

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA**

Escuela Académico Profesional de Administración y Marketing

Tesis

**Influencia de la motivación laboral en el desempeño  
de la fuerza de ventas de la empresa Tiendas Piers  
Huancayo (Corporación Wama SAC), 2021**

Grecia Almendra Gutierrez Barrientos

Para optar el Título Profesional de  
Licenciada en Administración y Marketing

Huancayo, 2022

Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

## **Dedicatoria**

La presente tesis se la dedico a mis padres que con su esmero y esfuerzo estuvieron apoyándome en todas las adversidades presentadas a ellos que me dieron la oportunidad de cumplir uno de mis objetivos, así mismo agradezco por inculcarme valores y principios a lo largo de mi formación a pesar de las dificultades que se presentaron.

Agradezco a los docentes que aportaron a mis conocimientos a lo largo de la formación de mi carrera universitaria impartiendo valores y compartiendo su tiempo.

Finalmente, deseo dedicar este estudio a mis amistades, por darme su apoyo incondicional, por darme su mano en momentos muy difíciles, y finalmente, por el amor brindado todos los días de mi vida.

## Índice

Dedicatoria .....	ii
Índice.....	iii
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	1
Abstract .....	2
<b>CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.....</b>	<b>3</b>
1.1. Delimitación de la investigación .....	3
1.1.1. Territorial. ....	3
1.1.2. Temporal. ....	3
1.1.3. Conceptual. ....	3
1.2. Planteamiento y formulación del problema .....	3
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos. ....	5
1.3. Objetivos .....	6
1.3.1. Objetivo general. ....	6
1.3.2. Objetivos específicos. ....	6
1.4. Justificación.....	6
1.4.1. Justificación teórica. ....	6
1.4.2. Justificación práctica.....	6
1.4.3. Justificación metodológica.....	7
1.4.4. Justificación social. ....	7
<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>8</b>
2.1. Antecedentes del problema .....	8

2.1.1. Antecedentes internacionales.....	8
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	10
2.1.3. Antecedentes locales.....	12
2.2. Bases teóricas.....	13
2.2.1. Motivación laboral.....	13
2.2.1.1. <i>Concepto de motivación.</i> .....	13
2.2.1.2. <i>Pirámide de Maslow.</i> .....	14
2.2.1.3. <i>Factores clave de la motivación laboral.</i> .....	14
2.2.2. Desempeño laboral.....	15
2.2.2.1. <i>Concepto de desempeño laboral (DL).</i> .....	15
2.2.2.2. <i>Factores influyentes en el desempeño laboral.</i> .....	16
3.1. Hipótesis.....	18
3.1.1. Hipótesis general.....	18
3.1.2. Hipótesis específicas.....	18
3.2. Identificación de las variables.....	18
3.2.1. Variable independiente.....	18
3.2.2. Variable dependiente.....	18
3.3. Operacionalización de las variables.....	19
CAPITULO IV: METODOLOGÍA.....	20
4.1. Tipo de investigación.....	20
4.2. Diseño de la investigación.....	20
4.3. Población y muestra.....	22
4.3.1. Población.....	22
4.3.2. Muestra.....	22
4.3.3. Muestreo.....	23
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
4.4.1. Técnica.....	23

4.4.2. Instrumento. ....	24
4.5. Método de análisis de datos .....	24
CAPITULO V: RESULTADOS .....	25
5.1. Resultados descriptivos.....	25
5.2. Resultados inferenciales.....	34
5.3. Discusión de resultados.....	38
CONCLUSIONES .....	42
RECOMENDACIONES .....	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44
Anexo 1:.....	48
Matriz de consistencia.....	48
Anexo 2: .....	50
Instrumentos.....	50
Anexo 3:.....	54
Base de datos.....	54

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Matriz de operacionalización de variables</i> .....	19
<b>Tabla 2</b> <i>Número de trabajadores por área en la empresa Corporación Wama S.A.C.</i> .....	22
<b>Tabla 3</b> <i>Motivación laboral</i> .....	25
<b>Tabla 4</b> <i>Desempeño laboral</i> .....	26
<b>Tabla 5</b> <i>Necesidades fisiológicas</i> .....	27
<b>Tabla 6</b> <i>Estima</i> .....	28
<b>Tabla 7</b> <i>Realización personal</i> .....	29
<b>Tabla 8</b> <i>Seguridad</i> .....	30
<b>Tabla 9</b> <i>Remuneración económica</i> .....	31
<b>Tabla 10</b> <i>Aspectos sociales del trabajo</i> .....	32
<b>Tabla 11</b> <i>Correlación entre necesidades fisiológicas y Desempeño laboral</i> .....	34
<b>Tabla 12</b> <i>Correlación entre Estima y Desempeño laboral</i> .....	35
<b>Tabla 13</b> <i>Correlaciona entre Realización personal y Desempeño laboral</i> .....	36
<b>Tabla 14</b> <i>Correlación entre Motivación laboral y Desempeño laboral</i> .....	37

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> <i>Motivación laboral</i> .....	26
<b>Figura 2</b> <i>Desempeño laboral</i> .....	26
<b>Figura 3</b> <i>Necesidades fisiológicas</i> .....	28
<b>Figura 4</b> <i>Estima</i> .....	29
<b>Figura 5</b> <i>Realización personal</i> .....	29
<b>Figura 6</b> <i>Seguridad</i> .....	30
<b>Figura 7</b> <i>Remuneración económica</i> .....	32
<b>Figura 8</b> <i>Aspectos sociales del trabajo</i> .....	33

## **Resumen**

Este estudio tiene como propósito determinar de qué manera la motivación laboral en influencia en el desempeño laboral de la fuerza de ventas de la empresa Corporación Wama S.A.C Huancayo – 2021. En cuanto a la metodología, esta es de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, y de corte transversal, pues no realizaron modificaciones de las variables, sino que se limitó a describir la relación de las variables en cuestión y la aplicación de la muestra fue en un solo momento. La conclusión señala que la motivación laboral tiene una influencia significativa en el desempeño laboral de la fuerza de ventas de la empresa Corporación Wama S.A.C Huancayo – 2021. Los resultados señalan que el P-valor de esta sección es de 0.000, lo que es una muestra que existe una relación significativa entre las distintas variables planteadas. En cuanto a su coeficiente de correlación este es de 0,786 lo que implica que tiene una correlación muy alta.

**Palabras clave:** Desempeño laboral, motivación laboral, ventas.

## **Abstract**

The purpose of this study is to determine how work motivation influences the work performance of the sales force of the company Corporación Wama S.A.C. Huancayo - 2021. As for the methodology, this is a quantitative approach, with a non-experimental design, and cross-sectional, because they did not make changes to the variables, but was limited to describe the relationship of the variables in question and the application of the sample was at a single time. The conclusion indicates that work motivation has a significant influence on the work performance of the sales force of the company Corporación Wama S.A.C Huancayo - 2021. The results indicate that the P-value of this section is 0.000, which shows that there is a significant relationship between the different variables. As for the correlation coefficient, it is 0.786, which implies that it has a very high correlation.

**Keywords:** Work performance, work motivation, sales.

## **CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO**

### **1.1. Delimitación de la investigación**

#### **1.1.1. Territorial.**

Este estudio se realizó en la ciudad de Huancayo ya que la empresa Corporación Wama SAC tiene 2 locales comerciales en esta ciudad, mientras que su domicilio fiscal está en Lima.

La dirección exacta de las tiendas es:

- Calle Real N° 1000 – Huancayo, Huancayo.
- Calle Real N° 861 – Huancayo, Huancayo

#### **1.1.2. Temporal.**

Esta investigación fue desarrollada con información recopilada durante el año 2021.

#### **1.1.3. Conceptual.**

Las variables estudiadas corresponden a las ciencias administrativas, conocimientos conceptuales relacionados a la motivación laboral, desempeño laboral y metodología de la investigación.

### **1.2. Planteamiento y formulación del problema**

Las empresas dedicadas al retail y a la venta directa al consumidor final han sufrido grandes cambios debido a la nueva realidad de este mercado, las ventas han significado nuevas experiencias que no se habían masificado antes, el comercio electrónico ha ganado paso a las tiendas físicas como consecuencia de la Pandemia por el Covid19. Las tiendas de ropa han estado muchos meses cerradas y sin atención al público, esto hizo que los trabajadores que tenían actividades de contacto con el público permanezcan en incertidumbre laboral. De

acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, la retracción en el nivel de actividad económica tuvo un fuerte impacto en las remuneraciones y en la calidad de los salarios a nivel de América Latina y el Caribe (OIT, 2020).

Hoy en día, en el campo empresarial se comenta mucho sobre la importancia de mantener un equipo de trabajo comprometido con los objetivos organizacionales, en medio de la crisis sanitaria, las personas requieren de motivación laboral para cumplir con las expectativas empresariales. Un estudio realizado por Talent Works International indicó que los trabajadores felices y motivados logran ser más de 30% productivos. De hecho, tener personas motivadas incrementa el bienestar emocional de los trabajadores y esto, a su vez, ayuda al logro de metas (Andina, 2021).

La motivación es crucial para conseguir buenos resultados. Un 90% de gerentes encuestados aceptan que los trabajadores siempre están en búsqueda de mejores condiciones, reconocimiento y beneficios al momento de elegir un puesto laboral. Por lo tanto, el desempeño laboral se considera como una consecuencia de los niveles de motivación que tenga el trabajador (Edenred, 2018).

En el ámbito nacional, existe una sólida preocupación por lograr una mejora en el área de recursos humanos, principalmente en el desarrollo del personal que labora en la empresa, siendo las estrategias de motivación un objeto de estudio importante. Por ese motivo, existen diversos estudios aplicados a empresas nacionales en diferentes regiones del país, que defienden la implementación de programas relacionados a mejorar la motivación de los colaboradores, principalmente porque son ellos los que dirigen el éxito de la entidad (Castañeda & Julca, 2016).

De esta manera, se entiende que tener personal desmotivado constituye una fuga de talentos que perjudica al normal desarrollo de actividades de cualquier rubro empresarial, las oportunidades de crecimiento también juegan un rol clave al momento de formar parte de una

organización. En este contexto, la empresa Corporación Wama S.A.C tuvo una reducción de personal debido a la coyuntura sanitaria y debido a ello, los trabajadores que siguieron con una relación contractual mostraron mucha preocupación por la situación laboral, lo que se vio reflejada en continuos mensajes electrónicos al área administrativa.

Los colaboradores que pertenecen al área de ventas de la empresa Corporación Wama S.A.C son un personal clave, ya que el modo de operaciones ha sido de manera presencial en todos los locales de la empresa, al ser una empresa que se dedica a la venta retail de prendas de vestir y con más de 20 tiendas a nivel nacional, se tiene claro que los esfuerzos deben dirigirse al personal operativo, por ende, nace la preocupación de cómo podría afectar la situación al área de ventas.

### **1.2.1. Problema general.**

¿De qué manera influye la motivación laboral en el desempeño laboral de la fuerza de ventas de la empresa Corporación Wama S. A. C. Huancayo – 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos.**

- ¿Cómo influye las necesidades fisiológicas en el desempeño laboral de la fuerza de ventas de la empresa Corporación Wama S. A. C. Huancayo – 2021?
- ¿Cómo influyen la estima en el desempeño laboral de la fuerza de ventas de la empresa Corporación Wama S.A.C. Huancayo – 2021?
- ¿Cómo influyen la realización personal en el desempeño laboral de la fuerza de ventas de la empresa Corporación Wama S.A.C. Huancayo – 2021?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general.**

Determinar de qué manera influye la motivación laboral en el desempeño laboral de la fuerza de ventas de la empresa Corporación Wama S.A.C Huancayo – 2021.

#### **1.3.2. Objetivos específicos.**

- Determinar la influencia de las necesidades fisiológicas en el desempeño laboral de la fuerza de ventas de la empresa Corporación Wama S.A.C. Huancayo – 2021.
- Determinar la influencia de la estima en el desempeño laboral de la fuerza de ventas de la empresa Corporación Wama S.A.C. Huancayo – 2021.
- Determinar la influencia de la realización personal en el desempeño laboral la fuerza de ventas de la empresa Corporación Wama S.A.C. Huancayo – 2021.

### **1.4. Justificación**

#### **1.4.1. Justificación teórica.**

El ostenta una justificación teórica debido a que es un aporte a la teoría del desempeño laboral, que contribuirá con datos actualizados con respecto al análisis en una empresa específica, donde se toma en cuenta la motivación que tiene el personal en el área de venta. Además, este estudio busca servir de base para futuras investigaciones que requieran analizar o replicar las variables del presente estudio orientado al área administrativa preocupada por el desempeño en su corporación.

#### **1.4.2. Justificación práctica.**

El estudio tiene implicancia práctica debido a que ofrece la posibilidad de ser aplicada, y con ello, servirá para resolver el problema de productividad que tienen las empresas en

relación a sus trabajadores, principalmente porque se plantearán algunas recomendaciones que mejoren la motivación de los trabajadores, lo que mejorará la rentabilidad de las empresas a largo plazo.

#### **1.4.3. Justificación metodológica.**

La presente investigación se justifica del lado metodológico porque los métodos e instrumentos usados para contrastar los objetivos, cuentan con la validez y confiabilidad necesarios al haber sido aplicados en otros trabajos de investigación que se enfocaron en estudiar las mismas variables.

#### **1.4.4. Justificación social.**

El presente estudio es relevante en el ámbito social debido a la existencia de factores necesarios para el desarrollo de un ser humano pleno, siendo uno de los ambientes donde este pasa mayor tiempo el lugar de trabajo; por lo que tener condiciones motivadoras favorece el cumplimiento de tareas y actividades. Así mismo, una motivación extrínseca e intrínseca favorece el crecimiento personal basado cumplimiento de objetivos personales, considerando que una mejor salud emocional se traducirá en una sociedad más productiva.

## **CAPITULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes del problema**

Durante el desarrollo del estudio se requirió buscar diversos documentos que dan soporte al análisis planteado, para ello se realizó una búsqueda de documentos confiables (artículos y tesis) en la página de “Google académico” empleando como palabras claves “Motivación laboral” y “Desempeño laboral”. Se emplearon algunos criterios de selección de artículos y tesis como lo son: base de datos o fuente para los artículo y repositorios para las tesis.

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales.**

Nwachukwu et al., (2019) en su estudio denominado “Motivación de los empleados y desempeño laboral de empresas constructoras seleccionadas en el estado de Rivers” tiene como propósito hacer una investigación entre la relación entre las variables mencionadas anteriormente. En relación a la metodología adoptada, esta fue de tipo o alcance descriptivo para recopilar datos primarios y secundarios. La población estuvo compuesta por 100 funcionarios de las empresas constructoras. El instrumento empleado fue el cuestionario medido con la escala Likert de cuatro puntos, de esta forma, se realizó un cuestionario para analizar ello. Respecto al análisis de datos, esta se analizó a través de la prueba t, mientras que se probaron las tres hipótesis utilizando el alfa de Cronbach para verificar la confiabilidad, esto se realizó mediante el apoyo de la herramienta para la realización de estadística, a través de la cual se establece la importancia de la relación entre la motivación de los empleados y el desempeño laboral de empresas constructoras elegidas en el estado de Rivers.

De lo anterior, se concluyó que las organizaciones deberían enfatizar en la capacitación de inducción. La motivación de los empleados juega un papel vital en el desempeño laboral, es así que la gerencia debe evaluar el esquema de sugerencias de los empleados y utilizar los comentarios de la fuerza laboral para mejorar el entorno de la empresa y satisfacer sus

necesidades y habilidades. Por lo tanto, es necesario que la gerencia se enfoque en disminuir la insatisfacción laboral, al tiempo que hacen uso de factores de motivación como: el logro, la promoción, el reconocimiento y el ambiente de trabajo adecuado. De esta manera, si los trabajadores sienten que son valorados por su trabajo y participan activamente en la toma de decisiones, ese entusiasmo y motivación conducirán a un aumento de productividad y lealtad. En relación a las recomendaciones, se considera que las empresas constructoras deben incluir a los trabajadores en la elaboración de políticas que mejoren su desempeño laboral.

País, (2020) en su estudio denominado “Efecto de la motivación, liderazgo y cultura organizacional sobre la satisfacción y el desempeño de los empleados” tuvo como principal propósito determinar la influencia directa e indirecta de la cultura organizacional, el clima laboral, la personalidad y la motivación en el desempeño de los directores de escuelas secundarias estatales. La muestra estuvo constituida por 310 directores pertenecientes a escuelas públicas en Yakarta. El análisis de datos utilizó un análisis de ruta cuyos requisitos fueron la prueba de normalidad, homogeneidad y linealidad. Los resultados indicaron que hubo influencia directa de las variables exógenas sobre las endógenas, y hubo influencia indirecta de la personalidad a través de la motivación en el desempeño laboral. Se podría lograr un mayor desempeño laboral entrenando al director sobre la cultura, el entorno y la personalidad.

Soto & Raigosa, (2008) En su investigación “Los planes de incentivos a la fuerza de ventas y su impacto en los vendedores de las empresas grandes y medianas en Colombia, 2004”. Se realizó un tipo de investigación cualitativa; se siguió una metodología estadística con una muestra de 400 vendedores, 210 pertenecían a grandes empresas y 190 a empresas medianas. Se concluye que el incentivo más conocido y utilizado por las empresas colombianas son los monetarios directos (comisiones, bonificaciones, metas logradas); asimismo reconocen la existencia de otros incentivos; como reconocimientos formales e informales por cumplir metas.

Peña, (2015), menciona en la investigación que realizó “La Motivación Laboral como Herramienta de Gestión en las Organizaciones Empresariales”, sugiere que, para una buena gestión de personas, un papel crucial es la motivación; para ello, deben de presentarse tres condiciones para que una persona realice una tarea: que pueda ejecutarlo (medios), que cuente con los conocimientos para ejecutarlo (habilidades y aptitudes) y que tenga deseo de ejecutarlo (motivación). La metodología usada fueron métodos cualitativos y entrevistas. Se concluye que las empresas deben replantear la retribución económica como único factor motivador y considerar otros factores tales como la formación continua, clima laboral agradable, el reconocimiento, la autonomía, el trato de calidad, etc.; esto con la finalidad de obtener altos niveles de desempeño.

Enríquez, (2014), presento el estudio denominado “Motivación y Desempeño Laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México”, una tesis de maestría estudiada en la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Montemorelos. El propósito principal fue determinar la importancia del grado de motivación de la muestra aplicada con el fin de predecir el nivel de desempeño de los empleados del Instituto de Visión de México. La población estuvo constituida por 164 sujetos pertenecientes al área tanto médica, administrativa como de apoyo. Para ello se realizó una encuesta y se aplicó la escala de Likert. Se concluye que hay una influencia positiva en el grado de motivación en alto grado respecto al desempeño laboral de los trabajadores.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales.**

Alcalde (2016) elaboró la tesis con el título “Motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal de ventas en la Empresa Megacentro Boutique Zoili en el Distrito de Chepén 2016”, efectuó una tesis de grado cuyo estudio trató principalmente de

establecer la influencia dentro de la motivación que permite rendir en los centros de labores en el personal de ventas dentro del área de ventas. Con respecto a la metodología, esta fue no experimental con un corte transversal. Asimismo, se aplicó la encuesta como instrumento a 10 trabajadores. Se concluyó que hay una relación significativa que afecta significativamente a la productividad del personal de la empresa en mención.

Ayala, (2017) investigó el “Clima organizacional y satisfacción laboral en empresas de venta de ropas de Huaraz”, tiene como fin determinar la relación que existe en el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados en ventas de ropas, analizando la relación trabajo en equipo – liderazgo, motivación – beneficio, capacitación – oportunidades profesionales. Se concluyó que la satisfacción laboral es un factor determinante en el clima organizacional y que hay una relación directa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en los empleados.

Castillo, (2018) en la investigación que lleva por título “Motivación laboral y Productividad de la fuerza de ventas de TRIATHLON S.A.C., Lima, 2018”, tuvo como propósito identificar la relación entre la motivación y la productividad laboral (PL) de los colaboradores encargados del área de ventas. Respecto a la metodología, con enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con un método hipotético deductivo, y siendo el diseño transversal no experimental, de nivel descriptivo y correlacional. Asimismo, la población fue de un total de 269 colaboradores, siendo la muestra de 158 trabajadores. Para ello, se utilizó una técnica para recolección de datos muy conocida, que fue la encuesta, junto a la cual se aplicó el cuestionario como instrumento de la misma. Se concluyó en la existencia una relación significativa entre la motivación laboral y la PL, de tal forma que se cumplió los objetivos propuestos.

### **2.1.3. Antecedentes locales.**

Poves & Gamarra, (2011) en su estudio denominado “Influencia de la Motivación Laboral en el Clima Organizacional de DisFruta-Huancayo” tuvo como propósito evaluar el marco referencial de la motivación laboral teniendo como interés los planteamientos teóricos, así como las condiciones del contexto interno de influencia y las normas que la rigen. Como prueba piloto se hizo uso de cuestionarios, y posteriormente a ello se utilizó la encuesta y la entrevista. Se concluye que la motivación laboral fue afectada por diversos empirismos que dispone de aplicaciones, carencias y deficiencias; se comprueba que estos influyeron de manera negativa el clima organizacional de la empresa; asimismo, hubo evidencia de que el Modelo Aplicativo generado a partir de la Teoría enfocada a las Necesidades de Abraham Maslow, con la finalidad dar solución a los problemas que presenta la empresa DisFruta en Huancayo, de esta manera, se logró una motivación adecuada y un óptimo clima organizacional.

Durand & Romero, (2019) en el estudio que realizó, “Plan de motivación laboral para el incremento de la productividad de los trabajadores de la tienda Topi Top-Huancayo”, tuvo como objetivo principal el determinar la influencia del salario, capacitaciones, desarrollo laboral y rotación, con el fin de tener la PL de los trabajadores de Topi Top en la sede Huancayo. Para ello se realizaron cuestionarios y entrevistas. Parte de una investigación de tipo básica, y el método científico descriptivo y exploratorio. Se concluye con una propuesta de Plan de mejora a la Motivación Laboral para la tienda en mención.

Ubaldo, (2019) presentó el estudio titulado “La satisfacción laboral de los colaboradores del área de ventas de una empresa retail con sede en Huancayo en el año 2019” esta fue una tesis que se elaboró en la E.A.P de Administración y Recursos Humanos perteneciente a la Universidad Continental. Este estudio tuvo como finalidad determinar las diferencias en el grado de satisfacción laboral (SL) en los trabajadores pertenecientes al área

de ventas de la empresa Retail que están relacionadas a la edad, género y puesto laboral, evaluado durante el año 2019. Se utilizó el método científico deductivo, investigación cuantitativa básica descriptivo de diseño no experimental-transaccional, de tipo descriptivo simple. La muestra se compuso de 35 trabajadores de ambos sexos, para ello, se utilizó la técnica de recolección de datos conocida como encuesta, y de instrumento el cuestionario. Como conclusión se tiene que no se encontró diferencias directas en los promedios del nivel de SL en relación con las dimensiones propuestas en relación con la variable valoración social de trabajo con sus dimensiones.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Motivación laboral.**

#### ***2.2.1.1. Concepto de motivación.***

Según Gelabert, (2010), “la motivación puede definirse como lo que impulsa, dirige y mantiene el comportamiento humano. En el ámbito laboral se alude al deseo del individuo de realizar un trabajo lo mejor posible.” (p. 86). Por su parte Pintado (2011) define a la motivación como el estado interno que poseen las personas y que los hace comportarse una forma determinada, tal que asegura lograr algún objetivo. Por tal motivo, esta variable explica de manera general la razón de que las personas se comporten de la manera en que lo hacen (p. 285).

La motivación puede ser motivada tanto por causas internas como externas. Es por eso que hay una diferenciación entre la motivación intrínseca y la motivación extrínseca. La MI tiene como característica que es independiente de cualquier estímulo del exterior y tiene su origen en el interior de cada individuo. Este tipo de motivación permitiría alcanzar: independencia, confianza, autoestima elevada, entre otros. Por otro lado, la ME son todas aquellas actividades que buscan conseguir una recompensa externa. Generalmente esta

recompensa es de índole económica. Este tipo de motivación requieren la validación de un tercero. La diferencia entre estas dos es el origen del estímulo (Santander Universidades, s. f.).

### ***2.2.1.2. Pirámide de Maslow.***

La teoría enfocada en las necesidades propuesta por Maslow, es muy aceptada en psicología, y, según (Cosacov, 2005), representa un modelo piramidal, en el cual según Rodulfo, (2018) en la base de la pirámide podremos encontrar las necesidades fisiológicas básicas (hambre, sed, etc.), denominadas primarias. A continuación, parecería la necesidad de seguridad y pertenencia, luego en la parte superior siguiente, aparece la necesidad de autoestima y en la parte más alta de la pirámide aparece la necesidad de autorrealización. (p.5)

### ***2.2.1.3. Factores clave de la motivación laboral.***

El trabajo de Torres, (2014) basado en la teoría de Maslow, manifiesta “las necesidades: fisiológicas, seguridad, sociales, estima y realización personal”, de las que se utilizarán las siguientes variables a fin de realizar la presente investigación.

**a) Necesidades fisiológicas:** “necesidad de alimentos, bebidas, cobijo, y alivio del dolor. Se podría satisfacer en el trabajo con intervalos de descanso, confort físico, horario razonable de trabajo.” (Torres, 2014). Se tienen como indicadores al alimento. Según Salas et al., (s. f.), los incentivos con alimentos no solamente son satisfactores de necesidades básicas sino que también intervendrían en las funciones del organismo y su relación con la productividad. Por otro lado, los premios consistentes en vales de alimentación y cenas de confraternidad son bien recibidos por lo general por los trabajadores. El segundo indicador vendría a ser el agua y/o bebidas. Según Salas et al., (s. f.) “el agua de igual manera que los alimentos, son necesidades básicas para poder estar a la altura al momento de realizar las actividades diarias” (p.474). El siguiente indicador son los intervalos de descanso, que incluyen todos aquellos momentos para comer algo, la limpieza del espacio de trabajo, entre otros.

**b) Estima:** Se define como la necesidad de autoestima y el respeto de otras personas. Es el esfuerzo por cubrir su deseo con responsabilidad por resultados, orgullo y reconocimiento (Rodulfo, 2018). Con respecto a la estima, tiene los indicadores de autoestima, respeto y reconocimiento. Según (Palomo, 2007), el respeto es un verdadero efecto, que muestra que el ser humano puede indagar, y sobre todo tomar en cuenta las cualidades que posee otro individuo. Finalmente, con respecto al reconocimiento, se observa que este afecta positivamente la relación de la compañía con sus empleados, asimismo promueve cambios positivos dentro de una empresa (Clavería, s. f.).

**c) Realización personal :** Torres, (2014) la define como la necesidad que se tiene de satisfacerse a uno mismo empleando el máximo de las habilidades, potencial y capacidad. Considera que se pueden satisfacer mediante trabajo creativo, diversidad y participación en la toma de decisiones (p. 162). Los indicadores relacionados con la realización personal son el potencial, que brinda las oportunidades para que los trabajadores puedan alcanzar un desarrollo personal y profesional, lo más alto posible, con los beneficiosos aportes de esto último para la empresa. A continuación la autonomía es definida por (Porret, 2007) como “el grado que el puesto de trabajo permite una libertad, independencia y discreción considerables” (p. 104). Por último, la participación en la toma de decisiones según Pintado, (2011) se refiere al nivel o grado en que las ideas y opiniones de un determinado individuo se incluyan en el proceso mencionado, esto es muy relevante para determinar que tan relevante es cada una de las opiniones (p. 198).

### **2.2.2. Desempeño laboral.**

#### **2.2.2.1. Concepto de desempeño laboral (DL).**

El DL incide directamente tanto en el crecimiento como en la efectividad de las organizaciones. Es por este motivo que es de interés estudiarlo. (Choi et al., 2018). Según

(Chiavenato, 2019), el desempeño laboral es una descripción objetiva de la forma en la que un empleado se desempeña en su puesto de trabajo, en relación al cargo que ostenta (p. 79).

Milkovich & Boudreau, (1994) afirman que el DL se relaciona con las características de cada persona, que se componen por: cualidades, habilidades y conocimientos que adquieren las personas, lo que a largo plazo traerá aportes a la competitividad de las empresas.

#### ***2.2.2.2. Factores influyentes en el desempeño laboral.***

**a) Seguridad:** Pintado, (2011) menciona que es un factor que toma un índole positivo en base a la idea que tiene el trabajador o la dirección de que la entidad en la que trabajan proporciona de manera relativa acondicionamiento sobre la estabilidad y continuidad laboral. Así mismo, la seguridad es una razón importante y muy relevante para tener gusto por un determinado ambiente de trabajo y por regla general, es mencionado en primer lugar tanto por hombres como por mujeres como un elemento fundamental para lograr la SL en el puesto que tienen dentro de la entidad, ya que sienten que son valorados y tienen la posibilidad de conservar su puesto de trabajo por un periodo confortable (p. 254).

**b) Remuneración económica:** en líneas generales, los empleadores consideran este factor cercano a lo más alto de la escala cuando se les cuestiona acerca de los deseos de los trabajadores. Diversos estudios han demostrado que la contribución del factor conceptual denominado remuneración económica es más relevante para la insatisfacción que para la satisfacción de los colaboradores (Pintado, 2011).

**c) Aspectos sociales del trabajo:** (Pintado, 2011) menciona que comprender las sensaciones de pertenencia y aprobación pública son acciones relevantes para la satisfacción de un trabajador. Debido principalmente al sentir de un trabajador, ya que, si considera que es un miembro de un grupo eficaz y unido, tiende a exteriorizar más felicidad en su trabajo que

otra persona que no es capaz de adaptarse o sentirse satisfecho su propio entorno laboral (p. 256).

## CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

### 3.1. Hipótesis

#### 3.1.1. Hipótesis general.

- La motivación laboral tiene una influencia significativa en el desempeño laboral de la fuerza de ventas de la empresa Corporación Wama S.A.C Huancayo – 2021.”

#### 3.1.2. Hipótesis específicas.

- La influencia de las necesidades fisiológicas es significativa en el desempeño laboral de la fuerza de ventas de la empresa Corporación Wama S.A.C. Huancayo – 2021.”
- La influencia de la estima es significativa en el desempeño laboral de la fuerza de ventas de la empresa Corporación Wama S.A.C. Huancayo – 2021.”
- La influencia de la realización personal es significativa en el desempeño laboral la fuerza de ventas de la empresa Corporación Wama S.A.C. Huancayo – 2021.

### 3.2. Identificación de las variables

#### 3.2.1. Variable independiente.

La motivación laboral

#### 3.2.2. Variable dependiente.

El desempeño laboral

### 3.3. Operacionalización de las variables

**Tabla 1**

*Matriz de operacionalización de variables*

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Variable independiente:  Motivación laboral	“La motivación es aquella circunstancia o impulso que hace que alguien realice ciertas acciones, este impulso puede ser interno o externo” (Pintado, 2014, p. 285)	Necesidades fisiológicas  Estima  Realización personal	Alimento Agua/bebidas Intervalos de descanso Autoestima Respeto Reconocimiento Potencial Autonomía Participación en la toma de decisiones
Variable dependiente:  Desempeño laboral	“Es el desarrollo de un trabajador plasmado en beneficios para la organización”. (García, 2001, p.86)	Seguridad  Remuneración económica  Aspectos sociales del trabajo	Estabilidad laboral Satisfacción en el puesto Conocimientos Seguridad en el empleo Oportunidad de promoción Pertener a la empresa Grupos eficientes Sensación de pertenencia Identidad Satisfacción

Nota: Estructura propia elaborada para el estudio.

## **CAPITULO IV: METODOLOGÍA**

### **4.1. Tipo de investigación**

El tipo de investigación fue un estudio aplicado, el cual, según Rodríguez (2011) es aquella que busca alguna solución a un problema seleccionado e identificado con anterioridad. Este tipo de investigación es realizada después de haber revisado a detalle todo el conocimiento que se obtuvo de la recopilación básica. Este tipo de planteamiento es útil para la primera fase acerca de la identificación de problemas, así como buscar establecer algunas alternativas de solución (p.80).

En cuanto a lo expuesto, el estudio es de tipo aplicado porque los conceptos encontrados en relación de las variables han sido previamente fundamentados y se aplican en una realidad específica, en este caso a una tienda de ropa.

### **4.2. Diseño de la investigación**

En relación a la estructura de la tesis, el estudio tiene un diseño no experimental, el cual según lo expuesto por Hernández et al. (2014) se basa en el análisis de acontecimientos que suceden en el entorno real, sin considerar alguna manipulación en las variables, por el contrario, se analizan tal cual su modo natural y sin alteraciones. En otras palabras, las variables se observan tal y como se desenvuelven para posteriormente realiza su respectivo análisis (p.122).

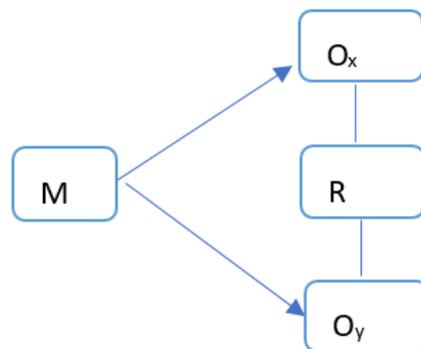
En este trabajo no hubo manipulación alguna de las variables, como primer paso se realizó una observación de la situación en que se encontraba la empresa donde se tomaron en cuenta sucesos previamente acontecidos.

Así mismo, se precisa que el estudio es transaccional, también llamado de corte transversal puesto que se realizó un determinado momento designado por los investigadores y que delimita la investigación, sin realizar ninguna comparación con otros momentos en los que

la realidad pudo cambiar por diversos factores Hernández et al (2014), para el presente estudio, se tomaron datos del año 2021.

Por ende, el diseño es correlacional porque busca conocer la relación existente entre la variable independiente: motivación laboral y la variable dependiente: el desempeño laboral de la fuerza de ventas de la empresa Corporación Wama S.A.C.

El esquema adoptado es:



Donde:

M: Es la muestra

Ox: Es la información de la motivación laboral

Oy: Es la información del desempeño laboral de la fuerza de ventas

R: Indica la relación entre las variables

### 4.3. Población y muestra

#### 4.3.1. Población.

De acuerdo a Hernández et al (2014) “Se entiende como población al universo conformado por elementos para los cuales será útil todo el conocimiento que se obtendrá mediante la investigación. Son todos los participantes de cualquier grupo que tiene similares características” (p.50).

Corporación Wama SAC tiene un total de 27 locales comerciales en todo el Perú. Y al periodo de diciembre del 2021 cuenta con 490 trabajadores. La presente investigación toma como población de este estudio está conformada por todos los colaboradores del área de ventas de la empresa Corporación Wama S.A.C de la ciudad de Huancayo en el año 2021. El número total de trabajadores se detalla a continuación:

**Tabla 2**

*Número de trabajadores por área en la empresa Corporación Wama S.A.C.*

Área	N° de trabajadores
Área administrativa	3
Área de ventas	30
Total de trabajadores	33

*Nota:* Información recopilada de la empresa Corporación Wama S.A.C., adaptada mediante elaboración propia.

#### 4.3.2. Muestra.

Conforme a Bernal (2010) “La muestra tiene como fundamento ser un conjunto representativo al cual le serán aplicados los instrumentos seleccionados”.

En este estudio la población y la muestra es la misma debido a que se quiere conocer información sobre el conjunto de colaboradores de una determinada área de la organización. Entonces, la muestra se constituye por los 30 trabajadores del área de ventas de la empresa Corporación Wama S.A.C de la ciudad de Huancayo.

### **Criterios de inclusión**

La muestra se conformó por todos los colaboradores pertenecientes al área de ventas que tengan más de 6 meses trabajando para la empresa materia de estudio.

### **Criterios de exclusión**

La muestra se conformó por todos los colaboradores pertenecientes al área de ventas que tengan menos de 6 meses trabajando para la empresa materia de estudio.

### **4.3.3. Muestreo.**

Según, López y Fachelli (2015) se define al muestreo como “Aquel procedimiento donde cualquier miembro posee la posibilidad de ser parte de la muestra gracias a sus características, esta selección corresponde a criterios establecidos por el investigador para obtener mejores resultados” (p. 7).

De acuerdo a lo señalado en el párrafo anterior, este estudio determinó que el tipo de muestreo sea **no probabilístico intencional**.

## **4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **4.4.1. Técnica.**

La recolección de datos de la primera variable de motivación laboral, se realizará mediante la encuesta como técnica.

La obtención de datos de la variable DL, se hará mediante la encuesta como técnica.

#### **4.4.2. Instrumento.**

De acuerdo a Bernal (Metodología de la investigación, 2010) “Los instrumentos permiten la realización material de la técnica elegida para la recolección de datos” (p.23). En la presente tesis, el instrumento que se empleó fue el cuestionario.

#### **4.5. Método de análisis de datos**

Para el estudio del apartado de procesamiento de datos, se realizó considerando lo que señale el programa estadístico SPSS versión 25.0. Llevando a cabo un análisis cuantitativo mediante la estadística descriptiva e inferencial, cuyos resultados han sido presentados en cuadros, tablas y gráficos para su mayor comprensión y portero análisis.

De acuerdo a Siegel y Castellan (2005) “El coeficiente de correlación de Spearman es una medida no paramétrica de la correlación de rango” (p.86); entonces, en la estadística inferencial se utilizó Rho de Spearman para medir la relación entre las variables Motivación laboral y Desempeño laboral puesto que la muestra es de tamaño pequeño y no se usaron cálculos para su determinación.

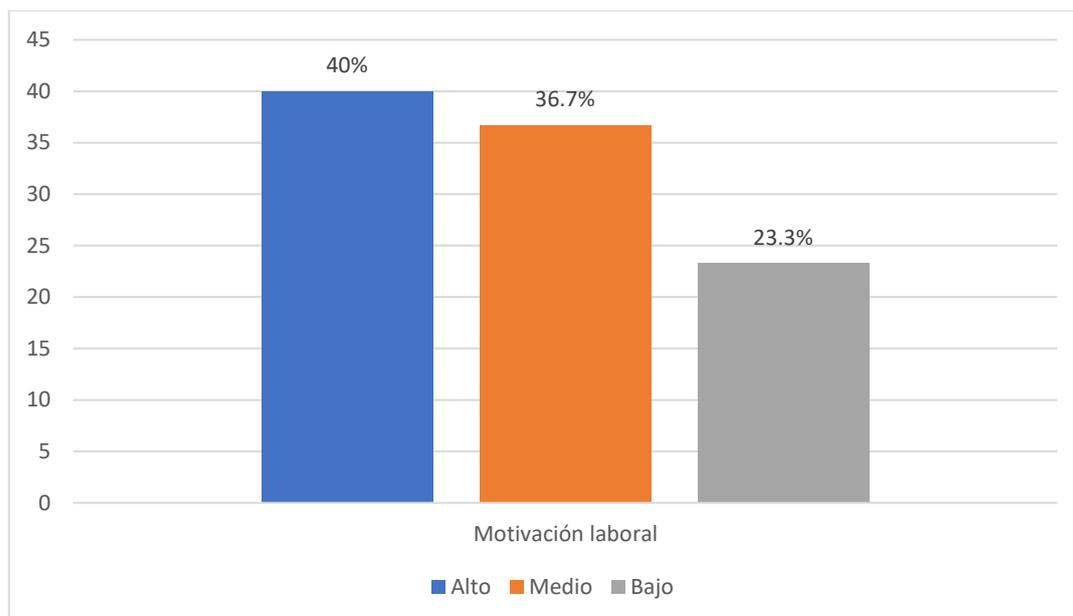
## CAPITULO V: RESULTADOS

### 5.1. Resultados descriptivos

**Tabla 3**

*Motivación laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	12	40,0	40,0	40,0
	Medio	11	36,7	36,7	76,7
	Bajo	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



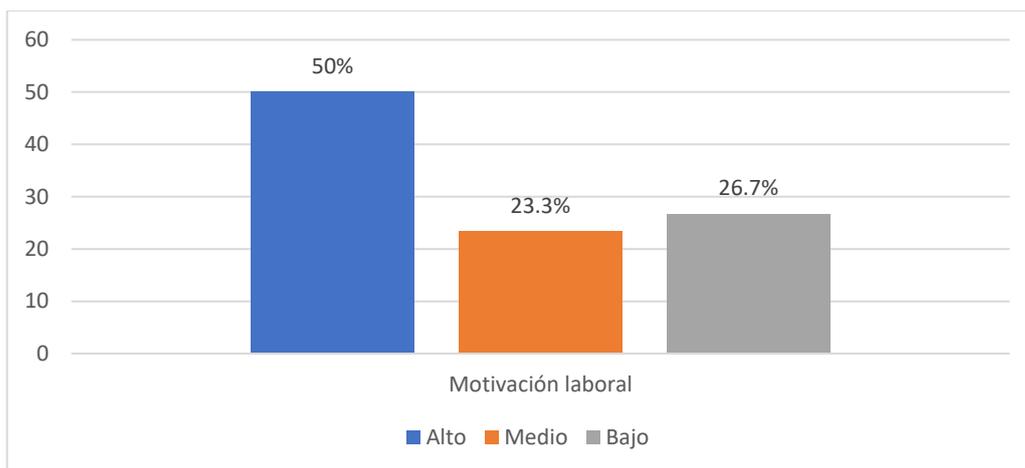
*Figura 1. Motivación laboral*

Según la tabla 3 y la figura 1 los resultados de la población indica que el 40% de la población, compuesta por 12 personas, tienen un nivel de motivación alta. En segundo lugar, el 36.7% de la población, que representa a 11 personas, señala que está motivada a un nivel medio. Por último, el 23.3%, que representa a 7 personas, señala que tiene un nivel bajo de motivación.

**Tabla 4**

*Desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Alto	15	50,0	50,0	50,0
Válido Medio	7	23,3	23,3	73,3
Válido Bajo	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	



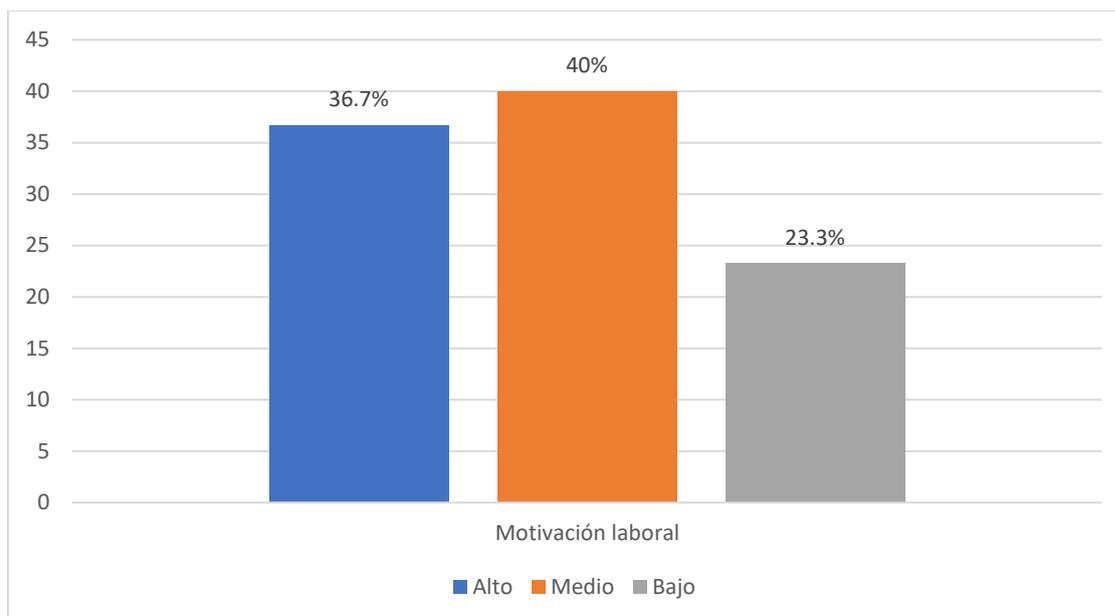
*Figura 2. Desempeño laboral*

Según la tabla 4 y la figura 2 los resultados de la población indica que el 50% de la población, compuesta por 15 personas, tienen un nivel de desempeño laboral alto. En segundo lugar, el 23.3% de la población, que representa a 7 personas, señala que tienen un nivel de desempeño laboral medio. Por último, el 26.7%, que representa a 8 personas, señala que tiene un nivel bajo de desempeño laboral.

**Tabla 5**

*Necesidades fisiológicas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	11	36,7	36,7	36,7
	Medio	12	40,0	40,0	76,7
	Bajo	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



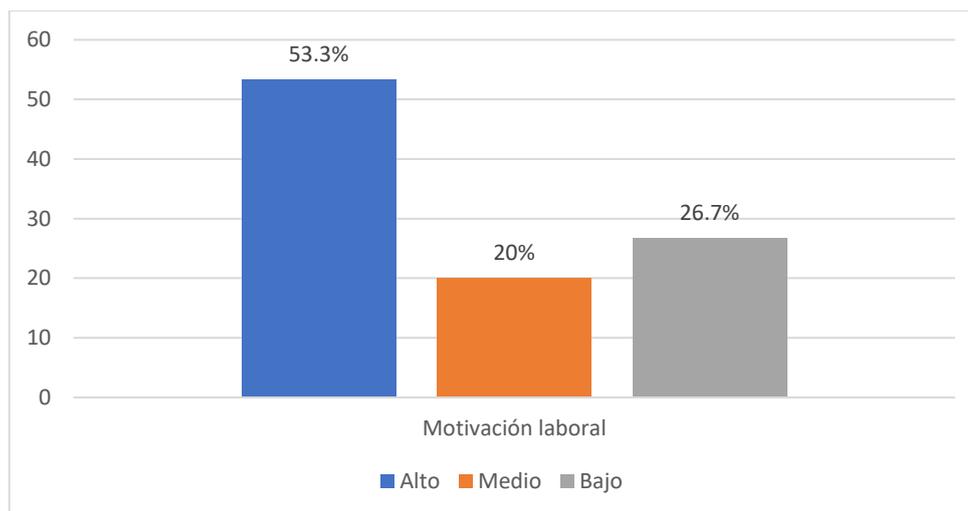
*Figura 3.* Necesidades fisiológicas

Según la tabla 5 y la figura 3 los resultados de la población indica que el 36.7% de la población, compuesta por 11 personas, tienen un nivel de necesidades fisiológicas alta. En segundo lugar, el 40% de la población, que representa a 12 personas, señala que tienen un nivel de necesidades fisiológicas media. Por último, el 23.3%, que representa a 7 personas, señala que tiene un nivel bajo de necesidades fisiológicas.

**Tabla 6**

*Estima*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Alto	16	53,3	53,3	53,3
Válido Medio	6	20,0	20,0	73,3
Válido Bajo	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	



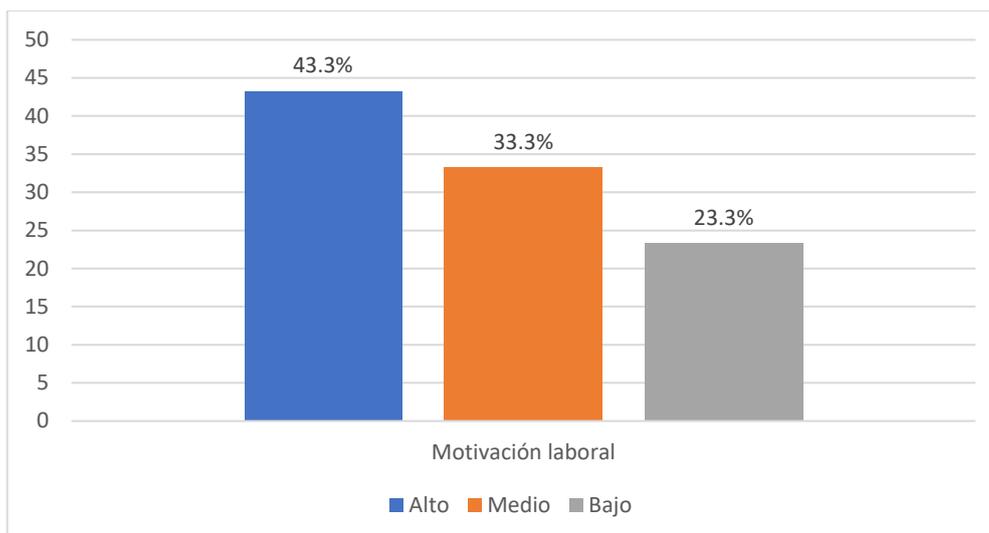
*Figura 4. Estima*

Según la tabla 6 y la figura 4 los resultados de la población indica que el 53.3% de la población, compuesta por 16 personas, tienen un nivel de estima alta. En segundo lugar, el 20% de la población, que representa a 6 personas, señala que tiene un nivel medio de estima. Por último, el 26.7%, que representa a 8 personas, señala que tiene un nivel bajo de estima.

**Tabla 7**

*Realización personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Alto	13	43,3	43,3	43,3
Medio	10	33,3	33,3	76,7
Bajo	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	



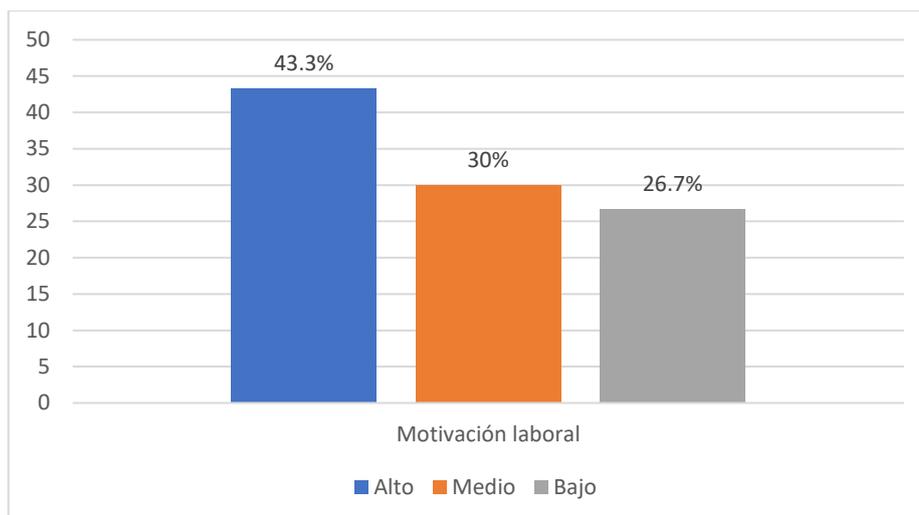
*Figura 5. Realización personal*

Según la tabla 7 y la figura 5 los resultados de la población indica que el 43.3% de la población, compuesta por 13 personas, tienen un nivel de realización personal alta. En segundo lugar, el 33.3% de la población, que representa a 10 personas, señala que tienen un nivel de realización personal media. Por último, el 23.3%, que representa a 7 personas, señala que tiene un nivel bajo de realización personal.

**Tabla 8**

*Seguridad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	13	43,3	43,3	43,3
Medio	9	30,0	30,0	73,3
Bajo	8	26,7	26,7	100,0
<b>Válido</b>	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>



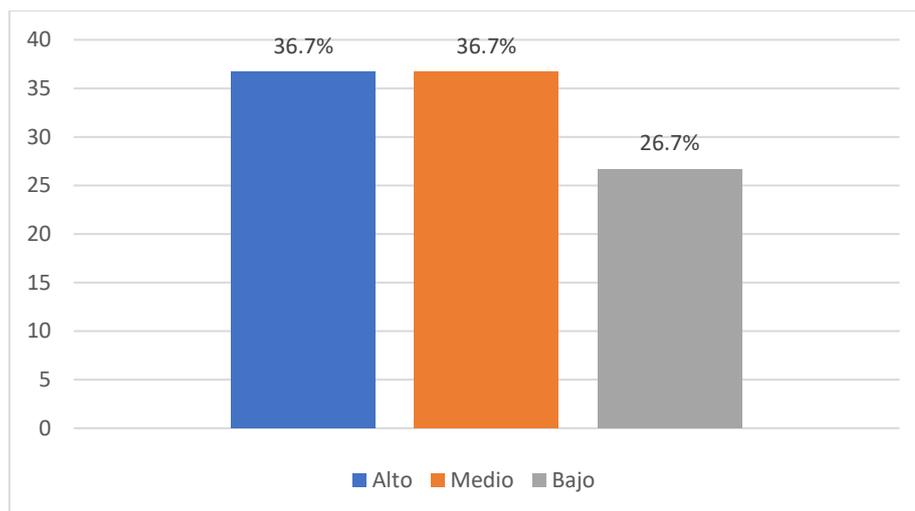
*Figura 6. Seguridad*

Según la tabla 8 y la figura 6 los resultados de la población indica que el 43.3% de la población, compuesta por 13 personas, tienen un nivel de seguridad alta. En segundo lugar, el 30% de la población, que representa a 9 personas, señala que tienen un nivel de seguridad media. Por último, el 26.7%, que representa a 8 personas, señala que tiene un nivel bajo de seguridad.

**Tabla 9**

*Remuneración económica*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	11	36,7	36,7
	Medio	11	36,7	73,3
	Bajo	8	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	



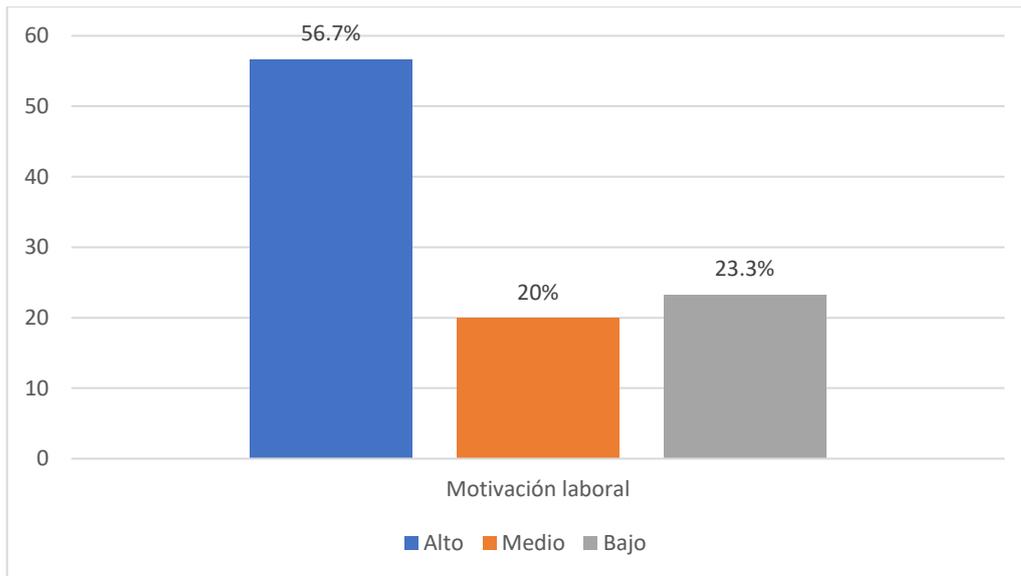
*Figura 7. Remuneración económica*

Según la tabla 9 y la figura 7 los resultados de la población indica que el 36.7% de la población, compuesta por 11 personas, tienen un nivel de remuneración económica alto. En segundo lugar, el 36.7% de la población, que representa a 11 personas, señala que tienen un nivel de remuneración económica media. Por último, el 26.7%, que representa a 8 personas, señala que tiene un nivel bajo de remuneración económica.

**Tabla 10**

*Aspectos sociales del trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Alto	17	56,7	56,7	56,7
Válido Medio	6	20,0	20,0	76,7
Válido Bajo	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	



*Figura 8.* Aspectos sociales del trabajo

Según la tabla 10 y la figura 8 los resultados de la población indica que el 36.7% de la población, compuesta por 11 personas, considera que existe un nivel de aspectos sociales del trabajo alto. En segundo lugar, el 36.7% de la población, que representa a 11 personas, señala que la empresa tiene un nivel de aspectos sociales del trabajo media. Por último, el 26.7%, que representa a 8 personas, señala que tiene un nivel bajo en cuanto a los aspectos sociales del trabajo.

## 5.2. Resultados inferenciales

**Tabla 11**

*Correlación entre necesidades fisiológicas y Desempeño laboral*

			Necesidades fisiológicas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,818**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Necesidades fisiológicas	Coefficiente de correlación	,818**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

De la tabla 11 se puede identificar según la Rho de Spearman igual que es a 0.818\*\* que hay una relación positiva y alta entre las variables propuestas. Además, el nivel de significancia bilateral  $p$  igual a 0.000. De esta manera, se acepta la hipótesis general. Finalmente, se concluye que la influencia entre necesidades fisiológicas y el desempeño laboral de la fuerza de ventas pertenecientes a la empresa Corporación Wama S.A.C. Huancayo – 2021.

**Tabla 12***Correlación entre Estima y Desempeño laboral*

			Desempeño laboral	Estima
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,769**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Estima	Coefficiente de correlación	,769**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

De la tabla 12 se puede extrapolar que según la Rho de Spearman igual que es a 0.818\*\* que hay una relación positiva y alta entre las variables. Además, el nivel de significancia bilateral p igual a 0.000. Entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Se concluyó que la influencia de la estima y el desempeño laboral de la fuerza de ventas de la empresa Corporación Wama S.A.C. Huancayo – 2021.

**Tabla 13***Correlaciona entre Realización personal y Desempeño laboral*

			Desempeño laboral	Realización personal
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,707**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Realización personal	Coefficiente de correlación	,707**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

De la tabla 13 se infiere que la Rho de Spearman es igual a 0.818\*\* que hay una relación positiva y alta entre las variables. Además, el nivel de significancia bilateral de p es menor a 0.01, por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. De esta manera, se concluyó que la influencia entre la realización personal y el desempeño laboral la fuerza de ventas de la empresa Corporación Wama S.A.C. Huancayo – 2021.

**Tabla 14***Correlación entre Motivación laboral y Desempeño laboral*

			Desempeño laboral	Motivación laboral
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,786**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,786**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

De la tabla 14 se infiere según la Rho de Spearman es igual a 0.818\*\* que existe relación positiva y alta entre las variables. Además, el nivel de significancia bilateral  $p$  igual a 0.000 siendo este menor a 0.01. Por lo cual, al rechazarse la hipótesis nula, se acepta la hipótesis general. Se concluyó que la motivación laboral tiene una influencia significativa en el desempeño laboral de la fuerza de ventas de la empresa Corporación Wama S.A.C Huancayo – 2021.

### 5.3. Discusión de resultados

Con respecto a los resultados obtenidos en la investigación se menciona que la motivación laboral posee una influencia de tipo significativa en relación al desempeño laboral en la fuerza de ventas de la denominada empresa Corporación Wama S.A.C Huancayo – 2021. Porque el P- valor de este primer análisis es de 0.000, que manifiesta una relación de tipo significativa entre las dos variables. El coeficiente de correlación que poseen las variables es de 0,786 lo que manifiesta para el análisis realizado que tienen una correlación muy alta.

Situándonos en la primera variable, Alcalde (2016) mencionó que la motivación incide e influencia en el desempeño laboral. De esta manera mientras aumenten o asciendan los factores de motivación generará por consecuencia un mejor rendimiento laboral. El personal encargado de las ventas mostro un nivel de motivación de tipo medio; por consiguiente, un desempeño laboral promedio. Respecto a las investigaciones analizadas, podemos inferir que la motivación logra ser un elemento indispensable para lograr resultados ideales, ya que el rendimiento laboral sería el más adecuado. Además, se ha determinado que la motivación ayuda a fortalecer la manera en cómo se organiza una empresa, ya que los trabajadores están dispuestos a trabajar y participar.

En cuanto a la segunda variable denominada desempeño laboral, Durand y Romero (2019) menciona que tener conocimiento de cómo el desempeño laboral cambia cuando hay un estímulo que brinda motivación, ya que la unión de estos dos elementos genera productividad en la empresa. Por otro lado, Ayala (2017) señala que la aplicación de la teoría y los conceptos básicos tanto del clima organizacional como de la satisfacción laboral con el fin de conocer la relación que existe entre las variables, determinando niveles que nos informan acerca del estado situacional de la problemática que presenta el trabajo de investigación. Por otro lado, se puede decir que los trabajadores al tener una buena motivación laboral logran

realizar bien sus funciones laborales, por ende, el nivel de motivación repercute significativamente en su aspecto personal y laboral.

De lo mencionado anteriormente, el desempeño puede ser evaluado como un proceso sistemático que considera un elemento normativo cuyo reflejo se ve en la conducta del vendedor para calificar si es competente o deficiente, con el fin de verificar si es pertinente a la motivación laboral. De esta manera, se trata de valorar el rendimiento de los miembros de la organización o empresa, ya que fin es establecer estrategias para solucionar problemas y generar la motivación necesaria para el colaborador lo que conlleva a un beneficio en la empresa. Por otro lado, una vez definida conceptualmente las variables, se discuten los resultados al momento de aplicar los instrumentos de investigación.

En el caso de la primera hipótesis “La motivación laboral tiene una influencia significativa en el desempeño laboral de la fuerza de ventas de la empresa Corporación Wama S.A.C Huancayo – 2021”, se confirma que en promedio la fuerza de venta posee una alta motivación laboral, por ende, un buen desempeño laboral. Al respecto en el estudio realizado por Castillo (2018) considera que hay una relación alta tanto en la motivación laboral como en la eficacia de la fuerza de ventas en su desempeño laboral. Esto es confirmado en la veracidad de la hipótesis, pues basado en las evidencias estadísticas se aceptó la hipótesis alternativa ya el resultado de Rho de Spearman fue de 0,067; asimismo, la prueba  $p=0.000$ , siendo esta una evidencia estadística que indica la relación entre la motivación laboral y la eficacia de la fuerza de ventas. manares por el empleador y el empleado. Al respecto, Ramirez (2019) menciona que la motivación laboral determina el desempeño laboral, presentando una relación directa entre ambas variables fomentando compañerismo con muy buenas relaciones interpersonales entre compañeros y jefes de trabajo. Sin embargo, en el terreno laboral, se encontró que en la

empresa existe una alta inestabilidad laboral, por los niveles altos de rotación, son originarios por no haber alcanzado las metas establecidas por la empresa.

Los resultados señalan que la influencia entre necesidades fisiológicas y el desempeño laboral de la fuerza de ventas de la empresa Corporación Wama S.A.C. Huancayo – 2021. Ya que el P-valor de esta sección es de 0.000, lo que muestra que existe una relación significativa entre las variables. En cuanto a su coeficiente de correlación esta es de 0,769 lo que implica que tiene una correlación muy alta. En la posición Ubaldo (2019) concluye que la satisfacción laboral se basa en las dimensiones como diseño, trabajo, realización personal y profesional y la valoración social en el trabajo estable una relación de variables en el cual se involucra el género, edad, sexo, y puesto laboral. Otro aspecto que es relevante son la relación que existe entre el área administrativa que es el supervisor y los puestos auxiliares, ya que no existe una clara diferencia con relación al nivel de satisfacción laboral, por lo tanto, se llega a concluir que no influye en el nivel jerárquico laboral el nivel de satisfacción laboral.

Los resultados señalan que la influencia de la estima y el desempeño laboral de la fuerza de ventas de la empresa Corporación Wama S.A.C. Huancayo – 2021. Ya que el P-valor de esta sección es de 0.000, lo que muestra que existe una relación significativa entre las variables. En cuanto a su coeficiente de correlación esta es de 0,769 lo que implica que tiene una correlación muy alta. Con respecto, Ayala (2017) concluye que el clima organizacional juega un rol importante para lograr una mayor eficiencia y así un alto nivel de satisfacción laboral esto logra determinar cómo percibe el trabajador su ambiente laboral, su rendimiento y productividad.

Los resultados señalan que la influencia entre la realización personal y el desempeño laboral la fuerza de ventas de la empresa Corporación Wama S.A.C. Huancayo – 2021. Ya que el P-valor de esta sección es de 0.000, lo que muestra que existe una relación significativa entre

las variables. En cuanto a su coeficiente de correlación esta es de 0,707 lo que implica que tiene una correlación muy alta. donde los aspectos más cuestionados fue la realización personal y el desempeño laboral. En dicho contexto se hace mención a Laiza (2021) menciona que en las empresas los trabajadores perciben un ambiente laboral conforme con el puesto que tienen, no teniendo una intención de buscar otro tipo de empleo, puesto que, en su ámbito personal, especialmente emocional incrementa la seguridad en el trabajo que realiza.

## CONCLUSIONES

La primera conclusión señala que la motivación laboral tiene una influencia significativa en el desempeño laboral respecto a la fuerza de ventas de la empresa Corporación Wama S.A.C Huancayo – 2021. Los resultados señalan que el P-valor de esta sección es de 0.000, lo que muestra que existe una relación significativa entre las variables. En cuanto a su coeficiente de correlación esta es de 0,786 lo que implica que tiene una correlación muy alta.

La segunda conclusión señala que la influencia entre necesidades fisiológicas y el desempeño laboral de la fuerza de ventas de la empresa Corporación Wama S.A.C. Huancayo – 2021. Los resultados señalan que el P-valor de esta sección es de 0.000, lo que muestra que hay una relación significativa entre las variables. En cuanto a su coeficiente de correlación esta es de 0,769 lo que implica que tiene una correlación muy alta.

La tercera conclusión señala que la influencia de la estima y el desempeño laboral de la fuerza de ventas de la empresa Corporación Wama S.A.C. Huancayo – 2021. Los resultados señalan que el P-valor de esta sección es de 0.000, lo que muestra que hay una relación significativa entre las variables. En cuanto a su coeficiente de correlación esta es de 0,769 lo que implica que tiene una correlación muy alta.

La cuarta conclusión señala que la influencia en la realización personal y el desempeño laboral la fuerza de ventas de la empresa Corporación Wama S.A.C. Huancayo – 2021. Los resultados señalan que el P-valor de esta sección es de 0.000, lo que muestra que existe una relación significativa entre las variables. En cuanto a su coeficiente de correlación esta es de 0,707 lo que implica que tiene una correlación muy alta.

## **RECOMENDACIONES**

A partir de los resultados se recomienda que se expongan los resultados dentro de la empresa con la finalidad de crear conciencia en los directivos y que de esta manera se puedan establecer parámetros que puedan mejorar la gestión de la empresa. La gestión tiene que considerar que motivar a su personal, de una manera eficiente y efectiva, tiene que estar dentro de sus pilares de gestión.

Se tiene que establecer un plan estratégico que regule la ejecución de la motivación dentro de la empresa, con la finalidad de establecer parámetros, pros y contras y puedan buscar lograr alcanzar resultados beneficiosos para la empresa.

Se recomienda al jefe de recursos humanos establecer una política de remuneraciones que se enfoque en el crecimiento profesional de los empleados, a su vez crear un programa de ascensos que refuerce el sentido de equipo y la obtención de objetivos en común.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcalde, Y. (2016). Motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal de Ventas en la empresa Megacentro Boutique Zoili en el Distrito de Chepén 2016. Chepén, Perú
- Andina. (2021). Mantener un equipo motivado mejora la productividad. Obtenido de: <https://andina.pe/agencia/noticia-mantener-al-equipo-motivado-mejora-productividad-854746.aspx>
- Ayala, C. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en empresas de venta de ropas de Huaraz. Huaraz, Perú.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Education.
- Castañeda, E., & Julca, L. (2016). *Aplicación de un programa de motivación laboral para mejorar la productividad de los trabajadores del área de ventas en la distribuidora Casther y Asociados S.A.C. para el año 2016*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Castillo, J. L. (2018). Motivación laboral y Productividad de la fuerza de ventas de TRIATHLON S.A.C. Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las ... - Idalberto Chiavenato—Google Libros*. McGraw-Hill Interamericana. <https://books.google.com.pe/books?id=HeiwzQEACAAJ&dq=El+talento+humano+chiavenato&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi1hLnJ6aj2AhXdHrkGHZwNAK8Q6AF6BAgJEAE>
- Choi, J., Miao, C., Oh, I.-S., Berry, C., & Kim, K. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance

- Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 36. <https://doi.org/10.1002/cjas.1495>
- Clavería, A. (s. f.). *La importancia de reconocer a los empleados*. Recuperado 2 de marzo de 2022, de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/la-importancia-de-reconocer-los-empleados>
- Cosacov, E. (2005). *Introducción a la Psicología*. Editorial Brujas.
- Durand, L., & Romero, R. (2019). Plan de motivación laboral para el incremento de la productividad de los trabajadores de la tienda Topi Top-Huancayo. Huancayo, Perú.
- Enríquez, P. d. (2014). *Motivación y Desempeño Laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*. México.
- Gelabert, M. P. (2010). *Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. ESIC Editorial.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Lopez Roldan, & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Bellaterra.
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1994). *DIRECCION Y ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS: UN ENFOQUE DE ESTRATEGIA*. Addison-wesley Iberoamericana.
- Nwachukwu, P., Hart, R., Eezh, J., Bridget, I., & Jude, A. (2019). Employee Motivation and Job Performance of Selected Construction Companies in Rivers State. *International Journal of Engineering and Management Research*, 9(4).
- OIT. (2020). *Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe*. OIT.

- Palomo, M. T. (2007). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. ESIC Editorial.
- Peña, C. (2015). *La Motivación Laboral como Herramienta de Gestión en las Organizaciones Empresariales*. Madrid, España.
- Pintado, E. (2011). *Comportamiento organizacional: Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano*. Egard Alan Pintado Pasapera.
- Porret, M. (2007). *Recursos Humanos*. ESIC Editorial.
- Poves, J., & Gamarra, S. (2011). *Influencia de la Motivación Laboral en el Clima Organizacional de DisFruta-Huancayo*. Huancayo, Perú.
- Rodriguez Araínga, W. (2011). *Guía de investigación científica*. Lima: Universidad de Ciencias y Humanidades.
- Rodulfo, J. (2018). *¿Por Qué Maslow?: Como usar su Teoría para permanecer en el Poder para Siempre*. Juan Rodulfo.
- Salas, J., García, P., & Sánchez, J. (s. f.). *La alimentación y la nutrición a través de la historia*—Google Libros. Recuperado 2 de marzo de 2022, de [https://books.google.com.pe/books/about/La\\_alimentaci%C3%B3n\\_y\\_la\\_nutrici%C3%B3n\\_a\\_trav.html?id=7StHfcrJBTeC&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/La_alimentaci%C3%B3n_y_la_nutrici%C3%B3n_a_trav.html?id=7StHfcrJBTeC&redir_esc=y)
- Santander Universidades. (s. f.). *Motivación intrínseca y extrínseca: Qué son y por qué las necesitas*. Recuperado 2 de marzo de 2022, de <https://www.becas-santander.com/es/blog/motivacion-intrinseca-y-extrinseca.html>
- Soto, G., & Raigosa, j. (2008). *Los planes de Incentivos a la fuerza de ventas y su Impacto en los vendedores de las empresas grandes y medianas en Colombia, 2004*. Colombia.
- Torres, Z. (2014). *Teoría General de la Administración, 2a.Ed.* Grupo Editorial Patria.
- Ubaldo, Y. N. (2019). *La satisfacción laboral de los colaboradores del área de ventas de una empresa retail con sede en Huancayo en el año 2019*. Huancayo, Perú.

# **ANEXOS**

**Anexo 1:**  
**Matriz de consistencia**

**TITULO DEL TEMA: “INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LA FUERZA DE VENTAS DE LA EMPRESA TIENDAS PIEERS, HUANCAYO-2021.”**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA PRINCIPAL.</b></p> <p>¿De qué manera influye la motivación laboral en el desempeño laboral de la fuerza de ventas de la empresa Corporación <u>Wama S. A. C. Huancayo</u> – 2021?</p> <p><b>PROBLEMAS SECUNDARIOS</b></p> <p>¿Cómo influye las necesidades fisiológicas en el desempeño laboral de la fuerza de ventas de la empresa Corporación <u>Wama S. A. C. Huancayo</u> – 2021?</p> <p>¿Cómo influyen la estima en el desempeño laboral de la</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL.</b></p> <p>Determinar de qué manera influye la motivación laboral en el desempeño laboral de la fuerza de ventas de la empresa Corporación <u>Wama S.A.C Huancayo</u> – 2021.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.</b></p> <p>Determinar la influencia de las necesidades fisiológicas en el desempeño laboral de la fuerza de ventas de la empresa Corporación <u>Wama S.A.C. Huancayo</u> – 2021.</p> <p>Determinar la influencia de la estima en el desempeño laboral</p>	<p><b>HIPÓTESIS PRINCIPAL</b></p> <p>La motivación laboral tiene una influencia significativa en el desempeño laboral de la fuerza de ventas de la empresa Corporación <u>Wama S.A.C Huancayo</u> – 2021.</p> <p><b>HIPÓTESIS SECUNDARIAS.</b></p> <p>La influencia de las necesidades fisiológicas es significativa en el desempeño laboral de la fuerza de ventas de la empresa Corporación <u>Wama S.A.C. Huancayo</u> – 2021.</p> <p>La influencia de la estima es significativa en el desempeño</p>	<p><b>Variable Independiente</b></p> <p><b>X= Motivación laboral</b></p> <p>Dimensiones:</p> <p>(X1) Necesidades fisiológicas (X2) Estima (X3) Realización personal</p> <p><b>Variable Dependiente</b></p> <p><b>Y= Desempeño laboral</b></p> <p>Dimensiones</p> <p>(Y1) Seguridad (Y2) Remuneración económica (Y3) Aspectos sociales del trabajo</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo. <b>Tipo de investigación:</b> aplicada</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Descriptiva – correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> no experimental de corte transversal</p> <p><b>Método de investigación:</b> Inductivo</p> <p><b>Población:</b> La población está compuesta por el personal de la tienda <u>Pieers. Huancayo</u>.</p> <p><b>Muestra:</b> no probabilística</p> <p><b>Técnicas de recolección:</b> Cuestionario de 30 <u>items</u>.</p> <p><b>Técnicas para el procesamiento y</b></p>

<p>fuerza de ventas de la empresa <u>Corporación Wama S.A.C. Huancayo – 2021</u>?”</p> <p>¿Cómo influyen la realización personal en el desempeño laboral de la fuerza de ventas de la empresa <u>Corporación Wama S.A.C. Huancayo – 2021</u>?</p>	<p>de la fuerza de ventas de la empresa <u>Corporación Wama S.A.C. Huancayo – 2021</u>.</p> <p>Determinar la influencia de la realización personal en el desempeño laboral la fuerza de ventas de la empresa <u>Corporación Wama S.A.C. Huancayo – 2021</u>.</p>	<p>laboral de la fuerza de ventas de la empresa <u>Corporación Wama S.A.C. Huancayo – 2021</u>.</p> <p>La influencia de la realización personal es significativa en el desempeño laboral la fuerza de ventas de la empresa <u>Corporación Wama S.A.C. Huancayo – 2021</u>.</p>		<p><b>análisis de la información:</b> Se tabulará la información a partir de los datos obtenidos haciendo uso del software estadístico SPSS, versión 25 en español.</p>
---	--	--	--	---

**Anexo 2:**  
**Instrumentos**  
**Cuestionario de Desempeño Laboral**

A continuación, encontrará algunas ideas sobre aspectos relacionados a Desempeño Laboral que se implementa en la institución. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción. 1. Nunca

2. Pocas veces

3. A veces

4. Muchas veces

5. Siempre

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas

		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: SEGURIDAD</b>					
1	Empresa ofrece condiciones necesarias para estabilidad laboral					
2	Pone en práctica todos sus habilidades y conocimientos para desarrollar sus labores					
3	Siente satisfacción por actividades que realiza en su puesto					
4	Conocimientos y experiencia para determinados puestos ayudan a desempeñarse					

	mejor y con eficiencia					
5	Se involucra en su trabajo esforzándose cada día					
	DIMENSION 2 : REMUNERACION ECONOMICA					
6	Cuentan con incentivos para mejorar su desempeño laboral					
7	Se siente seguro en su empleo dentro de la empresa					
8	Los salarios son más importantes que el ser promovido					
9	Pertenecer a una empresa sólida tiene mayor relevancia que en los salarios					
10	Ofrece la empresa oportunidades de promoción y línea de carrera					
	DIMENSION 3 : ASPECTOS SOCIALES DE TRABAJO					
11	Se obtiene mejores resultados cuando se forman grupos de trabajo eficientes orientados a un solo objetivo					
12	Considera su trabajo como parte central de su existencia					
13	Empresa brinda condiciones necesarias para lograr sus aspiraciones profesionales y obtener así una satisfacción					
14	Está usted totalmente identificado con la empresa					
15	Se siente feliz cuando lo consideran como parte importante dentro de la empresa					

### Cuestionario de Motivación Laboral

A continuación, encontrará algunas ideas sobre aspectos relacionados a Motivación Laboral que se implementa en la institución. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción.

1. Nunca
2. Pocas veces
3. A veces
4. Muchas veces
5. Siempre

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas

	DIMENSION 1 : NECESIDADES FISIOLÓGICAS	1	2	3	4	5
1	El refrigerio es cubierto por la empresa					
2	Tienen dispensadores de agua/bebidas de fácil acceso en horas de trabajo					
3	Recibe usted vales de alimentos a parte de su salario en ocasiones especiales					
4	Intervalos de descansos breves ayudan a liberar el estrés y las tensiones					
5	Considera la alimentación como parte influyente en las labores y así ser más productivos en el trabajo					

	DIMENSION 2 : ESTIMA					
6	Se practica el respeto desde todos los niveles jerárquicos					
7	Valora la empresa su aporte profesional					
8	Deben ser objeto de reconocimiento los logros alcanzados					
9	Ha recibido alguna vez reconocimiento en público					
10	Acepta las metas propuestas y las cumple con responsabilidad					
	DIMENSION 3: REALIZACION PERSONAL					
11	Está comprometido a brindar su mayor esfuerzo en su trabajo cuando la empresa cubre sus expectativas					
12	Se siente satisfecho cuando cumple a cabalidad su labores					
13	La empresa le permite desenvolverse con total autonomía					
14	Se toman en cuenta sus aportes y sugerencias en la toma de decisiones					
15	Realiza sus tareas empleando todos su conocimientos y potencial					

**Anexo 3:**  
**Base de datos**

I1	I2	I3	I4	I5	V1D1	I6	I7	I8	I9	I10	V1D2	I11	I12	I13	I14	I15	V1D3	V1	T1	T2	T3	T4	T5	V2D1	T6	T7	T8	T9	T10	V2D2	T11	T12	T13	T14	T15	V2D3	V2
3	1	3	2	1	10	1	2	1	3	3	10	1	1	2	3	2	9	29	2	1	3	3	3	12	1	3	2	3	1	10	3	2	3	3	1	12	34
2	1	2	1	3	9	2	3	3	1	2	11	1	2	3	2	1	9	29	2	3	1	1	2	9	3	2	3	1	1	10	3	3	3	1	1	11	30
2	2	3	2	2	11	1	2	3	2	1	9	1	1	3	2	2	9	29	1	3	3	3	1	11	3	3	2	3	2	13	2	3	3	1	3	12	36
2	3	3	1	3	12	3	2	3	2	3	13	2	2	3	2	1	10	35	2	3	3	3	3	14	3	1	2	3	1	10	1	1	2	2	1	7	31
1	3	1	2	1	8	1	3	1	2	1	8	3	2	3	2	3	13	29	3	3	2	3	3	14	1	1	2	2	2	8	2	2	3	3	1	11	33
3	3	2	2	2	12	3	2	1	1	3	10	2	3	2	2	3	12	34	3	2	1	1	2	9	1	3	3	2	2	11	2	1	2	2	3	10	30
1	3	3	3	2	12	2	2	2	2	1	9	3	3	2	3	1	12	33	2	3	1	1	2	9	1	3	2	2	3	11	3	1	3	3	3	13	33
2	2	3	2	2	11	1	1	1	2	1	6	3	3	1	2	1	10	27	2	1	2	1	1	7	2	1	1	2	3	9	2	3	2	2	3	12	28
2	1	3	3	1	10	1	3	2	3	1	10	2	2	3	3	1	11	31	1	1	2	1	2	7	2	2	3	3	3	13	2	3	3	1	2	11	31
2	1	2	1	3	9	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	37	1	1	3	3	3	11	2	3	3	2	1	11	3	1	2	3	3	12	34
2	1	3	1	1	8	2	3	2	1	1	9	1	1	1	3	1	7	24	2	3	3	2	2	12	3	1	3	3	1	11	3	2	1	1	3	10	33
3	3	3	2	3	14	3	2	1	1	1	8	2	3	3	2	3	13	35	3	3	2	2	3	13	2	1	1	3	2	9	2	3	3	3	3	14	36
1	1	1	2	3	8	3	1	1	1	1	7	3	1	1	3	3	11	26	2	2	2	1	2	9	3	3	1	2	1	10	1	2	2	3	3	11	30
3	1	3	3	1	11	3	2	1	2	3	11	3	2	3	1	2	11	33	3	1	3	3	3	13	1	1	1	1	2	6	1	1	2	2	1	7	26
3	3	3	2	1	12	3	2	3	3	3	14	1	2	1	1	2	7	33	2	1	1	3	2	9	3	3	3	3	1	13	1	1	2	1	3	8	30
3	1	3	3	3	13	2	2	1	3	1	9	3	1	1	3	1	9	31	2	3	3	3	2	13	1	3	3	2	2	11	3	1	1	2	1	8	32
1	2	2	2	1	8	1	2	3	2	3	11	3	3	2	1	3	12	31	3	2	3	2	2	12	3	3	2	1	3	12	1	2	2	2	3	10	34
1	2	1	3	2	9	3	3	2	2	2	12	3	2	1	1	1	8	29	3	3	2	1	2	11	2	1	1	3	3	10	3	1	3	1	3	11	32
3	2	3	1	3	12	1	2	2	3	3	11	2	1	2	2	2	9	32	1	2	3	1	2	9	2	2	3	2	2	11	1	1	2	2	1	7	27
2	3	2	3	1	11	3	1	2	3	3	12	1	3	2	1	2	9	32	3	1	1	1	3	9	3	3	2	2	2	12	1	1	1	1	3	7	28
2	2	1	3	2	10	2	3	2	3	2	12	3	3	1	2	1	10	32	2	2	1	2	1	8	2	1	3	2	2	10	3	2	2	2	3	12	30
3	3	2	2	2	12	2	1	3	2	1	9	3	2	2	2	3	12	33	2	2	1	1	1	7	2	2	2	3	1	10	1	3	2	1	2	9	26
1	3	2	1	2	9	2	3	3	2	3	13	1	2	1	2	3	9	31	3	2	1	3	1	10	3	1	3	3	3	13	1	1	3	2	3	10	33
1	1	3	2	2	9	1	3	3	2	1	10	1	1	2	2	1	7	26	3	3	1	3	3	13	1	1	1	3	2	8	2	3	2	2	1	10	31
3	2	1	3	3	12	3	3	3	1	3	13	1	1	1	2	1	6	31	1	2	2	1	1	7	1	1	3	3	1	9	1	2	2	2	3	10	26
3	2	1	2	3	11	2	2	1	1	3	9	2	1	1	2	3	9	29	1	1	3	1	3	9	3	1	3	3	1	11	3	3	2	2	2	12	32
2	1	1	2	1	7	2	1	2	2	3	10	2	1	1	3	3	10	27	3	1	2	1	2	9	1	2	2	3	3	11	1	3	3	2	1	10	30
3	3	2	1	3	12	1	2	1	2	1	7	3	1	1	1	3	9	28	2	2	3	2	2	11	3	3	3	3	1	13	3	1	3	2	2	11	35
2	1	2	3	3	11	3	1	3	1	2	10	1	2	1	3	1	8	29	2	2	3	2	1	10	2	3	2	2	2	11	1	2	3	1	2	9	30
2	3	3	1	2	11	3	1	3	1	1	9	3	2	3	1	3	12	32	3	2	2	2	1	10	3	2	2	3	3	13	3	2	1	1	3	10	33