

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA**  
**PROGRAMA DE FARMACIA Y BIOQUÍMICA**



**Motivación laboral y el desempeño profesional de los técnicos en  
Farmacia de boticas Mifarma. Sullana, 2022**

Tesis para optar el Título Profesional de Químico Farmacéutico

**Autor:**

Ruiz Panta, Juan Augusto

**Asesor:**

Gonzales Ruiz, Walter

0000-0002-9347-4058

**Piura – Perú**

**2023**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

| <b>Contenido</b>                                              | <b>Pág.</b> |
|---------------------------------------------------------------|-------------|
| ÍNDICE DE CONTENIDOS .....                                    | ii          |
| Palabras clave.....                                           | v           |
| Constancia de originalidad.....                               | vi          |
| Título.....                                                   | vii         |
| Resumen.....                                                  | viii        |
| Abstract .....                                                | ix          |
| Introducción .....                                            | 1           |
| Antecedentes y fundamentación científica.....                 | 1           |
| Problema.....                                                 | 6           |
| Conceptualización y operacionalización de las variables ..... | 7           |
| Hipótesis.....                                                | 8           |
| Objetivos .....                                               | 8           |
| Metodología .....                                             | 9           |
| Población, muestra y muestreo.....                            | 10          |
| Procesamiento y análisis de la información .....              | 11          |
| Resultados .....                                              | 12          |
| Análisis y discusiones .....                                  | 30          |
| Agradecimiento.....                                           | 36          |
| Referencias bibliográficas.....                               | 37          |
| Anexos .....                                                  | 40          |

## ÍNDICE DE TABLAS

|                                                                                                                                           |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1. Características demográficas de los técnicos en farmacia de la botica Mifarma, Sullana 2022 .....                                | 12 |
| Tabla 2. Sexo .....                                                                                                                       | 12 |
| Tabla 3. Edad .....                                                                                                                       | 13 |
| Tabla 4. Grado de instrucción .....                                                                                                       | 13 |
| Tabla 5. Estado civil .....                                                                                                               | 14 |
| Tabla 6. Ingreso económico mensual .....                                                                                                  | 14 |
| Tabla 7. Residencia .....                                                                                                                 | 14 |
| Tabla 8. Religión .....                                                                                                                   | 15 |
| Tabla 9. Resumen de las características demográficas representativas .....                                                                | 15 |
| Tabla 10. Resultados del nivel de motivación implícito-optimismo .....                                                                    | 16 |
| Tabla 11. Resultados del nivel de la motivación en la dimensión implícito-pesimista .....                                                 | 17 |
| Tabla 12. Resultado de la clasificación del nivel de la motivación laboral de los factores externo-económicos .....                       | 17 |
| Tabla 13. Resultados de la clasificación de la motivación laboral en el factor externo-motivación .....                                   | 18 |
| Tabla 14. Resultados de la clasificación del nivel de la motivación laboral en el factor externo.alentadoras .....                        | 18 |
| Tabla 15. Resumen de la clasificación del nivel de la motivación laboral .....                                                            | 19 |
| Tabla 16. Estadística descriptiva del resumen de los porcentajes representativos de la motivación laboral .....                           | 20 |
| Tabla 17. Resultado de la clasificación del nivel de la dimensión .....                                                                   | 21 |
| Tabla 18. Resultado de la clasificación del nivel de desempeño laboral, del factor gestión-cumplimiento de las normas. ....               | 22 |
| Tabla 19. Hallazgos de la clasificación del desempeño laboral en el factor productividad-responsabilidad .....                            | 22 |
| Tabla 20. Resultados de la clasificación del nivel del desempeño laboral del factor productividad – iniciativa .....                      | 23 |
| Tabla 21. Hallazgo de la clasificación del desempeño laboral en el factor productividad-calidad de trabajo .....                          | 23 |
| Tabla 22. Resultado de la clasificación del nivel de desempeño laboral en el factor desempeño personal - confiabilidad y discreción ..... | 24 |
| Tabla 23. Resultados del nivel de desempeño laboral en el factor desempeño personal - relaciones interpersonales .....                    | 24 |
| Tabla 24. Resumen de los hallazgos porcentuales de la variable desempeño laboral ..                                                       | 25 |
| Tabla 25. Análisis estadístico de los datos representativos de las dimensiones del desempeño laboral .....                                | 26 |
| Tabla 26. Tabla de contingencia de la motivación laboral y desempeño laboral .....                                                        | 28 |
| Tabla 27. Prueba no paramétrica "chi cuadrado de Perarson" .....                                                                          | 28 |

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

|                                                                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Gráfico 1.</b> Resumen de las características demográficas .....                                                            | 16 |
| <b>Gráfico 2.</b> Resumen de la clasificación de la motivación laboral. ....                                                   | 19 |
| <b>Gráfico 3.</b> Estadística descriptiva del resumen de los porcentajes representativos de la Motivación laboral. ....        | 20 |
| <b>Gráfico 4.</b> Resumen de los hallazgos porcentuales representativos de la variable desempeño laboral. ....                 | 25 |
| <b>Gráfico 5.</b> Análisis estadístico del resumen de los datos representativos de las dimensiones del desempeño laboral. .... | 26 |

### Palabras clave

|              |                                                            |
|--------------|------------------------------------------------------------|
| Tema         | Motivación laboral, Desempeño laboral, Técnico en farmacia |
| Especialidad | Farmacia y Bioquímica                                      |

### Keywords

|            |                                                       |
|------------|-------------------------------------------------------|
| Subject    | Work motivation, Job performance, Pharmacy Technician |
| Speciality | Pharmacy and Biochemistry                             |

### Línea de investigación

|                        |                                               |
|------------------------|-----------------------------------------------|
| Línea de investigación | Farmacia clínica y comunitaria                |
| Área                   | Ciencias médicas y de salud                   |
| Subárea                | Ciencias de la Salud                          |
| Disciplina             | Ciencias del cuidado de la salud y servicios, |

## Constancia de originalidad



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

#### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **“Motivación laboral y el desempeño profesional de los técnicos en farmacia de boticas Mifarma. Sullana, 2022”** del (a) estudiante: **Juan Augusto Ruiz Panta**, identificado(a) con **Código N° 2114100290**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 26%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 19 de Julio de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
  
Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:**

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

[www.usanpedro.edu.pe](http://www.usanpedro.edu.pe)

Urbanización Laderas del Norte H-11  
Teléfono: 043 – 483070  
[vicerektorado.investigacion@usanpedro.edu.pe](mailto:vicerektorado.investigacion@usanpedro.edu.pe)  
<https://investigacion.usanpedro.edu.pe>

**Título**

“Motivación laboral y el desempeño profesional de los técnicos en Farmacia de boticas Mifarma. Sullana, 2022”.

## Resumen

La finalidad de la investigación fue dar a conocer, si la motivación laboral se relaciona con el desempeño profesional de los Técnicos en Farmacia de la botica Mifarma. Sullana, 2022. La muestra representada por 50 técnicos de farmacia, de las boticas de Mifarma de la ciudad de Sullana durante el periodo laboral del año 2022. El estudio fue no experimental, transversal, correlacional. Se empleo como técnicas la observación y la encuesta, y como instrumentos una ficha técnica y el cuestionario. Las tablas de frecuencia, figuras estadísticas, fueron usadas en el procesamiento de los datos y el análisis a través de la estadística descriptiva de tendencia central y de dispersión. Para la prueba de hipótesis y según la prueba de normalidad donde se da a conocer que los datos son “No paramétricos”, se hizo uso del estadístico de prueba no paramétrica de “Chi Cuadro de Pearson”. El análisis y discusión de los hallazgos discutir, permite concluir que con un nivel de significancia de 0,05 y un *p-Valor* de 0,001, “La motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los Técnicos en Farmacia de las boticas Mifarma - Sullana, 2022”.

**Palabras clave:** Motivación laboral, Desempeño laboral, Técnico en farmacia.

## **Abstract**

The purpose of the investigation was to reveal if work motivation is related to the professional performance of the Pharmacy Technicians of the Mifarma apothecary. Sullana, 2022. The sample represented by 50 pharmacy technicians, from the Mifarma apothecaries in the city of Sullana during the work period of the year 2022. The study was non-experimental, cross-sectional, correlational. Observation and survey were used as techniques, and a technical file and the questionnaire as instruments. The frequency tables, statistical figures, were used in data processing and analysis through descriptive statistics of central tendency and dispersion. For the hypothesis test and according to the normality test where it is disclosed that the data are "No-parametric", the non-parametric test statistic of "Pearson's Chi Table" was used. The analysis and discussion of the findings discussed, allows us to conclude that with a significance level of 0.05 and a p-value of 0.001, "Work motivation is significantly related to the work performance of the Pharmacy Technicians of the Mifarma pharmacies - Sullana, 2022".

Keywords: Work Motivation, Work performance, Pharmacy technician.

## **Introducción**

### **Antecedentes y fundamentación científica**

#### **Antecedentes**

Quispe (2018) en Lima (Perú), realizó su investigación donde da a conocer la relación entre motivación y desempeño laboral entre los empleados. Los resultados estadísticos señalan, que con un coeficiente de correlación de 0.53, se determinó un grado moderado de correlación positiva. Y, con un  $p\_Valor$  de 0.000, se demuestra que existe una relación positiva y significativa entre las variables motivacionales y el desempeño laboral entre los empleados del departamento de farmacia del Hospital Nacional Dos de Mayo. Estos datos estadísticos, permiten que el autor concluya, señalando que “existe una relación positiva moderada entre la motivación y desempeño laboral entre los empleados del departamento de farmacia.

Carbajal (2017) de Lima (Perú) realizó su estudio con el propósito de determinar el impacto de los niveles de estrés en el desempeño laboral de los profesionales de Química Farmacéutico de la DIGEMID de gestión de pruebas y certificación 2017. Como resultado, se dio que no fue significativo en el 7,5 % de los casos en el nivel de estrés asociado con la productividad de los químicos medicinales. A un nivel de estrés del 9,1 %, hubo un impacto significativo en los aspectos personales de los profesionales de química farmacéutica evaluados. A su vez se demuestra un efecto significativo del 51,1 % de los niveles de estrés en la capacidad de desempeño de los químicos medicinales, lo cual es un efecto significativo del 7,5% de los niveles de estrés en la productividad de los químicos de las empresas farmacéuticas. Estos datos, permiten que el autor concluya señalando que el 51,1% de los niveles de estrés, tienen un impacto significativo en el desempeño laboral profesional.

Rosales (2017) de Lima (Perú), realizó su investigación donde el fin del estudio fue determinar la relación entre la motivación de los empleados y la satisfacción laboral para las empresas farmacéuticas en el área de Victoria en 2016. Los hallazgos señalan que existe una motivación del 80 %, lo que conduce también, a una satisfacción laboral de 80 %. Al realizar la prueba de hipótesis, se demuestra

un valor  $r = 0,546$  señalando una correlación moderadamente positiva y, con un  $p\_Valor = 0,000$ , se señala una relación significativa. Ante las evidencias encontradas, el autor da a conocer, la importancia de motivar a los colaboradores para que puedan influir en su satisfacción laboral y lograr sus objetivos personales y corporativos.

En la investigación realizada en Arabia Saudita, Ben (2017) se planteó como objetivo de averiguar qué motiva fuertemente a los farmacéuticos, medir la satisfacción laboral, determinar los factores que influyen y compararlo con la opinión de los gerentes y supervisores de farmacia. Al culminar de la investigación, el autor reporta que la satisfacción laboral se relaciona de manera significativa con la importancia de la tarea, la autonomía y la retroalimentación del gerente. Ello permite que el autor concluya señalando que los gerentes deben eliminar la insatisfacción determinada por los factores de higiene de la relación, el salario y la seguridad laboral de sus colaboradores de trabajo. Asimismo, deben de mejorar el efecto de satisfacción relacionado con los factores motivadores de la promoción, el reconocimiento y el trabajo en sí. Al final, el autor da a conocer que la satisfacción laboral es un fenómeno multidimensional dinámico.

Jegede (2017) en Ife (Nigeria), en su investigación, dio a conocer la relación entre el contenido del trabajo y la motivación de los farmacéuticos en los hospitales de Osun, Nigeria, y a la vez señala la relación del contexto laboral y su motivación laboral. Las evidencias encontradas, demuestran que el contenido y el contexto del trabajo contribuyeron significativamente, al encontrarse un modelo de regresión, con una  $F(1, 89) = 93.68$  y un  $p\_Valor = 0.00$ , demostrando que se dio en un 55.6 %, los cambios en la motivación laboral. El autor concluye que el contenido del trabajo y los factores del contenido del trabajo, son determinantes importantes de la motivación del trabajo del farmacéutico hospitalario.

Orihuela (2018) en Huancayo (Perú), evidenció la relación que se da entre el perfil de egresado y el desempeño laboral del personal profesional de Farmacia y Bioquímica de la UPLA. Los resultados indican que los graduados en farmacia y bioquímica tienen un desempeño laboral del 33 %. Además, se muestra una distribución normal, de los datos registrados, con una significancia del perfil de graduación de 0.096 y para el desempeño laboral de 0.076; notando que ambos

valores, estén por encima del nivel de significancia (0,05). Los hallazgos permiten señalar que las habilidades del perfil de egresado se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los profesionales de Farmacia y Química; dicha afirmación esta respaldada por la correlación de Pearson donde se establece una buena correlación, con un valor de 0,73, entre las dos variables.

Chacón (2018) en Lima (Perú) desarrollo su investigación para dar a conocer, si rotación de personal se relaciona con el desempeño laboral, del personal que labora en Farmacia de la Clínica Internacional San Borja. Según el criterio del entrevistado, la rotación de personal fue alta en un 45,3 %, y de igual forma, la variable desempeño fue alta con un 56,3%. Estos datos, permitieron obtener un coeficiente de correlación de 0,678, valor que permite interpretar, que la rotación de personal se relaciona en un 68 % con el desempeño laboral, clasificando una correlación moderada. Con una  $Rho = 0,678$  y un  $p\text{-Valor} = 0,000$ , la rotación de personal tiene una correlación positiva con el desempeño laboral; evidenciando que la rotación del personal, se relaciona con un buen desempeño laboral.

Tolochko, et al. (2019) desarrollaron su trabajo científico, publicado en la revista científica SPER. El objetivo del estudio fue determinar la fuente de motivación de los profesionales de farmacia en el contexto del trabajo con las farmacias, como garantía de establecer un sistema de gestión de personal adaptado a la farmacia. Los resultados obtenidos son perspectivas de investigación detalladas para la mejora del sistema de gestión de RRHH, teniendo en cuenta los indicadores y la dirección de la fuente de motivación, mediante el desarrollo e implantación de técnicas de gestión del perfil de motivación de los farmacéuticos. De esto se desprende que las características socioculturales del desarrollo social, el estado de las funciones del mercado moderno y el grado de globalización e integración a la sociedad moderna, tienen una gran influencia en la motivación de los profesionales farmacéuticos de hoy.

Ayala (2020) en su trabajo de investigación realizada en Huancayo (Perú), demostró que la gestión del talento, tiene un efecto en el desempeño de los colaboradores de la cadena Boticas Inkafarma en Huancayo. Los datos encontrados, muestran que el 42.4 % del personal calificó como buena la gestión de recursos humanos de la cadena de farmacias Inkafarma en Huancayo. Un 37,3 % señala

como "normal", el 11,9% lo calificó como "malo", la calificación "muy bueno" lo dio el 5,1 % y el 3.4 % señala de "terrible". Estos hallazgos, evidencian que los trabajadores señalen que la gestión del talento humano es justa o buena. Finalmente, con un Rho-Spearman de 0.910, se demuestra que se da una relación positiva perfecta, entre las variables estudiadas.

Mejia y Limachi (2021) en su estudio realizado en la ciudad La Paz (Bolivia) el objetivo fue contribuir a un aumento del 5 % en la productividad laboral de la industria farmacéutica, correspondiente a algodón, vendas, gasas y compresas, de "Industrias Albus SA". Como resultado, se incluyeron 46 trabajadores, donde se realizó una encuesta estructurada utilizando nuestra herramienta de recolección de información (cuestionario de motivación) a través del funcionamiento de 5 subvariables, es decir: éxito, crecimiento y desarrollo personal, reconocimiento, avance profesional y responsabilidad, relacionados al autor de la teoría de las dos motivaciones de Frederick Herzberg. Concluyendo que existe una motivación positiva, la cual influye en la productividad, exceptuando, en algunos indicadores, que presentaron un conjunto de hallazgos negativos, evidenciando la falta de motivación.

Ulloa en el año 2021, realizó su estudio en la ciudad de Chimbote (Perú), donde el identificar si el nivel de estrés se relaciona con el desempeño del personal técnico farmacéutico de Team Farmahorro Chimbote – 2021. Los hallazgos del estudio demuestran que existe una relación entre el estrés y desempeño laboral en el personal técnico farmacéutico de Team Farmahorro, esto es corroborado por la prueba estadística Chi-cuadrado, el cual arroja un p-Valor = 0,000, por lo que se afirma que "Existe relación entre estrés y desempeño laboral del personal técnico farmacéutico".

En la ciudad de Guayaquil (Ecuador), Asencio y Gómez (2021), realizó un estudio, con el propósito de dar a conocer que el clima organizacional del área administrativa se relaciona con el desempeño de su personal de la empresa LABFARMAWEIR. La existencia de duplicidad de funciones, y la falta de dialogo entre los jefes de áreas y su personal, la falta de socialización de una identidad corporativa, la deficiencia en la superación laboral, son detonantes que no permiten un desempeño laboral óptimo. Estos hallazgos evidencian la necesidad de una

reestructuración organizacional y planificar planes de acción que permitan mejorar el desempeño laboral.

### **Fundamento científico**

Toda empresa constituye una organización humana, por lo tanto es de importancia para los conductores y directivos de estas empresas, a conocer, analizar y comprender el desarrollo laboral de las personas y aquellas motivaciones que hacen permanecer en la empresa. Sin embargo, se ve que, a veces los conductores de las empresas, no logran comprenderse a cabalidad por la multiculturalidad de las personas que integran el personal laboral; que a veces, presenta diferentes exigencias motivadoras. La motivación dentro de una organización es importante porque permite la búsqueda de un buen desempeño laboral y con ello, mayores beneficios y satisfacción, de quienes dirigen la organización, así como también para los colaboradores.

Dentro de las diferentes etapas del desarrollo del ser humano, viene influenciado por ciertos factores, factores que motivan a un buen o mal desarrollo, por ello, Navarro (2010) señala que la motivación, vienen a ser las fuerzas internas de una persona que afectan su dirección, intensidad y persistencia de conducta voluntaria. Asimismo, Ferreiro y Alcázar en el año 2008, agregan a este conocimiento, afirmando que la motivación conlleva a desarrollar el impulso a actuar, que surge de una evaluación a priori de las consecuencias de la acción y por lo tanto de la satisfacción que se espera obtener con ella. Bajo este contexto, es importante señalar lo dicho por Armstrong (1991), quien afirma que la motivación mantiene culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño.

Para el buen desarrollo del cumplimiento de funciones laborales por el personal de una organización, este va de la mano con la motivación recibida de parte de los conductores de la organización empresarial. Por ello, Franklin y Krieger (2011) señalan que el desempeño laboral, es el comportamiento laboral, que presentan los individuos, en el desarrollo de sus actividades laborales. Además de ello, Robbins (2004) agregan a este concepto, señalando que el desempeño permite determinar, cuan exitosa es la organización en el cumplimiento de sus actividades y objetivos empresariales. Del mismo modo y bajo el mismo contexto, Chiavenato

(2000) da a conocer que el desempeño laboral se expresa a través del comportamiento de las personas con el afán de cumplir con los objetivos fijados, donde se integra las estrategias individuales para lograr los objetivos organizacionales.

### **Justificación de la investigación**

La importancia del estudio, la cual nace por las justificaciones del porque y para que, de realizarlo: Es así que se justifica teóricamente, debido a que permitirá dar a conocer y a la vez, describir la relación que se da entre la motivación laboral y el desempeño profesional del personal Técnico de Farmacia de las boticas de Mifarma de la ciudad de Sullana, siendo esto un aporte a la literatura científica.

A la vez el estudio se justifica, por el propósito de conocer la relación que se da entre las variables, la cual permitirá que los conductores de las boticas, generen estrategias y tomen decisiones, que permitan elevar la motivación laboral, permitiendo la satisfacción de los Técnicos de Farmacia, y por ende, aumentar su desempeño profesional en beneficio de la organización. Tal es así que, los hallazgos del estudio, permitirán que los conductores de las boticas evalúen la necesidad de implantar intervenciones en mejora de la motivación y desempeño profesional, impartiendo talleres de mejora en Gestión Personal, enfocado al desarrollo de las personas, con el propósito de aumentar la realización personal de cada Técnico de Farmacia.

Asimismo, tiene una justificación metodológica, porque los resultados de la investigación, permitirán que el estudio, sirva como material de consulta y de referencia para investigaciones futuras que tienen relevancia con las variables de la investigación.

Y finalmente, el estudio tiene una justificación práctica, ya que los procesos aplicados en él, pueden ser aplicados en otras organizaciones laborales, con el fin de aumentar el desempeño laboral.

### **Problema**

¿La motivación laboral, se relaciona significativamente con el desempeño profesional de los Técnicos en Farmacia de las boticas Mifarma?

## Conceptualización y operacionalización de las variables

| Variable                                        | Conceptualización                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Operacionalización                                                                                                                                                                                                                                 | Dimensión             | Indicador                                                        |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------------------------------------------------------|
| <b>Variable 1</b><br><br>Motivación laboral.    | Kanfer (2001) define a la motivación, como el incentivo para alcanzar las metas enmarcadas por la organización durante un tiempo establecido. Bajo este contexto, se puede señalar que la motivación laboral, viene hacer el conjunta de acciones que se toma con el propósito de incentivar al cumplimiento de los objetivos productivos de la organización.                           | La motivación laboral, se operará mediante la aplicación de un cuestionario (instrumento de la investigación), estructurada con preguntas que permitirá el recojo de la información que permitan describir el comportamiento de la variable.       | Motivación implícita. | 1.Optimistas.<br>2.Pesimistas.                                   |
|                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                    | Motivación externa.   | 1.Económicas.<br>2.Reconocimiento.<br>3.Alentadoras.             |
| <b>Variable 2</b><br><br>Desempeño Profesional. | Mayurí (2008) define al desempeño laboral como el producto de una jornada laboral en un tiempo determinado, de las principales funciones y tareas designadas en un puesto de trabajo particular. Es por ello, que se puede señalar que el desempeño profesional, viene a ser la medida que se hace al desenvolvimiento del profesional dentro de su ámbito laboral de una organización. | La operacionalización de la variable, se realizará mediante la aplicación de un cuestionario (instrumento de la investigación), estructurada con preguntas que recopilaran la información que permitan describir el comportamiento de la variable. | Gestión laboral       | 1.La Planificación.<br>2.El Cumplimiento de las normas.          |
|                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                    | Producción laboral.   | 1. Responsabilidad.<br>2. Iniciativa.<br>3. Calidad del trabajo. |
|                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                    | Desempeño personal    | 1.Confiabilidad y discreción.<br>2.Relaciones interpersonales.   |

## **Hipótesis**

La motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los Técnicos en Farmacia de las boticas Mifarma. Sullana, 2022.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación que se da entre la motivación laboral y el desempeño profesional de los Técnicos en Farmacia de la botica Mifarma. Sullana, 2022.

### **Objetivos específicos**

- 1) Describir las características Demográficas de los Técnicos en Farmacia de la botica Mifarma. Sullana, 2022.
- 2) Identificar el Desempeño laboral de los Técnicos en Farmacia de la botica Mifarma. Sullana, 2022.
- 3) Determinar el nivel de motivación laboral de los Técnicos en Farmacia de la botica Mifarma. Sullana, 2022.

## **Metodología**

### **Tipo y diseño de la investigación**

#### **Tipo de investigación**

La investigación pertenece al enfoque cualitativo, pues se llevará a cabo la recolección de información que permita caracterizar el comportamiento de la relación que se da entre la motivación laboral y el desempeño profesional de los Técnicos de Farmacia.

Desde este punto de vista, la investigación es de tipo básica, porque generará conocimiento, la cual aumentara la data científica y servirá de consulta a futuros investigadores.

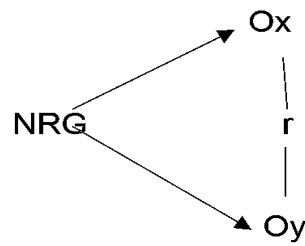
A la vez, es de tipo analítico, porque el estudio cuenta con dos variables y se analizará y establecerá la relación que existe entre ellas.

Asimismo, es una investigación de tipo prospectivo, debido a que la toma de mediciones de las variables que permitirán describirlas, se realizara durante el desarrollo de la investigación, las cuales quedarán registradas en el instrumento de investigación diseñado por la investigadora.

#### **Diseño de la investigación**

El diseño es no experimental, debido a que la investigadora no manipulará las variables, solo se limitará a observarlas. A la vez, es transversal, lo cual permitió tomar las medidas a las variables, en una sola oportunidad. Así mismo, es descriptivo, porque los datos encontrados, permitieron describir el comportamiento de las variables. Por último, es correlacional, porque se estableció la relación entre las variables.

El diseño de la investigación, presenta el siguiente esquema:



Donde:

- **NR**: la muestra es No Randomizada
- **G**: Grupo.
- **O<sub>x</sub>**: Observación a la motivación laboral.
- **O<sub>y</sub>**: Observación al desempeño profesional.
- **r**: Relación existente entre las variables.

## **Población, muestra y muestreo**

### **Población**

La población de estudio estará representada por la totalidad de Técnicos de Farmacia que laboran en las diferentes boticas de Mifarma de la ciudad de Sullana durante el periodo laboral del año 2022.

### **Muestra**

Estuvo representada por 50 técnicos de farmacia, que laboran en las boticas de Mifarma de la ciudad de Sullana durante el periodo laboral del año 2022.

### **Muestreo**

Por la técnica de elegir la muestra, el muestreo es “No probabilístico”, elegida a criterio y conveniencia del investigador.

### **Criterios de inclusión**

Las unidades de estudio, estará conformada por Técnicos de Farmacia, que laboran en las boticas de Mifarma de la ciudad de Sullana durante el periodo laboral del año 2022.

### **Criterios de exclusión**

Personal profesional Técnico de Farmacia, que no laboran en las boticas de Mifarma de la ciudad de Sullana durante el periodo laboral del año 2022.

## **Técnicas e instrumentos de la investigación**

### **Técnicas**

La observación y la encuesta, a través de estas, se permitió la recolectar los hallazgos.

### **Instrumentos**

El cuestionario, diseñado con ítems que permitió recoger la información con relevancia de cada objetivo específico del estudio.

### **Procesamiento y análisis de la información**

Los datos se procesaron haciendo uso de tablas de tabulación, tablas de frecuencia y gráficos estadísticos. La Estadística Descriptiva de Tendencia Central (media, moda y mediana) y de Dispersión (desviación estándar y coeficiente de variación) sirvieron para el análisis de los datos. La hipótesis, fue contractada a través de la Estadística Inferencial, por medio de “Chi Cuadrado de Pearson”.

## Resultados

**Tabla 1**

*Características demográficas de los técnicos en farmacia de la botica Mifarma, Sullana, 2022.*

|   |          | Sexo | Edad | Grado de<br>instrucción | Estado<br>civil | Ingreso<br>económico | Lugar de<br>residencia | Religión<br>que<br>profesa |
|---|----------|------|------|-------------------------|-----------------|----------------------|------------------------|----------------------------|
| N | Válidos  | 45   | 45   | 45                      | 45              | 45                   | 45                     | 45                         |
|   | Perdidos | 0    | 0    | 0                       | 0               | 0                    | 0                      | 0                          |

Las características demográficas de la población en estudio, están dadas por el sexo, edad, grado de instrucción, estado civil, ingreso económico mensual, lugar de residencia y la religión que profesa; características que se encuentran detalladas en la tabla 1, donde también se indica el número de la muestra estudiada.

**Tabla 2.**

*Sexo.*

|         |           | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|-----------|------------|------------|
| Válidos | Femenino  | 39         | 86,7       |
|         | Masculino | 6          | 13,3       |
|         | Total     | 45         | 100,0      |

Nota: La tabla, señala el sexo de la muestra estudiada, donde se observa que el sexo femenino es el más representativo, con un 86,7 % y el 13.3 %, representa al sexo masculino.

**Tabla 3***Edad.*

|              |              | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------------|--------------|-------------------|-------------------|
| Válidos      | 20 a 25 años | 7                 | 15,6              |
|              | 26 a 30 años | 19                | 42,2              |
|              | 31 a 35 años | 11                | 24,4              |
|              | 36 a 40 años | 5                 | 11,1              |
|              | 41 a 50 años | 3                 | 6,7               |
| <b>Total</b> |              | <b>45</b>         | <b>100,0</b>      |

Nota: En la tabla se evidencia que la edad representativa de la población en estudio, está dado por 26 a 30 años, que representa el 42,2 %, seguida de 31 a 35 años con el 24,4 %. Y, la edad de 41 a 50 años, es el menos representativo, con el 6,7 %.

**Tabla 4***Grado de instrucción.*

|         |                        | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------|------------------------|-------------------|-------------------|
| Válidos | Secundaria             | 1                 | 2,2               |
|         | Superior Universitario | 32                | 71,1              |
|         | Técnico Farmacia       | 12                | 26,7              |
|         | <b>Total</b>           | <b>45</b>         | <b>100,0</b>      |

Nota: El grado de instrucción de la población en estudio, está representado por “Superior Universitario”, con el 71 %, seguido de “Técnico de Farmacia”, con el 26,7 %.

**Tabla 5***Estado civil.*

|         |              | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------|--------------|-------------------|-------------------|
| Válidos | Casado       | 13                | 28,9              |
|         | Conviviente  | 4                 | 8,9               |
|         | Soltero      | 28                | 62,3              |
|         | <b>Total</b> | <b>45</b>         | <b>100,0</b>      |

Nota: El estado civil representativo de la muestra está dado por “soltero”, con el 62,3 %; seguido por “casado” con el 28,9 %.

**Tabla 6***Ingreso económico mensual.*

|         |                  | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------|------------------|-------------------|-------------------|
| Válidos | 500 a 1000 soles | 31                | 68,9              |
|         | 1001 a 1500 años | 13                | 28,9              |
|         | 1501 a 2000 años | 1                 | 2,2               |
|         | <b>Total</b>     | <b>45</b>         | <b>100,0</b>      |

Nota: La tabla da a conocer que el ingreso mensual de la población estudiada, está representado por un ingreso que se encuentra entre 500 a 1000 soles, representado por el 68,98 %; seguido por un ingreso entre 1001 a 1500 soles, que representa el 28,9 %.

**Tabla 7***Residencia.*

|         |        | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------|--------|-------------------|-------------------|
| Válidos | Urbana | 45                | 100,0             |

Nota: La población en estudio, su totalidad vive en una zona urbana.

**Tabla 8***Religión.*

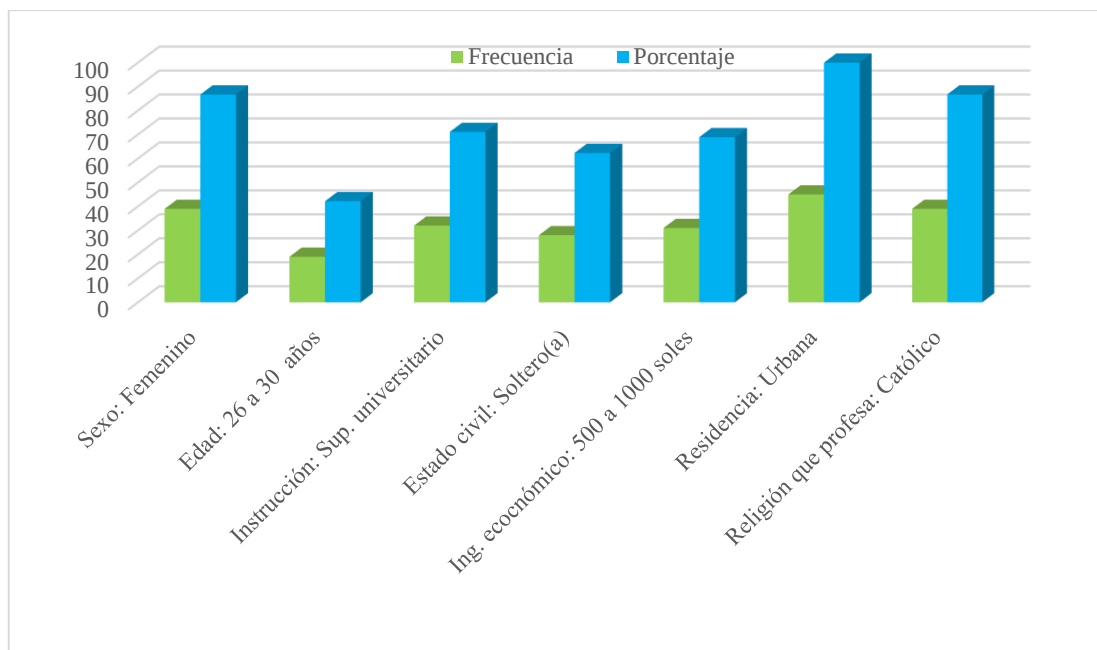
|         |              | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------|--------------|-------------------|-------------------|
| Válidos | Católico     | 39                | 86,7              |
|         | Evangélico   | 6                 | 13,3              |
|         | <b>Total</b> | <b>45</b>         | <b>100,0</b>      |

Nota: La tabla señala la religión que profesa la población en estudio, donde el 86,7 %, señala es de religión católica y el 13.3 %, pertenece a la religión evangélica.

**Tabla 9***Resumen de las características demográficos representativos*

| <b>Características demográficas</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|-------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Sexo: Femenino                      | 39                | 86,7              |
| Edad: 26 a 30 años                  | 19                | 42,2              |
| Instrucción: Sup. universitario     | 32                | 71,1              |
| Estado civil: Soltero(a)            | 28                | 62,3              |
| Ing. económico: 500 a 1000 soles    | 31                | 68,9              |
| Residencia: Urbana                  | 45                | 100               |
| Religión que profesa: católico      | 39                | 86,7              |

Nota: La tabla demuestra el resumen de las características demográficas, donde se evidencia que el sexo representativo es el femenino, la edad se encuentra entre los 26 a 30 años, el grado de instrucción es superior universitario, el estado civil es soltero, el ingreso económico mensual es de 500 a 1000 soles, todos radican en la ciudad y la religión que profesan es la católica.



**Gráfico 1.** Resumen de las características demográficas

Nota: El gráfico representa las características demográficas representativas de la población estudiada.

**Identificar el nivel de motivación laboral en los Técnicos en Farmacia de la botica Mifarma. Sullana, 2022.**

**Tabla 10**

*Resultados del nivel de la motivación en la dimensión implícito-optimismo.*

|         | Respuesta    | Frecuencia | Porcentaje   |
|---------|--------------|------------|--------------|
| Válidos | Regular      | 5          | 11,1         |
|         | Bueno        | 35         | 77,8         |
|         | Muy malo     | 5          | 11,1         |
|         | <b>Total</b> | <b>45</b>  | <b>100,0</b> |

Nota: La tabla demuestra que la motivación en la dimensión implícito-optimismo, de donde, el 77,8 % da una calificación de “Bueno”, el 11.1 % tiene una clasificación de “regular” y “muy malo”.

**Tabla 11**

*Resultados del nivel de la motivación en la dimensión implícito-pesimista.*

|         | <b>Respuesta</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------|------------------|-------------------|-------------------|
| Válidos | Muy malo         | 3                 | 6,7               |
|         | Malo             | 11                | 24,4              |
|         | Regular          | 16                | 35,6              |
|         | Bueno            | 15                | 33,3              |
|         | <b>Total</b>     | <b>45</b>         | <b>100,0</b>      |

Nota. En la tabla se da a conocer los resultados de la motivación en los factores implícito-pesimista, donde se observa que el 35,6%, le da una clasificación de “regular”, el 33,3 %, lo clasifica de “bueno”, el 24,4 %, lo señala como “malo” y, por último, el 6,7 %, lo clasifica como “muy malo”.

**Tabla 12**

*Resultado de la clasificación del nivel de la motivación laboral de los factores externos-económicos.*

|         | <b>Respuesta</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------|------------------|-------------------|-------------------|
| Válidos | Muy malo         | 3                 | 6,7               |
|         | Malo             | 11                | 24,4              |
|         | Regular          | 16                | 35,6              |
|         | Bueno            | 15                | 33,3              |
|         | <b>Total</b>     | <b>45</b>         | <b>100,0</b>      |

Nota: La tabla, da a conocer que el 35,6% clasifica como “regular” la motivación externa-económica; el 33,3 %, señala que es “bueno”, sin embargo, el 24,4 % s3eñala que es “malo” y el 6,7 % señala que es “muy malo”.

**Tabla 13**

*Resultados de la clasificación de la motivación laboral en el factor externo-motivación.*

|         | <b>Respuesta</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------|------------------|-------------------|-------------------|
| Válidos | Muy malo         | 1                 | 2,2               |
|         | Malo             | 12                | 26,7              |
|         | Regular          | 17                | 37,8              |
|         | Bueno            | 15                | 33,3              |
|         | <b>Total</b>     | <b>45</b>         | <b>100,0</b>      |

Nota: la tabla señala que el 37,8%, clasifica como “regular” la motivación laboral en el factor externa-motivación; el 33,3 %, lo clasifica como “bueno”; el 26,7 % lo clasifica como “malo” y el 2,2 % lo clasifica como “muy malo”.

**Tabla 14**

*Resultados de la clasificación del nivel de la motivación laboral, en el factor externo-alentadoras.*

|         | <b>Respuesta</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------|------------------|-------------------|-------------------|
| Válidos | Muy malo         | 1                 | 2,2               |
|         | Malo             | 12                | 26,7              |
|         | Regular          | 16                | 35,6              |
|         | Bueno            | 16                | 35,6              |
|         | <b>Total</b>     | <b>45</b>         | <b>100,0</b>      |

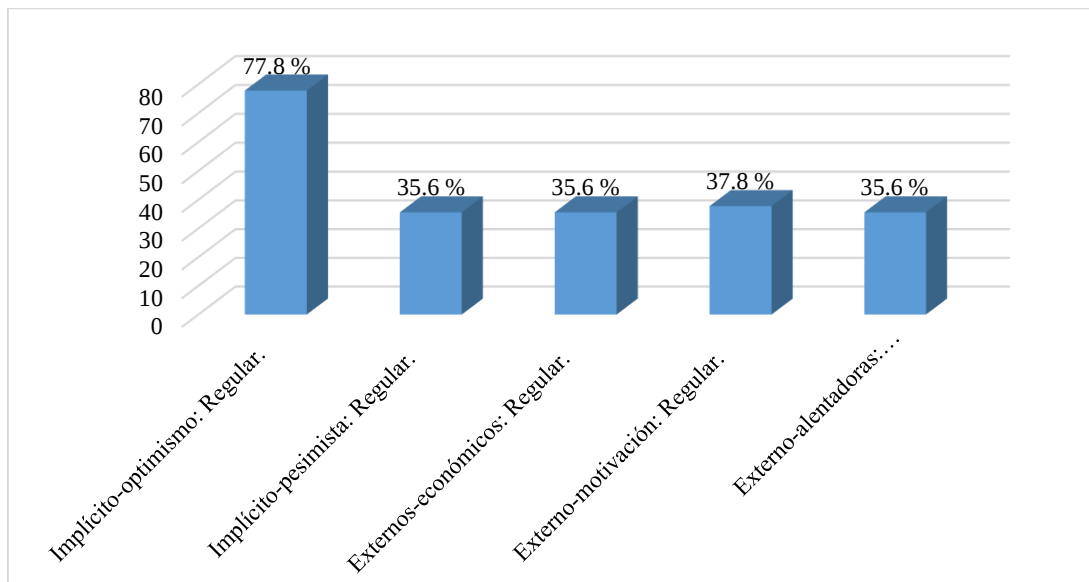
Nota: La tabla demuestra que el 35,6 % clasifica a la motivación laboral en el factor externo-alentadora, como “regular” y “bueno”; el 26,7 %, lo clasifica como “malo” y el 2,2, % lo clasifica como “muy malo”.

**Tabla 15**

*Resumen de la clasificación del nivel de la motivación laboral.*

| <b>Motivación laboral</b>           | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje (%)</b> |
|-------------------------------------|-------------------|-----------------------|
| Implícito-optimismo: Regular.       | 35                | 77.8                  |
| Implícito-pesimista: Regular.       | 16                | 35.6                  |
| Externos-económicos: Regular.       | 16                | 35.6                  |
| Externo-motivación: Regular.        | 17                | 37.8                  |
| Externo-alentadoras: Regular/Bueno. | 16                | 35.6                  |

Nota: La tabla demuestra el resumen de la clasificación representativa de la motivación laboral, por parte de los técnicos de farmacia, de las boticas “Mifarma”, donde se observa que la clasificación, tiene un nivel de “regular”.



**Gráfico 2.** Resumen de la clasificación de la motivación laboral.

El análisis estadístico de los datos porcentuales del resumen, se registrarán en la tabla 23 y figura 3.

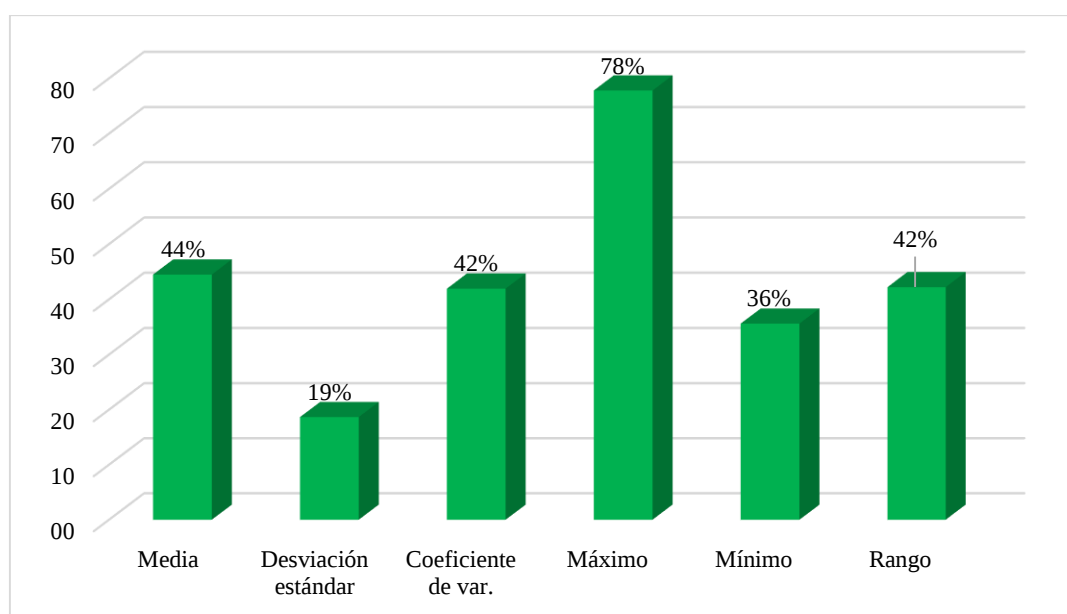
**Tabla 16**

*Estadística descriptiva del resumen de los porcentajes representativos de la Motivación laboral.*

| Estadística descriptiva |        |
|-------------------------|--------|
| Media                   | 44,5 % |
| Desviación estándar     | 18,7 % |
| Coeficiente de var.     | 41,9 % |
| Máximo                  | 77,8 % |
| Mínimo                  | 35,6 % |
| Rango                   | 42,2 % |

Nota: La tabla señala los resultados del análisis estadístico descriptivo, donde da a conocer que la media está representada por el 44.5 %, una desviación estándar de 18,7 %, y un coeficiente de variación de 41,9 %. Con un valor máximo de 77,8 % y un valor mínimo de 35,6 %, con un rango de 42,2 %.

*Figura 1.*



**Gráfico 3.** Estadística descriptiva del resumen de los porcentajes representativos de la Motivación laboral.

Nota: La figura demuestra los resultados del análisis estadístico descriptivo, donde da a conocer que la media está representada por el 44.5 %, una desviación estándar de

18,7 %, y un coeficiente de variación de 41,9 %. Con un valor máximo de 77,8 % y un valor mínimo de 35,6 %, con un rango de 42,2 %.

### **Determinar el desempeño laboral de los Técnicos en Farmacia de la botica Mifarma. Sullana, 2022.**

Para el recojo de la información, sobre la variable desempeño profesional, de formularon 27 preguntas, distribuidos en tres dimensiones: Gestión, con sus subdimensiones: planificación y cumplimiento de las normas; Productividad, con sus subdimensiones: responsabilidad, iniciativa y calidad de trabajo; y por último la dimensión, Desempeño Profesional: con sus subdimensiones de confiabilidad y discreción, y relaciones interpersonales.

**Tabla 17**

*Resultado de la clasificación del nivel de la dimensión gestión-planificación.*

|              | Nivel    | Frecuencia | Porcentaje   |
|--------------|----------|------------|--------------|
| Válidos      | Regular  | 12         | 26,7         |
|              | Bueno    | 30         | 66,7         |
|              | Muy malo | 3          | 6,7          |
| <b>Total</b> |          | <b>45</b>  | <b>100,0</b> |

Nota: La tabla da a conocer que el 66,7 % clasifica el desempeño laboral como “bueno”; el 26,7 %, lo clasifica como “regular”, el 6,7 %, como muy malo”.

Los ítems del instrumento de investigación, que permite determinar el nivel de desempeño laboral, en la dimensión gestión-cumplimiento de las normas; están registrados en la tabla 26, y sus resultados, lo manifiesta la tabla 27.

**Tabla 18**

*Resultado de la clasificación del nivel del desempeño laboral, del factor gestión-cumplimiento de las normas.*

|         | <b>Nivel</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------|--------------|-------------------|-------------------|
| Válidos | Regular      | 10                | 22,2              |
|         | Bueno        | 28                | 62,2              |
|         | Muy malo     | 7                 | 15,6              |
|         | <b>Total</b> | <b>45</b>         | <b>100,0</b>      |

Nota: La tabla, da a conocer el nivel de clasificación del desempeño del factor gestión-cumplimiento de las normas, donde el 62,2 %, señala un nivel de “bueno”; el 22,2 %, lo clasifica como “regular”; y el 15,6 % lo clasifica como “muy malo”.

**Tabla 19**

*Hallazgos de la clasificación del desempeño laboral en el factor productividad-responsabilidad.*

|         | <b>Nivel</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------|--------------|-------------------|-------------------|
| Válidos | Malo         | 2                 | 4,4               |
|         | Regular      | 5                 | 11,1              |
|         | Bueno        | 28                | 62,2              |
|         | Muy malo     | 10                | 22,2              |
|         | <b>Total</b> | <b>45</b>         | <b>100,0</b>      |

Nota: La tabla, evidencia los resultados de la clasificación del desempeño laboral, en el factor de productividad-responsabilidad, donde el 62,2 % lo clasifican como “bueno”, el 22,2 % lo clasifica como “muy malo”, el 11,1 % lo clasifica como “regular” y el 4,4 % lo clasifica como “malo”.

**Tabla 20**

*Resultados de la clasificación del nivel del desempeño laboral del factor productividad-iniciativa.*

|         | <b>Nivel</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------|--------------|-------------------|-------------------|
| Válidos | Regular      | 11                | 24,4              |
|         | Bueno        | 29                | 64,4              |
|         | Muy malo     | 5                 | 11,1              |
|         | <b>Total</b> | <b>45</b>         | <b>100,0</b>      |

Nota: la tabla, registra que el 64,4 %, de la muestra en estudio, señala que es “bueno” el desempeño laboral en el factor productividad-iniciativa. El 24,4 %, lo clasifica como “regular” y el 11.1 %, lo clasifica como “muy malo”.

**Tabla 21**

*Hallazgo de la clasificación del desempeño laboral en el factor productividad-calidad de trabajo.*

|         | <b>Nivel</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------|--------------|-------------------|-------------------|
| Válidos | Malo         | 1                 | 2,2               |
|         | Regular      | 15                | 33,3              |
|         | Bueno        | 26                | 57,8              |
|         | Muy malo     | 3                 | 6,7               |
|         | <b>Total</b> | <b>45</b>         | <b>100,0</b>      |

Nota. La tabla da a conocer que el 57,8 % de la muestra estudiada, señala que el nivel del desempeño laboral en el factor productividad-calidad de trabajo, es “bueno”, el 33,3 % lo clasifica con el nivel “regular”, el 6.7 %, lo clasifica como “muy malo” y el 2,2 %, señala que el nivel es “malo”.

**Tabla 22**

*Resultado de la clasificación del nivel de desempeño laboral en el factor de desempeño personal - confiabilidad y discreción.*

|         | <b>Nivel</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------|--------------|-------------------|-------------------|
| Válidos | Regular      | 6                 | 13,3              |
|         | Bueno        | 26                | 57,8              |
|         | Muy malo     | 13                | 28,9              |
|         | <b>Total</b> | <b>45</b>         | <b>100,0</b>      |

Nota: La tabla registra los hallazgos sobre el nivel del desempeño laboral en el factor desempeño personal – confiabilidad y discreción. Donde, el 57,8 %, lo clasifica como “bueno”, el 28,9 %, lo clasifica como “muy malo” y el 13,3 %, lo clasifica como “regular”.

**Tabla 23**

*Resultados del nivel del desempeño laboral en el factor desempeño personal - relaciones interpersonales.*

|         | <b>Nivel</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------|--------------|-------------------|-------------------|
| Válidos | Regular      | 6                 | 13,3              |
|         | Bueno        | 26                | 57,8              |
|         | Muy malo     | 13                | 28,9              |
|         | <b>Total</b> | <b>45</b>         | <b>100,0</b>      |

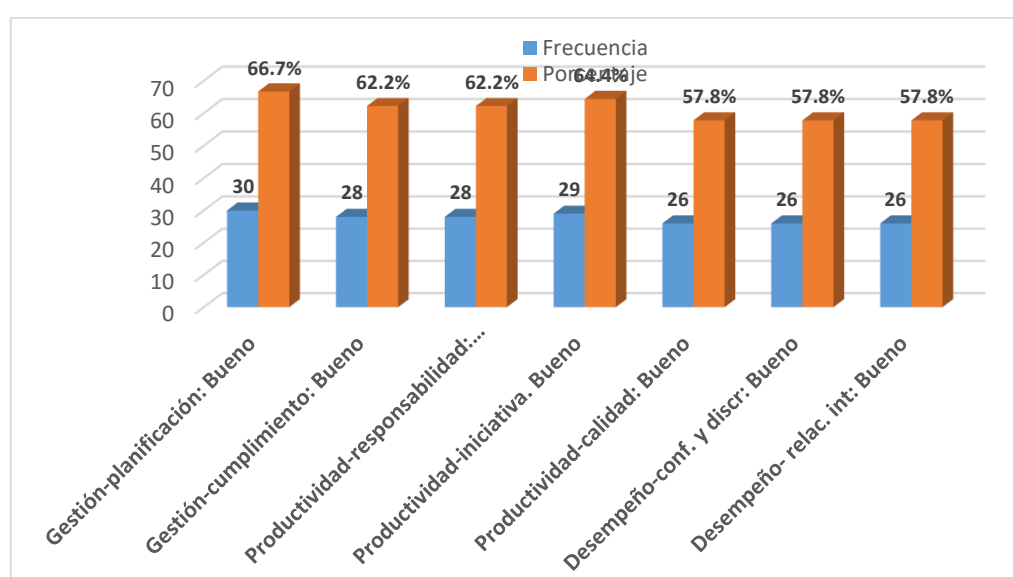
Nota: La tabla da a conocer el nivel del desempeño laboral en el factor desempeño personal – relaciones interpersonales. Donde, el 57,8 % señala un nivel de “bueno”, el 28,9 %, le da una calificación “muy malo”, y el 13,3 %, señala un nivel de “regular”.

**Tabla 24**

*Resumen de los hallazgos porcentuales representativos de la variable desempeño laboral.*

| <b>Desempeño Laboral</b>             | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje (%)</b> |
|--------------------------------------|-------------------|-----------------------|
| Gestión-planificación: Bueno         | 30                | 66,7                  |
| Gestión-cumplimiento: Bueno          | 28                | 62,2                  |
| Productividad-responsabilidad: Bueno | 28                | 62,2                  |
| Productividad-iniciativa. Bueno      | 29                | 64,4                  |
| Productividad-calidad: Bueno         | 26                | 57,8                  |
| Desempeño-conf. y discr: Bueno       | 26                | 57,8                  |
| Desempeño- relac. int: Bueno         | 26                | 57,8                  |

Nota: La tabla demuestra los datos de las frecuencias y porcentajes representativo de las dimensiones de la variable, donde se observa que en su totalidad tienen un nivel de “Bueno”, representado por más del 50 %.



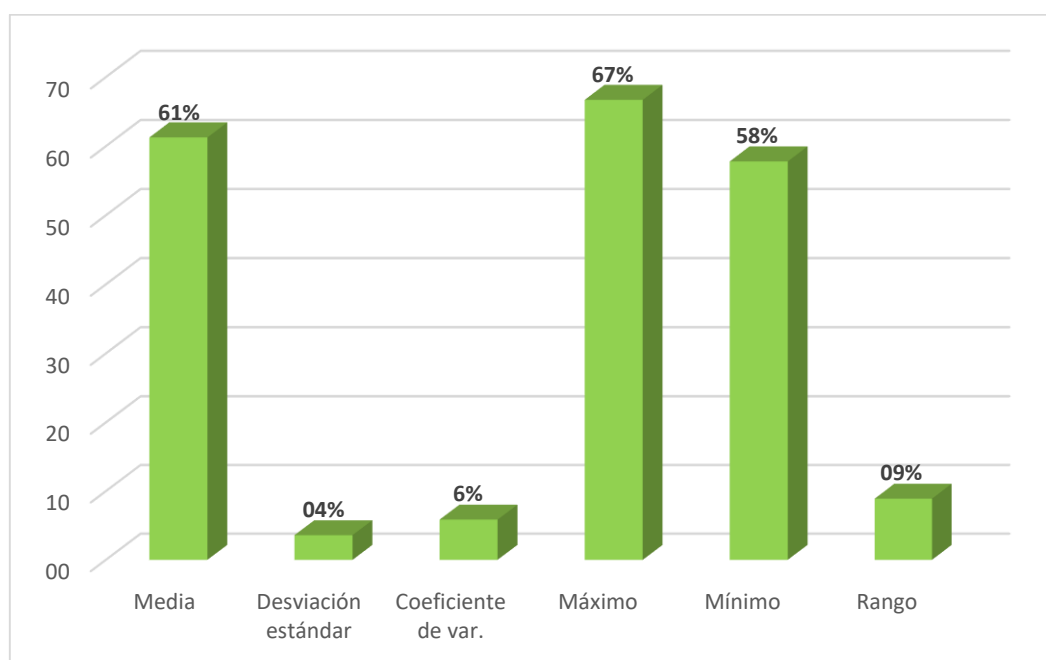
**Gráfico 4.** *Resumen de los hallazgos porcentuales representativos de la variable desempeño laboral.*

**Tabla 25**

*Análisis estadístico del resumen de los datos representativos de las dimensiones del desempeño laboral.*

| Estadística descriptiva |      |
|-------------------------|------|
| Media                   | 61,3 |
| Desviación estándar     | 3,6  |
| Coeficiente de var.     | 6    |
| Máximo                  | 66,7 |
| Mínimo                  | 57,8 |
| Rango                   | 8,9  |

Nota: La tabla, da a conocer una media de 61,3%, una desviación estándar de 3,6 %, un coeficiente de variación de 6 %; con un valor máximo de 66,7 % y un valor mínimo de 57,8 %, con un rango de 8,9 %.



**Gráfico 5.** *Análisis estadístico del resumen de los datos representativos de las dimensiones del desempeño laboral.*

Nota: El gráfico, señala una media de 61,3%, una desviación estándar de 3,6 %, un coeficiente de variación de 6 %; con un valor máximo de 66,7 % y un valor mínimo de 57,8 %, con un rango de 8,9 %..

## **Prueba de hipótesis**

La prueba de hipótesis, se realizó bajo el enfoque de los cinco pasos que lo recomienda la literatura científica. Recordando, que la prueba de hipótesis, se realiza a la  $H_0$ .

Los datos, que se analizaran para la prueba de hipótesis, se encuentran registrados en el anexo D.

### **Plantear las hipótesis estadísticas**

- **La hipótesis planteada ( $H_1$ ):** La motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los Técnicos en Farmacia de las boticas Mifarma. Sullana, 2022.
- **La hipótesis nula ( $H_0$ ):** La motivación laboral no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los Técnicos en Farmacia de las boticas Mifarma. Sullana, 2022.

### **Especificar el Nivel de Significancia ( $\alpha$ )**

El nivel de significancia del presente estudio, está dado por  $\alpha = 0,05$ , con un Nivel de Confianza del 95 %.

### **Seleccionar del estadístico de prueba**

Por los datos recogidos durante el estudio, que vienen hacer datos cualitativos, estos vienen ser, datos no paramétricos, por ello, el estadístico de prueba de hipótesis apropiado para estos datos, viene a ser la prueba no paramétrica de “Chi Cuadrado de Pearson”. La tabla 40, señala la relación de los datos observados y los datos esperados, la tabla 41, da a conocer el análisis de la estadística inferencial, a través de la prueba no paramétrica de “Chi Cuadrado de Pearson”.

**Tabla 26***Tabla de contingencia de la motivación laboral y desempeño laboral*

|                       |                     |                     | Desempeño laboral |       | Total  |
|-----------------------|---------------------|---------------------|-------------------|-------|--------|
|                       |                     |                     | Regular           | Bueno |        |
| Motivación<br>laboral | Regular             | Observado           | 9                 | 13    | 22     |
|                       |                     | Frecuencia esperada | 4,4               | 17,6  | 22,0   |
|                       |                     | % del total         | 20,0%             | 28,9% | 48,9%  |
|                       | Bueno               | Observado           | 0                 | 23    | 23     |
|                       |                     | Frecuencia esperada | 4,6               | 18,4  | 23,0   |
|                       |                     | % del total         | 0,0%              | 51,1% | 51,1%  |
| Total                 | Recuento            |                     | 9                 | 36    | 45     |
|                       | Frecuencia esperada |                     | 9,0               | 36,0  | 45,0   |
|                       | % del total         |                     | 20,0%             | 80,0% | 100,0% |

Nota: La tabla representa los datos observados y esperados de la motivación laboral y el desempeño laboral de la muestra en estudio.

**Tabla 27***Prueba no paramétrica "Chi Cuadrado de Pearson".*

|                                 | Valor  | gl | p_Valor | Sig.<br>exacta | Sig. exacta |
|---------------------------------|--------|----|---------|----------------|-------------|
| Chi-cuadrado de Pearson         | 11,761 | 1  | 0,001   |                |             |
| Corrección por<br>continuidad   | 9,344  | 1  | 0,002   |                |             |
| Razón de verosimilitudes        | 15,269 | 1  | 0,000   |                |             |
| Estadístico exacto de<br>Fisher |        |    |         | 0,001          | 0,001       |
| Asociación lineal por<br>lineal | 11,500 | 1  | 0,001   |                |             |
| N de casos válidos              | 45     |    |         |                |             |

Nota: La tabla, da a conocer el análisis inferencial a través de la prueba no paramétrica "Chi Cuadrado de Pearson" de los datos encontrados de las variables en estudio, arrojando un *p-Valor* de 0,001.

### Establecer la regla de decisión

La regla de decisión, está dada por:

- Si  $p > 0.05$ , se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_1$ .
- Si  $p < 0.05$ , se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

### **Toma de decisión y conclusión**

El “*p-valor*” hallado a través de la Prueba No Paramétrica “*Chi Cuadrado de Pearson*”, permite decidir:

- $p < \alpha$
- $0,001 < 0.05$

Al observar el *p\_Valor* que arroja la prueba “*Chi Cuadrado de Pearson*”, se toma la decisión de rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$ . En este sentido, se puede tomar la decisión de señalar “La motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los Técnicos en Farmacia de las boticas Mifarma. Sullana, 2022”.

## **Análisis y discusiones**

### **Análisis de los resultados**

Los resultados de las características demográficas de la población en estudio, se encuentran registrados en las tablas 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9. La tabla 10, registra el resumen de los hallazgos, donde se señala que el sexo representativo es el femenino con el 86,7 %, la edad se encuentra entre los 26 a 30 años, representado por el 42,2 %; el grado de instrucción, está representada por la formación universitaria, representado por el 71,1 %; con respecto al estado civil, la población en estudio en su mayoría es soltera representado por el 62,3 %; a la vez, el ingreso económico representativo, está dado por un ingreso que se encuentra entre los 500 y 1000 soles mensuales, no llegando a un ingreso de un sueldo mínimo vital; sobre el lugar de residencia, en su totalidad radican en la ciudad y, por último, el 86,7 % profesa la religión católica. De estos datos, se destaca que son las mujeres jóvenes, que tienen esta actividad económica y profesional, profesional porque, tiene una formación universitaria, muy a pesar que el sueldo que reciben, está por debajo de un sueldo mínimo, la labor lo realizan con mucha responsabilidad, lo cual se expresa en su desempeño laboral.

Los datos que permiten identificar el nivel de la motivación laboral bajo la perspectiva de los Técnicos de Farmacia, se encuentran registrados en las tablas 13, 15, 17, 19, 21. La tabla 22 registra los datos de los niveles representativos de las diferentes dimensiones, donde se puede notas que la motivación implícito-optimismo, tiene un nivel de regular, representado por el 77,8 %, a través del cual, la población en estudio tiene una actitud positiva motivadora; la motivación implícito-pesimismo, tiene un nivel regular, representada por el 35,6 %, ello indica, que ciertos integrantes de la población de estudio, se encuentran un poco desanimados por la labor que desempeñan; en la motivación laboral externa-económica, el nivel es de regular, representado por el 35,6 %, demostrando, que la población en estudio, no se encuentra satisfecho por el ingreso económico que percibe por su labor profesional; del mismo modo, la motivación laboral externo-motivadora, tiene un nivel regular, representado por el 37,8 %, porcentaje que señala, que es poca la motivación por parte de la empresa a sus colaboradores; con respecto a la motivación externa- alentadora, tiene un nivel regular y a la vez buena,

representados por el 35,6 %, este dato, también, demuestra la poca motivación alentadora por parte de la empresa. La tabla 23, registra el análisis estadístico descriptivo de los porcentajes representativos de los niveles de cada dimensión, donde se denota una media de 44,5 %, lo cual señala que el nivel representativo de esta variable, no se supera al 50 % de representación de la población, a la vez, el coeficiente de variación representado por el 41,9 %, informa que los datos son heterogéneos y por lo tanto, no representa a la población, esta heterogeneidad, se debe a la diferencia que se da entre el porcentaje máximo y el mínimo, teniendo un rango muy extenso.

Los datos recogidos de la variable desempeño laboral, están registrados en las tablas 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37. La tabla 38, registra el resumen de los niveles representativos del desempeño laboral de la población en estudio, donde se observa que el desempeño laboral Gestión-planificación, tiene un nivel de bueno, representado por el 66,7 5; el desempeño laboral, gestión-cumplimiento de las normas, tiene un nivel bueno, representado por el 62,2 %; el desempeño laboral, productividad-responsabilidad, tiene un nivel bueno, representado por el 62,2 %; a la vez el desempeño laboral, productividad-iniciativa, el nivel es bueno, representado por el 64,4 %; para el desempeño laboral, productividad-calidad, el nivel es bueno, representado por el 57,8 %; El desempeño laboral, desempeño-confiabilidad y discreción, tiene un nivel bueno, representado por el 57,8 %; y por último, el desempeño laboral, desempeño- relaciones interpersonales, tiene un nivel de bueno, representado por el 57,8 %. Estos datos, manifiestan que el técnico de farmacia, tiene un buen desempeño en sus funciones asignados por la empresa, muy a pesar, de la poca motivación recibida. La tabla 39, registra los datos del análisis estadístico descriptivo de los porcentajes representativos de las dimensiones de la variable desempeño laboral, donde se observa una media de 61,3 %, dato que señala que más del 50 % de la población en estudio, dan como nivel de bueno el desempeño laboral de las funciones que realizan, esto es corroborado con el coeficiente de variación, cuyo valor es 6 %, dato que señala que los datos son homogéneos, y por lo tanto, es representativo de la población estudiada, este valor de coeficiente de variación están bajo, ya que los datos analizados, están tan próximos, donde podemos observar un dato máximo de 66,7 % y un mínimo de

57,8 %, teniendo un rango de 8,9 %. Estos datos del análisis, son alentadoras y motivadoras, ya que la población de estudio, tiene un buen desempeño laboral.

Sobre la prueba de hipótesis, la tabla 41, registra los datos del análisis de la estadística inferencial, a través de la prueba no paramétrica “Chi Cuadrado de Pearson”, donde el p\_Valor es igual a 0,001, siendo este menor al nivel de significancia ( $\alpha = 0,05$ ), por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto permite señalar que, existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los Técnicos de farmacia de las boticas MiFarma. Muy a pesar de las motivaciones laborales que no son buenas para un profesional, el desempeño laboral de los técnicos es bueno. Esto puede deberse a la formación profesional universitaria que tienen, lo cual permite tomar con mucha responsabilidad su trabajo.

### **Discusión de los resultados**

Al comparar los resultados encontrados con los hallados por otras investigaciones, permiten señalar que:

Quispe, en el año 2016, en su estudio reporta un p\_Valor de 0,000, señalando que existe una relación positiva y significativa entre las variables motivacionales y el desempeño laboral; a la vez, Rosales (2017) señala que en su estudio que con un p\_Valor de 0,000, existe una relación significativa, entre la motivación a los colaboradores y su satisfacción laboral; así mismo, Ben (2017), señala que se da una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y motivación del gerente de la empresa estudiada; Jegede (2017), en su estudio, reporta un p\_Valor de 0,000, esto le permite señalar que el contenido del trabajo se relaciona significativamente con la motivación de los farmacéuticos en los hospitales de Osun, Nigeria; Orihuela (2018), da a conocer que con un Rho de Pearson de 0,73, las habilidades del perfil de egresado influyen significativamente en el desempeño laboral de los profesionales de Farmacia y Bioquímica; también, el estudio de Chacón (2018), en su estudio da a conocer que con un Rho = 0,678 y un p-Valor = 0,000, la rotación del personal, con lleva a un buen desempeño laboral; en el mismo sentido, Tolochko, et al. (2019), en su estudio concluyen que ciertas

características en el cual están enmarcados los profesionales de farmacia, influyen en su motivación profesional. Ayala (2020), en su estudio manifiesta que con un valor de Rho-Spearman de 0,910, se da una relación positiva perfecta entre la gestión del talento y el desempeño de los colaboradores de la cadena Boticas Inkafarma. Por otro lado, Mejía y Limachi (2021), dan a conocer que con un p\_valor de 0,000, existe relación entre estrés y desempeño laboral del personal técnico farmacéutico.

Los resultados de estos estudios, presentan estrecha relación con los hallazgos del presente estudio, donde se evidencia estadísticamente, que existe una relación significativa, entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los Técnicos de Farmacia. Esto permite señalar, que la motivación y las actitudes alentadoras por parte de los conductores de las empresas, son de importancia en un buen desempeño laboral de sus colaboradores. Sin embargo, los resultados del presente estudio, demuestra que también son importante las motivaciones personales (intrapersonal) de los Técnicos de Farmacia y esta motivación, está más influenciada, por el grado de instrucción superior universitario.

## Conclusiones

Con un nivel de significancia de 0,05, un nivel de confianza del 95 % y un *p-Valor* de 0,001, “La motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los Técnicos en Farmacia de las boticas Mifarma. Sullana, 2022”.

Las características demográficas de la población en estudio, están representadas por el sexo femenino, una edad de 26 a 30 años, de instrucción educativa de superior universitario, de estado civil soltero, de ingreso económico de 500 a 1000 soles, con residencia urbana y de religión católico.

Con una media de 44,5 %, y un coeficiente de variación de 41,9 %, la motivación laboral tiene un nivel “regular” bajo la perspectiva de los Técnicos de Farmacia.

Con una media de 61,3 % y coeficiente de variación de 6 %, el desempeño laboral tiene un nivel “Bueno”, bajo la perspectiva de los Técnicos de Farmacia.

## **Recomendaciones**

Según los hallazgos y conclusiones del presente estudio, se recomienda:

1. Producir una cultura organizacional con empatía, solidaridad y un comportamiento amable y comprensivo, a partir de los gerentes hasta los empleados y entre los empleados. Buena calidad de los ambientes, acogedores y temperados para una mejor labor en el servicio farmacéutico
2. Se recomienda que la empresa a través de supervisores y el Químico jefe debe enfocarse en la motivación de una buena estrategia que permita afianzar la motivación y ver reflejada su efecto en productividad empresarial.
3. Mejorar el sueldo del personal técnico farmacéutico, motivando la actitud positiva en el desempeño de sus funciones. .
4. Desarrollar un Plan de Capacitación que incluye a los colaboradores de la cadena de Boticas MiFarma provincia de Sullana que integran la empresa, además que permite depurar la desinformación que pueda existir, etc. Se orientan a facilitar que los colaboradores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades. Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los colaboradores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la empresa puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.
5. Por último, se recomienda realizar estudio sobre el clima institucional y el desempeño laboral, de las diferentes cadenas de boticas y farmacias, con el fin de conocer la relación que se dan y tomar decisiones de mejora.

## **Agradecimiento**

A Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida.

A toda mi familia, por estar siempre presentes.

Mi profundo agradecimiento a boticas MiFarma, por confiar en mí, abrimme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de sus establecimientos.

De igual manera mis agradecimientos a la Universidad San Pedro, al programa de Farmacia Química, a mis docentes, en especial a la Q.F. Walter Gonzales, Mg. Blgo. Oscar Berrios y a todos los docentes de la Universidad, quienes afianzaron mis conocimientos y crecer día a día como profesional.

Juan Augusto.

## Referencias bibliográficas

- Asencio, D.Y. y Gómez, N.G. (2021). Análisis del clima organizacional del área administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del laboratorio farmacéutico WEIR S.A. LABFARMAWEIR. Universidad de Guayaquil. Recuperado de [http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/57345/1/ICT-041-2021-T1-TESIS-ASENCIO%20ANCHUNDIA\\_GOMEZ%20LINDAO.pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/57345/1/ICT-041-2021-T1-TESIS-ASENCIO%20ANCHUNDIA_GOMEZ%20LINDAO.pdf)
- Ayala, K.J. (2020). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de la cadena de boticas Inkafarma en la provincia de Huancayo. Universidad Privada de los Andes. Huancayo-Perú.* Recuperado de [http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1780/T\\_037\\_40712586\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1780/T_037_40712586_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Ben, N. (2017). *Motivation and Job Satisfaction of Pharmacists in Four Hospitals in Saudi Arabia. Rev. Journal of Health Management.* 19: 39-72. DOI:<https://doi.org/10.1177/0972063416682559>. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0972063416682559>.
- Ben, N.S. (2017). Motivation and Job Satisfaction of Pharmacists in Four Hospitals in Saudi Arabia. DOI: <https://doi.org/10.1177/0972063416682559>. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0972063416682559>
- Carbajal, K.Y. (2017). *Nivel de estrés en el desempeño laboral del profesional químico farmacéutico de la dirección de inspección y certificación - DIGEMID, 2017.* Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8368/Carbajal\\_KY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8368/Carbajal_KY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chacón, Y. R. (2018). *Rotación del personal y desempeño laboral en el área de farmacia de la clínica Internacional sede San Borja.* Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú. Recuperado de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62565/Chaco\\_n\\_MYR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62565/Chaco_n_MYR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la teoría general de la administración*. México. McGraw-Hill.

Franklin, E. y Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina*. México: Pearson Educación.

Jegade, A. (2017). *Effects of Work Content and Work Context on Job Motivation of Hospital Pharmacists*. *Rev. Pharmacy & pharmaceutical Science*. 1. Recuperado de <https://juniperpublishers.com/gjpps/pdf/GJPPS.MS.ID.555561.pdf>

Kanfer, R., Wanberg, C. y Kantrowitz. (2001). Búsqueda de empleo y empleo: un análisis motivacional de la personalidad y una revisión metaanalítica. *Revista de Psicología Aplicada*, 86 (5): 837–855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.837>.

Mayuri, J.V. (2008). *Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación - FEBAN*, Lima 2006. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/323342796.pdf>

Mejia, J.E. y Limachi, C.J. (2021). *La Motivación como un Medio para Incrementar la Productividad Laboral en la Gran Industria Farmacéutica de Insumos Médicos no Invasivos*. Universidad Mayor De San Andrés. La Paz-Bolivia. Recuperado de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/25170/T-2743.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Navarro, P. (2010). *Curso de MBA. Liderazgo y Recursos Humanos. Análisis del comportamiento organizacional*. España: Bresca Editorial.

- Orihuela, M. (2018). *Desempeño Laboral de Egresados de Farmacia y Bioquímica de una Universidad de Huanca y su Relación con el Perfil de ingreso*. Universidad Continental. Huancayo-Perú. Recuperado de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5633/2/IV\\_E\\_PG\\_MEMDES\\_TE\\_Orihuela\\_Maricielo\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5633/2/IV_E_PG_MEMDES_TE_Orihuela_Maricielo_2018.pdf)
- Quispe, C.G. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016*. Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14412/Quispe\\_VCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14412/Quispe_VCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10ª ed. Riverside: Prentice Hall.
- Rosales, A.M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa Farmacéutica, Distrito la Victoria, 2016*. Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8579/RosalesMAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tolochko, C., Artiukh, T. y Zarichkova, M. (2019). *Motivation sources study of pharmacy specialists within their cooperation with the pharmacy*. Rev. Journal of Advanced Pharmacy Education & Research. 9. Recuperado de <http://dspace.nuph.edu.ua/handle/123456789/20123>
- Ulloa, N.L. (2021). *Estrés y desempeño laboral del personal técnico farmacéutico de Team Farmahorro Chimbote – 2021*. Universidad César Vallejo. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75071/Ulloa\\_MNL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75071/Ulloa_MNL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## Anexos

### Anexo A: Instrumento de investigación.

“Motivación laboral y el desempeño profesional de los Técnico en Farmacia de boticas  
Mifarma. Sullana, 2022”

Juan Panta Ruiz

#### Instrucciones

Por favor, dedique unos minutos a completar esta encuesta, la información servirá para conocer la motivación laboral recibida y el desempeño profesional de los Técnicos de Farmacéutica de las Boticas Mifarma. Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA y serán analizadas de forma agregada, por lo que le agradecemos no colocar su nombre. El cuestionario presenta una serie de preguntas sobre distintos aspectos. Por favor, marque con una X la casilla que más se identifique con la pregunta que se plantea.

#### Características demográficas:

Sexo ..... Edad ..... Grado de instrucción

..... Estado civil: ..... Ingreso económico

mensual ..... Zona de residencia: ..... Creencia

religiosa .....

| N° | Dim        | Ind        | Items                                                                                                          | Valoración |      |         |       |           |
|----|------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------|---------|-------|-----------|
|    |            |            |                                                                                                                | Muy Malo   | Malo | Regular | Bueno | Muy Bueno |
| 1  | Implícitas | Optimistas | Confía en sus habilidades para superar cualquier impedimento en su puesto de trabajo                           |            |      |         |       |           |
| 2  |            |            | Aunque mi productividad es baja cumplo con las metas y objetivos de mi cargo.                                  |            |      |         |       |           |
| 3  |            |            | Me siento satisfecho del trabajo que realizo en este cargo                                                     |            |      |         |       |           |
| 4  |            |            | Una vez cumplidos mis objetivos continúo esforzándome para ser mejor.                                          |            |      |         |       |           |
| 5  |            |            | Realizo actividad complementaria relacionada con el puesto de trabajo y el cargo que ocupo en la organización  |            |      |         |       |           |
| 6  |            |            | Dedico tiempo extra a mi trabajo independientemente para elevar mi productividad                               |            |      |         |       |           |
| 7  |            |            | Llego puntualmente a la empresa y a las actividades empresariales por voluntad propia y no porque me lo exigen |            |      |         |       |           |
| 8  |            |            | Utilizo las horas de trabajo establecidas para recibir orientaciones y discutir temas de interés               |            |      |         |       |           |
| 9  |            |            | Consulto con mis jefes inmediatos en cada ocasión que se presenta una dificultad laboral                       |            |      |         |       |           |
| 10 |            |            | A pesar de mis múltiples ocupaciones, me animo a seguir en el cargo.                                           |            |      |         |       |           |

|    |            |                                                                                                           |  |  |  |  |  |
|----|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 11 |            | Soy muy receptivo a los planteamientos de mis jefes y mis compañeros acerca de mis dificultades laborales |  |  |  |  |  |
| 12 |            | Cumplo mis horas de trabajo solo para mantenerme en el cargo.                                             |  |  |  |  |  |
| 13 |            | Mi deseo personal en este empleo es elevar mis conocimientos y habilidades como profesional               |  |  |  |  |  |
| 14 |            | Cumplo con las asignaciones fijadas por mis superiores y el resto de las actividades del cargo            |  |  |  |  |  |
| 15 |            | Al iniciar mi jornada laboral aspiro alcanzar la productividad más alta posible                           |  |  |  |  |  |
| 16 |            | Realizo las tareas asignadas sin necesidad de supervisión                                                 |  |  |  |  |  |
| 17 |            | Me han servido las supervisiones para mejorar mi trabajo.                                                 |  |  |  |  |  |
| 18 |            | Me adapté rápidamente al reglamento laboral que exige el cargo.                                           |  |  |  |  |  |
| 19 |            | Comparto con mis compañeros de trabajo y me siento identificado con ellos                                 |  |  |  |  |  |
| 20 | Pesimistas | Me gustaría tener un cargo en el que no tuviera tantas obligaciones.                                      |  |  |  |  |  |
| 21 |            | Tengo poco éxito en el trabajo y mi productividad no es buena.                                            |  |  |  |  |  |
| 22 |            | Siento fatiga, cansancio y deseos de no asistir a mi puesto de trabajo.                                   |  |  |  |  |  |
| 23 |            | Soy indiferente a los problemas y planteamientos que se generan de mis acciones en el trabajo que realizo |  |  |  |  |  |
| 24 |            | Conozco los estatutos que me amparan y tengo baja motivación para cumplirlos                              |  |  |  |  |  |
| 25 |            | Mis compañeros piensan que no soy un buen trabajador y obtuve el puesto por mera casualidad               |  |  |  |  |  |
| 26 |            | Tengo la impresión de que, aunque me dedique mucho al trabajo aprenderé poco                              |  |  |  |  |  |
| 27 |            | Tengo la impresión de que, aunque me dedique mucho al trabajo aprenderé poco                              |  |  |  |  |  |
| 28 |            | Creo que no lograré cumplir y terminar los objetivos de este cargo.                                       |  |  |  |  |  |
| 29 |            | Prefiero pasar desapercibido en el trabajo                                                                |  |  |  |  |  |
| 30 |            | Me siento incómodo con las supervisiones de otros jefes                                                   |  |  |  |  |  |
| 31 |            | Realizó mi trabajo adecuadamente solamente cuando me supervisan                                           |  |  |  |  |  |
| 32 |            | Estoy en este cargo porque no encuentro otro empleo mejor                                                 |  |  |  |  |  |
| 33 |            | Todas las actividades de este cargo son extremadamente aburridas para mí.                                 |  |  |  |  |  |
| 34 |            | Lo que me agrada del trabajo es la ausencia de supervisiones estrictas y la falta de responsabilidad      |  |  |  |  |  |
| 35 |            | Pienso que debo recibir más dinero por la labor que realizo en este puesto de trabajo                     |  |  |  |  |  |
| 36 |            | Tengo capacidad suficiente para ser el responsable del resto de los compañeros de trabajo                 |  |  |  |  |  |

|    |          |                            |                                                                                                                  |  |  |  |  |  |
|----|----------|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 37 |          |                            | El equipo de trabajo es inadecuado por la falta de herramientas y medios para realizar el trabajo                |  |  |  |  |  |
| 38 | Externos | Económicas                 | El otorgamiento del salario para este cargo se basó en mi alto rendimiento en experiencias laborales anteriores. |  |  |  |  |  |
| 39 |          |                            | Considero que el salario que recibo es suficiente para mí y cumple mis expectativas                              |  |  |  |  |  |
| 40 |          |                            | Lo que me pagan es suficiente para mantenerme y mantener a mi familia                                            |  |  |  |  |  |
| 41 |          |                            | Me siento a gusto con los ingresos monetarios mensuales percibidos por parte del trabajo                         |  |  |  |  |  |
| 42 |          | Reconocimiento             | Los superiores me piden mi opinión sobre como deseo el desarrollo de mi trabajo                                  |  |  |  |  |  |
| 43 |          |                            | Me agrada que mi jefe inmediato se preocupe por mis resultados laborales.                                        |  |  |  |  |  |
| 44 |          |                            | Me alegra que mis compañeros reconozcan mis buenos resultados y me pidan apoyo                                   |  |  |  |  |  |
| 45 |          |                            | Mis superiores me orientan en el cumplimiento de objetivos específicos para cada tema asignado                   |  |  |  |  |  |
| 46 |          |                            | Mis superiores comentan positivamente sus buenas intenciones y actuaciones en la empresa                         |  |  |  |  |  |
| 47 |          |                            | Mis compañeros de trabajo admiran mis habilidades en mi puesto de trabajo                                        |  |  |  |  |  |
| 48 |          | Alentadoras                | Me siento a gusto con el trato que recibo de mis superiores y el resto del personal con quien trabajo            |  |  |  |  |  |
| 49 |          |                            | Me han servido las supervisiones para mejorar mi trabajo.                                                        |  |  |  |  |  |
| 50 |          |                            | Cuando me supervisan tengo mejores resultados en mi puesto de trabajo                                            |  |  |  |  |  |
| 51 |          |                            | Siempre que comparto con mis superiores y compañeros adquiero nuevos conocimientos que me hacen mejor persona    |  |  |  |  |  |
| 52 |          |                            | Este trabajo me permitirá ascender como profesional y ocupar cargos de dirección en el futuro                    |  |  |  |  |  |
| 53 | Gestión  | Planificación              | Realiza una buena planificación laboral                                                                          |  |  |  |  |  |
| 54 |          |                            | Supera los inconvenientes para cumplir su planificación laboral .                                                |  |  |  |  |  |
| 55 |          |                            | Coordina previamente las actividades a planificar con sus superiores y con sus colegas del trabajo.              |  |  |  |  |  |
| 56 |          |                            | Aprovecha y maximiza los recursos asignados para su desempeño profesional.                                       |  |  |  |  |  |
| 57 |          |                            | Gestiona bien sus tiempo en sus labores profesionales dentro de la empresa.                                      |  |  |  |  |  |
| 58 |          | Cumplimiento de las normas | Conoce y aplica las normas de cumplimiento institucional                                                         |  |  |  |  |  |
| 59 |          |                            | Muestra respeto por el cumplimiento a las normatividad interna institucional.                                    |  |  |  |  |  |
| 60 |          |                            | Cumple con los procedimientos administrativos y legales de acuerdo a la normatividad vigente en la institución   |  |  |  |  |  |

|    |                    |                             |                                                                                                                                        |  |  |  |  |  |
|----|--------------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 61 | Productividad      | Responsabilidad             | Cumple con las funciones encomendadas por la institución de manera eficiente.                                                          |  |  |  |  |  |
| 62 |                    |                             | Cumple con las funciones encomendadas de manera oportuna o con mucho tiempo antes de lo fijado.                                        |  |  |  |  |  |
| 63 |                    |                             | Asume funciones especiales encomendadas, además de las asignadas de acuerdo a su función en la institución.                            |  |  |  |  |  |
| 64 |                    |                             | Se compromete con el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución                                                      |  |  |  |  |  |
| 65 |                    | Iniciativa:                 | Asigna tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente los avances y logros de su personal subordinado.            |  |  |  |  |  |
| 66 |                    |                             | Realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales                   |  |  |  |  |  |
| 67 |                    |                             | Asume funciones de manera inmediata cuando observa que no se lograrán cumplir los objetivos eficientemente y en los plazos otorgados.  |  |  |  |  |  |
| 68 |                    |                             | Genera métodos de solución de problemas laborales y lo difunde tanto a sus subordinados como al resto de sus colegas del trabajo.      |  |  |  |  |  |
| 69 |                    | Calidad del trabajo         | El porcentaje de error en sus informes y reportes son poco significativos, pudiendo levantarse rápidamente.                            |  |  |  |  |  |
| 70 |                    |                             | Los errores que comete se deben a factores externos.                                                                                   |  |  |  |  |  |
| 71 |                    |                             | Los errores que comete se deben a la poca calidad en la ejecución de su trabajo                                                        |  |  |  |  |  |
| 72 |                    |                             | Se evidencia la calidad de su trabajo en relación a su buena gestión del tiempo para obtener resultados.                               |  |  |  |  |  |
| 73 |                    |                             | Se evidencia calidad en la información que reporta, siendo un insumo importante para el cumplimiento de las metas institucionales.     |  |  |  |  |  |
| 74 | Desempeño Personal | Confiabilidad y discreción: | Sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que solamente comente indiscreciones involuntarias de manera ocasional |  |  |  |  |  |
| 75 |                    |                             | Usa la información con fines discretos y constructivos para el cumplimiento de las metas institucionales.                              |  |  |  |  |  |
| 76 |                    |                             | Guarda prudentemente la información que posee y respeta la información que guardan sus compañeros de trabajo.                          |  |  |  |  |  |
| 77 |                    | Relaciones interpersonales  | Mantiene el equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.                                                                     |  |  |  |  |  |
| 78 |                    |                             | Muestra preocupación y colabora con sus compañeros cuando ellos lo necesitan.                                                          |  |  |  |  |  |
| 79 |                    |                             | Manifiesta buen trato y amabilidad con terceras personas, facilitando la comunicación y un ambiente de franqueza, serenidad y respeto. |  |  |  |  |  |
| 80 |                    |                             | Contribuye en la solución de conflictos interpersonales dentro de la institución.                                                      |  |  |  |  |  |

**Anexos B:** Ficha Técnica de Observación Bibliográfico.

| N° | Título de la investigación | Autor | Año | Información Relevante Encontrada |
|----|----------------------------|-------|-----|----------------------------------|
| 1  |                            |       |     |                                  |
| 2  |                            |       |     |                                  |
| 3  |                            |       |     |                                  |
| 4  |                            |       |     |                                  |
| 5  |                            |       |     |                                  |
| 6  |                            |       |     |                                  |
| 7  |                            |       |     |                                  |
| 8  |                            |       |     |                                  |
| 9  |                            |       |     |                                  |
| 10 |                            |       |     |                                  |

## Anexo C: Matriz de Consistencia de la Investigación

| PROBLEMA                                                                                                                                            | HIPÓTESIS                                                                                                                                         | OBJETIVOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | METODOLOGÍA                                                                                                                                                                                                                              | POBLACIÓN Y MUESTRA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ¿La motivación laboral, se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los Técnicos en Farmacia de las boticas Mifarma? Sullana, 2022? | La motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los Técnicos en Farmacia de las boticas Mifarma. Sullana, 2022. | <p><b>1. OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación que se da entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los Técnicos en Farmacia de la botica Mifarma. Sullana, 2022.</p> <p><b>2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Describir las características Demográficas de los Técnicos en Farmacia de la botica Mifarma. Sullana, 2022</li> <li>2) Determinar el nivel de motivación laboral de los Técnicos en Farmacia de la botica Mifarma. Sullana, 2022.</li> <li>3) Identificar el Desempeño laboral de los Técnicos en Farmacia de la botica Mifarma. Sullana, 2022.</li> </ol> | <p><b>1. Tipo de Investigación</b></p> <p>El presente estudio es de tipo Aplicativo, Analítico, Prospectivo.</p> <p><b>2. Diseño de Investigación</b></p> <p>El estudio tiene un diseño No experimental, Transversal y Correlacional</p> | <p><b>1. POBLACIÓN</b></p> <p>La población de estudio estuvo representada por la totalidad de Técnicos de Farmacia que laboran en las diferentes boticas de Mifarma de la ciudad de Sullana durante el periodo laboral del año 2022.</p> <p><b>2. MUESTRA</b></p> <p>La muestra es no probabilística, es decir que es elegida a criterio y conveniencia de la investigadora y estará representada por 45 técnicos de farmacia, que laboran en las boticas de Mifarma de la ciudad de Sullana durante el periodo laboral del año 2022.</p> |

## Anexo D: Datos recogidos de la investigación para la prueba de hipótesis

| N.º | MOTIVACIÓN LABORAL |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |            |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |            |    |    |    |                |    |    |    |             |    |    |    |    |    |    |   |   |   |
|-----|--------------------|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|------------|----|----|----|----------------|----|----|----|-------------|----|----|----|----|----|----|---|---|---|
|     | IMPLÍCITO          |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |            |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | EXTERNOS   |    |    |    |                |    |    |    |             |    |    |    |    |    |    |   |   |   |
|     |                    |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |            |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |            |    |    |    |                |    |    |    |             |    |    |    |    |    |    |   |   |   |
|     | OPTIMISMO          |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | PESIMISTAS |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | ECONÓMICAS |    |    |    | RECONOCIMIENTO |    |    |    | ALENTADORES |    |    |    |    |    |    |   |   |   |
| 1   | 2                  | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20         | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38         | 39 | 40 | 41 | 42             | 43 | 44 | 45 | 46          | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 |   |   |   |
| 1   | 4                  | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2  | 3  | 2  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 2  | 1  | 0          |    | 3  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 3  | 2  | 0  | 0  | 1  | 1  | 2  | 3  | 3          | 2  | 1  | 1  | 1              | 2  | 2  | 4  | 4           | 2  | 3  | 2  | 1  | 1  | 1  | 3 |   |   |
| 2   | 4                  | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3  | 1  | 2  | 4  | 4  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2          |    | 4  | 4  | 0  | 2  | 0  | 2  | 1  | 2  | 0  | 2  | 3  | 1  | 2  | 2  | 2  | 1  | 3          | 2  | 1  | 1  | 1              | 2  | 1  | 1  | 2           | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1 |   |   |
| 3   | 4                  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          |    | 2  | 0  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 4  | 2  | 2  | 1  | 2  | 3  | 2          | 2  | 1  | 3  | 3              | 3  | 4  | 1  | 1           | 2  | 2  | 2  | 4  | 2  | 3  | 2 | 2 |   |
| 4   | 3                  | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3          |    | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3          | 2  | 3  | 2  | 1              | 4  | 3  | 3  | 2           | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  |   |   |   |
| 5   | 3                  | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3          |    | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3          | 3  | 3  | 0  | 0              | 0  | 3  | 3  | 3           | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  |   |   |   |
| 6   | 4                  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2          |    | 4  | 2  | 1  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 2  | 1  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  | 3  | 3          | 3  |    | 1  | 1              | 1  | 1  | 2  | 3           | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3 |   |   |
| 7   | 3                  | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3          |    | 3  | 3  | 0  | 3  | 2  | 3  | 2  | 1  | 2  | 3  | 2  | 1  | 3  | 1  | 2  | 1  | 2          | 2  | 1  | 2  | 2              | 2  | 4  | 3  | 4           | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4 |   |   |
| 8   | 4                  | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2          |    | 0  | 0  | 0  | 0  | 4  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 4          | 0  | 0  | 2  | 2              | 2  | 0  | 4  | 2           | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4 |   |   |
| 9   | 3                  | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3          |    | 2  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 2          | 3  | 4  | 3  | 2              | 3  | 4  | 3  | 2           | 1  | 2  | 0  | 1  | 3  | 2  | 2 |   |   |
| 10  | 3                  | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3          |    | 2  | 3  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 1  | 1  | 2  | 1  | 4  | 2          | 2  | 2  | 3  | 2              | 3  | 2  | 3  | 3           | 2  | 3  | 2  | 4  | 2  | 4  | 2 |   |   |
| 11  | 3                  | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4  | 4  | 2  | 1  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 2          |    | 1  | 2  | 1  | 1  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 1  | 1  | 2  | 1  | 4  | 2          | 2  | 2  | 3  | 2              | 4  | 2  | 3  | 2           | 4  | 3  | 2  | 4  | 2  | 3  | 3 | 2 |   |
| 12  | 3                  | 3 | 3 | 4 |   | 3 | 4 | 2 | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 2          |    | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 2          | 2  | 2  | 2  | 1              | 2  | 1  | 2  | 3           | 3  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 3 | 4 | 2 |
| 13  | 3                  | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3  | 2  | 2  | 1  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4          |    | 1  | 1  | 1  | 2  | 3  | 1  | 2  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3          | 4  | 3  | 1  | 1              | 2  | 3  | 3  | 3           | 4  | 4  | 1  | 4  | 3  | 2  | 3 | 2 |   |
| 14  | 3                  | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4          |    | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1          | 1  | 2  | 2  | 2              | 3  | 2  | 3  | 3           | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3 | 4 | 3 |
| 15  | 2                  | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3          |    | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3          | 2  | 2  | 2  | 2              | 3  | 4  | 3  | 4           | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3 |   |   |
| 16  | 3                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3          |    | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3          | 3  | 3  | 2  | 2              | 2  | 3  | 3  | 3           | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3 |   |   |
| 17  | 3                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4          |    | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3          | 3  | 3  | 3  | 3              | 3  | 3  | 3  | 4           | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3 | 3 |   |
| 18  | 2                  | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4          |    | 0  | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 0  | 0  | 0  | 0  | 2  | 0          | 0  | 2  | 1  | 1              | 0  | 1  | 2  | 2           | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3 | 2 |   |
| 19  | 4                  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          |    | 4  | 4  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0          | 4  | 2  | 2  | 2              | 2  | 2  | 2  | 2           | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2 |   |   |
| 20  | 3                  | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4          |    | 2  | 1  | 2  | 1  | 1  | 0  | 0  | 0  | 2  | 1  | 3  | 1  | 1  | 0  | 1  | 3  | 3          | 3  | 2  | 0  | 0              | 0  | 1  | 3  | 3           | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 4 | 3 |   |
| 21  | 4                  | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2          |    | 2  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 3  | 3          | 1  | 2  | 1  | 1              | 1  | 2  | 3  | 3           | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3 | 1 |   |
| 22  | 4                  | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4          |    | 4  | 0  | 0  | 2  | 1  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 3  | 3          | 2  | 3  | 3  | 2              | 2  | 3  | 3  | 3           | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4 | 2 | 3 |
| 23  | 4                  | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1  | 4  | 3          |    | 3  | 4  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 3  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2          | 2  | 2  | 3  | 2              | 1  | 0  | 0  | 2           | 2  | 1  | 1  | 0  | 0  | 0  | 1 |   |   |

[illegible]

| DESEMPEÑO PROFESIONAL |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |         |               |           |    |    |            |    |    |                    |    |    |                    |            |    |               |  |
|-----------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---------|---------------|-----------|----|----|------------|----|----|--------------------|----|----|--------------------|------------|----|---------------|--|
| Gestión               |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |         | Productividad |           |    |    |            |    |    |                    |    |    | Desempeño Personal |            |    |               |  |
| Planificación         |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | Cumplim |               | Responsab |    |    | Iniciativa |    |    | Calidad de trabajo |    |    |                    | Conf/Discr |    | Relac. Inter. |  |
| 53                    | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 | 66 | 67      | 68            | 69        | 70 | 71 | 72         | 73 | 74 | 75                 | 76 | 77 | 78                 | 79         | 80 |               |  |
| 2                     | 2  | 3  | 3  | 3  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 1  | 1       | 2             | 3         | 2  | 2  | 3          | 3  | 3  | 2                  | 2  | 2  | 2                  | 2          | 3  |               |  |
| 1                     | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 1       | 2             | 2         | 1  | 2  | 1          | 1  | 1  | 1                  | 1  | 2  | 1                  | 2          | 2  |               |  |
| 2                     | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3       | 3             | 3         | 3  | 3  | 3          | 3  | 3  | 3                  | 3  | 3  | 4                  | 4          | 4  |               |  |
| 3                     | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4       | 3             | 3         | 3  | 3  | 3          | 3  | 2  | 3                  | 3  | 3  | 3                  | 3          | 3  |               |  |
| 4                     | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4       | 4             | 3         | 3  | 3  | 3          | 3  | 3  | 3                  | 3  | 3  | 3                  | 3          | 3  |               |  |
| 3                     | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4       | 4             | 2         | 1  | 3  | 3          | 3  | 3  | 3                  | 3  | 3  | 4                  | 4          | 4  |               |  |
| 3                     | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3       | 4             | 2         | 1  | 3  | 2          | 3  | 2  | 3                  | 1  | 3  | 4                  | 4          | 4  |               |  |
| 4                     | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 0  | 4  | 3  | 2  | 2       | 2             | 0         | 2  | 0  | 4          | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 4                  | 4          | 4  |               |  |
| 2                     | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4       | 4             | 4         | 3  | 4  | 4          | 4  | 4  | 4                  | 4  | 4  | 3                  | 3          | 4  |               |  |
| 3                     | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4       | 3             | 2         | 3  | 4  | 3          | 2  | 3  | 2                  | 2  | 3  | 2                  | 3          | 4  |               |  |
| 3                     | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3       | 2             | 2         | 2  | 4  | 3          | 2  | 3  | 4                  | 2  | 3  | 2                  | 3          | 4  |               |  |
| 2                     | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3       | 3             | 3         | 2  | 2  | 2          | 2  | 4  | 2                  | 4  | 4  | 4                  | 4          | 4  |               |  |
| 3                     | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3       | 4             | 4         | 2  | 2  | 3          | 3  | 4  | 2                  | 3  | 4  | 2                  | 3          | 1  |               |  |
| 3                     | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3       | 3             | 2         | 2  | 2  | 2          | 2  | 3  | 3                  | 4  | 4  | 4                  | 4          | 4  |               |  |
| 3                     | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3       | 3             | 3         | 3  | 3  | 3          | 3  | 3  | 3                  | 3  | 3  | 3                  | 3          | 3  |               |  |
| 3                     | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2       | 3             | 2         | 3  | 2  | 3          | 2  | 2  | 3                  | 2  | 3  | 3                  | 3          | 3  |               |  |
| 4                     | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3       | 3             | 3         | 3  | 3  | 3          | 3  | 3  | 3                  | 4  | 3  | 4                  | 3          | 3  |               |  |
| 2                     | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3       | 2             | 2         | 2  | 2  | 2          | 2  | 3  | 3                  | 3  | 4  | 3                  | 4          | 3  |               |  |
| 3                     | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2       | 2             | 0         | 0  | 0  | 0          | 0  | 2  | 2                  | 2  | 2  | 2                  | 2          | 2  |               |  |
| 3                     | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2       | 2             | 3         | 2  | 1  | 2          | 3  | 2  | 3                  | 3  | 4  | 3                  | 4          | 3  |               |  |
| 3                     | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3       | 3             | 3         | 2  | 2  | 2          | 3  | 2  | 3                  | 4  | 3  | 3                  | 3          | 3  |               |  |
| 2                     | 2  | 2  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3       | 3             | 4         | 2  | 0  | 3          | 4  | 4  | 3                  | 4  | 4  | 4                  | 4          | 4  |               |  |
| 4                     | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3       | 2             | 2         | 2  | 2  | 2          | 2  | 2  | 3                  | 3  | 3  | 3                  | 3          | 3  |               |  |
| 2                     | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2       | 2             | 2         | 2  | 2  | 3          | 2  | 2  | 2                  | 2  | 2  | 2                  | 2          | 2  |               |  |
| 2                     | 2  | 2  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1  | 2  | 2       | 2             | 2         | 2  | 2  | 3          | 3  | 2  | 2                  | 2  | 3  | 3                  | 4          | 2  |               |  |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 0 | 0 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |   | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 |

## Anexo E: Evidencias fotográficas

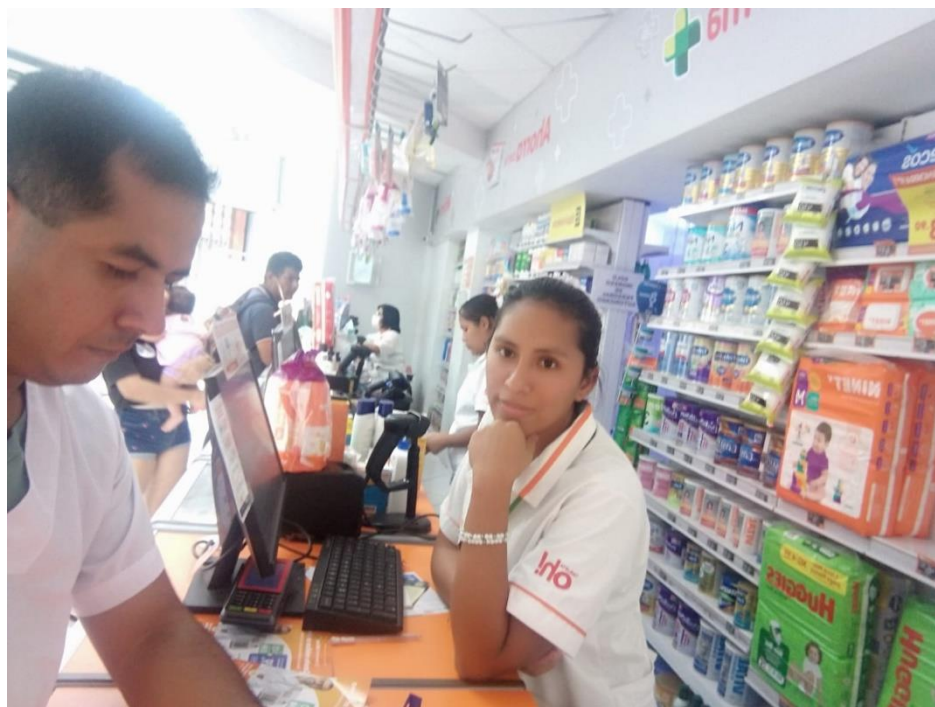
*Figura 2.*

*Encuesta 01 a Técnicos de Farmacia.*



*Figura 3.*

*Encuesta 02 a Técnicos de Farmacia.*



*Figura 4.*

*Encuesta 03 a Técnicos de Farmacia.*



*Figura 5.*

*Encuesta 04 a Técnicos de Farmacia.*



*Figura 6.*

*Encuesta 05 a Técnicos de Farmacia.*



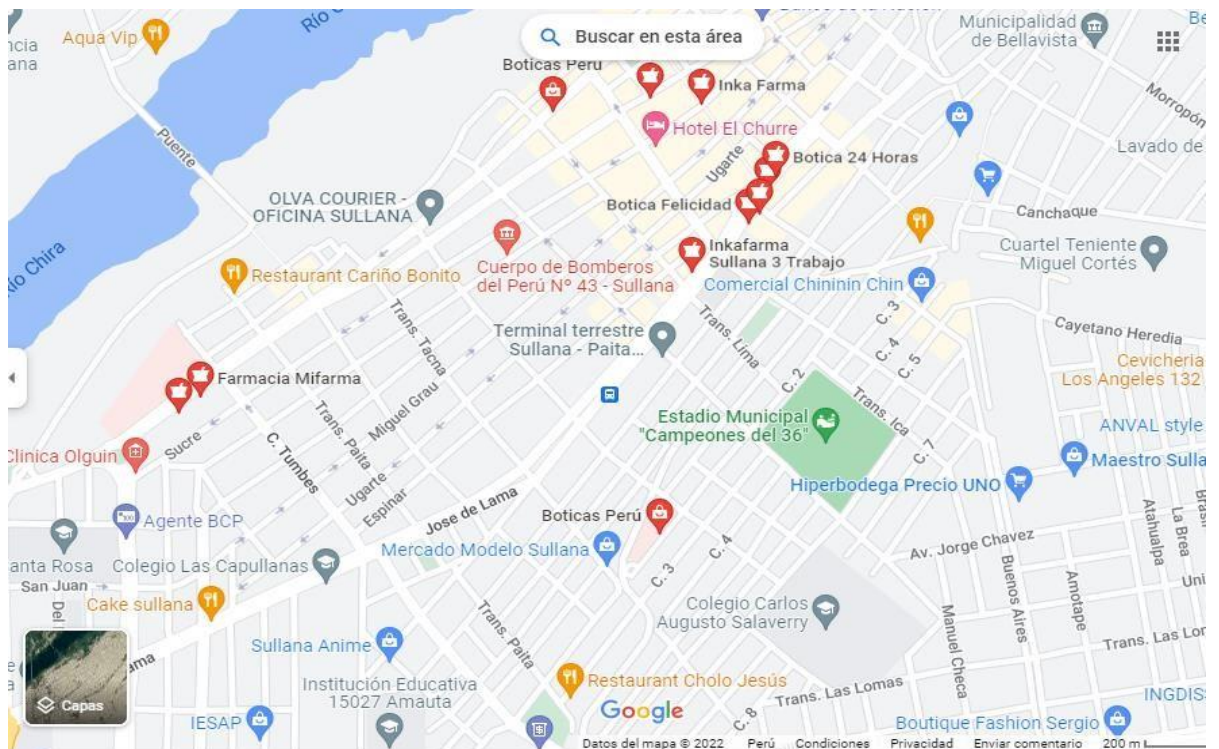
*Figura 7.*

*Encuesta 06 a Técnicos de Farmacia.*



## Apéndices

## Apéndice A: Zona de estudio.



**Fuente:** Google Maps.

## Formato de publicación en repositorio



# REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

|                                                                                                             |                                                             |                                                                                                        |                                                   |                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------|
| <b>1. Información del Autor</b>                                                                             |                                                             |                                                                                                        |                                                   |                                    |
| RUIZ PANTA JUAN AUGUSTO                                                                                     |                                                             | 43395765                                                                                               | jhonfarma0601@hotmail.com                         |                                    |
| Apellidos y Nombres                                                                                         |                                                             | DNI                                                                                                    | Correo Electrónico                                |                                    |
| <b>2. Tipo de Documento de Investigación</b>                                                                |                                                             |                                                                                                        |                                                   |                                    |
| <input checked="" type="checkbox"/> Tesis                                                                   | <input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional | <input type="checkbox"/> Trabajo Académico                                                             | <input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación |                                    |
| <b>3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup></b>                                                 |                                                             |                                                                                                        |                                                   |                                    |
| <input type="checkbox"/> Bachiller                                                                          | <input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional      | <input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad                                                   | <input type="checkbox"/> Maestría                 | <input type="checkbox"/> Doctorado |
| <b>4. Título del Documento de Investigación</b>                                                             |                                                             |                                                                                                        |                                                   |                                    |
| MOTIVACIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS TÉCNICOS EN FARMACIA DE BOTICAS MIFARMA. SULLANA, 2022 |                                                             |                                                                                                        |                                                   |                                    |
| <b>5. Programa Académico</b>                                                                                |                                                             |                                                                                                        |                                                   |                                    |
| FARMACIA Y BIOQUÍMICA                                                                                       |                                                             |                                                                                                        |                                                   |                                    |
| <b>6. Tipo de Acceso al Documento</b>                                                                       |                                                             |                                                                                                        |                                                   |                                    |
| <input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público <sup>3</sup> (info:eu-repo/semantics/openAccess)      |                                                             | <input type="checkbox"/> Acceso restringido <sup>4</sup> (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*) |                                                   |                                    |
| (*) En caso de restringido sustentar motivo                                                                 |                                                             |                                                                                                        |                                                   |                                    |

### A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

### B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS <sup>5</sup>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. <sup>6</sup>



  
Firma

| Lugar    | Día | Mes | Año |
|----------|-----|-----|-----|
| Chimbote | 04  | 09  | 23  |

### Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2
- Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2018-COINCYTEC-DEGC (Números 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra
- Según el inciso 12.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA"

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley [Ley 27444, art. 32, núm. 32.3].

## Motivación laboral y el desempeño profesional de los Técnicos en Farmacia de boticas Mifarma. Sullana, 2022

### INFORME DE ORIGINALIDAD

|                     |                     |               |                         |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| <b>26%</b>          | <b>26%</b>          | <b>2%</b>     | <b>10%</b>              |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

### FUENTES PRIMARIAS

|          |                                                                             |           |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                   | <b>8%</b> |
| <b>2</b> | <b>hdl.handle.net</b><br>Fuente de Internet                                 | <b>3%</b> |
| <b>3</b> | <b>repositorio.ucv.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                         | <b>3%</b> |
| <b>4</b> | <b>repositorio.unp.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                         | <b>2%</b> |
| <b>5</b> | <b>Submitted to Universidad Privada San Pedro</b><br>Trabajo del estudiante | <b>1%</b> |
| <b>6</b> | <b>repositorio.unf.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                         | <b>1%</b> |
| <b>7</b> | <b>tesis.usat.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                              | <b>1%</b> |
| <b>8</b> | <b>repositorio.uma.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                         | <b>1%</b> |
| <b>9</b> | <b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b><br>Trabajo del estudiante     |           |



|    |                                                                                 |      |
|----|---------------------------------------------------------------------------------|------|
|    |                                                                                 | <1 % |
| 21 | repositorio.usil.edu.pe<br>Fuente de Internet                                   | <1 % |
| 22 | www.monografias.com<br>Fuente de Internet                                       | <1 % |
| 23 | www.researchgate.net<br>Fuente de Internet                                      | <1 % |
| 24 | Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 25 | es.wikicore.net<br>Fuente de Internet                                           | <1 % |
| 26 | ouci.dntb.gov.ua<br>Fuente de Internet                                          | <1 % |
| 27 | repositorio.unsm.edu.pe<br>Fuente de Internet                                   | <1 % |
| 28 | repositorio.unu.edu.pe<br>Fuente de Internet                                    | <1 % |



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

|    |                                                                            |                                                                                      |
|----|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                            | 1 %                                                                                  |
| 10 | repositorio.ug.edu.ec<br>Fuente de Internet                                | 1 %                                                                                  |
| 11 | repositorio.ulasamericas.edu.pe<br>Fuente de Internet                      | 1 %                                                                                  |
| 12 | repositorio.uwiener.edu.pe<br>Fuente de Internet                           | <1 %                                                                                 |
| 13 | repositorio.upla.edu.pe<br>Fuente de Internet                              | <1 %                                                                                 |
| 14 | Submitted to Universidad Católica de Santa María<br>Trabajo del estudiante | <1 %                                                                                 |
| 15 | www.coursehero.com<br>Fuente de Internet                                   | <1 %                                                                                 |
| 16 | repositorio.uti.edu.ec<br>Fuente de Internet                               | <1 %                                                                                 |
| 17 | repositorio.usmp.edu.pe<br>Fuente de Internet                              | <1 %                                                                                 |
| 18 | Submitted to Universidad Rafael Landívar<br>Trabajo del estudiante         | <1 %                                                                                 |
| 19 | upc.aws.openrepository.com<br>Fuente de Internet                           | <1 %                                                                                 |
| 20 | virtual.urbe.edu<br>Fuente de Internet                                     |  |