



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PERSONAL EN LA EMPRESA GRUPO OM  
SOLUCIONES INTELIGENTES S.A.C.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**Autor (es):**

**Bach. Julca Cristobal Christian Jerson**

**<https://orcid.org/0000-0002-6943-4750>**

**Asesor**

**Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar**

**<https://orcid.org/0000-0002-0815-6443>**

**Línea de Investigación:  
Gestión Empresarial y Emprendimiento**

**Pimentel – Perú**

**2022**

## APROBACIÓN DEL JURADO

### TESIS

#### MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA EMPRESA GRUPO OM SOLUCIONES INTELIGENTES S.A.C.

Asesor	Dr. Villanueva Calderón Juan Amilcar	
	<hr/>	
	Nombres Completos	Firma
Presidente	Mg Mego Núñez Onésimo	
	<hr/>	
	Nombres Completos	Firma
Secretario	Mg Falla Gómez Carolina de Lourdes	
	<hr/>	
	Nombres Completos	Firma
Vocal	Mg Mory Guarnizo Sandra	
	<hr/>	
	Nombres Completos	Firma

## ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS .....	v
ÍNDICE DE FIGURAS .....	vi
DEDICATORIA.....	vii
AGRADECIMIENTO.....	viii
RESUMEN .....	ix
Abstract.....	x
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>11</b>
1.1. Realidad problemática .....	13
1.2. Trabajos previos .....	18
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	24
1.3.1. Motivación .....	24
1.3.2. Desempeño Laboral .....	28
1.4. Formulación del problema.....	32
1.5. Justificación e importancia del estudio .....	32
1.6. Hipótesis .....	33
1.7. Objetivos .....	33
1.7.1. Objetivo general .....	33
1.7.2. Objetivos específicos.....	33
<b>II. MATERIAL Y MÉTODO .....</b>	<b>35</b>
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	36
2.1.1. Tipo de Investigación.....	36
2.1.2. Diseño de Investigación.....	36
2.2. Población y muestra.....	36
2.2.1. Población.....	36
2.2.2. Muestra .....	36

2.3. Variables, Operacionalización .....	37
2.3.1. Variables .....	37
2.3.2. Operacionalización .....	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	40
2.5. Procedimientos de análisis de datos .....	41
2.6. Aspectos éticos .....	41
2.7. Criterios de rigor científico.....	42
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>43</b>
3.1. Tablas y Figuras.....	44
3.2. Discusión de resultados .....	58
<b>IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>61</b>
4.1. CONCLUSIONES .....	62
4.2. RECOMENDACIONES .....	63

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Operacionalización de variables .....	38
Tabla N° 2: <i>Alfa de Cronbach</i> .....	41
Tabla N° 3: Dimensión Factores motivacionales .....	44
Tabla N° 4: Dimensión factores de higiene.....	45
Tabla N° 5: Variable total Motivación.....	46
Tabla N° 6: Dimensión desenvolvimiento .....	47
Tabla N° 7: Dimensión capacidad laboral.....	48
Tabla N° 8: Dimensión eficacia .....	49
Tabla N° 9: Dimensión perfil del trabajador. ....	50
Tabla N° 10: Variable desempeño laboral .....	51
Tabla N° 11: Tabla cruzada Variable motivación y variable desempeño laboral	52
Tabla N° 12: variable motivación y desempeño laboral. ....	52
Tabla N° 13: Rho de Spearman entre variable motivación y desempeño laboral.	53
Tabla N° 14: Tabla cruzada dimensión factores motivacionales y variable desempeño laboral.....	54
Tabla N° 15: Prueba chi-cuadrado dimensión factores motivacionales y variable desempeño laboral.....	54
Tabla N° 16: Rho de Spearman dimensión factores motivacionales y desempeño laboral.....	55
Tabla N° 17: Tabla cruzada dimensión factores de higiene y variable desempeño laboral.....	56
Tabla N° 18: Prueba chi-cuadrado dimensión factores de higiene y variable desempeño laboral.....	56
Tabla N° 19: Rho de Spearman dimensión factores de higiene y variable desempeño laboral.....	57

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: Dimensión factores motivacionales .....	44
Figura N° 2: Dimensión Factores de higiene .....	45
Figura N° 3: Variable Total Motivación .....	46
Figura N° 4: Dimensión desenvolvimiento .....	47
Figura N° 5: Dimensión capacidad laboral.....	48
Figura N° 6: Dimensión eficacia .....	49
Figura N° 7: Dimensión perfil del trabajador. ....	50
Figura N° 8: Variable desempeño laboral. ....	51

## **DEDICATORIA**

### **A DIOS:**

Primeramente se lo dedico a dios porque a él le debo todo lo tengo y todo lo que soy, gracias a él que me regala sabiduría, entendimiento y conocimiento día a día.

### **A MIS PADRES:**

Este proyecto se lo dedico a mis padres, porque ellos siempre están conmigo apoyándome en todo momento y cada circunstancia, se lo dedico a ellos porque fueron las personas que me han enseñado a conseguir cada una de mis metas y objetivos.

### **A MI DOCENTE:**

Se lo dedico mi trabajo como símbolo de gratitud, respeto y admiración por la labor y enseñanza que diario realiza, por compartir su conocimiento y apoyo constante en la realización de nuestro proyecto.

## **AGRADECIMIENTO**

Primeramente quiero agradecer a Dios, por estar conmigo bendiciéndome en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente, agradecer también a mis padres y toda mi familia por el esfuerzo que hacen para que yo pueda seguir consiguiendo cada uno de mis objetivos y metas, por apoyarme siempre en mis estudios y estar conmigo en cada momento, y un agradecimiento especial al doctor Villanueva Calderón Juan Amílcar por su colaboración, paciencia, apoyo y sobre todo por compartir cada uno de sus conocimientos con cada uno de nosotros.



## RESUMEN

La investigación lleva como título: “Motivación y Desempeño Laboral del personal en la empresa Grupo OM Soluciones Inteligentes S.A.C. Lo cual su objetivo general es Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020. La investigación se ha desarrollado a través de un estudio de tipo Descriptivo – Correlacional – no experimental – transversal, porque se pretende determinar la relación que existe en la motivación y desempeño laboral. La población está conformada por 42 trabajadores y se tomó como muestra los 42 trabajadores, una muestra no probabilística por conveniencia porque es una población pequeña, para recopilar la información necesaria y analizar los niveles de las variables. Se determinó la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020. Tomando en cuenta las teorías de la motivación y el desempeño laboral nos indica que cuando existe grado alto de motivación el personal realiza su labor de una manera eficiente viéndose enfocada en sus resultados y alcanzando los objetivos organizacionales. Se obtuvo como resultado El valor de significancia  $0,026 < 0.05$  rechazamos la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna, es decir que la motivación si se relaciona con el desempeño laboral.

Palabras claves: Motivación, Desempeño Laboral, Factores intrínsecos, Factores extrínsecos, productividad.

## Abstract

The title of this research is: "Motivation and Labor Performance of the staff in the company Grupo OM Soluciones Inteligentes S.A.C. The general objective of which was to determine the relationship between motivation and work performance of the staff in the company Grupo OM smart solutions SAC, Lima 2020. This research has been developed through a Descriptive - Correlational - non-experimental - study. Transversal, because it is intended to determine the relationship that exists in motivation and job performance. The population consisted of 42 workers and the 42 workers were taken as a sample, a non-probabilistic sample for convenience because it is a small population, to collect the necessary information and analyze the levels of the variables. The relationship between motivation and work performance of the staff was determined in the company Grupo OM smart solutions SAC, Lima 2020. Taking into account the theories of motivation and work performance, it indicates that when there is a high level of motivation, the staff performs their work in an efficient way being focused on their results and reaching the organizational objectives. The result was obtained as the significance value (critical value observed)  $0.026 < 0.05$ , we reject the null hypothesis, and we accept the alternative hypothesis, that is, motivation is significantly related to job performance.

Keywords: Motivation, Job Performance, Intrinsic Factors, Extrinsic Factors, Productivity.

# **I. INTRODUCCIÓN**

Actualmente la motivación laboral es de mucha envergadura para las organizaciones ya que esto repercute en el desempeño laboral. Toda organización desea contar con el recurso humano comprometido para conseguir los objetivos que se tiene propuestos, obteniendo una muy buena rentabilidad, para ello los gerentes deben conocer y realizar un análisis de la motivación de sus operarios para así poder realizar un desempeño laboral que se favorable para la organización.

La motivación son las fuerzas internas que impulsan al recurso Humano de una organización a realizar acciones, mediante estas acciones llegar a conseguir objetivos y metas. Es importante resaltar que no todas las personas suelen tener la misma motivación, cada individuo tiene su propia motivación.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020. En la investigación de busca encontrar el grado de relación que existe entre ambas variables.

La investigación en estudio presenta la siguiente estructura:

En el Capítulo I, encontramos la parte de la introducción conformado con la realidad problemática y trabajos previos elaborados en los ámbitos a Nivel Internacional, Nivel Nacional y Nivel Local, también encontramos los trabajos previos donde definimos las variables motivación y desempeño laboral que fue de mucha importancia para el desarrollo de la investigación. Se elaboró la formulación del problema, justificación e importancia del estudio, hipótesis, Los objetivos, general y específico.

En el Capítulo II, la parte de material y métodos, elaboramos el tipo y diseño de la investigación, población y muestra, Operacionalización de las variables, técnica y recolección de datos.

En el capítulo III, elaboramos los resultados, establecidas en tablas y figuras mediante el programa estadístico SPSS dando respuesta y resultado a nuestro objetivo general y específicos, también se realizó la discusión de resultados.

En el capítulo IV, finalmente elaboramos las conclusiones y recomendaciones.

## **1.1. Realidad problemática**

### **A nivel internacional**

Rodriguez (2020). España. En su artículo “Que es desempeño laboral y como medirlo”. Hablar del desempeño laboral nos referimos, al trabajo que realiza el colaborador o la calidad de servicio dentro de la empresa. Los resultados que obtiene la organización son por las habilidades y las competencias profesionales que tiene cada trabajador. En conclusión es de la manera cómo se comporta y cómo puede realizar su trabajo un colaborador, y si este tiene un impacto negativo o un impacto positivo dentro de la organización, por ello es de vital importancia conocer como es el desempeño de los trabajadores, será muy beneficioso porque un mal desempeño perjudica a la organización y lo aleja de los objetivos que se desean alcanzar y conociendo como es el desempeño de los trabajadores se puede realizar estrategias para mejorarla, nos acerca mucho más rápido a los objetivos propuestos

Peña (2018). Ecuador. En su artículo “Motivación Laboral, elemento fundamental en el Éxito Organizacional”. El autor fundamenta que en los tiempos actuales donde todas las organizaciones están sujetas a cambios es muy importante conocer cómo se siente el trabajador dentro de la organización, si se siente motivado y satisfecho, porque un trabajador motivado influye positivamente en la empresa realizando de manera correcta sus actividades otorgadas, la motivación está presente en cada momento de la vida. Además de ello repercute en los colaboradores, en las relaciones laborales y así en conjunto se consigue el éxito organizacional. Cabe resaltar que las empresas que mantienen a todos sus trabajadores con buenos niveles de motivación sus clientes obtendrán una buena satisfacción. En tanto la motivación es la necesidad también el deseo que activa y dirige nuestro comportamiento.

Kretchmar (2017). México. En su artículo “El desempeño laboral en las empresas”. En la actualidad es muy común para los encargados del personal de una empresa, midan y evalúen el desempeño de cada uno de

ellos, porque de eso depende que la organización vaya acorde con sus objetivos planteados. También es importante para conocer como desarrollan su trabajo y cómo actúan dentro de la empresa. Y así poder corregir a tiempo posibles errores o fallas que no ayuden a lograr el propósito que se plantea la organización y así aplicar estrategias para que los trabajadores desempeñen bien su labor en cada función que realice.

Olarte (2017). En su informe “Motivación como eje principal en el incremento de la productividad en las organizaciones”. Colombia. Su objetivo es analizar la magnitud de la motivación para incrementar la productividad laborar en las organizaciones. El autor investigó sobre la formación y capacitación que las empresas colombianas proporcionan a sus colaboradores, evidenció que el 41% de las organizaciones de Colombia no planifican la formación de su talento. Desde que se hizo el estudio está problemática viene mejorando, pero no en gran proporción como requiere el personal de las empresas colombianas. Concluye que: Promover factores motivacionales de los colaboradores hace que la organización esté alineada con las necesidades del personal. Un trabajador que logre satisfacer sus necesidades va a desempeñar sus labores de una mejor manera y va a generar un aporte positivo amplificando la productividad laboral. La motivación tendrá un resultado satisfactorio en el desempeño de los trabajadores en las organizaciones.

García y Lodoño (2016). “Factores internos y externos que inciden en la motivación del personal” Colombia. Todas las organizaciones se plantean objetivos y desean cumplirlos, pero el principal objetivo que debe tener y cumplir cada organización es ayudar a mejorar el desempeño de su personal, tenerlos motivados es importante porque eso posibilita con más precisión el cumplimiento de todos los objetivos, un recurso Humano motivado realizará bien su labor. Es muy necesario que cada organización identifique cuales son esos factores que inciden en la motivación del personal, una vez identificados poder crear estrategias que generen el

aumento de la motivación ya que así un trabajador podrá aplicar todas sus competencias y habilidades en su zona de trabajo de manera acertada.

Castro (2016) realizó su investigación en empresas de Pymes “El rol de los valores en torno al trabajo en la motivación y desempeño del personal”. Señala que hoy en día las organizaciones suelen enfrentar distintos problemas, en los cuales se encuentra el Capital humano. Dentro de los problemas del capital humano se encuentra la rotación de personal, falta de capacitación, falta de confianza. El propósito fue, como influye los valores en torno al trabajo en la motivación y desempeño laboral. Los resultados señalaron que tiene una influencia muy alta los valores en torno al trabajo. Los valores son muy importantes en la conducta de las personas, porque influye mucho en las percepciones, actitudes y motivaciones. Por ello hoy en día las empresas deben conseguir talento humano con valores ya que tendrá una influencia positiva en el desempeño laboral.

### **A nivel Nacional**

Cadillo (2020) En su redacción “Las evaluaciones del desempeño laboral”. Medir el desempeño del personal ayuda a conocer como están realizando su trabajo cada uno de nuestro personal en función a metas y objetivos propuestas por la empresa, Se conocerá si nuestros trabajadores están empleando todas sus habilidades y conocimientos, en caso contrario detectar a tiempo los desaciertos que se están cometiendo y generar estrategias de cambio para tenerlos satisfechos y rindan de la mejor manera en su puesto de trabajo. En cada inicio de año los encargados del Recursos Humano informan a sus trabajadores sobre cuál fue su desempeño el año anterior. Si el rendimiento fue positivo, le pueden otorgar un aumento de salario, bonos, incentivos, un ascenso o quizás le propongan nuevos retos, para que el operario se sienta complacido y motivado.

Grande (2019). En su redacción “Entre lo que dice y hace el Líder”. Indica que existe un índice del 20% de rotación del personal en el Perú, es el mayor en toda Latinoamérica. Y la principal causa es por la falta de motivación en la empresa. Son muchas las circunstancias que influyen en el desempeño y función de un trabajador para que desarrolle de la mejor manera su labor en la organización: Tener una buena comunicación con sus compañeros de trabajo y jefes, programas donde pueda formarse o crecer profesionalmente y lo principal, fomentar un ambiente laboral satisfactorio, estar acorde con su salario que percibe, etc. Todas empresas se proyectan objetivos para que obtengan alta rentabilidad, pero si no hay una buena motivación de su personal de trabajo no se cumplirá con sus objetivos, para cumplirlos tiene que enfocarse en su capital humano, motivarlos y que se sientan satisfechos.

Brigneti (2019). En su entrevista “Importancia de la motivación en empresas del sector minero”. Indica que el sector minero se trabaja en condiciones extremas pese a ello se trata de dar la mejor motivación a los trabajadores, es de mucha importancia que la empresa demuestre respeto, orgullo y reconocimiento de su trabajo, creen valores dentro de la empresa y con sus empleados. Según Brigneti Vicepresidente de la corporativa Antamina S.A, dice que la compañía debe realizar y aplicar muchas estrategias para tener a sus trabajadores motivados y felices, porque el sector donde desenvuelven su trabajo no es de buenas condiciones por lo cual es importante que la organización conozca como pueda motivar y retener a sus trabajadores para que se sientan satisfechos dentro de la organización.

Cáceres (2017). Indica que el personal motivado es clave e importante en la empresa, porque influye de manera positiva al momento de realizar su labor, hoy en día la motivación es de muy interés en todas las organizaciones y se da de diferentes maneras, identificando las capacidades de los trabajadores y mejorarlas a través de capacitaciones, un buen ambiente de trabajo, etc. Para tener un trabajador motivado se necesita identificar sus necesidades y deseos que lo satisfacen,



identificándolos el trabajador dará buenos resultados en la organización, realizará de manera correcta su labor y será de beneficio para la empresa porque ayudará a cumplir con todo lo propuesto.

Zavala (2017) En Perú en su entrevista indica que la motivación es muy importante producir un provechoso ambiente de trabajo dentro de la organización, para motivar se debe conocer bien a nuestros trabajadores, cuáles son sus necesidades, sus preocupaciones, y su desarrollo profesional y personal. Zabala dice que la gente que es feliz es mucho más productiva en su trabajo, lo cual si un trabajador se siente contento, satisfecho, entienden sus necesidades y sobre todo motivado será muy productivo realizará de manera efectiva su trabajo y se verá reflejado en los buenos resultados que obtenga la organización en la ejecución de sus propósitos. Medir el desempeño y la motivación genera que el personal realice un buen rendimiento de sus actividades.

### **A nivel Local**

En la actualidad contar con el recurso Humano idóneo es una herramienta muy importante dentro de una organización, tener el personal adecuado y se sienta satisfecho es capaz de cumplir con las tareas o labores establecidas de una manera correcta, garantiza el éxito de la organización así también el cumplimiento de los planes y objetivos.

Un punto fundamental a tener en cuenta es la motivación del personal, porque de eso depende su buen desenvolvimiento y desempeño del trabajador.

En la actualidad en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, el desempeño laboral no es el adecuado, hay bajo niveles de rendimiento laboral, un servicio al cliente deficiente, se presenta muchas veces ausentismo, problemas de comunicación, esto se debe a causa de la pandemia Covid 19, lo que está generando mucha desconfianza en el personal y miedo al momento de realizar sus labores establecidas. Existen bajos niveles de motivación en la empresa debido a lo de la pandemia se produjo la reducción de sueldos del personal, algunas de los trabajadores

realizan trabajos remotos y se sienten insatisfechos. La empresa grupo OM tiene que aplicar los principios de motivación en los trabajadores, si no aplica el personal no realizará de manera correcta su buen desempeño en sus labores y eso repercute en los planes y metas de trabajo. Por lo cuál a través de esta investigación se busca Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral, porque si se aplica correctamente los principios de la variables en estudio en la Empresa Grupo OM Soluciones Inteligentes S.A.C, los trabajadores tendrán un buen desenvolvimiento en sus labores y realizarán de manera efectiva todas sus tareas y funciones que les establezcan, lo cual les garantiza el éxito en la ejecución de los planes de trabajo.

## **1.2. Trabajos previos**

### **A nivel Internacional**

Hernández (2017). En su tesis titulada “Factores motivacionales asociados a la motivación y satisfacción en profesionales de la escuela de postgrados FAC Muestra AS”. En Colombia. El autor se propuso como objetivo Identificar cuáles son los factores asociados a la motivación laboral por medio de las dimensiones motivacionales de los profesionales de la Escuela de Posgrados. En su metodología, la encuesta se realizó a 29 profesionales de dicha escuela, su enfoque fue cuantitativo de tipo interpretativo. Se obtuvieron como resultados, indicaron que dichos factores que se asocian al perfil de la motivación y satisfacción está en relación con las estrategias que se plantea la escuela de postgrados FAC. Como conclusión se obtuvo que los factores motivacionales tienen un impacto positivo en los profesionales y que se encuentran satisfechos en cuanto se refiere a sus necesidades básicas de motivación.

Villacis (2016). En su investigación “Motivación y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Pastoral Caritas de la Diócesis de Ambato, 2016”. En Ecuador. El autor propuso determinar cuál es la influencia de la motivación en el rendimiento laboral. Su metodología, tuvo un enfoque cuantitativo y cualitativo. Sus resultados determinaron

que los trabajadores en cuanto a los beneficios y sueldos otorgados por la empresa no están acorde a sus funciones ni a las responsabilidades. En la organización el personal presenta desmotivación, lo que se ve reflejado en su rendimiento, repercutiendo en la productividad de la organización y renuncia de algunos trabajadores. Tampoco presenta una planificación estratégica que esta direccionada a cumplir con las metas y funciones de una manera idónea y generar el trabajo en equipo.

Montenegro (2016). En su tesis “Factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción”. Colombia. Su objetivo es identificar los factores de motivación en el personal de la industria de la construcción. En su metodología es descriptiva y correlacional, no experimental. Una muestra de 190 operadores entre auxiliares de la empresa. En los resultados se obtuvo que los esenciales factores de motivación en los empleados fueron, tener un buen salario, capacitaciones constantes, y que tengan un reconocimiento por su jefes, estos factores son los que más los satisfacen y los hacen sentir contentos cuando realizan su trabajo. Su conclusión, los gerentes de las empresas, deben tener bien claro los factores de la motivación para tener satisfechos y motivados a sus trabajadores y así alcancen su máximo potencial en su puesto de trabajo.

Santacruz (2016). En su investigación “Influencia de la motivación y desempeño laboral del personal en el Municipio del distrito Metropolitano” Ecuador. Su objetivo que propuso puntualizar la influencia de la motivación y desempeño laboral en el Municipio. Su metodología es una investigación bibliográfica documental, se aplicó encuesta. En los resultados que se obtuvo y analizando las encuestas los funcionarios tienen un bajo nivel de motivación esto se debe a muchos factores entre ellos que no tienen incentivos, falta de reconocimiento en la labor que realizan, tampoco tiene capacitaciones, todos estos factores están afectando en el desempeño de los funcionarios. Se obtuvo como conclusión, los operarios tienen un diminuto grado de motivación, es

importante tener muy en cuenta todos los factores que están afectando el desempeño correcto en sus actividades.

Sum (2015). Su investigación "Motivación laboral y desempeño del personal administrativo de una empresa de alimentos". Guatemala. El propósito de la investigación, si existe influencia de la motivación y desempeño laboral. La metodología que empleo es de modelo descriptivo, se realizó una prueba psicométrica para comprobar en que niveles se encuentra la motivación y desempeño laboral. En su resultado la motivación contribuye positivamente en el desempeño. Su conclusión se determinó que el personal administrativo realiza muy bien su trabajo en sus actividades diarias, y sienten satisfacción y gran motivación cuando adquieren incentivos, recompensas por llevar a cabo una buena labor en sus funciones.

### **A nivel Nacional**

Venturo (2018). En su investigación "Motivación laboral y desempeño del personal de la oficina local de empadronamiento de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018". La finalidad fue determinar la relación de la motivación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018. Su metodología La investigación por su naturaleza corresponde a una investigación social básica o Teórica, en razón que se recogerá información directamente de la realidad y las técnica utilizada, la encuesta y la observación. Como resultados se evidencian que hay relación de las variables en estudio. Se encontró que la variable motivación laboral es predictora del desempeño. Como conclusión, a nivel de Hipótesis general se manifiesta que hay una asociación entre la motivación y el desempeño laboral en los operarios de la Municipalidad Provincial de Barranca.

Vigo (2017). En su tesis "Motivación laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda

de Shilcayo, en el periodo 2017". El propósito de la investigación es determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los operarios de la Municipalidad de Shilcayo, 2017. Su metodología es una investigación correlacional, no experimental. Ya que se describe las características que tiene cada variable en estudio. Se tuvo como resultados que la motivación de los operarios, es "buena". Lo cual los trabajadores al tener un grado de motivación buena realizan un buen desempeño de sus funciones. Como conclusión se observa un valor positivo de 0,875 de correlación. Accediendo aceptar el  $H_1$ , señalando que si hay relación con motivación y desempeño laboral en los operarios de la municipalidad.

Alfaro (2017). Tesis "La motivación y su relación con el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Camposol, Virú 2017". El propósito es determinar si hay relación de por medio de motivación y desempeño laboral. Su metodología se utilizará un cuestionario, la muestra es 333 colaboradores. Los resultados obtenidos, después de analizar y medir las variables se determina que ambas están en un nivel alto lo cual ayuda de manera positiva en el cumplimiento de las metas. En conclusión, se dispuso que si hay relación de por medio de las variables, los niveles de motivación están en un nivel alto, lo que indica que al estar motivado el personal de la empresa Camposol, están desarrollando de forma efectiva todas las actividades y tareas.

Pillaca (2017). En su investigación "La motivación laboral y el desempeño de los trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales, En Comas". Lima. El propósito es disponer si existe correspondencia de motivación y desempeño laboral de los operarios del hospital Sergio E. Bernales. Su metodología es de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional y no experimental. Se utilizó 175 operarios como población, Para la ejecución se aplicó dos cuestionarios. Como resultado se obtuvo que ambas variables se relacionan positivamente. Como conclusión, los operarios del Hospital se encuentran en un nivel adecuado de motivación

lo cual actúa positivamente en el desempeño de cada operario. Lo cual es de vital importancia por hace que el trabajador se sienta comprometido con los planes y con el desarrollo de la organización.

Huerta (2016). Investigación “Motivación y desempeño laboral del personal de la municipalidad Provincial de Yungay, Ancash 2016”. Su propósito determinar la relación entre Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Yungay. Su metodología aplicada es de diseño descriptivo correlacional. En el desenlace, después de analizar los datos dieron como resultado que hay relación significativamente en las dos variables. La conclusión que propuso, al existir una relación significativa se comprueba que el nivel de las variables estudiadas encuentran en un nivel favorable, un trabajador motivado aplica todas sus habilidades y destrezas al momento de realizar su labor o funciones. Tener a nuestros trabajadores motivados hace tener un adecuado ambiente laboral.

### **A nivel Local**

Ruiz (2019). En su investigación “La motivación Laboral como estrategia y la satisfacción laboral en una empresa de servicio de la región Lambayeque, 2019”. La investigación tuvo como propósito, diagnosticar la motivación como estrategia accede a mejorar la satisfacción laboral. Lambayeque. Su metodología es enfoque cuantitativo y modelo descriptivo correlacional, no experimental. La muestra lo representa 50 trabajadores. En los resultados en esta investigación se obtuvo que las dos variables se relacionan significativamente con lo que se puede concluir que al incrementar la motivación o se generé estrategias para mejorarlo la satisfacción también aumentará el desempeño de los operarios en la empresa Chancay.

Silva (2018). En su investigación “Capacitación y la motivación para el trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los docentes universitarios, Lambayeque 2018” Su objetivo determinar cómo influye las

capacitaciones y la motivación en el centro de labor para el desempeño laboral del pedagogo en Lambayeque. Su metodología se utilizó el método sistémico-estructural. En los resultados la capacitación y la motivación tienen influencia en el desempeño y enseñanza del pedagogo. En conclusión se propuso un modelo teórico para desarrollar una favorable capacitación laboral y así mejorar el desempeño del pedagogo también un prototipo de las teorías motivacionales para favorecer la labor del docente universitario.

Burga (2018). Tesis “La motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial Frutos Tropicales del Norte SA de la región Lambayeque, 2018”: Su tesis tuvo como propósito describir la motivación laboral y el desempeño del personal en la zona administrativa de la industria Frutos Tropicales del Norte. Es una investigación cuantitativa, tuvo una población de 17 colaboradores administrativos. Se obtuvo como resultados que las variables se relacionan positivamente, entonces la motivación se encuentra en un nivel satisfactorio, Como conclusión tener un buen nivel de motivación en sus trabajadores le ha permitido a la empresa lograr sus objetivos, ser más productivos y tener un buen desempeño en cada una de sus funciones.

Lora (2017). En su investigación “Estrategias de motivación para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de los juzgados de familia de la corte superior de justicia de la región Lambayeque 2017” el propósito de la investigación elaborar estrategias de motivación para el incremento del desempeño de los operarios. Su Metodología descriptiva - No Experimental se hizo uso del cuestionario, la muestra es de 30 trabajadores. Como resultado se obtuvo que la corte superior de justicia no tiene implementado un plan de estrategias de motivación, lo cual sino cuenta con este plan los trabajadores no van a realizar un buen desempeño de sus funciones, Como conclusión es necesario que se diseñe un plan con las estrategias de la motivación de esta manera los

operarios van a ejecutar un grandioso desempeño de sus funciones con nuevas habilidades de una manera efectiva.

Cubas (2016). En su investigación “La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E Adeu deportivo, Chiclayo”. El propósito es diagnosticar si las variables se relacionan, la Motivación laboral y rendimiento del personal. En su metodología es descriptiva correlacional, no experimental, se hizo uso del cuestionario. En los resultados obtenidos se diagnosticó que los empleados poseen un nivel medio en motivación, quiere decir que la motivación no influye de manera correcta en su desempeño. En conclusión la motivación tiene un nivel medio lo cual es viable pero se debe seguir aplicando estrategias motivacionales para que los operarios de la organización sientan satisfacción en su centro de trabajo y no impacte negativamente en el rendimiento de sus funciones.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Motivación**

Castro (2014). El autor dice que la motivación en las personas comprende un estado interno y externo, por el lado interno son los impulsos que uno misma se genera por cumplir una meta sin recibir nada a cambio, es decir tiene iniciativa por satisfacción propia, lo externo como su nombre lo dice proviene de fuera e incentiva una acción es recompensado por ejemplo los incentivos, las recompensas, etc.

Navarro (2010). El autor precisa a la motivación como fuerzas internas que impulsan a los humanos, los trabajadores de una organización a realizar acciones, mediante estas acciones llegan a conseguir objetivos y metas. Es importante resaltar que no todas las personas suelen tener la misma motivación, cada individuo tiene su propia motivación.



Robbins (1999). El autor define a la motivación laboral como las ganas o esfuerzo de trabajar con satisfacción para alcanzar objetivos y planes en una organización.

La motivación es esencial en una empresa a través de esta se mantiene un estímulo positivo dentro de la misma en sus empleados, al momento de realizar sus funciones o actividades lo hagan de la mejor manera y ofrezcan el mejor rendimiento para cumplir con lo que la empresa se propone.

#### **1.3.1.1. Tipos de motivación**

Ferreiro, P y Alcázar, M (2008). Los autores explican dos tipos de motivación Intrínseca y extrínseca.

**Motivación Intrínseca:** Es la que nace de uno mismo, son fuerzas propias de un mismo que impulsan a realizar una actividad sin necesidad de recibir estímulos externos lo realiza por satisfacción. Dentro de este tipo de motivación encontramos: cuidar el bienestar de los trabajadores, tener reconocimientos, Responsabilidad, logro y crecimiento.

**Motivación Extrínseca:** Este tipo de motivación no proviene del individuo, proviene de la organización. Para que un individuo se sienta motivado tiene que recibir incentivos para realizar una actividad, percibir un buen salario, relación buena con los compañeros, estabilidad laboral en la empresa y como son las condiciones de su trabajo.

#### **1.3.1.2. Teorías de la motivación**

Robbins y Judge (2013). Mencionan 5 teorías de diferentes autores, ellos realizaron investigaciones de las diferentes formas de motivación que existen para motivar a los trabajadores.

##### **1.3.1.2.1. Teoría de las Necesidades de Maslow**

Fue propuesta por Abraham Maslow donde trata de explicar cómo se comporta el ser humano de acuerdo a las necesidades. Todos buscamos satisfacer nuestras necesidades pero no se asciende al siguiente escalón superior sin antes satisfacer las necesidades inferiores, ya que existe jerarquía de niveles. Se establece:

1. Necesidades fisiológicas: Estas son llamadas básicas y es importante para que un individuo pueda sobrevivir. Dentro de las necesidades básicas está, alimentarse, respirar, refugio, etc.
2. Necesidades de seguridad: Es la necesidad donde la persona quiere sentirse seguro y protegido en la vida, dentro de estas necesidades tenemos la salud, los ingresos, un hogar y familia.
3. Necesidades Sociales: Aquí en esta necesidad la persona necesita socializarse o relacionarse en algún grupo, la amistad, pareja o compañeros en lugar de trabajo.
4. Necesidades de Estima: En esta necesidad existen dos factores interno y externo. En el interno, el respeto a uno mismo, confianza, etc. En el externo, el reconocimiento, éxito, estatus, dignidad.
5. Necesidad de Autorrealización: Es el nivel más alto de las necesidades, aquí la persona se siente satisfecho y tiene la sensación de éxito, incluye el crecimiento personal y profesional.

#### **1.3.1.2.2. Teorías “X” y “Y”**

Robbins y Judge (2013). Fue planteada por Douglas McGregor, se plantea dos teorías la primera “X” y la Teoría “Y”

- En la teoría X, considera que los trabajadores no les nace trabajar, tienen poca ambición, rehúyen de las responsabilidades, tienen que ser dirigidos para realizarlo y recibir incentivos económicos.
- En la teoría Y, considera que los trabajadores tienen iniciativa propia para realizar su trabajo sienten satisfacción, no es necesario utilizar la fuerza para que realicen su trabajo de una manera correcta y logran resultados beneficiosos para la empresa.

#### **1.3.1.2.3. Teoría de los dos factores**

Robbins y Judge (2013). Fue planteada por Herzberg, también es llamada teoría de la motivación o higiene donde resalta la satisfacción y la insatisfacción.

**Factores de motivación:** los factores motivacionales hacen que aumente la satisfacción en un individuo, los cuales son los reconocimientos y logros, se refiere cuando un trabajador tiene reconocimientos se siente

motivado y satisfecho, cuando obtiene logros, responsabilidad e independencia laboral. Estos factores no tienen mucho efecto en la insatisfacción.

**Factores de Higiene:** Estos factores si no son bien aplicados o son inadecuados o hacen falta a un individuo, causa insatisfacción. Son el sueldo o los beneficios que percibe el individuo, las políticas que tiene la empresa, la relación con sus compañeros en el lugar de trabajo, tener seguridad laboral. Estos factores no influyen en la satisfacción, Herzberg también hace mención a un tercer factor llamado “Trascendental”, este factor consiste en el servicio hacia los demás.

#### **1.3.1.2.4. Teoría de las necesidades**

Lo propone McClelland, establece lo siguiente: Logro, poder y afiliación.

**Necesidades de Logro:** Esta necesidad es el impulso a los individuos a proponerse metas, objetivos y puedan lograrlo cumplir, aquí a las personas les gusta triunfar y tener éxito.

**Necesidades de poder:** En esta necesidad un individuo tienden a tener motivación influyendo y controlando a otros individuos, les gusta sentirse que son importantes y que sus ideas siempre prevalezcan.

**Necesidad de afiliación:** El individuo tiene el deseo de relacionarse, quiere formar parte de un grupo, amigable, social etc.

#### **1.3.1.2.5. Teoría del aprendizaje**

Jones y George (2006). En esta teoría los autores nos dan entender como el encargado del recurso Humano puede medir la motivación en las organizaciones. Esta teoría vincula al desempeño laboral con la motivación. Una de las formas es que si un empleado o colaborador realiza muy bien su trabajo y obtiene logros importantes en la empresa es porque está motivado. Aquí el aprendizaje juega un rol importante en las empresas si un trabajador aprende cosas nuevas, tiene más experiencia que en el pasado su desempeño va a cambiar va hacer mucho más efectivo, va a obtener logros y resultados exitosos.

### **1.3.1.3. Dimensiones de la Motivación**

Robbins y Coulter (2005). Basandose en la teoría de Herzberg señala que los factores de higiene disminuyen la insatisfacción en el trabajo, pero no tienden a motivar y los factores motivadores incrementan la satisfacción y estos factores si dan motivación.

#### **Dimensión 1: Factores motivacionales**

- Logro
- Reconocimiento
- Responsabilidad
- Crecimiento

#### **Dimensión 2: Factores de Higiene**

- Salario
- Seguridad
- Condiciones de trabajo
- Relación con los compañeros
- Estabilidad en el cargo

### **1.3.2. Desempeño Laboral**

Robbins y Judge (2013). Para los autores en las organizaciones actuales y dedicadas al servicio necesitan conocer más afondo el desempeño laboral lo cual proponen tres tipos de conducta: Civismo, desempeño de las tareas y la falta de productividad.

El Desempeño de las tareas, son las responsabilidades y obligaciones que los colaboradores deben cumplir; Civismo, son acciones como la ayuda a los compañeros, el respeto, fomentar ideas de valor constructivo y positivos del centro donde labora; La Falta de Productividad, son acciones y conductas negativas que no suman a la organización, el no fomentar el compañerismo, generando el desfavorable ambiente laboral, el ausentarse de la organización.

Chiavenato, I (2006). El desempeño laboral es la eficiencia del Recurso Humano que labora en el interior de una organización. Lo cual el desempeño que el personal realiza se refleja en los resultados y comportamiento que obtengan los trabajadores.

El desempeño laboral se nota plasmado en el personal cuando tienen énfasis en sus resultados, realizan sus funciones de una manera correcta y cumplen con los objetivos y se obtienen resultados.

Stoner (1994). El desempeño laboral es la ejecución de tareas y funciones de los colaboradores de una empresa, estas funciones tienen que desarrollarse de una manera eficaz, con el propósito de conseguir los objetivos y planes que tiene planteada la organización.

#### **1.3.2.1. Componentes del desempeño laboral**

Para los autores Davis y Newtrons (2000). Los componentes para la calificar o medir el desempeño del Recurso Humano son, los conocimientos que tiene o aporta en el puesto de trabajo, realizar el trabajo en equipo es muy importante, tener una buena comunicación con compañeros y jefes y tener capacidades e iniciativa.

Para el autor, Chiavenato (2006). Para evaluar el desempeño laboral se tiene que medir por dos factores: Actitudinales y operacionales.

En los factores actitudinales: Son las actitudes que presenta un trabajador al momento de realizar su labor entre ellos está, tener disciplina, presentar la iniciativa, tener responsabilidad, la presentación personal y tener una buena actitud cooperativa.

En los Factores operativos: Este factor evalúa el conocimiento que tiene el trabajador de su trabajo, la calidad con la que lo realiza, el trabajo en equipo que es fundamental para el crecimiento en conjunto y tenga liderazgo.

#### **1.3.2.2. Evaluación del desempeño**

Aamodt (2010). Es un sistema donde se pretende determinar y conocer si eficazmente se cumple con las metas y objetivos del trabajador, mide sus

capacidades y con los resultados obtenidos la organización obtendrá información como se está desarrollando las actividades y tareas diarias y poder realizar mejoras o tomar decisiones.

El autor Aamodt nos indica que al realizar una evaluación de desempeño se conocerá de forma precisa como los trabajadores de una organización están realizando sus actividades, si se está trabajando acorde a los objetivos, es muy importante porque nos permite implementar algunas estrategias para el beneficio de la organización y mejorar la calidad de trabajo del colaborador.

### **1.3.2.3. Capacitación del personal**

Aamodt (2010). La capacitación del personal de una organización es de mucha importancia porque permite mejorar y reforzar las capacidades, habilidades y conocimientos del trabajador. Por ello el autor indica que primero se debe realizar una evaluación de desempeño para posterior reforzar las actividades que se necesitan a través de las capacitaciones será de mucha utilidad tanto para la organización como para el Recurso Humano porque desarrollara nuevas habilidades en beneficio para la empresa.

Las capacitaciones deben ser continuas para sumarle un valor agregado a la organización y tener una ventaja competitiva con los trabajadores bien capacitados y realizando su buen desempeño en el trabajo.

### **1.3.2.4. ¿Quién evalúa el desempeño laboral?**

Dessler y Verela (2011). Indica que mayormente es realizado por los gerentes, porque ellos son los responsables del trabajo que realizan sus trabajadores subalternos, de ver sus cualidades y comportamientos dentro de la organización.

#### **Los comités evaluadores.**

Algunas organizaciones utilizan evaluadores o comités de evaluación, por lo general estos comités de evaluación prestan asistencia para realizar una evaluación a fondo del desempeño laboral. Esto es muy beneficioso para la organización porque elimina obstáculos o prejuicios cuando lo

realiza un evaluador individual. Lo conforman el supervisor del operario y a cuatro más supervisores con el fin de realizar una buena labor.

### **Las autoevaluaciones.**

En las organizaciones también es muy usual que se utilicen las autoevaluaciones en el desempeño laboral, pero siempre hay una problemática en este tipo de autoevaluaciones que los trabajadores se califican así mismo muchas veces muy alto a lo que sus jefes o sus colegas los califican.

### **Evaluación de 360°.**

Esta evaluación es una de las más utilizadas por las empresas, es un instrumento que sirve para determinar o medir como se realiza el desempeño y las competencias del personal de una manera general. Esta herramientas nos brinda la información general del empleado evalúa todos los aspectos, y es de mucha importancia porque nos ayuda a tomar decisiones, también se utiliza por lo general cuando se quiere realizar un aumento de sueldo a un trabajador y lo principal ayuda a rescatar las fortalezas y corregir algunas debilidades que se encuentren con esta evaluación.

#### **1.3.2.5. Dimensiones del desempeño laboral**

Robbins y Judge (2013): Los autores propusieron las siguientes dimensiones:

##### **Dimensión 1: Capacidad Laboral**

Esta dimensión del desempeño laboral mide las actitudes de un trabajador, a través de la experiencia que uno tiene realizando una labor, sus habilidades que demuestra tener en el trabajo y los conocimientos que tiene y aplica para realizar su trabajo de manera efectiva.

##### **Dimensión 2: Desenvolvimiento**

En esta dimensión del desempeño laboral se mide las aptitudes, destrezas de los trabajadores que puede dar a través de una buena comunicación, debe ser efectiva y si sus aportaciones influyen de manera positiva en la empresa, también una buena relación laboral dentro de la organización tanto con sus colegas y superiores, llevando un buena convivencia social.

### **Dimensión 3: Eficacia**

Esta dimensión del desempeño laboral mide la capacidad de los trabajadores si son eficaces cumpliendo con las metas y planes de la organización, si realizan a tiempo sus tareas o actividades que se les establece.

### **Dimensión 4: Perfil del trabajador**

Esta dimensión del desempeño laboral el perfil del trabajador va a medirse con las características que tiene cada trabajador en la organización, se mide el comportamiento de puede ir variando de acuerdo a edad, al sexo y como este se identifica con la organización.

## **1.4. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación de la motivación y el desempeño laboral del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima - 2020?

### **1.4.1. Problemas Específicos**

¿Cuál es el nivel de la motivación del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020?

¿Cómo es el desempeño laboral del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020?

¿Cuál es la relación entre las dimensiones de motivación y desempeño laboral en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020?

## **1.5. Justificación e importancia del estudio**

Esta investigación tiene el propósito de conocer la motivación y desempeño laboral del recurso Humano y determinar si hay relación entre las variables en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C.

Méndez (2012) Este autor nos indica que la justificación en una investigación puede ser de tres tipos: Metodológica, Teórico y social.

### **a) Teórico**

La presente investigación presenta Teorías de la motivación y desempeño laboral dichas teorías nos ayudará a entender el beneficio de tener motivado a los trabajadores para en buen desempeño de sus funciones.



También para contribuir en el crecimiento académico de los estudiantes de la Escuela de Administración de la universidad señor de Sipán y el progreso científico del país.

#### **b) Metodológica**

En la tesis se utilizará el método inductivo y como técnica de estudio se utilizará la encuesta y como instrumento para contrastar el registro obtenido de la información un cuestionario el cual se aplicará al personal de la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima, para poder conocer en qué medida o nivel se encuentran las variables en estudio.

#### **c) Social**

El presente proyecto va a contribuir en los encargados del Recurso Humano de la empresa Grupo OM soluciones inteligentes, que conozcan, evalúen como se encuentra la motivación y desempeño laboral porque es de relevancia importancia para el desarrollo de los planes y metas que la empresa tiene propuestas. Esta tesis es sustancial y valiosa, porque guiara a las investigaciones futuras en la sociedad.

### **1.6. Hipótesis**

H0: La motivación no se relaciona con el desempeño laboral del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020.

H1: La motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020.

### **1.7. Objetivos**

#### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020.

#### **1.7.2. Objetivos específicos**

Analizar la motivación del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020.

Evaluar el nivel del desempeño laboral del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020.

Establecer la relación entre las dimensiones de motivación y desempeño laboral en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020.

## **II. MATERIAL Y MÉTODO**

## **2.1. Tipo y diseño de investigación**

### **2.1.1. Tipo de Investigación**

La investigación es de enfoque cuantitativo y descriptivo. Hernández y Baptista (2014). El estudio descriptivo lo que se busca es especificar o describir grupos, objeto que este sujeto a un estudio. Este tipo descriptivo ayuda a recopilar información en profundidad.

El proyecto en investigación es un estudio descriptivo, se realiza una descripción a detalle de la motivación y desempeño laboral de la forma en que se encuentra actualmente en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C.

Hernández y Baptista (2014). En el estudio correlacional se pretende conocer la relación que tiene dos o más variables. La investigación será correlacional porque se relacionaran las variables en estudio desempeño laboral y motivación.

### **2.1.2. Diseño de Investigación**

Tiene un diseño no experimental y transversal, La información reunida es de los diferentes aspectos y comportamientos de los operarios de la empresa Grupo OM Soluciones Inteligentes S.A.C. donde se realizará el análisis y mediciones de los mismos.

Hernández y Baptista (2014). Indica que las variables no se manipulan, se analizan a las variables en su ambiente natural. Por otra parte la investigación transversal describe y analiza su incidencia de las variables en un momento determinado.

## **2.2. Población y muestra**

### **2.2.1. Población**

Conforman 42 trabajadores de la empresa Grupo OM Soluciones Inteligentes S.A.C.

### **2.2.2. Muestra**

Se toma como muestra la misma cantidad de la población 42 trabajadores. Es una muestra no probabilística por conveniencia por la población que es una cantidad pequeña.

## **2.3. Variables, Operacionalización**

### **2.3.1. Variables**

#### **V. Independiente: Motivación**

Navarro (2010). La motivación son fuerzas internas que impulsan a las personas o los trabajadores de una organización a realizar acciones, mediante estas acciones llegan a conseguir objetivos y metas. Es importante resaltar que no todas las personas suelen tener la misma motivación, cada individuo tiene su propia motivación.

#### **V. Dependiente: Desempeño laboral**

Chiavenato, I (2006). Indica como la eficiencia del Recurso Humano que gestiona en una organización. El desempeño y la productividad que genere el personal se notará reflejado en los resultados y comportamiento que obtengan los trabajadores.

### 2.3.2. Operacionalización

Tabla N° 1: Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<b>Motivación (V.I)</b>	<b>Factores motivaciones</b>	Logro	1	Encuesta/ Cuestionario
		Reconocimiento	2	
		Responsabilidad	3	
		Crecimiento	4	
	<b>Factores de Higiene</b>	Condiciones de trabajo	5	
		Salario	6	
		Seguridad	7	
		Relación con los compañeros	8	

---

		Estabilidad en el cargo	9	
		Habilidades individuales.	10	
	<b>Desenvolvimiento</b>	Comunicación abierta y directa.	11	
		Bienestar en el centro de trabajo	12	
			13	
<b>Desempeño Laboral (V.D)</b>		Puesto de trabajo	14	
	<b>Capacidad Laboral</b>	Formación y actualización de conocimientos	15	Encuesta / Cuestionario
			16	

---

---

<b>Eficacia</b>	Percepción del trabajo.	17
	Metas alcanzadas.	18
<b>Perfil del trabajador</b>	Conocimientos del puesto de trabajo.	19
	Identificación con la Empresa	20

---

*Fuente:* Elaboración propia.



## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### **Método:**

Rodríguez y Pérez (2016). Este tipo de investigaciones parte de particular hasta lo general y sigue una serie de pasos. Este método se caracteriza porque se apoya en la observación y análisis de hechos y fenómenos que nos accede a generar leyes y conclusiones.

La investigación, se realizará con este método inductivo por lo que se iniciara con la observación en la empresa en estudio con la intención realizar un análisis de la motivación y el desempeño que optan los operarios, lo cual se formulará la hipótesis, posteriormente se realizará la aplicación del instrumento y los resultados que se obtengan nos dirigirán a las conclusiones.

Henández, Fernández y Baptista (2014). Recolectar los datos implica reunir información, medir la información de distintas fuentes, generar un plan con cada detalle que conduzca a un propósito.

**Técnica:** Técnica de la “Encuesta” con lo que se recolectará datos con las interrogantes formuladas con las dimensiones que medirán La motivación y Desempeño en la empresa Grupo OM soluciones Inteligentes S.A.C.

**Instrumento:** Se empleará es el Cuestionario, para poder registrar la información que se obtendrá con las respuestas del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C. de las cuales se conocerá si los niveles de las variables son favorables.

### **Validez:**

Hernández y Baptista (2014). Se obtiene mediante las opiniones de expertos en el tema, se verifica si guarda relación lógica y tiene coherencia.

Para esta investigación se efectuará la validación por 3 expertos en el tema.

Mg. Miguel Angel Castro Castro

Administrador  
 Mg. Ericka Julissa Suysuy Chambergo  
 Administradora  
 Lic. Luis Enzo Jiménez Ortiz.  
 Administrador

**Confiabilidad:**

Hernández y Baptista (2014). Es el valor del instrumento que genera resultados coherentes y consistentes.

El alfa de Cronbach concede tasar la fiabilidad del instrumento, por ello se desarrolló la prueba.

**Tabla N° 2:** Alfa de Cronbach

<b>Fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
,765	,767	20

**FUENTE:** Programa estadístico SPSS.

**2.5. Procedimientos de análisis de datos**

Hernández y Baptista (2014). El análisis se desarrolla utilizando softwares computacionales.

El procedimiento de datos, se realizará primeramente aplicando la encuesta, posterior se utilizará el programa Excel y SPSS, analizando respectivamente los ítems del cuestionario, para posterior realizar la interpretación de los datos obtenidos.

**2.6. Aspectos éticos**

Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (2012) citado por Sánchez (2017): Los criterios éticos mencionados son: confidencialidad, objetividad, originalidad, derechos laborales”

**Confidencialidad:** Se protegerá la identidad de quienes apoyaron y fueron informantes en la investigación y que sirvió de ayuda para percibir la información que se requería.

**Objetividad:** La información reclutada, los resultados que se obtendrá será real y de manera neutral.

**Originalidad:** En el proyecto se citó las fuentes bibliográficas de la indagación completa que presenta el proyecto de investigación, y será sometido al programa turnitin para verificar el plagio.

**Derechos laborales:** En la investigación la propuesta de solución se dará respetando las normativas y estatus laborales de la entidad en estudio.

## 2.7. Criterios de rigor científico

Hernandez, Fernández y Baptista (2014). Los autores indican lo siguiente:

**El criterio de credibilidad:** Nos permite que los resultados que obtendremos en la investigación sean creíbles y reales.

**La auditabilidad:** La investigación estará sujeta a una documentación completa, lo que permite que otros investigadores puedan tomar referencia, o pista para que llegue a conclusiones similares o iguales de la investigación, en relación a los resultados que se obtuvieron.

**La transferibilidad o aplicabilidad:** La investigación hará descripción de las características de los operarios del Grupo OM Soluciones inteligentes S.A.C, con el propósito de que se puedan extender los resultados y puedan comparar las semejanzas con otras poblaciones en estudio.

**Confiable y validez:** Este criterio en la investigación es fundamental los resultados y conclusiones que se obtendrán corresponderán a la realidad.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1. Tablas y Figuras

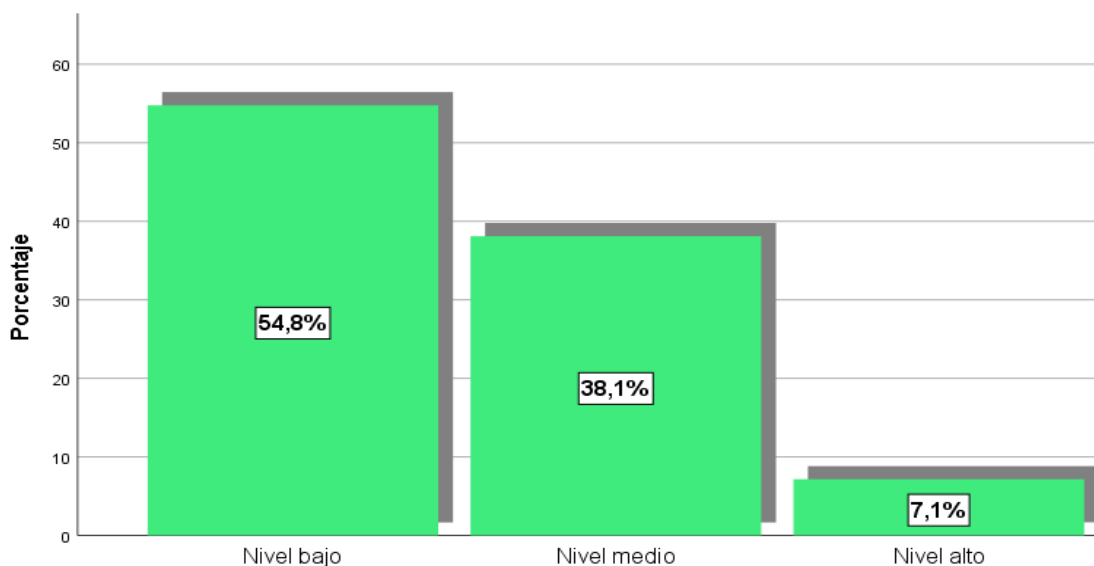
**Tabla N° 3**

Dimensión Factores motivacionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	23	54,8	54,8	54,8
	Nivel medio	16	38,1	38,1	92,9
	Nivel alto	3	7,1	7,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Extraído software spss

**Figura N° 1: Dimensión factores Motivacionales**



La Figura demuestra los resultados estadísticos de la agrupación de la dimensión factores motivacionales, donde se puede percibir que esta representa un nivel bajo del 54,8%, un nivel medio del 38,1%, esto se debe a que el personal se siente insatisfecho con los logros, reconocimientos, responsabilidad y crecimiento. Ya que solo se evidencia un nivel alto del 7,3%

Fuente: Tabla N° 3

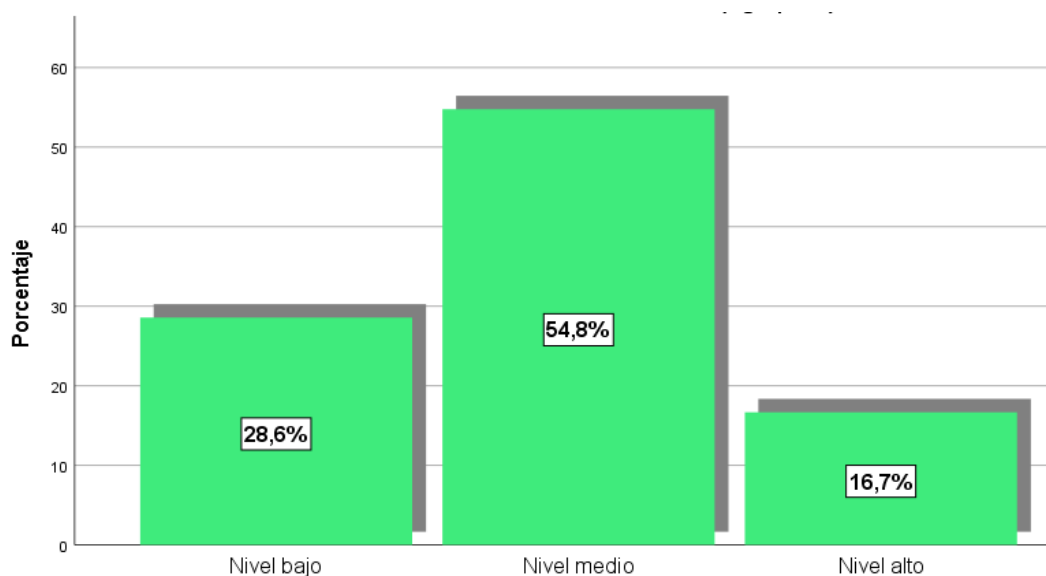
**Tabla N° 4**

Dimensión factores de higiene

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	12	28,6	28,6	28,6
	Nivel medio	23	54,8	54,8	83,3
	Nivel alto	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Extraído software spss

**Figura N° 2: Dimensión Factores de Higiene**



Según la figura obtenida, se aprecia que la dimensión factores de higiene (extrínsecos) es representada por un nivel medio del 54,8% y un nivel bajo del 28,6% esto se debe a que el personal de la empresa Grupo OM se siente medianamente satisfecho con las condiciones de trabajo, con sus salarios, seguridad, con la relación que tienen con sus compañeros, su estabilidad en el cargo, con los logros, reconocimientos, responsabilidad y crecimiento. Ya que solo se evidencia un nivel alto del 16,7%.

Fuente: Tabla N° 4

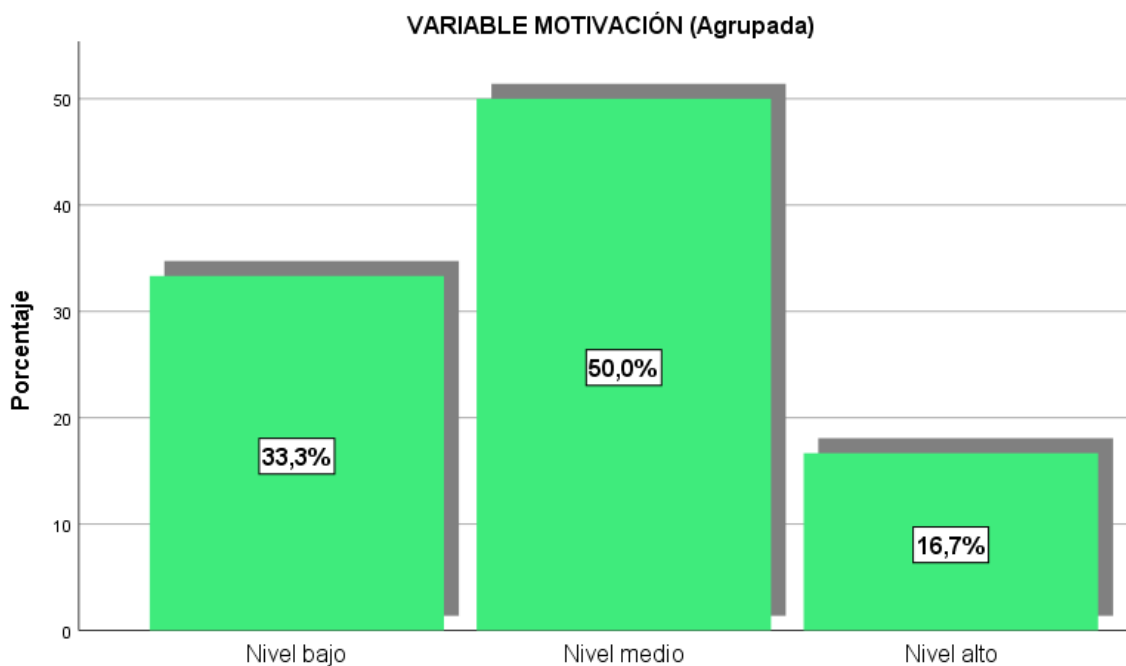
**Tabla N° 5**

Variable Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	14	33,3	33,3	33,3
	Nivel medio	21	50,0	50,0	83,3
	Nivel alto	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Extraído software spss

**Figura N° 3: Variable Motivación**



Se aprecia, que la variable motivación está representada por un nivel medio del 50,0% y un nivel bajo del 33,3% esto se debe a que el personal de la empresa Grupo OM se siente insatisfecho, existe una gran desmotivación en el personal debido a que las condiciones de trabajo, con sus salarios, seguridad, con la relación que tienen con sus compañeros y su estabilidad en el cargo. Ya que solo se evidencia un nivel alto del 16,7%.

Fuente: Tabla N° 5

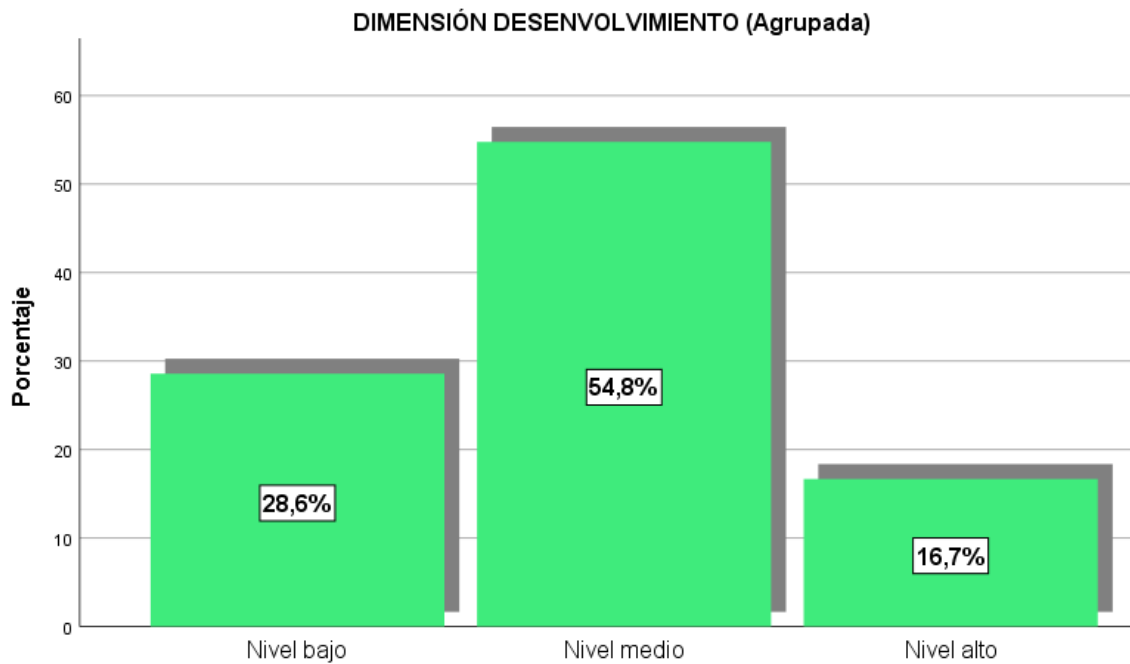
**Tabla N° 6**

Dimensión desenvolvimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	12	28,6	28,6	28,6
	Nivel medio	23	54,8	54,8	83,3
	Nivel alto	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Extraído software spss

**Figura N° 4: Dimensión desenvolvimiento**



Según el resultado obtenido, se aprecia que la dimensión desenvolvimiento es representada por un nivel medio del 54,8% y un nivel bajo del 28,6% esto se debe a que el personal de la empresa Grupo OM se siente medianamente satisfecho porque no existe una comunicación asertiva, la empresa no cuenta con planes para el personal, no se adaptan al espacio de trabajo. Ya que solo se evidencia un nivel alto del 16,7%.

Fuente: Tabla N° 6

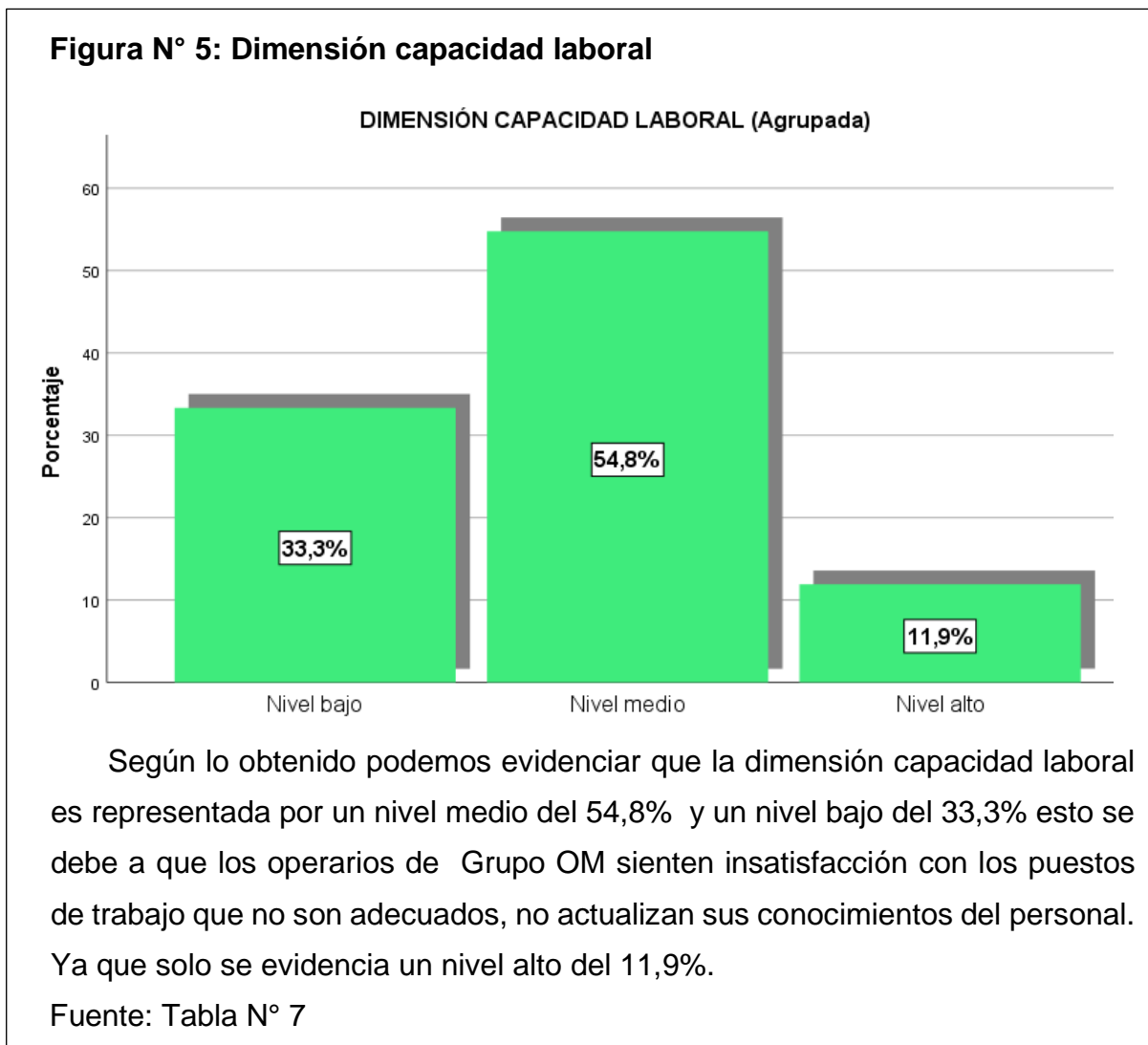


**Tabla N° 7**

Dimensión capacidad laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	14	33,3	33,3	33,3
	Nivel medio	23	54,8	54,8	88,1
	Nivel alto	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Extraído software estadístico spss



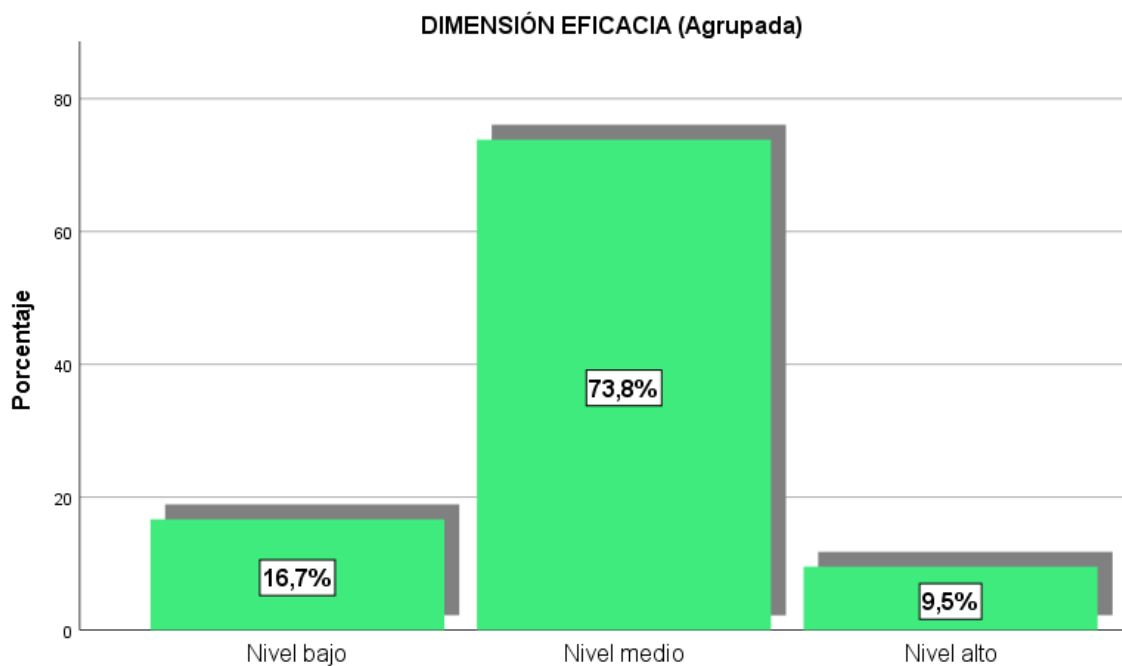
**Tabla N° 8**

Dimensión eficacia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	7	16,7	16,7	16,7
	Nivel medio	31	73,8	73,8	90,5
	Nivel alto	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Extraído software spss

**Figura N° 6: Dimensión eficacia**



Según el resultado obtenido, se aprecia que la dimensión eficacia es representada por un nivel medio del 73,8% y un nivel bajo del 16,7% esto se debe a que el personal de la empresa Grupo OM se siente medianamente satisfecho logrando sus objetivos personales y empresariales, teniendo una buena calidad laboral. Ya que solo se evidencia un nivel alto del 9,5%.

Fuente: Tabla N° 8

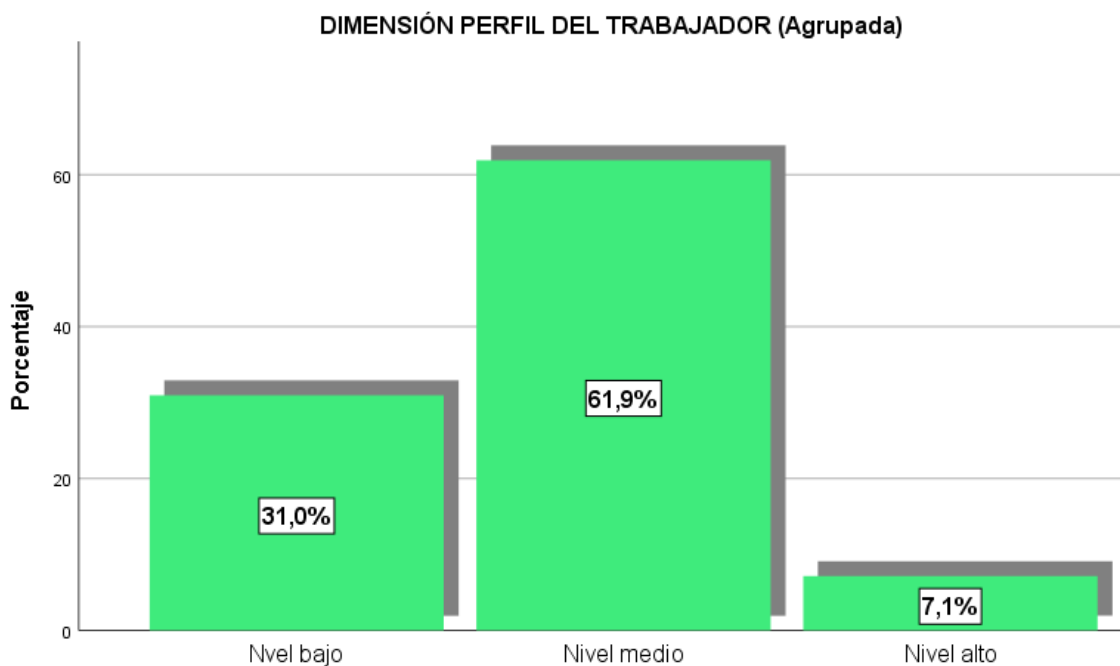
**Tabla N° 9**

Dimensión perfil del trabajador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	13	31,0	31,0	31,0
	Nivel medio	26	61,9	61,9	92,9
	Nivel alto	3	7,1	7,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Extraído software estadístico spss

**Figura N° 7: Dimensión perfil del trabajador.**



El resultado obtenido, se aprecia que la dimensión perfil del trabajador es representada por un nivel medio del 61,9% y un nivel bajo del 31,0% esto se debe a que el personal de la empresa Grupo OM se siente medianamente satisfecho con los conocimientos dentro del área en el que se desempeña y el compromiso con la empresa. Ya que solo se evidencia un nivel alto del 7,1%.

Fuente: Tabla N° 9

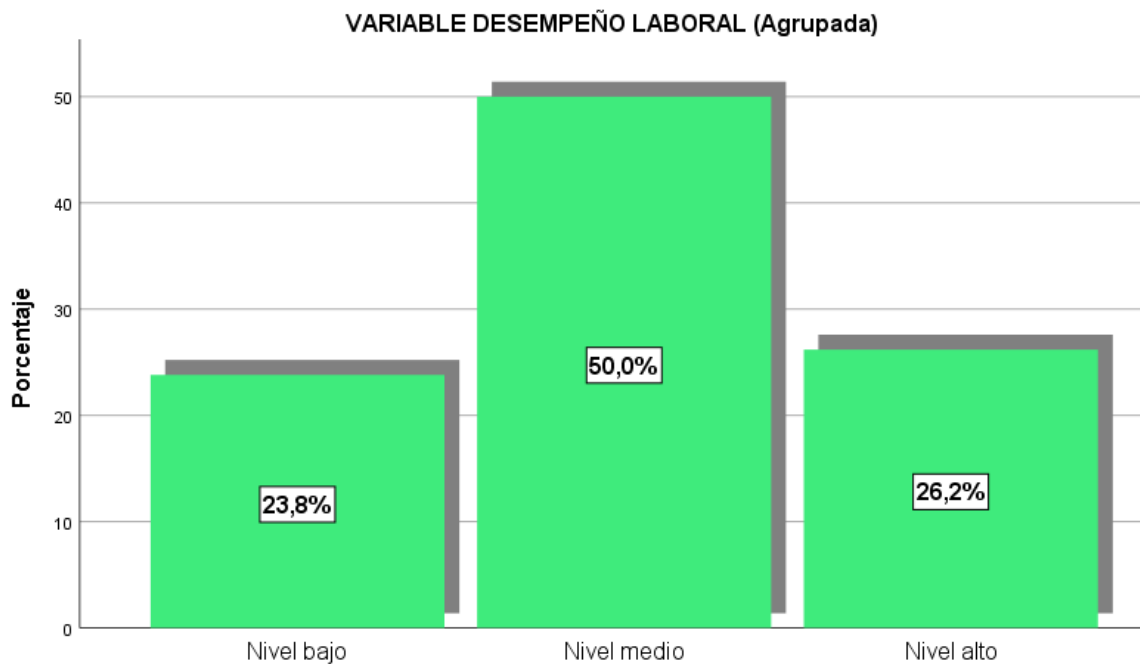
**Tabla N° 10**

Variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	10	23,8	23,8	23,8
	Nivel medio	21	50,0	50,0	73,8
	Nivel alto	11	26,2	26,2	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Extraído software estadístico spss

**Figura N° 8: Variable desempeño laboral.**



En resultado podemos analizar que el desempeño laboral es representada por un nivel medio del 50,0% y un nivel alto del 26,2% esto se debe a que el personal de la empresa Grupo OM se siente medianamente satisfecho con su desempeño dentro del área de trabajo, con el compromiso al momento de cumplir los objetivos de la empresa, con el área adecuada de trabajo, con las metas alcanzadas, formación y actualización. Ya que solo se evidencia un nivel bajo del 23,8%.

Fuente: Tabla N° 10

## Análisis inferencial

### Prueba de Hipótesis General

**Tabla N° 11**

Tabla cruzada Variable motivación y variable desempeño laboral

		Tabla cruzada V1*V2			Total	
		V2				
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente		
V1	Muy en desacuerdo	Recuento	3	11	0	14
		Recuento esperado	1,3	10,0	2,7	14,0
		% del total	7,1%	26,2%	0,0%	33,3%
	En desacuerdo	Recuento	1	19	8	28
		Recuento esperado	2,7	20,0	5,3	28,0
		% del total	2,4%	45,2%	19,0%	66,7%
Total	Recuento	4	30	8	42	
	Recuento esperado	4,0	30,0	8,0	42,0	
	% del total	9,5%	71,4%	19,0%	100,0%	

**Tabla N° 12**

Variable motivación y desempeño laboral.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,275 <sup>a</sup>	2	,026
Razón de verosimilitud	9,539	2	,008
Asociación lineal por lineal	7,099	1	,008
N de casos válidos	42		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,33.

En el cuadro se observa el valor de significancia  $0,026 < 0,05$ , nos indica que rechazamos la hipótesis nula, y aceptamos la alterna, entonces si encontramos relación directa de la motivación con el desempeño laboral.

**Tabla N° 13**

Rho de Spearman entre variable motivación y desempeño laboral.

<b>Correlaciones</b>				
			V1	V2
Rho de Spearman	V1 (MOTIVACIÓN)	Coeficiente de correlación	1,000	,415**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	42	42
	V2 (DESEMPEÑO LABORAL)	Coeficiente de correlación	,415**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	42	42

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Percibimos que el coeficiente de Rho de Spearman tiene una valoración de 0,415 y de acuerdo al barreno de estimación de la correlación de Spearman se observa una correlación positiva media. También se observa el nivel de significancia es < a 0.05 nos indica que las variables en estudio si se relacionan, concluimos que la motivación y desempeño laboral se relacionan.

## Prueba de Hipótesis específica 1:

### Tabla N° 14

Tabla cruzada dimensión intrínseca y variable desempeño laboral.

		Tabla cruzada D1 * V2				
		V2				
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	Total	
D1	Muy en desacuerdo	Recuento	3	17	3	23
		Recuento esperado	2,2	16,4	4,4	23,0
		% del total	7,1%	40,5%	7,1%	54,8%
	En desacuerdo	Recuento	1	13	5	19
		Recuento esperado	1,8	13,6	3,6	19,0
		% del total	2,4%	31,0%	11,9%	45,2%
Total	Recuento	4	30	8	42	
	Recuento esperado	4,0	30,0	8,0	42,0	
	% del total	9,5%	71,4%	19,0%	100,0%	

### Tabla N° 15

Prueba chi-cuadrado dimensión intrínseca y variable desempeño laboral

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,668 <sup>a</sup>	2	,434
Razón de verosimilitud	1,705	2	,426
Asociación lineal por lineal	1,627	1	,202
N de casos válidos	42		

a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,81.

Observamos que la valoración de significancia  $0,434 > 0,05$  con este resultado rechazamos la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, entonces la dimensión motivación intrínseca no posee relación significativamente con el desempeño laboral.

**Tabla N° 16**

Rho de Spearman dimensión intrínseca y desempeño laboral.

			<b>Correlaciones</b>	
			D1	V2
Rho de Spearman	D1 (FACTORES MOTIVACIONALES (INTRÍNSECOS))	Coeficiente de correlación	1,000	,199
		Sig. (bilateral)	.	,206
		N	42	42
	V2 (DESEMPEÑO LABORAL)	Coeficiente de correlación	,199	1,000
		Sig. (bilateral)	,206	.
		N	42	42

Como el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,199 y atribuyendo al barreno de estimación de la correlación, se encuentra una correlación positiva media. Según lo obtenido la valoración de significancia es  $>$  que 0.05 esto nos señala que, las dimensiones no tienen relación.



## Prueba de Hipótesis específica 2:

**Tabla N° 17**

Tabla cruzada dimensión extrínseca y variable desempeño laboral.

		Tabla cruzada D2*V2				
		V2				
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	Total	
D2	Muy en desacuerdo	Recuento	1	11	0	12
		Recuento esperado	1,1	8,6	2,3	12,0
		% del total	2,4%	26,2%	0,0%	28,6%
	En desacuerdo	Recuento	3	18	7	28
		Recuento esperado	2,7	20,0	5,3	28,0
		% del total	7,1%	42,9%	16,7%	66,7%
	Indiferente	Recuento	0	1	1	2
		Recuento esperado	,2	1,4	,4	2,0
		% del total	0,0%	2,4%	2,4%	4,8%
Total	Recuento	4	30	8	42	
	Recuento esperado	4,0	30,0	8,0	42,0	
	% del total	9,5%	71,4%	19,0%	100,0%	

**Tabla N° 18**

Prueba chi-cuadrado dimensión extrínseca y variable desempeño laboral.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,079 <sup>a</sup>	4	,279
Razón de verosimilitud	7,159	4	,128
Asociación lineal por lineal	2,647	1	,104
N de casos válidos	42		

Se observa la valoración de significancia  $0,279 > 0,05$  con este resultado rechazamos la hipótesis alterna y se aceptamos la hipótesis nula, esto nos indica que la dimensión extrínseca no tiene relación significativa con el desempeño laboral.

**Tabla N° 19:**

Rho de Spearman dimensión extrínseca y variable desempeño laboral.

<b>Correlaciones</b>			D2	V2
Rho de Spearman	D2 (MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA)	Coefficiente de correlación	1,000	,259
		Sig. (bilateral)	.	,098
		N	42	42
	V2 (DESEMPEÑO LABORAL)	Coefficiente de correlación	,259	1,000
		Sig. (bilateral)	,098	.
		N	42	42

El coeficiente de Rho de Spearman es 0,259 y atribuyendo al barreno de estimación de la correlación de Spearman señala que se encuentra una correlación positiva media. También la valoración de significancia es  $> 0.05$  quiere decir, no se encuentra ninguna relación entre la dimensión extrínseca y la variable desempeño laboral.

### 3.2. Discusión de resultados

Según el objetivo general, Determinar la relación entre la motivación con el desempeño laboral del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020, se consiguió como resultado de la prueba Chi cuadrado (tabla 11) muestra que  $0,026 < 0,05$ , nos demuestra que se halla correlación de las variables motivación y desempeño laboral, Además existe un grado de relación positiva media con 0,415 demostrando que ha mayor motivación en el personal habrá un mejor desempeño laboral, información que compramos con la investigación de Venturo (2018). En su investigación “Motivación laboral y desempeño del personal de la oficina local de empadronamiento de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018”. Concluyo que la motivación es predictora del desempeño, lo que demuestra la relación de las variables en estudio en los operarios de la Municipalidad Provincial de Barranca.

Navarro (2010). Indica que la motivación son impulsos y generan fuerzas internas al momento de realizar un objetivo o meta. La motivación tiene influencia en el desempeño de los operarios, cuando se encuentra un índice alto de motivación el personal realiza de manera eficiente su labor.

Según el objetivo específico 1, Analizar la motivación del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020. Los resultados conseguidos en la tabla 5 se aprecia que la motivación está representada por un nivel medio del 50,0% y un nivel bajo del 33,3%, estos resultados señalan que el personal se siente insatisfecho, desmotivado ya que se obtuvo un bajo nivel de motivación, ya que solo se observa un nivel alto del 16,7%. La información puede ser comparada con Santacruz (2016). En su tesis “Influencia de la motivación y desempeño laboral del personal en el Municipio del distrito Metropolitano” donde se concluyó que mediante el análisis de los datos de la motivación, los funcionarios presentan un nivel bajo, esto se debe a muchos factores entre ellos que no tienen incentivos, falta de reconocimiento en la labor que realizan, tampoco tiene capacitaciones, todos estos factores están afectando en el desempeño de sus funciones y la productividad del Municipio.

Navarro (2010). La motivación son fuerzas internas que impulsan a las personas o trabajadores de una organización a realizar acciones, mediante estas acciones se llegan a conseguir los objetivos y metas.

Según el objetivo específico 2, evaluar el nivel del desempeño laboral del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020. Logrando los resultados en la Tabla 10, se observa que el desempeño laboral es representado por un nivel medio del 50,0% y un nivel alto del 26,2%, según estos resultados el nivel del desempeño laboral es aceptable. Ya que solo se evidencia un nivel bajo del 23,8%. La información puede ser comparada con Lora (2017). En su investigación "Estrategias de motivación para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia de Lambayeque7" en análisis de la variable desempeño laboral se concluyó que el personal posee un desempeño laboral aceptable, lo cual no afecta en la productividad en la corte de justicia.

Robbins (2013) El desempeño laboral es la eficiencia del Recurso Humano que gestiona una organización, se da a notar cuando los trabajadores tienen énfasis en los resultados cumpliendo de manera correcta con los objetivos que tiene en plan cada organización.

Según el objetivo específico 3, establecer la relación entre las dimensiones de motivación y desempeño laboral en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020.

Para la relación de la dimensión de los factores motivacionales, Según se obtuvo resultados de la de la correlación de Rho de spearman en la tabla 16 se evidencio la significancia 0.199, quiere decir que existe una correlación positiva media, en conclusión dimensión factores motivacionales se relaciona con el desempeño laboral. Este resultado puede ser comparado con Huerta (2016). En su investigación "Motivación y desempeño laboral del personal de la municipalidad Provincial de Yungay, Ancash 2016". Según la prueba de Chi cuadro y Rho de spearman respecto a la dimensión factores motivacionales con el desempeño laboral se observó que se presenta relación entre las dos variables puesto que el valor es  $0.005 > 0.05$  y con correlación 0,306.

Para la relación de la dimensión de los factores de higiene, se posee los resultados de Rho de spearman en la tabla 19, se evidencio que la significancia 0,259, entonces la dimensión factores de higiene posee una relación positiva media con el desempeño laboral. Este resultado puede ser comparado con Huerta (2016). En su investigación “Motivación y desempeño laboral del personal de la municipalidad Provincial de Yungay, Ancash 2016”. En la prueba realizada de Rho de spearman se vio que posee relación los factores de higiene con el desempeño laboral puesto que el valor es 0, 546

Castro (2014). Indica que la motivación en las personas comprende un estado interno y externo, por el lado interno son los impulsos que uno mismo genera por cumplir una meta sin recibir nada a cambio, es decir proviene de la iniciativa por satisfacción propia. Lo externo como su nombre lo dice proviene de afuera e incentiva una acción es recompensado por ejemplo, los incentivos, las recompensas, etc.

## **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### 4.1. CONCLUSIONES

Se determinó que la motivación con el desempeño laboral con la prueba de Chi cuadrado se correlacionan como muestra la tabla 12. Con resultado  $0,026 < 0,05$  además tienen una correlación positiva media del 0,415 a mayor motivación mucho mejor será el desempeño de los operarios en la empresa grupo OM. Acontecerán mejoras directas en el desempeño de sus labores de los operarios, la motivación influirá adecuadamente en el desempeño laboral siempre y cuando utilicen adecuadamente los niveles de motivación, incrementando la productividad en la empresa, y llegando al buen clima organizacional.

Se realizó un análisis de la variable motivación en los datos obtenidos se representa un nivel medio del 50,0% y un nivel bajo del 33,3% estos resultados evidencian claramente en los trabajos y actividades que el personal realiza en la empresa Grupo OM ya que solo se evidencia un nivel alto del 16,7%. Esto se debe se sienten insatisfechos con su salario, no tienen estabilidad laboral además que la motivación es un componente influyente en el desempeño laboral y no existen las herramientas necesarias de motivación para los operarios que gestionan en la empresa.

Se evaluó el nivel del desempeño laboral según los datos recopilados de los encuestados se obtuvo que el personal de la empresa se encuentra en un nivel medio del 50,0% y un nivel alto del 26,2% estos resultados señalan que el desempeño laboral se encuentra en un nivel aceptable, lo cuál se evidencia un nivel bajo del 23,8%, los resultados obtenidos se deben a las condiciones físicas del puesto del trabajo, al desenvolvimiento, formación de conocimientos y habilidades individuales, esto permite que el personal realice sus labores de una manera poco productiva.

Se estableció la relación de las dimensiones motivación y desempeño laboral en la empresa Grupo OM. En el análisis estadístico se observó que hay correlación positiva media entre la dimensión factores motivacionales y el desempeño laboral, la dimensión factores de higiene tiene correlación positiva media con el desempeño laboral según la prueba Rho de Spearman, por lo que

se concluye que las dimensiones de la motivación se correlacionan con el desempeño laboral.

#### **4.2. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere a la Empresa Grupo OM que, para promover la motivación debe mejorar o elevar los incentivos salariales al trabajador, de esa manera se sienta valorado y apreciado en la empresa.
2. Se invoca a la empresa Grupo OM reconocer los logros, méritos, y virtudes al personal que se destaca en su desenvolvimiento en el cargo que ejerce, ya que con ello logrará mantener un alto nivel de motivación y obtener productividad eficiente y eficaz para la empresa.
3. Se exhorta a la empresa Grupo OM Soluciones Inteligentes S.A.C lograr mantener y mejorar el desempeño laboral de los operarios ofreciendo condiciones óptimas del área de trabajo realizando mantenimientos y capacitaciones permanentes al personal que labora.
4. Se recomienda a la Empresa Grupo OM Soluciones Inteligentes, implementar herramientas que permitan medir los niveles de motivación y desempeño laboral, ya que les permitirá conocer el desenvolvimiento de sus trabajadores, así mismo elevar el crecimiento laboral y profesional del trabajador principalmente en sus remuneraciones.



## REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional*. México : D.F. :Cengage Learning Editores, S.A.
- Alfaro, A. (2017). “*La motivación y su Relación con el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Camposol S.A Virú 2017*”. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9886/alfaro\\_ca.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9886/alfaro_ca.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Brigneti, S. (22 de Julio de 2019). *Importancia de la motivación laboral en empresas del sector Minero*. (Diario Gestión) Obtenido de <https://gestion.pe/videos/importancia-motivacion-laboral-empresas-sector-minero-273879-noticia/?ref=gesr>
- Burga, G. (2018). “*Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial Frutos Tropicales del Norte SA de la región Lambayeque, 2018*”. Chiclayo.
- Cáceres, C. (10 de Junio de 2017). *Un trabajador motivado es clave en la organización*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia-un-trabajador-motivado-es-clave-la-organizacion-56585.aspx>
- Cadillo, C. (20 de Febrero de 2020). *Las evaluaciones del desempeño laboral*. Obtenido de <https://www.elperuano.pe/noticia-las-evaluaciones-del-desempeno-laboral-90074.aspx>
- Castro, B. (2014). *Manual de asignación de la administración del tiempo*. México.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría general de la administración* (6ta edición ed.). México: McGraw - Hill.
- Cubas, N. (2016). “*La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E Adeu deportivo SAC- Chiclayo, 2016*”. . Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Davis, K., & Newstrom, J. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGraw-Hill.
- De Jesús, P. (06 de Mayo de 2015). *Importancia de motivar a nuestros empleados*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/06/la-importancia-de-motivar-a-nuestros-empleados/>

- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación.
- Ferreiro, P., & Alcázar, M. (2008). *Gobierno de personas en la empresa*. (Vol. 5ed). Perú: PAD -Universidad de Piura.
- Fischman, D. (2017). *"Evaluaciones de desempeño"*. Lima.
- García, D., & Camila, L. (2016). *Factores internos y externos que inciden en la Motivación Laboral*. Medellín (Colombia).
- Gestión, D. (24 de Octubre de 2015). *"Trabajadores 'comprometidos' con su empresa mejoran en 20% su desempeño laboral"*. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/trabajadores-comprometidos-empresa-mejoran-20-desempeno-laboral-103234-noticia/>
- Grande, J. (05 de Diciembre de 2019). (El Peruano) Obtenido de <http://www.elperuano.pe/noticia-motivacion-laboral-entre-que-dice-y-hace-lider-87239.aspx>
- Group, C. (05 de Octubre de 2017). *"Propuesta para evaluar el desempeño laboral"*. Obtenido de <https://blog.controlgroup.es/desempeno-laboral/>
- Hernández, C. (2017). *"Factores motivacionales asociados a la motivación laboral y satisfacción en profesionales de la escuela de postgrados FAC – Muestra AS. Comando. Bogotá, 2017"*. Obtenido de [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/621/1/DNA-spa-2017-Factores\\_motivacionales\\_asociados\\_a\\_la\\_motivacion\\_laboral\\_y\\_satisfaccion.pdf](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/621/1/DNA-spa-2017-Factores_motivacionales_asociados_a_la_motivacion_laboral_y_satisfaccion.pdf)
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (sexta ed.). México: Mcgraw-Hill / Interamericana.
- Huerta, F. (2016). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash - 2016*. Ancash - Perú.
- Jones, G., & George, J. (2006). *Administración Contemporánea*. México: D.F:McGraw.
- Kretchmar, A. (07 de Junio de 2017). *"El desempeño laboral en las empresas"*. (catedra\_carlos-llano) Obtenido de <https://www.carlosllanocatedra.org/blog-management/el-desempe%C3%B1o-laboral-en-las-empresas>
- Lagos, v. (2015). *"La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en Empresas Copelec, 2015"*. Chillán – Chile.

- Lora, L. (2017). *“Estrategias de motivación para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de los juzgados de familia de la corte superior de justicia de la región Lambayeque – 2017”*. Chiclayo.
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades Directivas*. . México D.F.: Mc Graw Hill/interamericana: México D.F.: Mc Graw Hill/interameric D.F.: Mc Graw Hill/interamericana.
- Manay, F. (2016). *“Programa de motivación y su efecto en el desempeño laboral del personal administrativo de la Gercetur Lambayeque, 2016”*. Chiclayo.
- Méndez, C. (2012). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales recuperado de <http://florfanyasantacruz.blogspot.com/2015/09/justificacion-de-la-investigacion.html>*. México: México:Limusa S.A.
- Montenegro, F. (2016). *“Factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia, 2016”*. . Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12812/87062558-2017.pdf?sequence=7>
- Navarro, E. (2016). *“Motivación y desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de ventanilla, 2016”*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6704>
- Navarro, P. (2010). *Liderazgo y Recursos Humanos. Análisis del comportamiento organizacional*. . España: Bresca Editorial.
- Olarte, D. (2017). *La motivación como eje principal en el incremento de la productividad laboral en las organizaciones Colombianas*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogota.
- Peña, H. (2018). *Motivación Laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional*. Ecuador.
- Pillaca, E. (2017). *“Motivación y desempeño laboral de trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales, Comas Lima, 2017”*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8877/Pillaca\\_PE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8877/Pillaca_PE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional. Conceptos, controversias, aplicaciones*. . México: D.F: Pearson Education.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración (Octava ed.)*. México: Pearson Educación.

- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2016). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. Universidad de Artemisa, Cuba.
- Rodríguez, C. (02 de Marzo de 2020). "Que es desempeño laboral y como medirlo". Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Ruiz, H. (2019). "La motivación como estrategia y la satisfacción laboral en una empresa de servicios de la región Lambayeque, 2019". Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/37876/Ruiz\\_FHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/37876/Ruiz_FHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, L. (2017). *Estrategias de motivación para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de los juzgados de familia de la corte superior de justicia de la región Lambayeque - 2017*. (Tesis de Título), Universidad Señor de Sipán, Lambayeque.
- Santacruz, j. (2016). "La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016". Quito.
- Silva, E. (2018). "La capacitación de recursos humanos, la motivación para el trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los docentes universitarios, lambayeque 2018". Obtenido de <http://190.108.84.117/bitstream/handle/UNPRG/2296/BC-TES-TMP-1169.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Stoner, J. (1994). *Administración* (6ta Ed. ed.). México: Pearson Education.
- Sum, M. (2015). "Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango". (Tesis de grado), Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango - Guatemala.
- Venturo, E. (2018). "Motivación y desempeño laboral en el personal de la oficina de la Unidad local de Empadronamiento de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018". Huacho- Perú.
- Vigo, Y. (2017). *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017*. Tarapoto - Perú.

- Villacis, D. (2016). *“La motivación y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Pastoral Social Caritas de la Diócesis de Ambato, 2016”* .  
Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24726/1/VILLACIS%20VALENCIA%20DAYSI%20MARIBEL.pdf>
- Zavala, R. (25 de junio de 2017). “La gente más feliz es más productiva en su trabajo”. . (R. PERÚ21, Entrevistador)

## ANEXOS

### ANEXO N° 1: Matriz de consistencia “Motivación y desempeño laboral del personal en la empresa Grupo OM Soluciones Inteligentes S.A.C; Lima 2020”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables
¿Cuál es la relación de la motivación y el desempeño laboral del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima - 2020?	Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020.	H0: La motivación no se relaciona con el desempeño laboral del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020.	<b>Independiente:</b>  Motivación
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>		
¿Cuál es el nivel de la motivación del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020?	Analizar la motivación del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020.		
¿Cómo es el desempeño laboral del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020?	Evaluar el nivel del desempeño laboral del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020.	H1: La motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020.	<b>Dependiente</b>  Desempeño Laboral
¿Cuál es la relación entre las dimensiones de motivación y desempeño laboral en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020?	Establecer la relación entre las dimensiones de motivación y desempeño laboral en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020.		

**ANEXO N°2: CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL Y MOTIVACIÓN**



INTRUCCIONES: Estimados trabajadores, la presente encuesta, forma parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información sobre, el desempeño laboral y la motivación de los trabajadores por tal motivo le pedimos responder con tal libertad ya que esta encuesta es de carácter anónimo y reservado.

1	2	3	4	5
Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo

Marca con una (X).

GENERO: M ( ) F ( )

EDAD: \_\_\_\_\_ AÑOS

MOTIVACIÓN						
1	¿Me siento feliz con los logros obtenidos hasta el momento?					
2	¿Mi jefe reconoce el esfuerzo que hago por llegar a cumplir las metas?					
3	¿Soy responsable cuando realizo mis actividades diarias?					
4	¿Tengo la sensación que puede alcanzar mis objetivos y crecimiento personal?					
5	¿Las condiciones físicas de trabajo son las adecuadas para el tipo de funciones y actividades que realizo?					
6	¿El salario que percibo es equitativo al trabajo que realizo?					
7	¿La empresa establece medidas para garantizar y salvaguardar la vida e integridad física de los colaboradores?					
8	¿Existe una buena relación laboral con mis compañeros(as) de trabajo, se escuchan de manera activa unos a otros?					
9	¿Tengo estabilidad laboral en mi puesto de trabajo?					
DESEMPEÑO LABORAL						
10	¿La empresa cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar mi trabajo?					

11	¿Existe comunicación asertiva entre mis compañeros(as) de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?					
12	¿Percibe que se siente adaptado(a) con el ambiente de trabajo en la Empresa Grupo OM?					
13	¿Las instalaciones de la Empresa son adecuadas para realizar mis actividades diarias?					
14	¿Cumplo con mis funciones asignadas en el tiempo estipulado?					
15	¿La empresa demuestra tener interés en mi desarrollo personal?					
16	¿Me actualizo constantemente para ejecutar mis funciones correctamente?					
17	¿La empresa Grupo OM es una opción para alcanzar buena calidad laboral?					
18	¿Alcanzo las metas y objetivos propuestos por la Empresa?					
19	¿Tengo los conocimientos adecuados y suficientes para poder realizar mis labores sin dificultad?					
20	¿Me identifico y comprometo con los objetivos de la Empresa?					



### ANEXO N° 3: INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO
	<b>PROFESIÓN</b>	LICENCIADA EN ADMINISTRACION
	<b>ESPECIALIDAD</b>	MAGISTER EN GESTION PUBLICA
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	9 AÑOS
	<b>CARGO</b>	DTC UCV
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA EMPRESA GRUPO OM SOLUCIONES INTELIGENTES S.A.C.		
<b>DATOS DEL TESISISTA</b>		
<b>NOMBRES</b>	CHRISTIAN JERSON JULCA CRISTOBAL	
<b>ESPECIALIDAD</b>		
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b><u>GENERAL</u></b> Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020.	
	<b><u>ESPECÍFICOS</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar la motivación del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020.</li> <li>• Evaluar el nivel del desempeño laboral del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020.</li> <li>• Establecer la relación entre las dimensiones de motivación y desempeño laboral en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020.</li> </ul>	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ		

TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.	
<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	<p>El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p> <p>El cuestionario se encuentra bajo el escalamiento de Likert, cuyas escalas son de 5 puntos:  Muy en desacuerdo (1)  En desacuerdo (2)  Indiferente (3)  De acuerdo (4)  Muy de acuerdo (5)</p>
<b>TOMA DE DESICIONES</b>	
<b>MOTIVACIÓN</b>	
1. ¿Me siento feliz con los logros obtenidos hasta el momento?	TA ( )                      TD ( )  SEGERENCIAS _____ _____ _____
2. ¿Mi jefe reconoce el esfuerzo que hago por llegar a cumplir las metas?	TA ( )                      TD ( )  SEGERENCIAS _____ _____ _____
3. ¿Soy responsable cuando realizo mis actividades diarias?	TA ( )                      TD ( )  SEGERENCIAS _____

	<hr/> <hr/>
4. ¿Tengo la sensación que puede alcanzar mis objetivos y crecimiento personal?	TA ( )                      TD ( )  SEGERENCIAS  <hr/> <hr/> <hr/>
5. ¿Las condiciones físicas de trabajo son las adecuadas para el tipo de funciones y actividades que realizo?	TA ( )                      TD ( )  SEGERENCIAS  <hr/> <hr/> <hr/>
6. ¿El salario que percibo es equitativo al trabajo que realizo?	TA ( )                      TD ( )  SEGERENCIAS  <hr/> <hr/> <hr/>
7. ¿La empresa establece medidas para garantizar y salvaguardar la vida e integridad física de los colaboradores?	TA ( )                      TD ( )  SEGERENCIAS  <hr/> <hr/>
8. ¿Existe una buena relación laboral con mis compañeros(as) de trabajo, se escuchan de manera activa unos a otros	TA ( )                      TD ( )  SEGERENCIAS  <hr/> <hr/> <hr/>
9. ¿Tengo estabilidad laboral en mi puesto de trabajo?	TA ( )                      TD ( )  SEGERENCIAS  <hr/>

	<hr/> <hr/>
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	
10. ¿La empresa cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar mi trabajo?	TA ( )                      TD ( )  SEGERENCIAS  <hr/> <hr/> <hr/>
11. ¿Existe comunicación asertiva entre mis compañeros(as) de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?	TA ( )                      TD ( )  SEGERENCIAS  <hr/> <hr/> <hr/>
12. ¿Percibe que se siente adaptado(a) con el ambiente de trabajo en la Empresa Grupo OM?	TA ( )                      TD ( )  SEGERENCIAS  <hr/> <hr/> <hr/>
13. ¿Las instalaciones de la Empresa son adecuadas para realizar mis actividades diarias?	TA ( )                      TD ( )  SEGERENCIAS  <hr/> <hr/> <hr/>
14. ¿Cumplo con mis funciones asignadas en el tiempo estipulado?	TA ( )                      TD ( )  SEGERENCIAS  <hr/> <hr/> <hr/>
15. ¿La empresa demuestra tener interés en mi desarrollo personal?	TA ( )                      TD ( )  SEGERENCIAS  <hr/> <hr/> <hr/>

	<hr/> <hr/>
16. ¿Me actualizo constantemente para ejecutar mis funciones correctamente?	TA ( )                      TD ( )  SEGERENCIAS <hr/> <hr/> <hr/>
17. ¿La empresa Grupo OM es una opción para alcanzar buena calidad laboral?	TA ( )                      TD ( )  SEGERENCIAS <hr/> <hr/> <hr/>
18. ¿Alcanzo las metas y objetivos propuestos por la Empresa?	TA ( )                      TD ( )  SEGERENCIAS <hr/> <hr/> <hr/>
19. ¿Tengo los conocimientos adecuados y suficientes para poder realizar mis labores sin dificultad?	TA ( )                      TD ( )  SEGERENCIAS <hr/> <hr/> <hr/>
20. ¿Me identifico y comprometo con los objetivos de la Empresa?	TA ( )                      TD ( )  SEGERENCIAS <hr/> <hr/> <hr/>

1. PROMEDIO OBTENIDO	N° TA (     )     N° TD (     )
2. COMENTARIOS GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

Erika J. Suy Suy Cl



  
 Erika J. Suy Suy Cl  
 CLAD - 13374

---

**JUEZ - EXPERTO**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		MIGUEL ANGEL CASTRO CASTRO
	<b>PROFESION</b>	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES.
	<b>ESPECIALIDAD</b>	ADMINISTRADOR
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	15 Años
	<b>CARGO</b>	DOCENTE UNIVERSIDAD TÉCNOLÓGICA DEL PERÚ.
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA EMPRESA GRUPO OM SOLUCIONES INTELIGENTES S.A.C.		
<b>DATOS DEL TESISISTA</b>		
<b>NOMBRES</b>	CHRISTIAN JERSON JULCA CRISTOBAL	
<b>ESPECIALIDAD</b>		
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b><u>GENERAL</u></b> Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020.	
	<b><u>ESPECÍFICOS</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar la motivación del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020.</li> <li>• Evaluar el nivel del desempeño laboral del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020.</li> <li>• Establecer la relación entre las dimensiones de motivación y desempeño laboral en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020.</li> </ul>	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ		





TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.	
<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	<p>El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p> <p>El cuestionario se encuentra bajo el escalamiento de Likert, cuyas escalas son de 5 puntos:  Muy en desacuerdo (1)  En desacuerdo (2)  Indiferente (3)  De acuerdo (4)  Muy de acuerdo (5)</p>
<b>TOMA DE DESICIONES</b>	
<b>MOTIVACIÓN</b>	
1. ¿Me siento feliz con los logros obtenidos hasta el momento?	TA ( x )                      TD (   )  SEGERENCIAS _____ _____ _____
2. ¿Mi jefe reconoce el esfuerzo que hago por llegar a cumplir las metas?	TA ( x )                      TD (   )  SEGERENCIAS _____ _____ _____
3. ¿Soy responsable cuando realizo mis actividades diarias?	TA ( x )                      TD (   )  SEGERENCIAS _____

	<hr/> <hr/>
4. ¿Tengo la sensación que puede alcanzar mis objetivos y crecimiento personal?	TA ( x )                      TD (   )  SEGERENCIAS  <hr/> <hr/> <hr/>
5. ¿Las condiciones físicas de trabajo son las adecuadas para el tipo de funciones y actividades que realizo?	TA ( x )                      TD (   )  SEGERENCIAS  <hr/> <hr/> <hr/>
6. ¿El salario que percibo es equitativo al trabajo que realizo?	TA ( x )                      TD (   )  SEGERENCIAS  <hr/> <hr/> <hr/>
7. ¿La empresa establece medidas para garantizar y salvaguardar la vida e integridad física de los colaboradores?	TA ( x )                      TD (   )  SEGERENCIAS  <hr/> <hr/>
8. ¿Existe una buena relación laboral con mis compañeros(as) de trabajo, se escuchan de manera activa unos a otros	TA ( x )                      TD (   )  SEGERENCIAS  <hr/> <hr/> <hr/>
9. ¿Tengo estabilidad laboral en mi puesto de trabajo?	TA ( x )                      TD (   )  SEGERENCIAS  <hr/> <hr/>

	<hr/> <hr/>
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	
10. ¿La empresa cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar mi trabajo?	TA ( x )                      TD (   )  SEGERENCIAS  <hr/> <hr/> <hr/>
11. ¿Existe comunicación asertiva entre mis compañeros(as) de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?	TA ( x )                      TD (   )  SEGERENCIAS  <hr/> <hr/> <hr/>
12. ¿Percibe que se siente adaptado(a) con el ambiente de trabajo en la Empresa Grupo OM?	TA ( x )                      TD (   )  SEGERENCIAS  <hr/> <hr/>
13. ¿Las instalaciones de la Empresa son adecuadas para realizar mis actividades diarias?	TA ( x )                      TD (   )  SEGERENCIAS  <hr/> <hr/> <hr/>
14. ¿Cumplo con mis funciones asignadas en el tiempo estipulado?	TA ( x )                      TD (   )  SEGERENCIAS  <hr/> <hr/> <hr/>
15. ¿La empresa demuestra tener interés en mi desarrollo personal?	TA ( x )                      TD (   )  SEGERENCIAS  <hr/>

	<hr/> <hr/>
<p>16. ¿Me actualizo constantemente para ejecutar mis funciones correctamente?</p>	<p>TA ( x )                      TD (   )</p> <p>SEGERENCIAS</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>17. ¿La empresa Grupo OM es una opción para alcanzar buena calidad laboral?</p>	<p>TA ( x )                      TD (   )</p> <p>SEGERENCIAS</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>18. ¿Alcanzo las metas y objetivos propuestos por la Empresa?</p>	<p>TA ( x )                      TD (   )</p> <p>SEGERENCIAS</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>19. ¿Tengo los conocimientos adecuados y suficientes para poder realizar mis labores sin dificultad?</p>	<p>TA ( x )                      TD (   )</p> <p>SEGERENCIAS</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>20. ¿Me identifico y comprometo con los objetivos de la Empresa?</p>	<p>TA ( x )                      TD (   )</p> <p>SEGERENCIAS</p> <hr/> <hr/> <hr/>

1. PROMEDIO OBTENIDO	N° TA ( 20 )      N° TD (      )
2. COMENTARIOS GENERALES	El cuestionario esta listo para su aplicación debiendo usar escala de lickert.
3. OBSERVACIONES	

  
 Miguel A. Castro Castro  
 MAG. ADMR.  
 CLAR 00023

**JUEZ - EXPERTO**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		Luis Enzo Jiménez Ortiz
	<b>PROFESIÓN</b>	Licenciado en Administración de Empresas (Universidad Señor de Sipán). Especialista en Gestión de Recursos Humanos y la Ley Servir.
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Administración
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	13 años
	<b>CARGO</b>	Coordinador Administrativo en Ugel Santa Cruz - Cajamarca
<b>MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA EMPRESA GRUPO OM SOLUCIONES INTELIGENTES S.A.C.</b>		
<b>DATOS DEL TESISISTA</b>		
<b>NOMBRES</b>	CHRISTIAN JERSON JULCA CRISTOBAL	
<b>ESPECIALIDAD</b>		
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b><u>GENERAL</u></b> Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020.	
	<b><u>ESPECÍFICOS</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar la motivación del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020.</li> <li>• Evaluar el nivel del desempeño laboral del personal en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020.</li> <li>• Establecer la relación entre las dimensiones de motivación y desempeño laboral en la empresa Grupo OM soluciones inteligentes S.A.C, Lima 2020.</li> </ul>	

<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>	
<p><b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b></p>	<p>El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p> <p>El cuestionario se encuentra bajo el escalamiento de Likert, cuyas escalas son de 5 puntos:  Muy en desacuerdo (1)  En desacuerdo (2)  Indiferente (3)  De acuerdo (4)  Muy de acuerdo (5)</p>
<p><b>TOMA DE DESICIONES</b></p>	
<p><b>MOTIVACIÓN</b></p>	
<p>1. ¿Me siento feliz con los logros obtenidos hasta el momento?</p>	<p>TA ( x )                      TD (   )</p> <p>SEGERENCIAS</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿Mi jefe reconoce el esfuerzo que hago por llegar a cumplir las metas?</p>	<p>TA ( x )                      TD (   )</p> <p>SEGERENCIAS</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Soy responsable cuando realizo mis actividades diarias?</p>	<p>TA ( x )                      TD (   )</p>

	<p>SEGERENCIAS</p> <hr/> <hr/> <hr/>
4. ¿Tengo la sensación que puede alcanzar mis objetivos y crecimiento personal?	<p>TA ( x )                      TD ( )</p> <p>SEGERENCIAS</p> <hr/> <hr/> <hr/>
5. ¿Las condiciones físicas de trabajo son las adecuadas para el tipo de funciones y actividades que realizo?	<p>TA ( x )                      TD ( )</p> <p>SEGERENCIAS</p> <hr/> <hr/> <hr/>
6. ¿El salario que percibo es equitativo al trabajo que realizo?	<p>TA ( x )                      TD ( )</p> <p>SEGERENCIAS</p> <hr/> <hr/> <hr/>
7. ¿La empresa establece medidas para garantizar y salvaguardar la vida e integridad física de los colaboradores?	<p>TA ( x )                      TD ( )</p> <p>SEGERENCIAS</p> <hr/> <hr/>
8. ¿Existe una buena relación laboral con mis compañeros(as) de trabajo, se escuchan de manera activa unos a otros	<p>TA ( x )                      TD ( )</p> <p>SEGERENCIAS</p> <hr/> <hr/> <hr/>
9. ¿Tengo estabilidad laboral en mi puesto de	<p>TA ( x )                      TD ( )</p>



trabajo?	SEGERENCIAS _____ _____ _____
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	
10. ¿La empresa cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar mi trabajo?	TA ( x )                      TD (   )  SEGERENCIAS _____ _____ _____
11. ¿Existe comunicación asertiva entre mis compañeros(as) de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?	TA ( x )                      TD (   )  SEGERENCIAS _____ _____ _____
12. ¿Percibe que se siente adaptado(a) con el ambiente de trabajo en la Empresa Grupo OM?	TA ( x )                      TD (   )  SEGERENCIAS _____ _____
13. ¿Las instalaciones de la Empresa son adecuadas para realizar mis actividades diarias?	TA ( x )                      TD (   )  SEGERENCIAS _____ _____ _____
14. ¿Cumplo con mis funciones asignadas en el tiempo estipulado?	TA ( x )                      TD (   )  SEGERENCIAS _____ _____ _____
15. ¿La empresa demuestra tener interés en mi	TA ( x )                      TD (   )

desarrollo personal?	<p>SEGERENCIAS</p> <hr/> <hr/> <hr/>
16. ¿Me actualizo constantemente para ejecutar mis funciones correctamente?	<p>TA ( x )                      TD (   )</p> <p>SEGERENCIAS</p> <hr/> <hr/> <hr/>
17. ¿La empresa Grupo OM es una opción para alcanzar buena calidad laboral?	<p>TA ( x )                      TD (   )</p> <p>SEGERENCIAS</p> <hr/> <hr/> <hr/>
18. ¿Alcanzo las metas y objetivos propuestos por la Empresa?	<p>TA ( x )                      TD (   )</p> <p>SEGERENCIAS</p> <hr/> <hr/> <hr/>
19. ¿Tengo los conocimientos adecuados y suficientes para poder realizar mis labores sin dificultad?	<p>TA ( x )                      TD (   )</p> <p>SEGERENCIAS</p> <hr/> <hr/> <hr/>
20. ¿Me identifico y comprometo con los objetivos de la Empresa?	<p>TA ( x )                      TD (   )</p> <p>SEGERENCIAS</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<b>1. PROMEDIO OBTENIDO</b>	N° TA (    )    N° TD (    )
<b>2. COMENTARIOS GENERALES</b>	
<b>3. OBSERVACIONES</b>	



**JUEZ - EXPERTO**

## ANEXO N° 4: CARTA DE ACEPTACIÓN



GRUPO OM SOLUCIONES INTELIGENTES S.A.C



***"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE SALUD"***

*Lima, 22 de junio del 2020*

Quien suscribe:

Sr. José Ore Jacobo

Gerente de la empresa: GRUPO OM SOLUCIONES INTELIGENTES S.A.C

AUTORIZA: Permiso para el recojo de información pertinente de información para el proyecto de investigación: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA EMPRESA GRUPO OM SOLUCIONES INTELIGENTES S.A.C.**

Por el presente, el que suscribe, José ore Jacobo representante de la empresa GRUPO OM SOLUCIONES INTELIGENTES S.AC, autorizo al alumno Julca Cristobal Christian Jerson, Identificado con DNI: 72980254, Estudiante de la escuela Profesional de Administración y autor del proyecto de investigación: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA EMPRESA GRUPO OM SOLUCIONES INTELIGENTES S.A.C.** Al uso de dicha información de la empresa para realizar su investigación universitaria.

Atentamente;

GRUPO OM SOLUCIONES  
INTELIGENTES S.A.C  
José Luis Ore Jacobo

GERENTE

## ANEXO 5: RESOLUCIÓN DE PROYECTO



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 0411-FACEM-USS-2021

Chiclayo, 25 de mayo de 2021.

### VISTO:

El Oficio N°0119-2021/FACEM-DA-USS, de fecha 24 de mayo de 2021, presentado por la Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración, y el proveído del Decano de la FACEM de fecha 24/05/2021, donde solicita la aprobación de Proyectos de Tesis, y;

### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

### SE RESUELVE

**ARTICULO ÚNICO: APROBAR** los Proyectos de Tesis, de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración, del semestre 2021 - I, a cargo del docente Mg. Juan Amilcar Villanueva Calderón, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

**Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES**  
Decano(e)  
Facultad de Ciencias Empresariales



**Mg. Carla Angélica Reyes Reyes**  
Secretaria Académica  
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

### ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

### CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

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

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN Nº 0411-FACEM-USS-2021**

Nº	AUTOR	TITULO	LÍNEA
1.	BOBADILLA ADRIANZÉN JAMES PAUL	PLAN DE NEGOCIO PARA LA INSTALACIÓN DE UNA GRANJA AVÍCOLA EN TABACONAS - CAJAMARCA	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2.	BRACAMONTE ELIAS MARIA IRENE	LA CALIDAD DE SERVICIO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DEL CUENTE EN EL HIPÓDROMO DE MONTERRICO	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3.	CALDERÓN VILCHEZ WENDY GENOVEVA CRUZADO YESQUÉN CICELY	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVA ARICA	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4.	JULCA CRISTOBAL CHRISTIAN JERSON	MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA EMPRESA GRUPO OM SOLUCIONES INTELIGENTES S.A.C.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5.	OBANDO CELI INGRYD KAROL	MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE BANCO RIPLEY PERU - AGENCIA CHICLAYO	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

**ADMISIÓN E INFORMES**

074 481610 - 074 481632

**CAMPUS USS**

Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

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

## ANEXO 6: FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)



### FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 29 de marzo del 2022

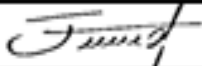
Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente.-

El suscrito:  
Julca Cristobal Christian Jerson con DNI 72980254

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA EMPRESA GRUPO OM SOLUCIONES INTELIGENTES S.A.C presentado y aprobado en el año \_\_\_\_\_ como requisito para optar el título de Licenciado en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Julca Cristobal Christian Jerson	72980254	

## ANEXO 7: TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL  
DEL PERSONAL EN LA EMPRESA GRUPO  
OM SOLUCIONES INTELIGENTES S.A.C**

AUTOR

**Christian Jerson Julca Cristobal**

RECuento de palabras

**10584 Words**

RECuento de caracteres

**57614 Characters**

RECuento de páginas

**53 Pages**

Tamaño del archivo

**256.4KB**

Fecha de entrega

**Apr 28, 2022 3:43 PM GMT-5**

Fecha del informe

**Apr 28, 2022 3:46 PM GMT-5**

### ● 22% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 19% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Cros:
- 19% Base de datos de trabajos entregados



## ACTA DE ORIGINALIDAD



### ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante **Resolución N° 0411-FACEM-USS-2021**, presentado por el/la Bachiller, Christian Jerson Julca Cristobal, con su tesis Titulada **MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA EMPRESA GRUPO OM SOLUCIONES INTELIGENTES S.A.C.**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 22% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 06 de mayo de 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera  
DNI N° 80270538  
Escuela Académico Profesional de Administración.