesores, que con paciencia y sabiduría iluminaron mi camino académico; y a mis amigos, compañeros de muchas jornadas y testigos de este viaje. Gracias por creer en mí incluso cuando dudé de mí misma. Este logro es también vuestro.

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a mis directores de tesis por su invaluable orientación, paciencia y conocimientos compartidos durante este proceso investigativo. También agradezco a mi familia y amigos por su constante apoyo y motivación, así como a la institución y colegas que contribuyeron con recursos y feedback para la realización de este trabajo.

Muy especialmente al Ing. Edwin Villegas por su apoyo y confianza durante una etapa importante de mi vida y desarrollo profesional.

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.....	9
Resumen.....	10
Capítulo I: Introducción.....	11
Capítulo II: Metodología.....	36
Capítulo III: Resultados	47
Capítulo IV: Discusión y Conclusiones.....	57
Referencias Bibliograficas.....	67
Anexos	78

Índice de tablas

Tabla 1 Autores de la variable motivación laboral:	28
Tabla 2 Autores de la variable rendimiento laboral.....	32
Tabla 3 Población	37
Tabla 4 Recolección de datos	40
Tabla 5 Ficha técnica de la motivación.....	41
Tabla 6 Ficha técnica del rendimiento laboral.....	43
Tabla 7 Alfa de Cronbach.....	44
Tabla 8 Prueba de Normalidad	47
Tabla 5 Correlación entre motivación laboral y rendimiento laboral	48
Tabla 10 Correlación entre motivación laboral y productividad	50
Tabla 11 Correlación entre motivación laboral y calidad del trabajo	51
Tabla 12 Correlación entre la la motivación laboral y iniciativa - proactividad	53
Tabla 13 Correlación entre motivación laboral y colaboración.....	54
Tabla 14 Análisis de frecuencia de Motivación Laboral	55
Tabla 15 Análisis de frecuencia de Rendimiento Laboral.....	56
Tabla 16 Análisis de frecuencia de Reconocimiento.....	84
Tabla 17 Análisis de frecuencia de Ambiente de trabajo positivo.....	85
Tabla 18 Análisis de frecuencia de Participación.....	86
Tabla 19 Análisis de frecuencia de Sentido de propósito	87
Tabla 20 Análisis de frecuencia de Productividad.....	88
Tabla 21 Análisis de frecuencia de Calidad del trabajo.....	89
Tabla 22 Análisis de frecuencia de Calidad del trabajo.....	90

Tabla 23 Análisis de frecuencia de Colaboración.....91

Índice de figuras

Figura 1 Organigrama de la empresa Inversiones Viso SRL.....	17
Figura 2 Pirámide de las cinco necesidades de Maslow	25

RESUMEN

El estudio "La Motivación en el Rendimiento Laboral de la Empresa Inversiones Viso SRL, Lima - 2023" tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los empleados. Se adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental, aplicada a una muestra de 50 trabajadores de la empresa. Se emplearon técnicas de encuestas y como principal instrumento, un cuestionario de 33 ítems basado en la Escala de Likert. Los resultados revelaron una correlación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral, evidenciada por un coeficiente de correlación de Pearson de 0,926 y un valor P de 0,026, indicando que un incremento en la motivación conduce a mejoras en el rendimiento. En conclusión, el estudio subraya la importancia crítica de fomentar la motivación laboral para optimizar el rendimiento en la organización, resaltando la necesidad de estrategias efectivas para mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados.

PALABRAS CLAVES: Motivación Laboral, Rendimiento Laboral, Clima Organizacional y Gestión de Recursos Humanos.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

A nivel mundial la pandemia de la COVID-19 ha tenido un efecto catastrófico sobre el nivel de actividad, el empleo, las horas de trabajo y los ingresos laborales en todo el mundo. En 2020 se perdió el 8,8 por ciento de las horas de trabajo con respecto al cuarto trimestre de 2019, equivalente a 255 millones de empleos a tiempo completo. Para la región de América Latina y el Caribe (ALC) el Fondo Monetario Internacional (FMI) estima en 2020 una contracción del Producto Interior Bruto (PIB) regional de 7,0 por ciento mientras que se estima que más de 26 millones de personas perdieron sus empleos, lo cual representa una disminución del 10 por ciento de la ocupación total. Es decir, que la región sintió el impacto con más fuerza y, en particular, el empleo sufrió aún más que el nivel de actividad (OIT, 2021a y 2021b y Maurizio, 2021).

Según el informe en el sector turismo de ocio, las empresas que puntúan más en experiencia de los empleados como un concepto muy relacionado con la satisfacción y el compromiso tienen 3 veces más retorno que el resto. Un equipo comprometido también incrementa la capacidad de atracción y retención de talento de la empresa (Carrasco y Zorrilla, 2020). Según estudios de la Universidad de Warwick y del Wall Street Journal con Opener Institute for People, cuando un empleado está satisfecho con su puesto de trabajo es un 12% más productivo y un 31% más eficiente. Se ha demostrado una relación directa entre motivación laboral y desempeño. La felicidad de tus trabajadores es el aspecto estratégico

imprescindible para tu empresa, por lo que medidas como la retribución flexible para los empleados pueden ser interesantes para el bienestar de los trabajadores (Figuroa, 2019).

Adicionalmente, mantener un equipo motivado es indispensable para toda empresa actualmente, por lo tanto, hay una clara correlación entre el bienestar emocional de los trabajadores y su satisfacción con el trabajo, su productividad y el logro de metas. “Hoy, las organizaciones deben ser más humanas y preocuparse por las necesidades de sus colaboradores. Es una de las principales lecciones que nos ha dejado la pandemia” (Melgarejo, 2021).

En diferentes países, Jaume (2019) indicó que en el hotel Balcón de Europa situado en España, el director Javier Lopez incorporó el coaching como herramienta de formación a sus empleados, uno de los factores que más tienen en cuenta es la calidad de su planilla de empleados. El director del hotel sabe que es primordial que todos los empleados se sientan motivados y con constantes ganas de mejorar su trabajo para ello realizan actividades, cuyo objetivo es que lo pasen bien, a través de dinámicas participativas en la que se intenta por medio de pruebas, juegos y test que saquen su lado más creativo, su mejor sonrisa y que se motiven para ser mejores trabajadores (Melgarejo, 2021). Además, en países como Estados Unidos se presta una mayor atención a la motivación, siendo importantes cadenas hoteleras como Marriott y Hilton quienes han incorporado esta técnica de coaching en sus prácticas.

Por lo tanto, el hotel Balcón de Europa se ha dado cuenta de la gran importancia que tiene la motivación en su personal para para ofrecer un servicio de calidad y competitivo ya que en el sector turismo el trato hacia el cliente es muy importante y por lo tanto se debe mantener siempre motivado al personal para que atienda con entusiasmo y esmero ya que de lo contrario no podrá transmitir una imagen positiva para la empresa.

Por consiguiente, la motivación se refiere a la energía y el esfuerzo para satisfacer un deseo o meta. Además, el empeño puesto en la consecución del objetivo dependerá de la intensidad y del tiempo en que se manifiesten las necesidades en los individuos (Robbins & Judge 2009).

Según los resultados al tercer trimestre de la Encuesta Nacional de Hogares (2020), casi 2 millones de peruanos tienen como fuente de empleo una actividad que se relaciona directamente con el turismo; sin embargo, esta cifra sería un 38.4% menor de lo que se registraba en 2019. Esto refleja que, tal y como en otros sectores de la economía peruana, el turismo fue gravemente afectado por las condiciones de la pandemia, y sus beneficios en la generación de empleo, ingresos y desarrollo social descentralizado se vieron limitados en 2020. En primer lugar, al evaluar los agregados macroeconómicos, se identifica la caída del 54.4% en el PBI del sector de alojamiento y restaurantes en el periodo de enero-setiembre de 2020, la primera cifra negativa registrada en los diez últimos años. Específicamente, en el tercer trimestre de 2020, el PBI del sector fue de S/ 1,735 millones (-61.4%) y el subsector de alojamiento fue el más afectado (-84.7%), como consecuencia de la menor actividad turística. A su vez, la recaudación tributaria del sector turismo y hotelería fue un 44% menor que en el mismo periodo de 2019, mientras que la recaudación del sector transporte fue un 26.4% menor.

Como precedente al problema local; según Casana y Carhuancho (2019) en Perú, lo común es encontrar empresas que consideran lo económico como factor motivador, y es lógico. Sin embargo, ante un nuevo marco; los trabajadores no se sienten satisfechos; esto porque la motivación laboral va más allá de lo económico. Por lo que, es relevante precisar que líderes de empresas deben prestar toda su atención en la motivación del talento humano; y hacer que

estos se sientan importantes, útiles, y puedan mejorar sus resultados al final de periodo, implementando nuevas técnicas de motivación laboral (Capital Humano, 2019; Rivera, 2019).

Según el TUHOR consulting (2020), indicó que: “en el mercado turístico peruano aún se observa a muchas empresas del sector con una alta rotación de personal, empleados poco motivados, sin compromiso e identificación con la organización, colaboradores empíricos o que llevan años desempeñando las mismas funciones sin ningún tipo de crecimiento profesional y una rutina poco productiva”. Las empresas deberán entender la importancia de la motivación dentro de cada organización para mantener motivados a sus trabajadores y estos desempeñen mejor su trabajo, ya que el turismo es un sector orientado 100% a brindar servicios, ya que de lo contrario se verá afectada la organización porque el personal optará por buscar mejores oportunidades, por ejemplo, para satisfacer sus necesidades de poder, logro que le permita interactuar y relacionarse con los demás colaboradores y la posibilidad de auto desarrollo dentro de la organización.

La empresa Inversiones Viso SRL quien administra los siguientes negocios en el sector turismo “HOTEL SKY”- “RESTAURANTE DECADAS” categorizado en 3 estrellas, ubicado en Calle Chamaya 137 en el distrito de San Miguel en la ciudad de Lima, esta empresa tiene aproximadamente 23 años en el mercado, dedicada a brindar servicio de alojamiento y alimentación a los huéspedes como también a clientes de libre ingreso por el frontis del local. La idea de negocio inició en el año 1999 por iniciativa de su actual gerente general Edwin Villegas Cadenas; este negocio es una empresa familiar por lo tanto cada miembro posee acciones dentro de la organización. La idea inicial consistía en implementar un taller para la comercialización de calzados. Sin embargo, al observar la inauguración de nuevas tiendas

como Wong, Plaza Vea y bancos en las proximidades del centro comercial Plaza San Miguel, se planteó la posibilidad de complementar el proyecto con un hotel y un restaurante.

Durante los últimos tres años, Inversiones Viso ha experimentado dificultades que han afectado su rendimiento en diversas áreas. Estas dificultades se manifiestan a través de una disminución en el rendimiento laboral de sus colaboradores, un fenómeno que ha tenido un impacto directo en la rentabilidad de la empresa. Una de las formas más evidentes en las que esta disminución en la motivación laboral ha impactado la empresa es a través de la alta rotación de personal. Esta constante rotación ha llevado a un aumento en los costos de reclutamiento, contratación y entrenamiento de nuevos empleados. Adicionalmente, la pérdida constante de personal con experiencia y conocimientos profundos de la empresa ha tenido un efecto perjudicial en la eficiencia operacional. Esto puede ser un resultado directo de un equipo menos motivado, que puede no estar tan comprometido en alcanzar las metas de ventas de la empresa o en proporcionar un servicio al cliente excepcional. (Anexo 2)

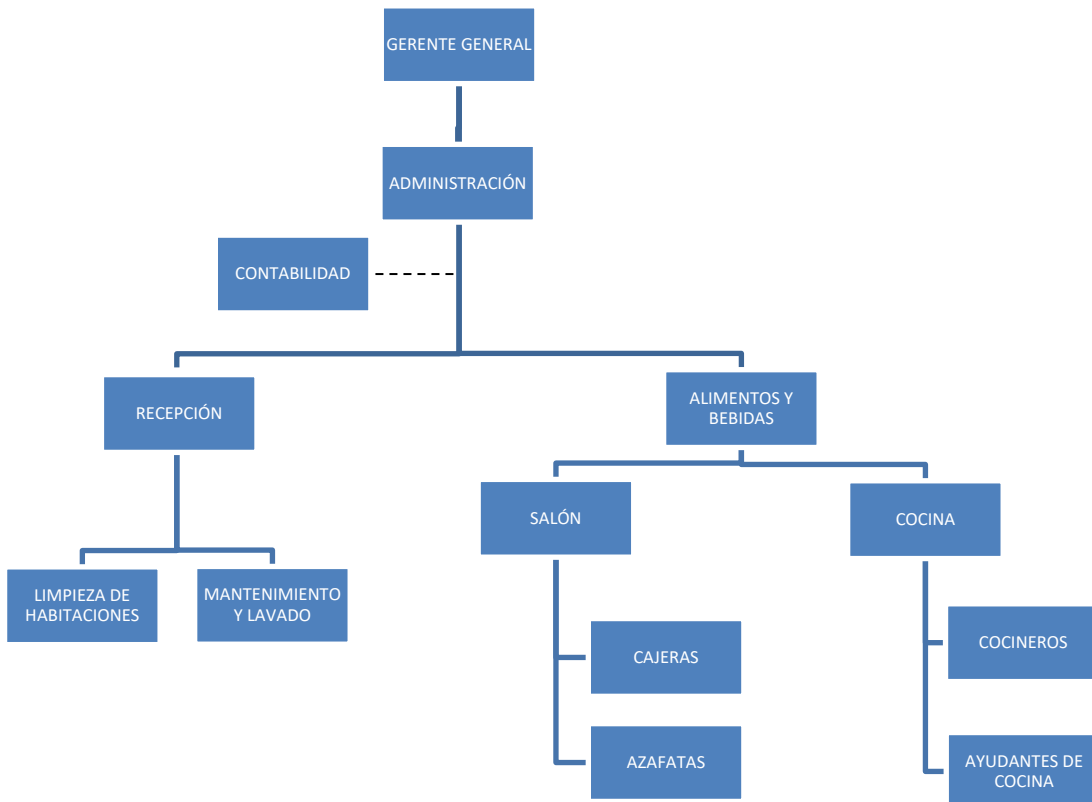
Durante el año 2020, la pandemia de Covid-19 provocó la suspensión de los servicios de Inversiones Viso durante aproximadamente tres meses, reanudando sus operaciones en junio de ese mismo año. Esta situación tuvo diversas repercusiones, entre las cuales se incluye la pérdida de mercadería en el restaurante. Al referirse a esta pérdida, se alude a productos alimenticios y otros suministros que se deterioraron o volvieron obsoletos durante el cierre. Dichas pérdidas abarcan tanto alimentos perecederos que no pudieron ser utilizados a tiempo como productos no alimenticios que se degradaron debido a la falta de uso y a las condiciones de almacenamiento durante el periodo de inactividad. Asimismo, el cese de actividades ocasionó un deterioro de los inmuebles de la empresa, ya que las instalaciones no estaban preparadas para permanecer sin uso durante un prolongado periodo, lo que pudo haber

desencadenado problemas como daños por humedad, desgaste por falta de mantenimiento y otros inconvenientes estructurales.

Inversiones Viso SRL presenta una estructura organizacional funcional de jerarquía vertical, compuesta por dos bloques: recepción, alimentos y bebidas. La Gerencia General ejerce la máxima autoridad, mientras que la contabilidad se gestiona de manera externa, dividiéndose entre el restaurante y el hotel.

Figura 1

Organigrama de la empresa Inversiones Viso SRL



Fuente: Elaboración propia

Revisando los antecedentes internacionales y nacionales que plantea la variable de estudio “Motivación Laboral”.

Se tomó en cuenta las siguientes investigaciones a nivel internacional.

Según lo sustentado por Farias (2019) cuyo objetivo principal de estudio fue examinar cómo las tácticas de motivación podrían optimizar la performance laboral del personal. La metodología utilizada incorporó tanto enfoques cualitativos como cuantitativos. En la sección cualitativa, el investigador llevó a cabo entrevistas con diversos miembros del personal, que incluyeron a dos miembros de la administración, una directora distrital, un representante legal y seis propietarios. En el aspecto cuantitativo, se efectuaron encuestas a trece colaboradores. Los hallazgos revelaron ciertas áreas de insatisfacción: un 38% de los entrevistados se mostró descontento con su lugar de trabajo, mientras que el 46% afirmó no sentirse estimulado para realizar sus tareas. Asimismo, el 62% declaró no recibir ningún tipo de incentivo y el 38% sintió que su trabajo no era valorado adecuadamente por los superiores. Además, el 50% de los padres de familia expresó su insatisfacción con el desempeño de los colaboradores. En conclusión, el estudio señala la necesidad de implementar estrategias de motivación más efectivas para mejorar el rendimiento laboral y la satisfacción.

Rivas (2019), en Puebla, México, una investigación realizada para la obtención del grado de Maestría en Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, se enfocó en explorar el impacto de la motivación en el rendimiento de las pequeñas empresas y sugerir la creación de un programa motivacional que promueva una identidad organizacional de integración y pertenencia, contribuyendo así a su progreso. Para llevar a cabo el estudio, se utilizó la técnica del cuestionario, dividido en dos fases: la primera consistió en 10 preguntas abiertas destinadas a recopilar datos básicos sobre las empresas, y la segunda incluyó 23

preguntas diseñadas para analizar la información en relación con las variables de estudio. Los resultados iniciales indican que los líderes empresariales no están estimulando a sus empleados para mejorar su rendimiento, en gran medida debido a la insatisfacción con su ambiente laboral. Por consiguiente, se sugiere la incorporación de factores motivacionales adicionales a los salarios establecidos legalmente.

Vera (2019), el estudio desarrollado en la Universidad Católica Andrés Bello en Caracas, Venezuela, para el título de Especialista en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales, abordó la relevancia de la motivación en la satisfacción laboral de los empleados de Galletas Puig. Su objetivo primordial fue explorar los elementos que podrían alterar la integración de los empleados administrativos en la organización. Se adoptó un método de investigación no experimental, transversal y descriptivo, en el que se utilizó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. La población del estudio constó de 44 empleados universitarios (27 mujeres y 17 hombres), distribuidos en 11 departamentos, incluyendo administración, contabilidad, crédito y cobranzas, administración de recursos humanos, recursos humanos, exportación, tesorería, mercadeo, ventas, seguros y documentación. En base a los hallazgos obtenidos, se podría concluir que la motivación juega un papel significativo en la satisfacción laboral y, por lo tanto, en la integración efectiva del personal en la organización.

Cárdenas et al. (2021), en su estudio sobre la influencia de la motivación en la productividad laboral en Aseo Colombia S.A., San Juan, Bolívar, los investigadores del Politécnico Grancolombiano aplicaron un enfoque cuantitativo, seleccionando una muestra de 25 empleados mediante muestreo sistemático. Utilizando encuestas basadas en la escala de Likert, se midieron aspectos como percepción del interés del supervisor, importancia asignada al trabajo y satisfacción con la remuneración. Los resultados indicaron que solo un 44% siente

un respaldo parcial de sus supervisores, un 36% se siente valorado por la empresa, y un 40% cree que su remuneración es adecuada. Además, un 29% expresó desacuerdo sobre la consideración de sus opiniones, y un 36% mencionó haber recibido reconocimiento recientemente. Se concluyó que la motivación laboral es fundamental y requiere atención para mejorar la productividad de los empleados.

Torres et al. (2021), el estudio realizado por Torres Reátegui y colaboradores en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, publicado en Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, buscó determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de sus empleados. Empleando un diseño no experimental descriptivo-correlacional, se encuestó a 174 colaboradores usando cuestionarios. Los resultados mostraron que un 66% de los empleados tenían baja motivación, reflejada en una dedicación y esfuerzo reducidos, y un 60% mostró un desempeño laboral inadecuado, caracterizado por la tardanza y el uso ineficiente de recursos. La correlación de Pearson de 0.808 indicó una relación significativa entre baja motivación y rendimiento laboral deficiente, concluyendo que los problemas internos disminuyen la motivación y afectan negativamente el desempeño.

También tenemos como antecedentes nacionales como:

Quevedo (2021), en la ciudad de Piura, en una tesis para optar el título profesional Licenciado en ciencias administrativas, otorgado por la Universidad Nacional de Piura, presentó el tema “Análisis comparativo de la motivación laboral en los hospedajes El Halcón y El Águila Piura 2019”, tuvo como objetivo determinar el nivel de motivación laboral en los hospedajes el halcón y el águila, Piura 2019, y para ello tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo, para ello la autora realizó la descripción, registro

análisis e interpretación sobre la motivación laboral, el estudio está conformado por 15 colaboradores (11 trabajadores son el hotel El Halcón y 4 son del hotel El Águila), el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario aplicado al inicio y cierre del turno laboral. De la aplicación del cuestionario se obtuvo que el nivel de motivación de los colaboradores es bajo en ambos hoteles, esto demuestra que se encuentran desmotivados por razones intrínsecas y extrínsecas, lo cual puede afectar en primera instancia al cliente ya que la atención es directa, es por ello que el descuido de la motivación dentro de la organización puede verse reflejado en la baja acogida de clientes.

Ospina y Triana (2019) el objetivo de la investigación fue analizar la motivación de los empleados del hotel Las Américas Resort en Cartagena de Indias, considerándolo como un elemento esencial del clima organizacional. Para ello, se llevó a cabo una metodología basada en la aplicación de un cuestionario a una muestra calculada de 95 empleados de la empresa. El estudio se estructuró en tres fases: identificación de características sociodemográficas, observación de acciones motivacionales y diseño de un programa de mejoramiento. Para la recolección de datos, se empleó la observación y una ficha de registro, y los resultados se procesaron utilizando el software Dyane 4.0. Como conclusión, el estudio propuso un programa específico para potenciar la motivación de los trabajadores del hotel.

Leiva & Laureano (2019), en la ciudad de San Martín, en una tesis para optar el título profesional de licenciado en administración en turismo, otorgado por la Universidad Nacional de San Martín, presentó el tema “Influencia de la motivación laboral de los colaboradores en los hoteles de tres estrellas de la provincia de San Martín, 2019”, tuvo como objetivo general determinar la influencia de la motivación en el rendimiento laboral, el tipo de estudio fue aplicado de nivel correlacional y diseño descriptivo, para ello las autoras tomaron la muestra

conformada por 70 colaboradores de 9 hoteles de tres estrellas. En función a los resultados, las autoras concluyeron que la calificación obtenida es de 53% lo cual es baja, esto se debe a los factores de condiciones laborales lo cuales no son las adecuadas y esto genera que el nivel de rendimiento obtenido sea de 59% calificado como deficiente. Del mismo modo, los trabajadores no están de acuerdo con el horario de trabajo y las pocas capacitaciones que brinda esta empresa para mejorar en el ámbito profesional de sus colaboradores y es aquí donde la actitud y el comportamiento cambia e incluso se fomenta el desorden con el mal clima laboral.

Tunante y Jonathan, (2021), este estudio investigó la relación entre motivación y rendimiento laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca. Se empleó un enfoque básico de investigación no experimental y transversal descriptivo, sin manipulación de variables y observando los eventos en su contexto natural. La población estudiada consistió en 20 colaboradores administrativos de la entidad mencionada, seleccionados mediante muestreo no probabilístico. Para la medición, se utilizó una escala de Likert. Los resultados revelaron una correlación positiva moderada entre motivación y rendimiento laboral (Rho de Spearman $r = 0.610$, $p\text{-valor} = 0.004$), indicando que, a mayor motivación, mayor es el rendimiento laboral; Esto llevó a aceptar la hipótesis alterna, concluyendo una relación significativa y correlacional entre ambas variables.

Livias (2019) el objetivo general de esta investigación fue determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los operarios del área logística de la empresa Guzmán Distribuciones S.A.C. de Trujillo en el año 2017. La metodología utilizada se basó en un diseño correlacional, donde la población de estudio comprendía a los colaboradores operarios de dicha empresa que tenían más de 1 año de experiencia laboral. La muestra consistió en 18 colaboradores, y se emplearon cuestionarios para recopilar datos sobre la

motivación y el desempeño laboral, con un nivel de significancia ($p < 0.05$). Los resultados revelaron una alta correlación estadísticamente significativa ($r = 0.78$, $p = 0.016$) entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los operarios, con un 60% de los operarios con alta motivación que reportaron un alto desempeño laboral, mientras que aquellos con motivación media calificaron mayoritariamente su desempeño como bajo. En conclusión, esta investigación demostró una relación positiva y significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los operarios de Guzmán Distribuciones S.A.C. en Trujillo en 2017.

Después de exponer la realidad problemática y los antecedentes de investigación, a continuación, se presentan las bases teóricas correspondiente a la variable Motivación Laboral junto con algunos conceptos que guardan relación entre ellas.

¿Que se entienden por motivación laboral?

Robbins & Judge (Citado en Maslow, 1943) definen la motivación como una secuencia que define la resistencia de una persona, orientación y constancia en alcanzar un objetivo. Desde que la motivación laboral en general está inclinada en trabajar hacia la consecución de una meta, teniendo mayor preocupación en el comportamiento relacionado al trabajo.

La motivación se refiere a los factores que animan a las personas a actuar o comportarse de determinada manera (Hampton, 2000). Es decir, la motivación corresponde a una serie de impulsos o deseos que promueven determinadas conductas (Flores, 1996). Por tanto, a la hora de analizar la motivación, primero se debe partir de la premisa de que afecta de forma significativa a todas las acciones que pueden realizar las personas (Soler y Chiralde, 2010). Sin embargo, cuando se habla de motivación, no solo se refiere a las personas, sino también a la formación de la motivación (Robbins y Coulter, 2005). Por ello, los tomadores de decisiones

deben comprender las condiciones bajo las cuales los empleados pueden estar motivados para completar su trabajo mientras cumplen los objetivos de la organización.

La motivación es muy importante en la industria hotelera, porque los empleados tratan a sus clientes de acuerdo con su estado de motivación. Como mencionan Stoner, Freeman y Gilbert (1996), la motivación de los empleados pertenece a la psicología humana, que se centra en el carácter. La promesa que utilizan para realizar actividades laborales. La motivación del colaborador se puede medir de acuerdo con la mentalidad de la persona, porque es intangible. Como dijo Pujol (2013), la motivación es intangible y no se puede observar a simple vista. Por lo tanto, la motivación la expresa cada individuo, según su comportamiento.

La motivación laboral según Peña & Villón (2019), puede entenderse como resultados interrelacionados, incentivos de individuos dentro de las organizaciones creando elementos que impulsen y alienten a los empleados a alcanzar sus objetivos. Es la voluntad de cada individuo de querer lograr su objetivo a través del esfuerzo propio para satisfacer sus necesidades, entendido en otras palabras, es el impulso de satisfacer la necesidad de autorrealización de los empleados con mejores condiciones de trabajo y la satisfacción de las necesidades personales, este se ve reflejado en el logro del máximo confort producido o cristalización del establecimiento de metas.

Cuesta (2019), hace mención a que la compensación no se puede formular como una política o como un sistema de espectadores del fenómeno de la motivación laboral; la participación y el desarrollo de los logros deseados por las personas o la autorrealización, la motivación intrínseca es de esencial importancia para un excelente desempeño laboral de los colaboradores.

Según Chiavenato (2000, citado por Berardi, 2018), es fundamental fundamentar la razón para comprender la motivación, pues esta se define como el impulso que lleva al individuo a tomar decisiones y a determinar su comportamiento. La motivación está relacionada con la cognición diaria de la persona, ya que esta debe enfrentar los problemas y satisfacer sus necesidades a medida que surgen.

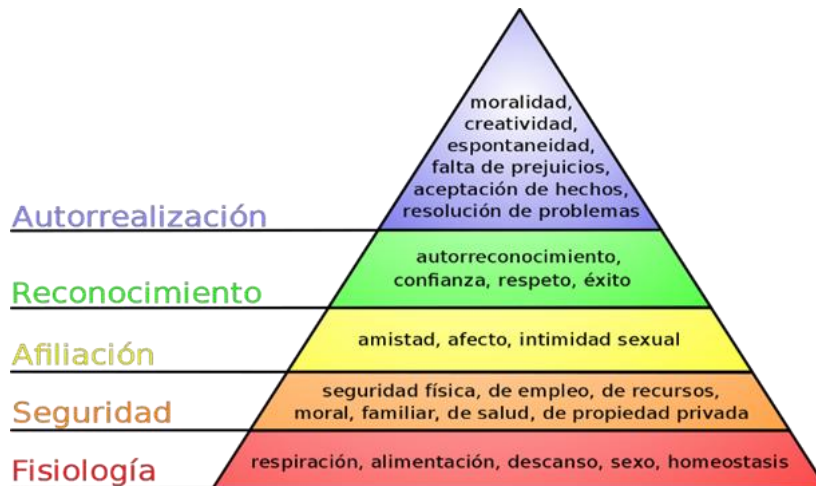
Por otro lado, Jaramillo (2010, citado por Talledo, 2018) hace referencia sobre la motivación como una determinada respuesta o comportamiento hacia la otra persona, en ello incluye la parte psicológica que no permite al individuo realizar alguna actividad motivada, por lo tanto, si un trabajador no se siente motivado no ayuda de manera asertiva a la consecución de las metas.

Según Lourdes Münch (2019 p.151) la motivación es una de las tareas más trascendentes de la dirección, del mismo modo la más compleja, ya que por medio de esta se obtiene que los colaboradores realicen sus actividades con responsabilidad y entusiasmo de acuerdo al estándar de calidad delimitado por la organización, a través de ello es factible obtener compromiso y lealtad del capital humano.

Una de las teorías más reconocidas para entender la motivación es la Teoría de las Necesidades de Abraham Maslow, que se presenta en forma de una jerarquía de necesidades. Debido que, al identificar y abordar las diferentes necesidades de los empleados, las organizaciones pueden crear un entorno de trabajo que no solo mejore la satisfacción y el compromiso, sino que también impulse el rendimiento y la productividad.

Figura 2

Pirámide de las cinco necesidades de Maslow



Fuente: Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional

Por otro lado, se expone la teoría de los dos factores, también llamada teoría de motivación e higiene. En esta se menciona que esta teoría se relacionan los factores intrínsecos con la satisfacción laboral y lo extrínseco con la insatisfacción, de ello depende el manejo administrativo con respecto a la gestión de compensaciones ya sea salarial o emocional que percibe cada colaborador según corresponda su categoría.

La teoría de las necesidades de McClelland, formulada en 1988, postula que tres necesidades fundamentales –logro, poder y afiliación– son cruciales para comprender la motivación humana. La necesidad de logro se manifiesta en el deseo de alcanzar el éxito y superar obstáculos que impiden su consecución; es el motor que impulsa a las personas a esforzarse y a desafiar sus propios límites. Por otro lado, la necesidad de poder se refiere a la capacidad de influir y persuadir a los demás, utilizando esta habilidad para alcanzar objetivos personales o profesionales. Finalmente, la necesidad de afiliación se centra en el deseo de establecer lazos afectivos con otras personas, buscando conexiones significativas que brinden

apoyo y reconocimiento. En conjunto, estas tres necesidades delinean un marco que permite entender las diversas motivaciones que impulsan el comportamiento humano en diferentes contextos.

Robbins Y A. Judge (2019, p.215) Teorías Contemporáneas

Teoría de la Autodeterminación. - Expone los efectos beneficiosos de la motivación intrínseca y los efectos negativos de la motivación extrínseca. En esta teoría en mayor cantidad se han enfocado en la evaluación cognitiva donde da como resultado que las recompensas extrínsecas suelen disminuir el interés intrínseco de una actividad.

Teoría del establecimiento de metas. – Planteada por Edwin Locke, muestran efectos increíbles acerca de la especificidad, el desafío y el feedback de los objetivos sobre el desenvolvimiento. Donde predomina el interés de querer trabajar para alcanzar la meta, se considera como principal fuente de la motivación laboral.

Teoría de la Autoeficacia. – Hace referencia a la credibilidad de una persona para realizar una actividad. Por lo tanto, a mayor autoeficacia, más confianza se tendrá en la capacidad de lograr el triunfo.

A partir de las teorías existentes, se puede deducir que hay una innumerable variedad de enfoques sobre la motivación, tanto contemporáneos como clásicos, cada una de estas teorías ofrece herramientas valiosas para su aplicación en las organizaciones. En el contexto de esta investigación, se ha dado mayor relevancia a la teoría de los dos factores propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg. Esta teoría identifica los factores intrínsecos, que incluyen el progreso, el reconocimiento, la responsabilidad, el crecimiento y el logro. Por otro lado,

también se consideran los factores extrínsecos, que abarcan la supervisión, el salario, las condiciones laborales, las políticas organizacionales y las relaciones en el trabajo.

Tabla 1

Autores de la variable motivación laboral:

Autor	Filosofía	Teoría aplicada
Herbezg, Hackman y Oldham (1968)	Desarrollaron un diseño de características del trabajo (JCM) Replantea la teoría de Maslow: mantenimiento, higiene o contexto. Logro, reconocimiento, trabajo interesante, progreso y crecimiento del empleo.	<ul style="list-style-type: none"> • Variedad de tarea • Autonomía para la realización de la tarea • Importancia de la tarea • Retroalimentación sobre el desempeño
Milkovich y Boudreau (1994)	Refiere que el desempeño de un colaborador tiene una serie de factores que influyen en los resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Participación del empleado • Formación de desarrollo profesional • Adecuación / ambiente de trabajo
Pujol (2013)	La motivación laboral es algo que no se puede tocar, que no se puede evaluar ni observar, pero si se puede intuir por los colaboradores que son antiguos en sus puestos	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de poder • Necesidad de afiliación • Necesidad de logro

Nota: Información de las dimensiones, *Fuente:* elaboración propia.

El rendimiento laboral.

Una de las teorías relevantes en este campo es la teoría de las demandas y los recursos laborales propuesta por Bakker y Demerouti (2013). Esta teoría sostiene que el rendimiento laboral está influenciado por las demandas y los recursos presentes en el entorno laboral. Las demandas se refieren a los aspectos del trabajo que requieren esfuerzo físico o mental, mientras que los recursos son aquellos aspectos que ayudan a los empleados a hacer frente a las demandas laborales. Según esta teoría, un equilibrio adecuado entre las demandas y los recursos laborales puede conducir a un mayor rendimiento y bienestar laboral.

Otro enfoque importante es el de la inteligencia emocional en el contexto laboral, que ha sido ampliamente estudiado por García (2022), quien expone que la inteligencia emocional se refiere a la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las emociones propias y de los demás. Se ha encontrado que la inteligencia emocional está relacionada con el rendimiento laboral, ya que puede influir en la forma en que los empleados manejan el estrés, se relacionan con los demás y toman decisiones. Esta teoría sugiere que el desarrollo de la inteligencia emocional puede mejorar el rendimiento laboral y promover un ambiente laboral saludable. Además, es importante considerar el impacto de factores individuales en el rendimiento laboral. Por ejemplo, el estudio de Gabini et al. (2016) se centra en la validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en trabajadores argentinos. Esta escala evalúa diferentes aspectos del rendimiento laboral, como la calidad del trabajo, la eficiencia y la satisfacción laboral. Los resultados de este estudio pueden proporcionar información valiosa sobre los factores que influyen en el rendimiento laboral a nivel individual. Asimismo, la formación y el desarrollo de los empleados también juegan un papel importante en el rendimiento laboral. Carrión et al. (2021) analizan la formación de los docentes de idiomas en la educación superior ecuatoriana y destacan la importancia de la psicología en este proceso. Este estudio muestra cómo la formación adecuada puede mejorar el rendimiento laboral de los docentes y, por lo tanto, contribuir al éxito de la educación superior.

El rendimiento laboral se refiere a la eficiencia con la que un individuo realiza las tareas asignadas en su lugar de trabajo. A continuación, se presentan varios factores que pueden afectar y desarrollar el rendimiento laboral:

Equilibrio entre el trabajo y la vida personal: Si un trabajador puede equilibrar con éxito sus responsabilidades laborales y personales, es probable que tenga un mejor rendimiento en el trabajo.

Habilidades de gestión del tiempo: La habilidad de un trabajador para manejar su tiempo de manera efectiva puede influir en su rendimiento. Una buena gestión del tiempo puede permitir a un trabajador cumplir con los plazos, priorizar tareas y trabajar de manera más eficiente.

Capacitación continua: La capacitación continua y la actualización de habilidades también pueden mejorar el rendimiento laboral. Esto puede ayudar a un trabajador a mantenerse al día con las últimas tendencias y tecnologías en su campo.

Relaciones interpersonales: Las buenas relaciones con los compañeros de trabajo y los superiores pueden contribuir a un ambiente de trabajo positivo, lo que puede a su vez mejorar el rendimiento laboral.

Dimensiones del rendimiento laboral obtenido de Mamani et al. (2021).

- **Productividad:** Esta dimensión se mide generalmente en términos de output (producción), eficiencia y cumplimiento de plazos. Un alto nivel de productividad implica que el empleado es capaz de cumplir con sus responsabilidades y objetivos de manera efectiva, utilizando los recursos de manera óptima.
- **Calidad del trabajo:** Se centra en la precisión, relevancia y valor del trabajo realizado. Esto incluye la atención al detalle, la creatividad y la capacidad para cumplir con los estándares establecidos.

- **Iniciativa y proactividad:** Esta dimensión se refiere a la capacidad de un empleado para anticiparse a los problemas, tomar decisiones y proponer mejoras sin esperar a que se le indique. La iniciativa es un indicador de motivación y compromiso, y los empleados proactivos suelen ser aquellos que buscan activamente formas de mejorar su trabajo y el de su equipo.
- **Colaboración:** Implica trabajar eficazmente con otros, compartiendo información y recursos para lograr objetivos comunes. Esta dimensión es fundamental en entornos de trabajo que requieren trabajo en equipo.

Tabla 2

Autores de la variable rendimiento laboral

Autor	Filosofía	Teoría Aplicada
Milkovich y Boudreau (1994)	Competencia en el campo específico	Formación y educación, Experiencia
Carrión et al. (2021)	Motivación	Reconocimiento, Recompensas, Sentido de logro
Herbezg, Hackman y Oldham (1968)	Entorno de trabajo adecuado	Factores físicos (lugar limpio y seguro), Factores psicológicos (ambiente positivo y respetuoso)
Carrión et al. (2021)	Salud física y mental	Influencia en concentración y eficiencia, Bienestar mental
Herbezg, Hackman y Oldham (1968)	Desarrollaron un diseño de características del trabajo (JCM)	Variedad de tarea, Autonomía, Importancia de la tarea, Retroalimentación sobre el desempeño
Milkovich y Boudreau (1994)	El desempeño de un colaborador está influenciado por varios factores	Participación del empleado, Formación de desarrollo profesional, Adecuación/ambiente de trabajo
Pujol (2013)	La motivación laboral es intangible pero perceptible	Necesidad de poder, Necesidad de afiliación, Necesidad de logro

Formulación del problema

Formulación del problema general

¿Cuál es la relación de la motivación en el rendimiento laboral de la empresa Inversiones Viso Srl en el periodo 2023?

Formulación de los problemas específicos

¿Cuál es el nivel de motivación que existe en la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023?

¿Cuál es el nivel rendimiento que existe en la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023?

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la productividad de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023?

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la calidad del trabajo de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023?

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la iniciativa - proactividad de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023?

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la colaboración de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023?

1.3. Objetivos

Objetivo general.

Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.

Objetivos específicos.

Determinar el nivel de motivación que existe en la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.

Determinar el nivel de rendimiento que existe en la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.

Determinar la relación entre de la motivación laboral y la productividad de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.

Determinar la relación entre la motivación laboral y la calidad del trabajo de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.

Determinar la relación entre la motivación laboral y la iniciativa - proactividad de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.

Determinar la relación entre la motivación laboral y la colaboración de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.

Hipótesis

Hipótesis general:

(H₁): La motivación laboral se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.

Hipótesis específicas:

(H₁): La motivación laboral se relaciona positivamente con la productividad de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.

(H₁): La motivación laboral se relaciona positivamente con la calidad del trabajo de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.

(H₁): La motivación laboral se relaciona positivamente con la iniciativa - proactividad de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.

(H₁): La motivación laboral se relaciona positivamente con la colaboración de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.

Justificación.

La investigación sobre la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en la empresa Inversiones Viso Srl en el periodo 2023 se justifica teóricamente a partir de diversas teorías sobre la motivación y su impacto en la eficiencia laboral. Las teorías de la motivación,

como la teoría de la autodeterminación, ofrecen un marco sólido para entender cómo la motivación puede impulsar el rendimiento laboral. Esta investigación busca reafirmar la aplicabilidad de estas teorías en el contexto específico de Inversiones Viso Srl, además de contribuir a su ampliación y demostrar su vigencia. Al explorar la relación entre la motivación y el rendimiento en un entorno laboral real, esta investigación podrá determinar qué aspectos de las teorías de la motivación son particularmente relevantes y efectivos en este caso.

Metodológicamente, en la presente investigación se llevó a cabo empleando instrumentos de medición que han demostrado ser válidos y confiables para evaluar cada una de las variables en cuestión, esto asegura que los resultados obtenidos sean precisos y representativos de la realidad que se intenta analizar. Cada uno de los instrumentos fue seleccionado cuidadosamente, teniendo en cuenta su pertinencia y su capacidad para captar de manera efectiva los aspectos relevantes del fenómeno estudiado. Además, se siguieron rigurosamente todos los pasos establecidos en los protocolos de investigación, lo que incluye la recolección de datos, el análisis y la interpretación de los mismos.

La justificación práctica de la investigación se deriva de la necesidad real de abordar problemas de motivación laboral, ansiedad y dependencia emocional en el lugar de trabajo. Los hallazgos de esta investigación pueden proporcionar soluciones eficaces a estos problemas, mejorando el bienestar de los empleados y potencialmente aumentando la productividad de la empresa Inversiones Viso Srl. En última instancia, la población de empleados se beneficiará de un ambiente de trabajo más saludable y motivador, lo cual puede resultar en un mejor rendimiento y satisfacción laboral. De esta manera, la investigación tiene el potencial de proporcionar beneficios prácticos y significativos a la empresa y sus empleados.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Tipo de investigación.

La investigación básica, también conocida como investigación fundamental o pura, se centra en adquirir conocimientos nuevos y profundizar en la comprensión de fenómenos, sin un objetivo inmediato de aplicación práctica (Creswell & Creswell, 2019).

Nivel de la investigación.

El estudio fue de tipo correlacional, lo que implica que se buscó analizar y determinar la relación que existe entre dos o más fenómenos o variables en particular (Hernández, Fernández, & Baptista, 2018).

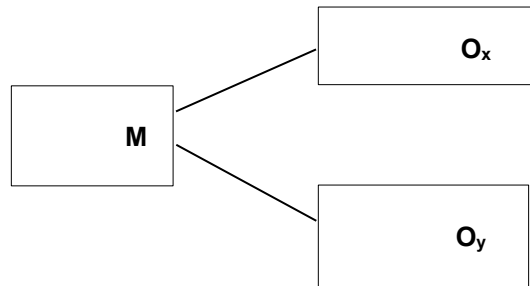
Enfoque de la investigación.

El enfoque cuantitativo se utiliza en la investigación cuando se busca medir y analizar variables de manera objetiva, utilizando herramientas estadísticas y matemáticas. Este enfoque permitió obtener datos numéricos que pueden ser analizados de forma rigurosa, lo que facilita la identificación de patrones, relaciones y tendencias en los datos (Crotty, 2018).

Diseño de la investigación.

Se utilizó un diseño no experimental debido a la naturaleza del estudio, que buscaba observar fenómenos en su contexto natural sin manipular variables. Este enfoque permite obtener datos más ricos y significativos, ya que se enfoca en la recolección de información en situaciones reales (Creswell, 2013).

Esquema



M: Muestra (trabajadores de la empresa)

O_x: Variable independiente: Motivación laboral

O_y: Variable dependiente: Rendimiento laboral

r: Posible relación existente de las variables

Población

De acuerdo Hernández y Fernández (2014), la población es el conjunto de todos los casos que guardan relación con una serie de especificaciones. Por lo tanto, es la totalidad del fenómeno a estudiar. Para este estudio lo conforman los 60 colaboradores de la empresa Inversiones Viso SRL en el Distrito de San Miguel en el periodo 2021.

Tabla 3

Población

Área	Total de trabajadores
Gerencia	3
Administración	2

Recepción	6
Caja	4
Cocina	15
Azafatas	17
Mantenimiento y lavado	8
Limpieza	5

Fuente: Información obtenida de gerencia de la empresa Inversiones Viso SRL

Muestra

Para Hernández y Mendoza (2018), menciona que: “la muestra censal, es aquella donde las unidades de investigación son denominadas muestras” (p.180). Es decir, se realizó un censo a toda la población, por consiguiente, en la presente investigación se empleó la muestra censal con un cuestionario a 50 trabajadores de Inversiones Viso SRL.

Criterios de inclusión:

- Empleo actual en la empresa: El participante debe ser un trabajador actual de Inversiones Viso SRL.
- Diversidad de áreas: Incluir representantes de todas las áreas mencionadas (Gerencia, Administración, Recepción, Caja, Cocina, azafatas, Mantenimiento, Limpieza y Lavado).
- Disponibilidad para participar: Los participantes deben estar dispuestos y ser capaces de completar el cuestionario.
- Antigüedad mínima en la empresa: Los colaboradores que desempeñan funciones dentro de la empresa mínimo 2 meses, para asegurar que los empleados tienen suficiente experiencia y conocimiento sobre la empresa.

Criterios de exclusión:

- Incapacidad para comprender o completar el cuestionario: Excluir a aquellos que no puedan entender o completar el cuestionario debido a barreras del idioma, problemas cognitivos o de alfabetización.
- Excluir a aquellos que hayan participado en estudios similares que puedan sesgar sus respuestas o influir en su perspectiva.
- Excluir a participantes que no puedan dedicar el tiempo necesario para completar el cuestionario en su totalidad.

Técnicas de recolección

La encuesta fue la técnica que se aplicó para la recolección de datos con la finalidad de determinar la motivación de la empresa Inversiones Viso SRL.

Tabla 4

Recolección de datos

Técnica	Instrumentos	Informante
Encuesta	Cuestionario de 10 ítems para la variable motivación laboral	la empresa Inversiones Viso SRL
Encuesta	Cuestionario de 23 ítems para la variable rendimiento laboral	empresa Inversiones Viso SRL

Instrumentos de recolección

El instrumento de recolección que se utilizó fue un cuestionario conformado por 33 ítems, que fue aplicado en una muestra censal sobre la motivación laboral en la empresa Inversiones Viso SRL. Así como lo afirma Tamayo (2018), señala que el cuestionario contiene los principales aspectos del fenómeno que se consideran esenciales, además, permite alejar ciertos problemas que nos interesan esencialmente para desarrollar la investigación, por ende, reduce la realidad a cierto número más

pequeño y precisa el objeto de estudio.

Escala de Likert

Para los investigadores Hernández & Mendoza (2019), la Escala de Likert consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra.

Procedimientos de recolección de datos

Para la realización de la presente investigación se realizó el siguiente procedimiento:

- Para generar los permisos correspondientes y el desarrollo de la tesis en la empresa Inversiones Viso SRL se solicitó al Gerente General Edwin Villegas Cadenas, quién muy amablemente accedió a facilitarme los datos y la autorización.
- Se llevó a cabo en un horario específico (10 am) que el gerente facilitó y ayudó a proceder en la aplicación del cuestionario a los colaboradores de la empresa Inversiones Viso SRL.
- Una vez aplicado el cuestionario se trasladaron los resultados obtenidos al Microsoft Excel, donde se obtuvo los resultados y fue procesado en la herramienta SPSS.

Tabla 5

Ficha técnica de la motivación

Nombre : Evaluación de la motivación; Cuestionario para la evaluación

Autora : Diaz y Ruiz (2021).

Procedencia : Perú

Administración : Individual / Formato físico

Duración de la Prueba: 10 minutos

Calificación : Manual

Significación : La motivación laboral

Confiabilidad : Alfa de Cronbach de 0.88

Validez : Método de jueces, Análisis factorial confirmatorio y D de Aiken

Reconocimiento (0.84),

Ambiente de trabajo positivo (0.94),

Participación (0.95),

Sentido de propósito (0.90),

Total (0.90)

Materiales : Cuestionario (formato físico)

Nota: Elaboración de Diaz y Ruiz (2021).

Tabla 6*Ficha técnica del rendimiento laboral*

Nombre	: Evaluación de rendimiento laboral; Cuestionario para la evaluación
Autora	: Mamani et al. (2021).
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual / Formato físico
Duración de la Prueba:	10 minutos
Calificación	: Manual
Significación	: La motivación laboral
Confiabilidad	: Alfa de Cronbach de 0.88
Validez	: Método de jueces, Análisis factorial confirmatorio y D de Aiken Productividad (0.84), Calidad del trabajo (0.94), Iniciativa y proactividad (0.95), Colaboración (0.90), Total (0.90)
Materiales	: Cuestionario (formato físico)

Nota: Elaboración Mamani et al. (2021).

Confiabilidad y validez

Según Hernández et. Al. (2010) “La validez refiere al grado de que un instrumento mide la variable de estudio que se pretende medir” (p.200). Con respecto a la fiabilidad según Vara (2010) menciona que “hace referencia a la capacidad de los instrumentos de recolección de datos para mostrar resultados casi similares cuando es aplicado repetitivamente en las investigaciones” (p.243). Para esta investigación se realizó el alfa de Cronbach el cual mide el coeficiente de fiabilidad del instrumento utilizado (cuestionario), aplicado a un total de 50 colaboradores con 33 ítems. En el resultado obtenido fue de 94% determinándose que el nivel de confianza es de alta.

La fórmula estadística que calcula y determina el Alfa de Cronbach es la siguiente:

Tabla 7

Alfa de Cronbach

K	33	item
$K/(K-1)$	1,03125	
Sumatoria de la varianza	22,7525	
Sumatoria de la varianza de los ítems	221,0275	
ALFA	94%	Confiabilidad Alta

En el resultado obtenido fue de 94% determinándose que el nivel de confianza es de alta, ya que, si el coeficiente de confiabilidad es más cercano a 1, entonces nos brinda mayor grado de confiabilidad.

2.4. Procedimiento

Inicialmente, se solicitó autorización al área correspondiente de Inversiones Viso Srl para llevar a cabo la investigación. Una vez obtenido el permiso, se aplicó el instrumento de recolección de datos, diseñado específicamente para evaluar la motivación laboral y el rendimiento en el entorno de trabajo. Este proceso se realizó asegurando la confidencialidad y el consentimiento informado de los participantes. Al finalizar, se agradeció su colaboración mediante correos electrónicos personalizados, fomentando así una comunicación efectiva y respetuosa con los involucrados.

2.5. Análisis de los datos

El procedimiento de la información recolectado a través del cuestionario para el presente estudio se llevará de la siguiente manera.

Al finalizar la recolección de datos, estos fueron organizados y catalogados de manera meticulosa en el software SPSS. Esta herramienta permitió la creación de tablas y gráficos descriptivos, esenciales para la visualización y comprensión inicial de las variables y dimensiones analizadas. En la fase de análisis, se utilizó SPSS versión 28 de IBM, un referente en el análisis estadístico descriptivo para investigaciones de esta naturaleza. Se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar la relación entre motivación laboral y rendimiento, este método no paramétrico ofrece una medida robusta de asociación que no se ve afectada por la distribución de los datos, lo que lo hace adecuado para el presente estudio.

2.6 Aspectos éticos

Los aspectos éticos de la investigación científica son críticos para garantizar la

integridad, la honestidad y la responsabilidad en la ciencia. Incluyen el consentimiento informado, el respeto por la privacidad y la confidencialidad de los participantes, la consideración de las implicaciones a largo plazo de la investigación (especialmente en el caso de la experimentación con humanos y animales), la prevención del plagio, la fabricación y falsificación de datos, y la exigencia de declarar cualquier conflicto de interés. También comprenden la equidad en la autoría, la comunicación abierta y precisa de los hallazgos y la socialización responsable de los resultados. En última instancia, los aspectos éticos de la investigación científica son vitales para asegurar la confianza pública en la ciencia, para garantizar la seguridad y el bienestar de todos los involucrados, y para mantener el rigor y la objetividad en la búsqueda de conocimiento.

El desarrollo de la investigación respeta las normas éticas establecidas según el manual de ética en investigación para la participación y la gestión del trabajo de investigación científica o de innovación (MN-COD2-P07-000). De igual modo se cumple con las normas APA establecidas para su redacción, y se mantiene en reserva los datos e información recolectada de la muestra en evaluación, sin manipular dicha información.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Este capítulo presenta los resultados obtenidos a lo largo de la investigación. Se han analizado detalladamente los datos recopilados, utilizando metodologías rigurosas y adecuadas al ámbito de estudio. Los resultados se exponen de manera clara y estructurada, asegurando que reflejen fielmente las observaciones y análisis realizados. Se ha puesto especial énfasis en identificar y destacar los hallazgos más significativos, aquellos que aportan una comprensión más profunda de la temática investigada.

ANÁLISIS INFERENCIAL

Tabla 8

Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACIÓN LABORAL	,107	50	,200*	,977	50	,433
RENDIMIENTO LABORAL	,100	50	,200*	,976	50	,382

Nota: Elaboración propia

Indicaciones para el análisis:

Para identificar si se usa Kolmogorov-Smirnov^a o Shapiro-Wilk se debe seguir la siguiente regla:

Cantidad de la muestra	Significancia
MAYOR o igual a 50	Kolmogorov-Smirnov
MENOR a 50	Shapiro-Wilk

Dado que la muestra es mayor o igual a 50, se debe considerar la significancia de la prueba de Kolmogorov-Smirnov. En el caso de "Motivación Laboral", la significancia es de 0,200 y para "Rendimiento Laboral" es de 0,200 también. Estos valores, al ser mayores que el nivel típico de significancia de 0,05, indican que no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula de que los datos siguen una distribución normal.

Contrastación de Hipótesis.

Hipótesis General.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

HI: La motivación laboral se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.

Ho: La motivación laboral no se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba paramétrica Pearson

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = ,926 Valor de P=0,026

Tabla 9

Correlación entre motivación laboral y rendimiento laboral

		rendimiento laboral
motivación laboral	Correlación de Pearson	,926

Sig. (bilateral)	,026
N	50

Nota: Elaboración propia

El análisis de correlación realizado para Inversiones Viso SRL, Lima - 2023, evidencia una relación significativa entre la motivación laboral y el rendimiento laboral en el periodo 2023. Con un coeficiente de correlación de Pearson de ,926, se muestra una correlación muy alta y positiva entre ambas variables, lo que indica que a medida que la motivación laboral aumenta, el rendimiento laboral tiende a incrementar de manera proporcional. Además, el valor de P (0,026) es menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha=0,05$), lo que refuerza la validez de esta relación significativa. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), confirmando que existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en la empresa durante el periodo mencionado.

Hipótesis Específico 01.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

(H_1): La motivación laboral se relaciona positivamente con la productividad de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023

H_0 : La motivación laboral no se relaciona positivamente con la productividad de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba paramétrica Pearson

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = ,895 Valor de $P=0,025$

Tabla 10

Correlación entre motivación laboral y productividad

		Productividad
Motivación laboral	Correlación de Pearson	,895
	Sig. (bilateral)	,025
	N	50

Nota: Elaboración propia

El coeficiente de correlación de Pearson es de 0.895, lo que indica una fuerte correlación positiva entre las variables estudiadas. Esto sugiere que a medida que una variable aumenta, la otra también tiende a aumentar de manera significativa. La significancia bilateral (Sig.) es de 0.025, lo que implica que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables, ya que este valor es menor que el umbral comúnmente aceptado de 0.05.

Hipótesis Específico 02.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

(H₁): La motivación laboral se relaciona positivamente con la calidad del trabajo de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.

H₀: La motivación laboral no se relaciona positivamente con la calidad del trabajo de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba paramétrica Pearson

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = ,781 Valor de P=0,014

Tabla 11

Correlación entre motivación laboral y calidad del trabajo

		Calidad de trabajo
Motivación laboral	Correlación de Pearson	,781
	Sig. (bilateral)	,014
	N	50

Nota: Elaboración propia

El párrafo presenta resultados de un análisis estadístico que examina la relación entre la calidad del trabajo y la motivación laboral. Se utiliza el coeficiente de correlación de Pearson, que en este caso es de 0,781. Este valor indica una correlación positiva fuerte entre ambas variables, lo que sugiere que a medida que aumenta la motivación laboral, también tiende a mejorar la calidad del trabajo. Además, la significación estadística, indicada por un valor de p (Sig. bilateral) de 0,014, sugiere que esta relación es estadísticamente significativa.

Hipótesis Específico 03.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

(H₁): La motivación laboral se relaciona positivamente con la iniciativa - proactividad de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.

H₀: La motivación laboral no se relaciona positivamente con la iniciativa - proactividad de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba paramétrica Pearson

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = ,731 Valor de P=0,029

Tabla 12

Correlación entre la la motivación laboral y iniciativa - proactividad

		Iniciativa - proactividad
	Correlación de Pearson	,731
Motivación laboral	Sig. (bilateral)	,029
	N	50

Nota: Elaboración propia

Se observa que existe una correlación positiva significativa, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,731. Esto sugiere que a medida que aumenta la iniciativa y la proactividad de los empleados, también lo hace su motivación laboral. Además, el valor de significancia bilateral es de 0,029, lo que indica que esta correlación es estadísticamente significativa. Estos resultados destacan la importancia de fomentar la iniciativa y la proactividad en el lugar de trabajo, ya que están estrechamente vinculadas a un mayor nivel de motivación entre los empleados.

Hipótesis Específico 04.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

(H₁): La motivación laboral se relaciona positivamente con la colaboración de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.

H₀: La motivación laboral no se relaciona positivamente con la colaboración de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba paramétrica Pearson

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = ,920 Valor de P=0,025

Tabla 13

Correlación entre motivación laboral y colaboración

		Colaboración
Motivación laboral	Correlación de Pearson	0.920
	Sig. (bilateral)	0.025
	N	50

Nota: Elaboración propia

El coeficiente de correlación de Pearson es de 0.920, lo que indica una relación muy fuerte y positiva entre ambas variables; es decir, a medida que aumenta la colaboración entre los empleados, también se incrementa su motivación laboral. Además, el valor de significancia bilateral es de 0.025, lo que sugiere que esta relación es estadísticamente significativa, ya que está por debajo del umbral común de 0.05. Esto implica que los hallazgos son robustos y que la colaboración puede ser un factor clave en el fomento de la motivación laboral dentro de una organización.

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Variable 01: Motivación Laboral

Tabla 14

Análisis de frecuencia de Motivación Laboral

Niveles	N	%
Bajo	15	30,0%
Medio	18	36,0%
Alto	17	34,0%

Nota: Elaboración propia

La Tabla 14 del estudio realizado en Inversiones Viso Srl, en el 2023 sobre la motivación y su impacto en el rendimiento laboral revela una distribución equilibrada en los niveles de motivación laboral, según la evaluación del gerente para cada trabajador. El 30% de los empleados muestra una motivación baja, lo que señala posibles áreas de mejora en la gestión del personal o el ambiente de trabajo. Un 36% de los trabajadores tiene una motivación media, indicando un nivel aceptable, pero con margen de progreso. Finalmente, un 34% exhibe una alta motivación, lo que destaca un grupo significativo de empleados altamente comprometidos y satisfechos.

Variable 02: Rendimiento Laboral

Tabla 15

Análisis de frecuencia de Rendimiento Laboral

Niveles	N	%
Bajo	21	42,0%
Medio	12	24,0%
Alto	17	34,0%

Nota: Elaboración propia

La Tabla 15 del estudio, que examina la "Variable 02: Rendimiento Laboral", ofrece un panorama del desempeño de los empleados en sus respectivas funciones dentro de la empresa. El análisis de frecuencia muestra que un 42% de los empleados tienen un rendimiento laboral clasificado como bajo, lo cual es un indicador significativo de que hay aspectos críticos que necesitan ser abordados para mejorar la eficiencia y la productividad. Esta cifra puede reflejar desafíos en cuanto a motivación, capacitación, recursos o gestión. Un 24% de los trabajadores se encuentra en la categoría de rendimiento medio, sugiriendo que, aunque están cumpliendo con sus tareas, hay espacio para mejorar y alcanzar un mayor potencial. Por otro lado, un 34% de los empleados muestra un alto rendimiento laboral, indicando que una proporción considerable de la plantilla está trabajando eficazmente y contribuyendo de manera significativa a los objetivos de la empresa.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Limitaciones

A pesar de ciertas limitaciones en la recolección de información para el estudio en Inversiones Viso SRL, la investigación se completó de manera eficaz y meticulosa. La muestra, limitada a un único período y empresa, presentó desafíos en términos de generalización de los resultados. Se reconoció también la dependencia de herramientas de autoevaluación, las cuales, aunque útiles, podrían no abarcar todos los aspectos de los factores motivacionales y de rendimiento. La posibilidad de que los empleados se reservaran al expresar críticas o inquietudes fue otra consideración importante. No obstante, conscientes de estas limitaciones, se tomaron medidas para mitigar su impacto, permitiendo así que la investigación se llevara a cabo con integridad y proporcionara resultados valiosos y significativos.

Análisis comparativo.

Al realizar un análisis de la relación entre la motivación laboral y el rendimiento en la empresa Inversiones Viso SRL durante el año 2023, se observó una correlación significativa y fuertemente positiva entre ambas variables. El coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,926, con un valor de P de 0,026, lo que indica que a medida que la motivación laboral de los empleados aumenta, su rendimiento también tiende a incrementarse. Estos resultados destacan la importancia crucial de la motivación en la eficacia y eficiencia laboral. En contraste, el estudio realizado por Farias (2019) presenta una perspectiva diferente sobre la motivación laboral. En su investigación, un 38% de los encuestados expresó descontento con su lugar de trabajo, mientras que el 46% manifestó no sentirse estimulado para llevar a cabo sus tareas.

Además, el 62% indicó no recibir ningún tipo de incentivo, y el 38% sintió que su trabajo no era valorado adecuadamente por sus superiores.

Estos hallazgos sugieren un entorno laboral en el que la falta de motivación podría estar afectando negativamente el rendimiento de los empleados, lo que contrasta con la situación observada en Inversiones Viso SRL en 2023, donde se evidencia una conexión positiva entre la motivación y el rendimiento. Este contraste resalta la necesidad de abordar la motivación laboral de manera proactiva, ya que su ausencia puede llevar a un bajo rendimiento, mientras que su presencia puede ser un factor determinante para el éxito organizacional.

Al analizar el nivel de motivación en Inversiones Viso SRL durante el periodo 2023, se observa una distribución equilibrada entre los diferentes niveles de motivación de los empleados. Un 30% de la plantilla presenta una motivación baja, mientras que el 36% muestra una motivación media y el 34% exhibe una alta motivación. Estos resultados revelan una variabilidad significativa en la motivación laboral, con una ligera inclinación hacia los niveles medio y alto. En contraposición, Vera (2019) destaca la relevancia de la motivación en la satisfacción laboral y en la integración efectiva del personal dentro de la organización. Si bien Vera enfatiza que un alto nivel de motivación es crucial para el compromiso y la productividad, los hallazgos de Inversiones Viso SRL sugieren que, aunque existe una proporción considerable de empleados con motivación media y alta, un 30% de la fuerza laboral aún enfrenta desafíos significativos en este aspecto. Esto implica que, a pesar de la tendencia positiva hacia la motivación, hay un grupo relevante que podría afectar la cohesión y el rendimiento general de la empresa, lo que resalta la necesidad de estrategias específicas para mejorar la motivación entre aquellos con niveles más bajos.

Al analizar el rendimiento laboral en la empresa Inversiones Viso SRL durante el año 2023, se observa que el 42% de los empleados presenta un rendimiento bajo, un 24% se sitúa en un nivel medio y solo un 34% alcanza un alto rendimiento. Estos datos reflejan una preocupación significativa, ya que una porción considerable de la fuerza laboral no está rindiendo a su máximo potencial, lo que resalta la urgencia de implementar estrategias que fomenten una mejora en el desempeño general de la organización. En contraste, Quevedo (2021) encontró que el nivel de motivación entre los colaboradores de dos hoteles es igualmente bajo, lo que sugiere que los empleados están desmotivados por factores tanto intrínsecos como extrínsecos. Esta falta de motivación no solo impacta en el rendimiento de los trabajadores, sino que también puede repercutir negativamente en la atención al cliente, evidenciando que un entorno laboral descuidado en cuanto a la motivación puede llevar a una disminución en la satisfacción del cliente. Por su parte, Ospina y Triana (2019) propusieron un programa específico para mejorar la motivación de los empleados en el sector hotelero, lo que subraya la importancia de abordar este aspecto para elevar los niveles de rendimiento. De manera similar, Leiva y Laureano (2019) reportaron que la calificación general de rendimiento en su estudio fue de un 53%, considerada baja, y atribuyeron este resultado a condiciones laborales inadecuadas, lo que se traduce en un rendimiento deficiente del 59%.

En conjunto, estos estudios sugieren que, aunque los resultados de Inversiones Viso SRL muestran una situación alarmante, la problemática del bajo rendimiento laboral y la falta de motivación no es un fenómeno aislado, sino que se presenta de manera consistente en diversas organizaciones. Estas comparaciones ponen de manifiesto la necesidad de abordar las condiciones laborales y la motivación de los empleados como factores críticos para mejorar el rendimiento general en cualquier sector.

Al analizar la relación entre la motivación laboral y la productividad en Inversiones Viso SRL durante el año 2023, el estudio revela una correlación significativa, evidenciada por un coeficiente de correlación de Pearson de 0.895 y un valor de P de 0.025. Estos resultados sugieren que a medida que la motivación laboral aumenta, también lo hace la productividad de los empleados, lo que destaca la importancia de fomentar un ambiente laboral motivador. En contraste, Rivas (2019) reporta una situación diferente en Puebla, México, donde los líderes empresariales no están impulsando adecuadamente a sus empleados, lo que se traduce en un bajo rendimiento. La insatisfacción con el ambiente laboral parece ser un factor determinante en la falta de estímulo, lo que contrasta con los hallazgos de nuestro estudio, donde la motivación se vincula positivamente con la productividad. Por otro lado, Tunante y Jonathan (2021) también encontraron una correlación positiva, aunque moderada, entre motivación y rendimiento laboral, con un Rho de Spearman de 0.610 y un p-valor de 0.004. Aunque sus resultados son consistentes en mostrar que una mayor motivación conduce a un mejor rendimiento, la fuerza de la correlación es notablemente inferior a la observada en nuestro análisis. Esto sugiere que, en el contexto de Inversiones Viso SRL, la relación entre motivación y productividad es más robusta, lo que podría indicar que factores organizacionales específicos de esta empresa amplifican el impacto de la motivación en la productividad.

Al analizar la relación entre la motivación laboral y la calidad del trabajo en Inversiones Viso SRL durante el año 2023, se encontró una correlación positiva significativa, evidenciada por un coeficiente de correlación de Pearson de 0,781 y un valor de P de 0,014. Estos resultados sugieren que a medida que aumenta la motivación laboral, también se incrementa la calidad del trabajo que realizan los empleados, resaltando así la importancia de fomentar un entorno laboral motivador. En contraste, los hallazgos de Cárdenas et al. (2021) presentan un panorama

diferente. En su estudio, se reveló que solo el 44% de los empleados siente un respaldo parcial por parte de sus supervisores, mientras que un 36% se siente valorado por la empresa y un 40% considera que su remuneración es adecuada. Adicionalmente, un 29% de los encuestados expresó su desacuerdo respecto a que sus opiniones son tomadas en cuenta, y un 36% indicó que no ha recibido reconocimiento recientemente. Estos datos sugieren que la motivación laboral en ese contexto es deficiente y requiere atención para mejorar la productividad.

Al determinar la relación entre la motivación laboral y la Iniciativa y proactividad en Inversiones Viso SRL en el periodo 2023. El estudio muestra una correlación significativa entre la motivación laboral y la iniciativa y proactividad, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,731 y un valor de P de 0,029. Esto implica que los empleados con mayor motivación tienden a ser más iniciativos y proactivos en sus funciones. Torres et al. (2021), mostraron que un 66% de los empleados tenían baja motivación, reflejada en una dedicación y esfuerzo reducidos, y un 60% mostró un desempeño laboral inadecuado, caracterizado por la tardanza y el uso ineficiente de recursos. La correlación de Pearson de 0.808 indicó una relación significativa entre baja motivación y rendimiento laboral deficiente, concluyendo que los problemas internos disminuyen la motivación y afectan negativamente el desempeño.

Determinar la relación entre la motivación laboral y la Colaboración en Inversiones Viso SRL en el periodo 2023. Los resultados indican una fuerte correlación positiva entre la motivación laboral y la colaboración, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,920 y un valor de P de 0,025. Esto resalta que una alta motivación laboral está asociada con mejores niveles de colaboración entre los empleados. Livias (2019); al recopilar datos sobre la motivación y el desempeño laboral, con un nivel de significancia ($p < 0.05$). Los resultados revelaron una alta correlación estadísticamente significativa ($r = 0.78, p = 0.016$) entre la

motivación laboral y el desempeño laboral de los operarios, con un 60% de los operarios con alta motivación que reportaron un alto desempeño laboral, mientras que aquellos con motivación media calificaron mayoritariamente su desempeño como bajo.

Implicancias.

Las implicancias prácticas, teóricas y metodológicas del estudio realizado en Inversiones Viso SRL durante el periodo 2023 son significativas y multidimensionales. Desde una perspectiva práctica, los hallazgos subrayan la importancia crítica de fomentar la motivación laboral para mejorar tanto el rendimiento como la productividad, calidad del trabajo, iniciativa, proactividad y colaboración entre los empleados. Teóricamente, este estudio aporta a la comprensión de la dinámica entre motivación laboral y diversos aspectos del desempeño en el trabajo, alineándose y ampliando las teorías existentes sobre el comportamiento organizacional y la psicología laboral. Metodológicamente, la investigación destaca la utilidad y validez de herramientas como el análisis de correlación de Pearson y pruebas de normalidad en estudios organizacionales, proporcionando un modelo replicable para futuras investigaciones en campos similares. Estos aspectos, manejados con cuidado y detalle, aportan valor tanto a la comunidad académica como a la práctica empresarial, y su discusión en el estudio es esencial para garantizar su rigor y relevancia.

CONCLUSIONES

Uno, se concluye que existe una relación significativa y directamente proporcional entre la motivación laboral y el rendimiento laboral en Inversiones Viso SRL. Con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,926 y un valor de P de 0,026, los datos confirman que el aumento de la motivación laboral de los empleados conlleva un incremento en su rendimiento laboral. Esto resalta la importancia de implementar estrategias de motivación efectivas para optimizar el rendimiento en la organización.

Dos, en conclusión, la investigación revela que la motivación laboral en Inversiones Viso SRL presenta una distribución equilibrada, con un 30% de los empleados mostrando una motivación baja, un 36% con una motivación media y un 34% con alta motivación. Esto indica una variabilidad significativa en los niveles de motivación entre los empleados, sugiriendo la necesidad de estrategias diferenciadas para mejorar la motivación en todos los niveles.

Tres, en conclusión, se determina que un 42% de los empleados de Inversiones Viso SRL posee un rendimiento bajo, mientras que un 24% y un 34% se encuentran en los niveles medio y alto, respectivamente. Esto refleja la existencia de un margen considerable para mejorar el rendimiento laboral, particularmente entre aquellos con desempeño bajo y medio.

Cuatro, en conclusión, existe una correlación significativa entre la motivación laboral y la productividad, evidenciada por un coeficiente de correlación de Pearson de 0,895 y un valor de P de 0,025. Se infiere que estrategias efectivas de motivación pueden conducir a un aumento notable en la productividad de los trabajadores.

Cinco, la investigación indica una correlación positiva entre la motivación laboral y la calidad del trabajo, con un coeficiente de correlación de 0,781 y un valor de P de 0,014. Esto

sugiere que mejorar la motivación laboral puede ser un enfoque eficaz para elevar la calidad del trabajo en la empresa.

Seis, en conclusión, sobre la relación entre motivación laboral y la iniciativa - proactividad, se observa una relación significativa entre la motivación laboral y la iniciativa - proactividad, con un coeficiente de correlación de 0,731 y un valor de P de 0,029. Esto implica que los empleados más motivados tienden a ser más iniciativos y proactivos, lo cual es esencial para el crecimiento y la innovación en la empresa.

Siete, en conclusión, sobre la relación entre motivación laboral y la colaboración, los resultados demuestran una fuerte correlación positiva entre la motivación laboral y la colaboración, con un coeficiente de correlación de 0,920 y un valor de P de 0,025. Esto enfatiza que una mayor motivación laboral fomenta niveles superiores de colaboración, un factor clave para el éxito colectivo y la sinergia en el ambiente laboral.

RECOMENDACIONES

Se recomienda enfocar esfuerzos en el desarrollo e implementación de programas de motivación laboral personalizados y dinámicos. Dicha estrategia debería incluir el reconocimiento de logros, oportunidades de desarrollo profesional, y un enfoque en la creación de un ambiente laboral positivo y estimulante. Estas acciones buscan incrementar la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo que se traducirá directamente en un aumento de su rendimiento laboral.

Se aconseja la realización de evaluaciones periódicas y detalladas del clima laboral y la satisfacción de los empleados, con el objetivo de identificar factores específicos que influyen en los distintos niveles de motivación. A partir de estos datos, la empresa debería diseñar intervenciones ajustadas a las necesidades individuales y grupales, tales como programas de capacitación, actividades de team building y sistemas de recompensas eficaces.

Se sugiere implementar un sistema integral de gestión del rendimiento que incluya capacitaciones regulares, evaluaciones de desempeño constructivas y la definición clara de metas y objetivos. Este enfoque debería estar acompañado de un plan de desarrollo personalizado para cada empleado, enfocado en potenciar habilidades y competencias, y en abordar áreas de mejora identificadas.

Se propone la adopción de un modelo de gestión que priorice la motivación laboral como un eje central para mejorar la productividad. Esto podría incluir la creación de un entorno de trabajo flexible y de apoyo, la implementación de programas de bienestar y salud laboral, y la promoción de una cultura organizacional que valore y reconozca el esfuerzo y los logros de los empleados.

Es crucial desarrollar un plan que fomente un fuerte sentido de pertenencia y compromiso con los objetivos de la empresa. Para ello, se aconseja establecer un sistema de retroalimentación efectivo que permita a los empleados entender cómo su trabajo contribuye al éxito general de la organización, y a la vez, recibir reconocimiento por sus logros y contribuciones.

Se sugiere implementar programas de empoderamiento que permitan a los empleados tomar decisiones y asumir responsabilidades en sus áreas de trabajo. Esto puede lograrse mediante la delegación efectiva, la promoción de un liderazgo participativo y la creación de un ambiente que incentive la creatividad y la innovación.

Se recomienda fortalecer la cultura de trabajo en equipo dentro de la organización. Esto puede incluir el desarrollo de actividades de integración, la implementación de proyectos colaborativos interdepartamentales y la promoción de una comunicación abierta y transparente. Estas acciones pueden contribuir a crear un entorno de trabajo más cohesivo y sinérgico, donde la colaboración sea un valor fundamental.

Referencias bibliográficas.

- Bakker, A. and Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 107-115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Carrión, C. and Calero, L. (2021). Análisis comparativo de la formación de los docentes de idiomas en la educación superior ecuatoriana: la importancia de la psicología. *Revista Vínculos*, 6(3), 79. <https://doi.org/10.24133/vinculospe.v6i3.1832>
- Gabini, S. and Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1). <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- García, E. (2022). Revisión teórica acerca de las implicaciones de la inteligencia emocional en el contexto clínico, laboral y educativo. *Escritos De Psicología / Psychological Writings*, 15(2), 148-158. <https://doi.org/10.24310/espsiescpsi.v15i2.14752>
- Bernardi, A. L. (2022). Motivación laboral y engagement. http://redi.ufasta.edu.ar:8082/jspui/bitstream/123456789/507/1/2015_CP_006.pdf
- Torres Flórez, D., Arce Bonilla, L. C., & Ibargüen Mosquera, H. (2019). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *Económicas Cuc*, 41(1). <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/6277>
- Amado-Rincon, L. P., Quitian, M. S., & Barrientos-Monsalve, E. J. (2019). La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal de la empresa Agropecuaria de Norte de Santander–Coagronorte Ltda. *Revista convicciones*, 6(12), 74-83. <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/convicciones/article/view/536>

- Saldívar, A. K. E., & Moctezuma, J. A. T. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NovaRua*, 12(20), 72-89.
<http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3768>
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Rangel, Y., & Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá. *Conducta Científica*, 2(2), 24-38.
<http://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104>
- Díaz, C. D. R. (2020). Sistema de Incentivo al conocimiento: una herramienta clave para mejorar el rendimiento laboral. *Business Innova Sciences*, 1(3), 28-37.
<http://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/16>
- Mamani, E. L., Huancollo, D. F. M., Cari, L. W. C., & Apaza, K. A. (2021). Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras. *Dominio de las Ciencias*, 7(4), 179. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8384002>
- Cuyo, M. C. V., & Sigüencia, R. M. C. (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga: Factors that influence the work performance of health personnel working in the type C Health Center, Latacunga. *La U Investiga*, 7(2), 39-52.
<http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>
- Alburquerque Baldassari, F. H. (2020). Motivación laboral y rendimiento del potencial humano en colaboradores del Banco Scotiabank Perú—sede Rímac, 2019.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46684>
- Riva, C. P., & Huamanta, E. R. C. (2022). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de una universidad pública

de Perú. *SATHIRI*, 17(1), 34-44.

<https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/sathiri/article/view/1101>

Rodríguez, A., Segura, X., Elizondo, M. D., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43), 53-68.

<https://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>

Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.

<http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218->

[36202020000100359&script=sci_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000100359&script=sci_arttext&tlng=en)

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218->

[36202020000300385&script=sci_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300385&script=sci_arttext)

Vásquez Pailaqueo, M. P., Inostroza Naranjo, R. F., & Acosta Antognoni, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de psicología (Santiago)*, 30(1), 1-17. <https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719->

[05812021000100001&script=sci_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719-05812021000100001&script=sci_arttext)

- Rodríguez-Sánchez, J. L. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información tecnológica*, 31(2), 207-220.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000200207&script=sci_arttext&tlng=pt
- Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. D. P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comunicación*, 12(3), 163-174.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci_arttext
- Cruzado Rodríguez, C., & Villanueva Barreto, B. L. (2020). Motivación y desempeño laboral: Una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23390>
- Albano, S., Oviedo, R., Santero, M., Sassone, M., & Martín, S. (2019). El problema de la motivación y desarrollo del capital humano en las pymes de Rosario, Argentina: Una propuesta basada en neurociencias. *SaberEs*, 11(2), 171-193.
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1852-42222019000200004&script=sci_arttext
- Palomino Fuentes, R. E., & Poza Huamani, A. (2020). Relación entre las recompensas tangibles y la motivación laboral: una revisión de la literatura científica.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24968>

- Ponce, G. I. A., Holguín, J. J. M., & Ortiz, M. E. Z. (2021). Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(9), 1663-1678.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094486>
- González, E. C. (2020). Cuerpos y mentes para el trabajo: la psicologización de los trabajadores en Bogotá y Medellín, 1946-1991. *História, Ciências, Saúde-Manguinhos*, 27, 447-465. <https://www.scielo.br/j/hcsm/a/L6n3ZgZ6kDx4GBvTGYgK7my/>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson.
- Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC). (2021). Social Panorama of Latin America, 2021. https://oig.cepal.org/sites/default/files/social_panorama_latam_2021.pdf
- Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC)/International Labour Organization (ILO). (2021). Employment Situation in Latin America and the Caribbean: Policies to protect labour relations and hiring subsidies amid the COVID-19 pandemic. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47511/3/S2100694_en.pdf
- Dasgupta, S., Dierckxsens, M., & Verick, S. (2021). Labour overview series Latin America and the Caribbean 2021: The employment crisis in the pandemic. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/00194662211023847>
- International Labour Organization (ILO). (2021). World Employment and Social Outlook: Trends 2021. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10189224/>

International Labour Organization (ILO). (2020). How the COVID-19 pandemic is changing business: A Literature Review. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_833984.pdf

Aliaga (2019), Motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una clínica particular - Lima 2019. Recuperado de: http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/3528/Julian_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Andina (2020). Más del 65% de peruanos se siente identificado con la empresa en la que trabaja. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-mas-del-65-peruanos-se-siente-identificado-con-empresa-la-trabaja-820567.aspx>

Cadena (2019). Analisis de los factores que influyen sobre la motivación laboral en los empleados de la fundación Fasinarm. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/12116>

Farias Matias Limber Israel (2019). Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la “escuela ciudad de salinas” provincia de santa elena año 2019. Recuperado de: <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/5054>

Guerrero Chinguel, María Candida (2019). Motivación laboral en el hotel turístico nirvana 3 estrellas en el distrito de Miraflores lima. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20743/Guerrero_CMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Leiva & Laureano (2019) Influencia de la motivación en el rendimiento laboral de los colaboradores en los hoteles de tres estrellas de la provincia de San Martín, 2019.

Recuperado de:

<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3839/TURISMO%20-%20Cory%20Larissa%20Leiva%20V%20a%20Isquez%20%26%20Luis%20Felipe%20Laureano%20Lozano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Observatoriorh (2019). Tan sólo el 13% de los empleados a nivel mundial afirma sentirse comprometido. Recuperado de <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/tan-solo-el-13-de-los-empleados-a-nivel-mundial-afirma-sentirse-comprometido.html>

Observatoriorh (2020). Cómo motivar al empleado en el trabajo en tiempos del Covid. Recuperado de <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/como-motivar-al-empleado-en-el-trabajo-en-tiempos-del-covid.html>

Paredes y Ttito (2019), Dimensiones de la motivación en el desempeño del personal del Hotel Titilaka S.A.C. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6033/RIpalego.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quevedo (2021), Análisis comparativo de la motivación laboral en los hospedajes el halcón y el aguila, piura, 2019. Recuperado de: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2807/FCAD-QUE-TIC-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rivas Gen, Ana Ruth (2019). La motivación laboral como un detonante para el mejor desempeño en las empresas de la ciudad de Puebla. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12371/925>

Up-spain (sf). LA MOTIVACIÓN LABORAL: ¿QUÉ ES Y CÓMO IMPLEMENTARLA?

Recuperado de <https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/>

Vasquez (2007), Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional

de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2006. Recuperado de:

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/488/Vasquez_ss.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vera (2019). La motivación y su influencia en la satisfacción laboral del personal de galletas

Puig. Recuperado de:

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAU0646.pdf>

Sanchez (2020). La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa

Etral SAC en la ciudad de Trujillo. Recuperado de:

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11648/Livias%20Sanchez%20Emiliano%20Am%c3%a9rico.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Livias (2019). Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los operarios del área

de logística de la empresa Guzman Distribuciones SAC de la ciudad de Trujillo.

Recuperado de:

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11648/Livias%20Sanchez%20Emiliano%20Am%c3%a9rico.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Zamora (2021). Motivacion y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad

Distrital de Hualgayoc en el año 2021. Recuperado de:

[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28380/Tesis.pdf?sequence=1
&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28380/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Aguirre & Ruiz (2021). “clima laboral y motivación laboral en una clínica de salud

ocupacional, jesús maría –lima, 2019. Recuperado de:

[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28031/Tesis.pdf?sequence=1
&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28031/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Diaz Aguirre, E., & Ruiz Mejia, C. S. (2021). Clima laboral y motivación laboral en una clínica

de salud ocupacional, Jesus Maria- Lima 2019. Recuperado de:

[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28031/Tesis.pdf?sequence=1
&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28031/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Saavedra (2021) Motivacion laboral y engagemente de los escolares de la Municipalidad

Distrital de Llacanora, Cajamarca 2021. Recuperado de:

[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28680/Saira%20Jovita%20Sa
avedra%20Benavides_PDF_TOTAL.pdf?sequence=11&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28680/Saira%20Jovita%20Saavedra%20Benavides_PDF_TOTAL.pdf?sequence=11&isAllowed=y)

Farías (2021) La motivación, como factor principal en el rendimiento y competitividad

laboral del personal en el hotel perla verde de la ciudad de esmeraldas. Recuperado

de:

[https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2684/1/Far%c3%adas%20Qu
i%c3%b1%c3%b3nez%20Iris%20Jahaira.pdf](https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2684/1/Far%c3%adas%20Qui%c3%b1%c3%b3nez%20Iris%20Jahaira.pdf)

- Ospina Pérez, D. S., & Triana Caicedo, L. V. (2019). Análisis De La Motivación En El Personal Del Hotel Las Américas Resort En Cartagena De Indias. Cartagena-Colombia: Universidad de Cartagena-Facultad de Ciencias Económicas departamento de investigaciones económicas y sociales – dies programa de administración de empresas Cartagena de indias, d. T. Y c.
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000100359&script=sci_arttext&tlng=en
- Tunante, H., & Jonathan, F. (2021). Motivación y rendimiento laboral de los colaboradores administrativos en la municipalidad distrital de la Encañada, Cajamarca.
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_ca941e1f6425762231e677c8033291ce
- Cárdenas, K. A., Cerpa Cerpa, D. P., Fernández Salas, J. C., Jiménez Saray, J. H., & Muñoz Muñoz, M. L. (2021). La motivación como factor determinante en el rendimiento laboral de los empleados de la empresa Aseo Colombia, municipio de San Juan, Bolívar, en el periodo de enero a marzo de 2021.
<https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/3051>
- Torres Reátegui, M. W., Torres Silva, M. C., Seijas Díaz, M. J. G., Rengifo Amasifen, M. R. R., & Martell Alfaro, M. K. P. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto

Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(1), 593-600. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.260

Livias, E. A. (2019). Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los operarios del área logística de la empresa Guzman distribuciones S.A.C de la ciudad de Trujillo-2017 (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/11648>

Anexo 1

Anexos 01: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Tipo de Investigación: Básica Nivel de la Investigación: Correlacional Diseño de la Investigación: No experimental - transversal Enfoque: Cuantitativo Población: 60 trabajadores Muestra: 50 trabajadores Unidad de Estudio: Empresa Técnica de Recolección: Encuesta Instrumento: Cuestionario
¿Cuál es la relación de la motivación en el rendimiento laboral de la empresa Inversiones Viso Srl en el periodo 2023?	Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.	Existe una la relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral de la empresa Inversiones Viso Srl En El Periodo 2023.	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	
¿Cuál es el nivel de motivación que existe en la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023?	Determinar el nivel de motivación que existe en la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.	Al ser objetivos descriptivos no requiere de hipótesis	
¿Cuál es el nivel rendimiento que existe en la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023?	Determinar el nivel de rendimiento que existe en la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.	Al ser objetivos descriptivos no requiere de hipótesis	
¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la productividad de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023?	Determinar la relación entre de la motivación laboral y la productividad de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.	(H1): La motivación laboral se relaciona positivamente con la productividad de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.	
¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la calidad del trabajo de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023?	Determinar la relación entre la motivación laboral y la calidad del trabajo de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.	(H1): La motivación laboral se relaciona positivamente con la calidad del trabajo de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.	
¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la iniciativa - proactividad de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023?	Determinar la relación entre la motivación laboral y la iniciativa - proactividad de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.	(H1): La motivación laboral se relaciona positivamente con la iniciativa - proactividad de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.	
¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la colaboración de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023?	Determinar la relación entre la motivación laboral y la colaboración de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.	(H1): La motivación laboral se relaciona positivamente con la colaboración de la empresa Inversiones Viso SRL en el periodo 2023.	

Anexos 02: Matriz Operacional

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN LABORAL	Maslow, A. H. (1943). Es importante saber que la motivación no es observable en sí misma, sino que tan sólo puede inferirse indirectamente a partir de la conducta específica de las personas” (p. 10)	Reconocimiento	Agradecimiento público Premios internos Felicitaciones individuales	Bajo: 3 - 6 Medio: 7 - 11 Alto: 12 - 15
		Ambiente de trabajo positivo	Colaboración activa Comunicación abierta Respeto mutuo	
		Participación	Iniciativa proactiva Contribuciones activas Voluntariado corporativo	
		Sentido de propósito	Metas claras Valores compartidos Impacto significativo	Bajo: 1 - 2 Medio: 3 Alto: 4 - 5
RENDIMIENTO LABORAL	El rendimiento laboral se refiere a la productividad y eficiencia con la cual un individuo lleva a cabo sus tareas y responsabilidades en el entorno de trabajo. Es una medida de la calidad y cantidad de trabajo realizado por un empleado dentro de un período de tiempo determinado.	Productividad	Tareas completadas Plazos cumplidos Rendimiento de ventas	Bajo: 7 - 16 Medio: 17 - 25 Alto: 26 - 35
		Calidad del trabajo	Error mínimo Satisfacción del cliente Cumplimiento de estándares	Bajo: 5 - 11 Medio: 12 - 18 Alto: 19 - 25
		Iniciativa y proactividad	Nuevas ideas Resolución anticipada Autogestión de tareas	Bajo: 6 - 13 Medio: 14 - 22 Alto: 23 - 30
		Colaboración	Asistencia a compañeros Participación en proyectos Feedback constructivo	Bajo: 4 - 9 Medio: 10 - 14 Alto: 15 - 20

Encuesta formulada

El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información relacionada al tema. La siguiente encuesta es anónima, por lo cual lo invitamos a contestar con sinceridad, ya que la información solo se utilizará para fines académicos.

Género:

a) Masculino

b) Femenino

Edad:

Marque con una "X" según la escala determinada en el cuadro:

5= Totalmente de acuerdo, 4 = De acuerdo, 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 2 = En desacuerdo,
1 = Totalmente en desacuerdo

VARIABLE X	MOTIVACIÓN LABORAL						
	Dimensión	Pregunta	¹ (Totalmente en desacuerdo)	² (En desacuerdo)	³ (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	⁴ (De acuerdo)	⁵ (Totalmente de acuerdo)
Reconocimiento		1. ¿Recibes agradecimiento público por tu trabajo?					
Reconocimiento		2. ¿La organización proporciona premios internos para reconocer el trabajo duro?					
Reconocimiento		3. ¿Recibes felicitaciones individuales por tus logros?					
Ambiente de trabajo positivo		4. ¿Existe colaboración activa entre los miembros del equipo?					
Ambiente de trabajo positivo		5. ¿Se promueve la comunicación abierta en tu lugar de trabajo?					
Ambiente de trabajo positivo		6. ¿Sientes respeto mutuo con tus colegas y superiores?					
Participación		7. ¿Se te permite tomar la iniciativa proactiva en tu trabajo?					
Participación		8. ¿Tus contribuciones activas son valoradas?					
Participación		9. ¿Existe alguna forma de voluntariado corporativo en tu organización?					

Sentido de propósito	10. ¿Las metas de tu trabajo están claras y son compartidas?					
----------------------	--	--	--	--	--	--

VARIABLE Y		RENDIMIENTO LABORAL				
Dimensión	Pregunta	¹ (Totalmente en desacuerdo)	² (En desacuerdo)	³ (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)	⁴ (De acuerdo)	⁵ (Totalmente de acuerdo)
Productividad	1. Usted considera que realiza su trabajo sin errores					
	2. Usted considera que demuestra su autonomía y resuelve imprevistos en la empresa					
	3. Usted considera que cuenta con una buena planificación de sus actividades en la empresa					
	4. Usted considera que mantiene un orden en su área de trabajo					
	5. Usted considera que prioriza las actividades y tareas antes que el ocio					
	6. Usted considera que realiza los esfuerzos necesarios para un trabajo eficiente					
	7. Usted considera que cumple con los tiempos establecidos para la entrega de su trabajo					
Calidad del trabajo	8. Usted considera que reacciona de manera calmada ante alguna dificultad					
	9. Usted considera que dentro de su área de trabajo no existen comportamientos violentos					
	10. Usted considera que ausentarse o retrasarse en las actividades de su área perjudican y afectan el tiempo de entrega.					

	11. Usted considera que enfocarse demasiado en los aspectos negativos de la empresa ocasiona que su rendimiento disminuya					
	12. Usted considera que comentar aspectos negativos de su área de trabajo a sus compañeros ya sea dentro de la empresa o fuera es incorrecto.					
Iniciativa y proactividad	13. Usted considera que toma la iniciativa al momento de comenzar sus actividades					
	14. Usted considera que adquirir nuevos conocimientos e implementarlos en su trabajo brindan un mejor resultado					
	15. Usted considera que colabora con sus compañeros de trabajo en caso necesiten su cooperación					
	16. Usted considera que demuestra buena disposición en la realización de actividades en equipo					
	17. Usted considera que existe una buena comunicación entre los colaboradores					
	18. Usted considera que mantiene una buena comunicación con sus superiores e informa de cualquier imprevisto					
	19. Usted considera que se adapta a los cambios de manera positiva					
Colaboración	20. ¿En qué medida estás de acuerdo con la siguiente afirmación? "Mis compañeros de trabajo y yo colaboramos eficazmente para lograr los objetivos comunes".					

21. ¿Qué tan a menudo estás dispuesto/a a ayudar a tus compañeros cuando enfrentan dificultades en su trabajo?					
22. ¿Cómo calificarías tu nivel de participación activa en los proyectos de equipo?					
23. ¿Estás de acuerdo con la siguiente afirmación? "Recibo retroalimentación constructiva de mis compañeros que ayuda a mejorar mi rendimiento laboral".					

Anexo 2

Dimensión 01: Reconocimiento

Tabla 16

Análisis de frecuencia de Reconocimiento

	N	%
Bajo	13	26,0%
Medio	14	28,0%
Alto	23	46,0%

Nota: Elaboración propia

La Tabla 16, enfocada en la dimensión del reconocimiento dentro de una empresa, presenta un análisis de frecuencia que refleja cómo los empleados perciben el reconocimiento en su lugar de trabajo. Los datos muestran que un 26% de los empleados sienten un nivel bajo de reconocimiento, lo que puede ser indicativo de una necesidad de mejorar las políticas de valoración y recompensa dentro de la organización. Por otro lado, un 28% reporta un nivel medio de reconocimiento, sugiriendo que mientras algunas prácticas de valoración están presentes, aún hay espacio para mejoras. Significativamente, un 46% de los empleados percibe un alto nivel de reconocimiento, lo cual es un indicador positivo de que una proporción mayoritaria de la plantilla se siente valorada y apreciada por su trabajo.

Dimensión 02: Ambiente de trabajo positivo

Tabla 17

Análisis de frecuencia de Ambiente de trabajo positivo

	N	%
Bajo	16	32,0%
Medio	15	30,0%
Alto	19	38,0%

Nota: Elaboración propia

La Tabla 17 del estudio, que se centra en la dimensión de "Ambiente de Trabajo Positivo", arroja luz sobre cómo los empleados perciben su entorno laboral. De acuerdo con el análisis de frecuencia, un 32% de los empleados califican su ambiente de trabajo como bajo, lo que podría indicar problemas en la cultura organizacional, en la comunicación interna o en las relaciones interpersonales que requieren atención. Un 30% de los trabajadores percibe un nivel medio en el ambiente de trabajo, lo que sugiere que, aunque hay aspectos positivos, aún existen áreas significativas para mejorar. Por otro lado, un 38% reporta un alto nivel en esta dimensión, señalando que una proporción mayoritaria de los empleados encuentra su entorno laboral favorable y estimulante.

Dimensión 03: Participación

Tabla 18

Análisis de frecuencia de Participación

	N	%
Bajo	9	18,0%
Medio	23	46,0%
Alto	18	36,0%

Nota: Elaboración propia

En la Tabla 18, dedicada a la dimensión de "Participación" en un contexto laboral, se presenta un análisis de frecuencia que refleja el nivel de involucramiento activo de los empleados en la toma de decisiones, proyectos o iniciativas de la empresa. Los resultados indican que un 18% de los empleados perciben una baja participación, lo que puede señalar la necesidad de crear más oportunidades para que los trabajadores aporten y se involucren activamente en los procesos de la empresa. Un mayoritario 46% de los empleados reporta un nivel medio de participación, sugiriendo que, aunque existen canales de involucramiento, estos podrían ser más efectivos o estar mejor distribuidos. Por otro lado, un significativo 36% de los empleados siente un alto nivel de participación, lo cual es un indicador positivo de que una buena parte del personal se siente integrado y considerado en las actividades y decisiones importantes de la empresa.

Dimensión 04: Sentido de propósito

Tabla 19

Análisis de frecuencia de Sentido de propósito

	N	%
Bajo	13	26,0%
Medio	17	34,0%
Alto	20	40,0%

Nota: Elaboración propia

La Tabla 19, enfocada en la dimensión de "Sentido de Propósito", revela cómo los empleados perciben su conexión y alineación con los objetivos y la misión de la empresa. Según este análisis de frecuencia, un 26% de los empleados siente un bajo sentido de propósito en su trabajo, lo que puede apuntar a una desconexión entre las metas individuales y las organizacionales, o a una comunicación ineficaz de los objetivos y valores de la empresa. Un 34% de los trabajadores reporta un nivel medio de sentido de propósito, lo que indica que, aunque hay una cierta comprensión de los objetivos de la empresa, todavía hay margen para fortalecer esta conexión. Significativamente, un 40% de los empleados experimenta un alto sentido de propósito, lo cual es positivo, ya que sugiere que una proporción importante del personal se identifica y se siente comprometido con la misión y los valores de la organización.

Dimensión 01: Productividad

Tabla 20

Análisis de frecuencia de Productividad

	N	%
Bajo	12	24,0%
Medio	19	38,0%
Alto	19	38,0%

Nota: Elaboración propia

La Tabla 20 del estudio, que examina la "Variable 02: Rendimiento Laboral", ofrece un panorama del desempeño de los empleados en sus respectivas funciones dentro de la empresa. El análisis de frecuencia muestra que un 42% de los empleados tienen un rendimiento laboral clasificado como bajo, lo cual es un indicador significativo de que hay aspectos críticos que necesitan ser abordados para mejorar la eficiencia y la productividad. Esta cifra puede reflejar desafíos en cuanto a motivación, capacitación, recursos o gestión. Un 24% de los trabajadores se encuentra en la categoría de rendimiento medio, sugiriendo que aunque están cumpliendo con sus tareas, hay espacio para mejorar y alcanzar un mayor potencial. Por otro lado, un 34% de los empleados muestra un alto rendimiento laboral, indicando que una proporción considerable de la plantilla está trabajando eficazmente y contribuyendo de manera significativa a los objetivos de la empresa.

Dimensión 02: Calidad del trabajo

Tabla 21*Análisis de frecuencia de Calidad del trabajo*

	N	%
Bajo	17	34,0%
Medio	17	34,0%
Alto	16	32,0%

Nota: Elaboración propia

La Tabla 21, que se centra en la "Dimensión 02: Calidad del Trabajo", proporciona información sobre cómo los empleados se desempeñan en términos de la calidad de su trabajo. El análisis de frecuencia revela una distribución uniforme entre las tres categorías evaluadas. Un 34% de los empleados está clasificado con una calidad de trabajo baja, lo que sugiere la necesidad de mejorar aspectos como la formación, la supervisión, o las herramientas de trabajo para elevar los estándares de calidad. Otro 34% se encuentra en la categoría media, indicando que, si bien su desempeño es aceptable, aún hay margen para perfeccionar y optimizar la calidad de su trabajo. Por último, un 32% de los empleados tiene una alta calidad en su trabajo, lo que demuestra que una parte considerable de la plantilla es capaz de cumplir o incluso superar los estándares esperados en su desempeño laboral.

Dimensión 03: Iniciativa y proactividad

Tabla 22

Análisis de frecuencia de Calidad del trabajo

	N	%
Bajo	17	34,0%
Medio	14	28,0%
Alto	19	38,0%

Nota: Elaboración propia

En la Tabla 22, que examina la "Iniciativa y Proactividad" en el contexto del estudio sobre motivación y rendimiento laboral en la empresa "Inversiones Viso" SRL en Lima durante 2023, se observa que el 34% de los empleados muestra un nivel bajo de iniciativa y proactividad, indicando posibles áreas de mejora en términos de empoderamiento y fomento de la autonomía laboral. Un 28% se sitúa en un nivel medio, sugiriendo que, aunque hay un grado de esfuerzo proactivo, aún existen barreras o falta de incentivos para una mayor implicación. Notablemente, un 38% demuestra un alto nivel en estas cualidades, reflejando una parte significativa del personal que toma la iniciativa y se anticipa a las necesidades de la empresa, un aspecto crucial para la innovación y la eficiencia operativa.

Dimensión 04: Colaboración**Tabla 23***Análisis de frecuencia de Colaboración*

	N	%
Bajo	20	40,0%
Medio	15	30,0%
Alto	15	30,0%

Nota: Elaboración propia

En la Tabla 23, dedicada a la "Dimensión Colaboración" del estudio sobre la motivación y el rendimiento laboral en "Inversiones Viso" SRL en Lima en 2023, se muestra que un 40% de los empleados tiene un nivel bajo de colaboración, lo que señala un desafío significativo en la dinámica de trabajo en equipo y la comunicación interna de la empresa. Esta situación puede afectar negativamente tanto al clima laboral como a la eficiencia operativa. Por otro lado, un 30% de los trabajadores se clasifica con un nivel medio de colaboración, indicando que hay una base para construir una mayor cooperación, pero aún se requieren esfuerzos para fortalecerla. Igualmente, otro 30% muestra un alto nivel de colaboración, lo cual es positivo y sugiere que existe un grupo de empleados que efectivamente trabaja bien en equipo y contribuye al logro de objetivos comunes.

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	1	0		{1, Totalme...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
2	P2	Númérico	1	0		{1, Totalme...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
3	P3	Númérico	1	0		{1, Totalme...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
4	P4	Númérico	1	0		{1, Totalme...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
5	P5	Númérico	1	0		{1, Totalme...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
6	P6	Númérico	1	0		{1, Totalme...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
7	P7	Númérico	1	0		{1, Totalme...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
8	P8	Númérico	1	0		{1, Totalme...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
9	P9	Númérico	1	0		{1, Totalme...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
10	P10	Númérico	1	0		{1, Totalme...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
11	P11	Númérico	1	0		{1, Totalme...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
12	P12	Númérico	1	0		{1, Totalme...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
13	P13	Númérico	1	0		{1, Totalme...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
14	P14	Númérico	1	0		{1, Totalme...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
15	P15	Númérico	1	0		{1, Totalme...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
16	P16	Númérico	1	0		{1, Totalme...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
17	P17	Númérico	1	0		{1, Totalme...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
18	P18	Númérico	1	0		{1, Totalme...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
19	P19	Númérico	1	0		{1, Totalme...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
20	P20	Númérico	1	0		{1, Totalme...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
21	V1	Númérico	8	2		{1,00, Total...	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
22	V2	Númérico	8	2		{1,00, Total...	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
5	5	4	4	3	3	5	4	3	4	3	5	3	3
4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	3	5	3	3
3	5	4	4	4	3	5	3	5	3	4	4	5	5
5	4	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	3	5	5	5
5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	4
4	5	4	3	4	3	4	5	5	4	5	5	3	3
5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5
4	5	4	5	3	3	4	3	5	3	4	4	5	5
5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	3	3	5	5
4	3	3	4	4	4	5	3	3	5	4	5	4	4
5	3	5	5	5	3	4	3	3	5	3	4	4	4
5	3	4	3	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5
5	5	3	5	4	4	5	3	4	4	5	3	3	3
3	5	3	4	3	4	5	4	5	3	4	3	3	3
3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4
4	5	5	4	3	4	3	5	3	4	3	5	5	5
4	3	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5
3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	5	5	4
3	4	5	5	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4
4	3	5	4	3	4	3	4	5	5	3	3	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3
4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	4	3	3

Vista de datos Vista de variables

CÁLCULO DE ÍNDICE DE ROTACIÓN DE PERSONAL - INVERSIONES VISO SRL

2021							
ENERO-JUNIO				JULIO-DICIEMBRE			
INGRESA	EXISTENTES	RETIADO	FINAL	INGRESA	EXISTENTES	RETIADO	FINAL

GERENCIA	0	3	0	3	0	3	0	3
ADMINISTRACIÓN	5	1	4	2	4	2	3	3
RECEPCIÓN	11	2	9	4	21	4	19	6
LIMPIEZA	18	6	12	12	16	12	22	6
MANTENIMIENTO	4	3	2	5	13	5	8	10
CAJERA	7	3	5	5	3	5	3	5
AZAFATA	31	9	26	14	29	14	26	17
COCINERO	6	3	4	5	4	5	4	5
AYUDANTE COCINA	13	7	11	9	8	9	7	10

CÁLCULO DE ÍNDICE DE ROTACIÓN DE PERSONAL - INVERSIONES VISO SRL

2022							
ENERO-JUNIO				JULIO-DICIEMBRE			
INGRESA	EXISTENTES	RETIADO	FINAL	INGRESA	EXISTENTES	RETIADO	FINAL

GERENCIA	1	3	0	4	0	4	0	4
ADMINISTRACIÓN	2	1	1	2	2	2	2	2
RECEPCIÓN	9	2	6	5	4	5	3	6
LIMPIEZA	21	6	19	8	8	8	7	9
MANTENIMIENTO	3	3	2	4	5	4	5	4
CAJERA	5	3	5	3	6	3	4	5
AZAFATA	29	9	27	11	18	11	16	13
COCINERO	4	3	3	4	2	4	1	5
AYUDANTE C	18	7	16	9	12	9	10	11

CÁLCULO DE ÍNDICE DE ROTACIÓN DE PERSONAL - INVERSIONES VISO SRL

2023							
ENERO-JUNIO				JULIO-DICIEMBRE			
INGRESA	EXISTENTES	RETIADO	FINAL	INGRESA	EXISTENTES	RETIADO	FINAL

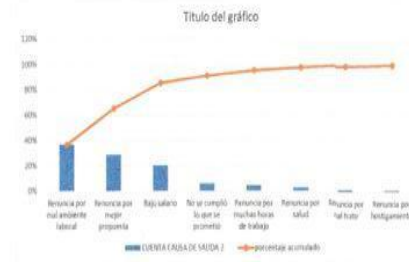
GERENCIA	0	4	0	4	0	4	0	4
ADMINISTRACIÓN	5	2	4	3	4	3	5	2
RECEPCIÓN	11	6	9	8	19	8	21	6
LIMPIEZA	18	9	12	15	23	15	24	14
MANTENIMIENTO	4	4	2	6	7	6	8	5
CAJERA	3	5	2	6	2	6	4	4
AZAFATA	26	13	21	18	34	18	36	16
COCINERO	1	5	2	4	7	4	8	3
AYUDANTE C	12	11	9	14	15	14	19	10

DATOS DE LA EMPRESA AÑO 2021	NÚMERO DE PERSONAS CONTRATADAS S(A)	Número de personas desvinculadas S(D)	Número de trabajadores al inicio del período (F1)	Número de trabajadores al final del período (F2)	NÚMERO DE PERSONAS CONTRATADAS S(A)	Número de personas desvinculadas S(D)	Número de trabajadores al inicio del período (F1)	Número de trabajadores al final del período (F2)
	95	37	73	59	98	39	92	65
	49,75				48,11			

DATOS DE LA EMPRESA AÑO 2022	NÚMERO DE PERSONAS CONTRATADAS S(A)	Número de personas desvinculadas S(D)	Número de trabajadores al inicio del período (F1)	Número de trabajadores al final del período (F2)	NÚMERO DE PERSONAS CONTRATADAS S(A)	Número de personas desvinculadas S(D)	Número de trabajadores al inicio del período (F1)	Número de trabajadores al final del período (F2)
	92	37	79	50	57	50	48	59
	49,14				44,08			

DATOS DE LA EMPRESA AÑO 2023	NÚMERO DE PERSONAS CONTRATADAS S(A)	Número de personas desvinculadas S(D)	Número de trabajadores al inicio del período (F1)	Número de trabajadores al final del período (F2)	NÚMERO DE PERSONAS CONTRATADAS S(A)	Número de personas desvinculadas S(D)	Número de trabajadores al inicio del período (F1)	Número de trabajadores al final del período (F2)
	80	59	61	78	111	78	125	64
	25,73				41,55			

PROBLEMAS	CUENTA DE CAUSA DE SALIDA	CUENTA DE CAUSA DE SALIDA 2	porcentaje acumulado
renuncia por mal ambiente	78	37%	37%
renuncia por mejor salario	61	29%	65%
no se cumplió lo que se prometió	43	20%	85%
renuncia por mucho trabajo	12	6%	91%
renuncia por salud	9	4%	95%
renuncia por mal trato	5	2%	98%
renuncia por hostigamiento	3	1%	99%
renuncia por otros	2	1%	100%
	213		



INVERSIONES VISO S.R.L.
DWIN VILLEGAS CADENAS

INFORMACIÓN DE MANEJO GERENCIAL - LUIS EDWIN VILLEGAS CADENAS
INVERSIONES VISO SRL
RUC: 20427463801

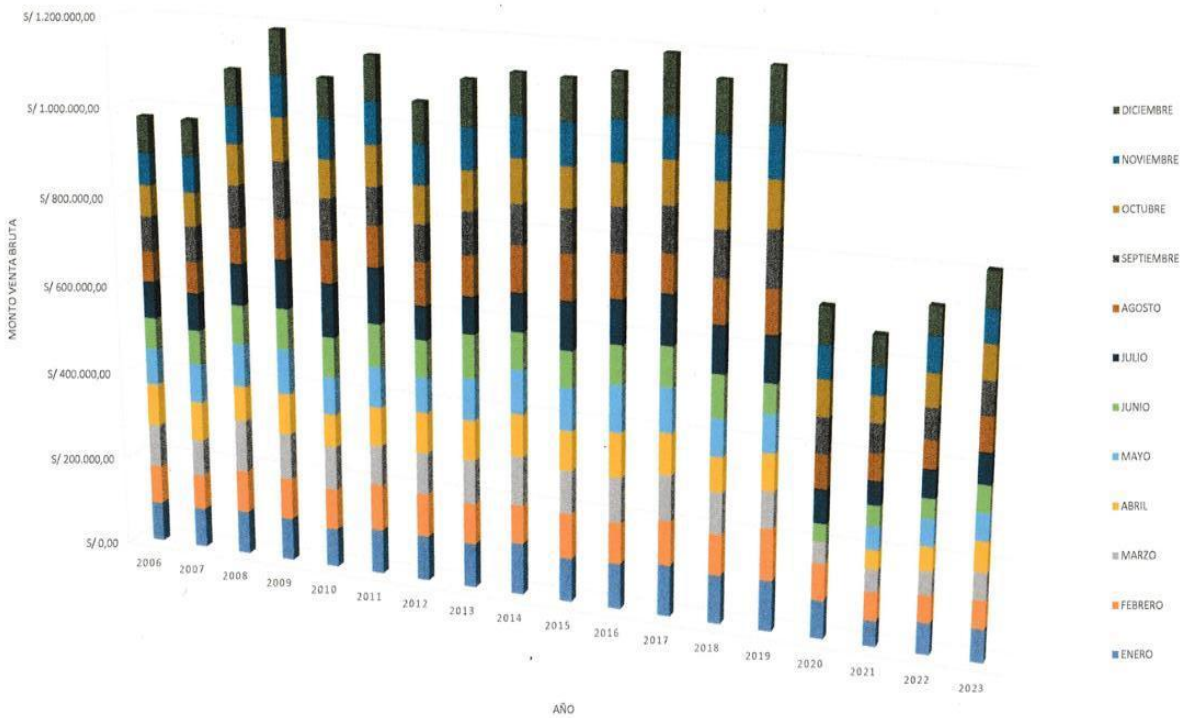
VENTAS BRUTAS POR MES INVERSIONES VISO SRL												
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
2006	S/ 89.078,00	S/ 86.676,00	S/ 97.845,00	S/ 94.614,00	S/ 82.931,00	S/ 71.359,00	S/ 83.133,00	S/ 69.941,00	S/ 78.801,00	S/ 70.869,00	S/ 72.568,00	S/ 80.561,00
2007	S/ 89.078,00	S/ 79.610,00	S/ 82.233,00	S/ 87.878,00	S/ 89.625,00	S/ 76.721,00	S/ 84.868,00	S/ 71.488,00	S/ 80.563,00	S/ 75.347,00	S/ 79.451,00	S/ 81.349,00
2008	S/ 96.544,00	S/ 95.894,00	S/ 118.450,00	S/ 77.498,00	S/ 97.991,00	S/ 87.912,00	S/ 92.662,00	S/ 80.236,00	S/ 96.321,00	S/ 89.649,00	S/ 83.915,00	S/ 79.714,00
2009	S/ 95.658,00	S/ 93.527,00	S/ 103.789,00	S/ 90.753,00	S/ 101.931,00	S/ 92.143,00	S/ 109.197,00	S/ 90.132,00	S/ 127.580,00	S/ 94.903,00	S/ 90.752,00	S/ 98.391,00
2010	S/ 86.138,00	S/ 92.621,00	S/ 99.568,00	S/ 71.746,00	S/ 84.782,00	S/ 90.146,00	S/ 119.556,00	S/ 95.265,00	S/ 93.661,00	S/ 83.402,00	S/ 89.568,00	S/ 85.761,00
2011	S/ 99.345,00	S/ 104.542,00	S/ 89.686,00	S/ 85.902,00	S/ 91.353,00	S/ 95.813,00	S/ 123.564,00	S/ 92.190,00	S/ 84.782,00	S/ 89.481,00	S/ 94.718,00	S/ 96.294,00
2012	S/ 100.232,00	S/ 97.389,00	S/ 93.007,00	S/ 90.312,00	S/ 78.446,00	S/ 83.009,00	S/ 75.451,00	S/ 95.548,00	S/ 82.191,00	S/ 83.956,00	S/ 87.450,00	S/ 90.560,00
2013	S/ 98.221,00	S/ 91.894,00	S/ 98.272,00	S/ 88.056,00	S/ 93.163,00	S/ 97.503,00	S/ 82.133,00	S/ 89.043,00	S/ 95.636,00	S/ 85.782,00	S/ 91.847,00	S/ 99.932,00
2014	S/ 114.110,00	S/ 87.178,00	S/ 109.491,00	S/ 92.475,00	S/ 97.595,00	S/ 82.570,00	S/ 84.868,00	S/ 102.052,00	S/ 88.478,00	S/ 94.913,00	S/ 90.752,00	S/ 88.480,00
2015	S/ 96.004,00	S/ 101.543,00	S/ 96.030,00	S/ 86.394,00	S/ 95.029,00	S/ 80.191,00	S/ 106.516,00	S/ 100.735,00	S/ 96.319,00	S/ 87.250,00	S/ 91.835,00	S/ 91.567,00
2016	S/ 100.232,00	S/ 92.532,00	S/ 99.213,00	S/ 97.211,00	S/ 104.889,00	S/ 85.603,00	S/ 96.894,00	S/ 96.735,00	S/ 98.454,00	S/ 90.036,00	S/ 89.724,00	S/ 97.022,00
2017	S/ 112.285,00	S/ 98.974,00	S/ 101.165,00	S/ 89.527,00	S/ 99.201,00	S/ 88.143,00	S/ 110.078,00	S/ 83.886,00	S/ 101.069,00	S/ 93.281,00	S/ 88.930,00	S/ 126.864,00
2018	S/ 106.357,00	S/ 89.870,00	S/ 92.569,00	S/ 75.304,00	S/ 82.617,00	S/ 94.536,00	S/ 103.454,00	S/ 97.342,00	S/ 101.643,00	S/ 98.517,00	S/ 95.713,00	S/ 109.507,00
2019	S/ 110.465,00	S/ 113.674,00	S/ 81.233,00	S/ 79.823,00	S/ 84.612,00	S/ 64.635,00	S/ 100.918,00	S/ 95.671,00	S/ 123.312,00	S/ 99.754,00	S/ 110.743,00	S/ 117.322,00
2020	S/ 83.345,00	S/ 80.457,00	S/ 47.003,00	S/ 0,00	S/ 0,00	S/ 39.788,00	S/ 72.662,00	S/ 74.983,00	S/ 78.801,00	S/ 77.932,00	S/ 72.408,00	S/ 80.345,00
2021	S/ 56.402,00	S/ 62.001,00	S/ 50.439,00	S/ 39.312,00	S/ 52.265,00	S/ 43.837,00	S/ 51.037,00	S/ 58.132,00	S/ 63.559,00	S/ 57.181,00	S/ 60.732,00	S/ 64.110,00
2022	S/ 68.511,00	S/ 58.743,00	S/ 53.071,00	S/ 50.296,00	S/ 59.833,00	S/ 42.990,00	S/ 60.480,00	S/ 61.237,00	S/ 67.463,00	S/ 70.429,00	S/ 75.612,00	S/ 60.542,00
2023	S/ 71.902,00	S/ 61.829,00	S/ 59.482,00	S/ 64.397,00	S/ 60.218,00	S/ 58.035,00	S/ 67.172,00	S/ 74.689,00	S/ 73.117,00	S/ 73.128,00	S/ 70.457,00	S/ 76.321,00

INVERSIONES VISO S.R.L

EDWIN VILLEGAS CADENAS

DNS. 08034863

VENTAS BRUTAS POR MES INVERSIONES VISO SRL



INVERSIONES VISO S.R.L.
EDWIN VILLEGAS CADENAS