



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

TESIS

**“LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL
EN TRABAJADORES DE PRODUCCIÓN DE UNA
EMPRESA DE ALIMENTOS DE LIMA SUR, AÑO
2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

Autora

Bach. Sovero Huatuco Greisy Paola
<https://orcid.org/0000-0001-5417-3765>

Bach. Valdivia Suclupe Leyci Jasmin Jocelyn
<https://orcid.org/0000-0001-9271-4948>

Asesora

Dra. Díaz De Angulo Doris Margot
<https://orcid.org/0000-0001-9737-1593>

Línea de Investigación

**Desarrollo humano, comunicación y ciencias jurídicas
para enfrentar los desafíos globales.**

Sublínea de Investigación

Bienestar y Desarrollo de habilidades para la vida
Pimentel – Perú
2023

**“LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE
PRODUCCIÓN DE UNA EMPRESA DE ALIMENTOS DE LIMA SUR, AÑO 2022”**

APROBACIÓN DE JURADO

Asesor(a): _____

Dra. Diaz De Angulo Doris Margot

Firma

Presidente(a): _____

Mg. Uriol Castillo Gaudy Teresa

Firma

Secretario(a): _____

Mg. Gonzales Montero Luz Angelica

Firma

Vocal: _____

Dra. Diaz De Angulo Doris Margot

Firma





DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscriben la **DECLARACIÓN JURADA**, soy Sovero Huatuco Greisy Paola y Valdivia Suclupe Leyci Jasmin Jocelyn del Programa de Estudios de Trabajo Social de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autoras del trabajo titulado:

LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE PRODUCCIÓN DE UNA EMPRESA DE ALIMENTOS DE LIMA SUR, AÑO 2022

El texto de nuestro trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informamos que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firmamos:

SOVERO HUATUCO GREISY PAOLA	DNI: 72744511	
VALDIVIA SUCLUPE LEYCI JASMIN JOCELYN	DNI: 72759136	

Pimentel, 14 de noviembre del 2023

Dedicatoria

A memoria de mi abuelo Reymundo Huatuco Mandujano, a Dios y a la Virgen, por guiarme y permitirme alcanzar una de mis metas más deseadas. También se lo dedico a mis padres que han sido la motivación y el impulso para mi desarrollo profesional.

Greisy Sovero

A memoria de mi abuelo Juan Manuel Suclupe Pizarro, quien fue el pilar y motivo de esfuerzo para culminar este trabajo de investigación. A mi madre, a mi familia por todo el apoyo que me brindaron en todo el proceso de la realización de esta investigación.

Leyci Valdivia

Agradecimientos

Nuestra gratitud a la Universidad Señor de Sipán, por permitirnos ser parte de su casa de estudios, al docente Luisin Taboada Montaña y a nuestra asesora Dra. Doris Diaz de Angulo por su apoyo y dedicación para poder lograr la culminación de este trabajo de investigación.

LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE PRODUCCIÓN DE UNA EMPRESA DE ALIMENTOS DE LIMA SUR, AÑO 2022

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de producción de una empresa de alimentos en Lima, Sur, 2022. La metodología de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La población evaluada contó de 23 colaboradores del área de producción de la empresa, quienes realizaron el llenado del cuestionario para evaluar las variables de este estudio, el mismo que fue validado mediante juicio de expertos y la consistencia interna a través de Alfa de Cronbach exhibiendo un alto nivel de confiabilidad de 0,797. Una vez aplicado el cuestionario los resultados de la presente investigación dieron como evidencia la existencia de una correlación positiva media entre la motivación y el desempeño laboral ($R = ,588$ y $\text{Sig} ,003$), Además, se evaluó la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral ($R = ,577$ y $\text{Sig} < ,004$), así como en su dimensión motivación extrínseca y el desempeño laboral ($R = ,362$ y $\text{Sig} = ,090$) y relación entre la motivación trascendente y desempeño laboral ($R = ,722$ y $\text{Sig} = ,000$). Es por ello que se concluye que en base a una adecuada motivación hacia los trabajadores repercutirá de manera positiva el desempeño laboral de los mismos.

Palabras clave: Motivación, actitud, desempeño laboral, producción

ABSTRACT

The present research aims to determine the relationship between motivation and work performance in production workers of a food company in Lima, South, 2022. The research methodology had a quantitative approach, correlational level, non-experimental design and cross-sectional design. The evaluated population consisted of 23 employees from the company's production area, who filled out the questionnaire to evaluate the variables of this study, which was validated by expert judgment and internal consistency through Cronbach's alpha, exhibiting a high level of reliability of .797. Once the questionnaire was applied, the results of the present research showed the existence of an average positive correlation between motivation and work performance ($R = .588$ and $Sig .003$), In addition, the relationship between intrinsic motivation and work performance ($R = .577$ and $Sig < .004$) was evaluated, as well as in its dimension extrinsic motivation and work performance ($R = .362$ and $Sig = .090$) and relationship between transcendent motivation and work performance ($R = .722$ and $Sig = .000$). That is why it is concluded that based on an adequate motivation towards workers, their work performance will have a positive impact.

Keywords: Motivation, attitude, work performance, production.

APROBACIÓN DEL JURADO	2
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	3
Dedicatoria	4
Agradecimientos.....	5
RESUMEN.....	6
ABSTRACT	7
INDICE	8
I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad problemática.....	9
1.2. Antecedentes de estudio.....	12
1.3. Teorías relacionadas al tema	15
1.4. Formulación del problema	23
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	23
1.6. Hipótesis.....	24
1.7. Objetivos	24
1.7.1. Objetivo general	24
1.7.2. Objetivos específicos.....	24
II. MATERIAL Y MÉTODO	25
2.1. Tipo y diseño de investigación	25
2.2. Población y muestra	26
2.3. Variables y operacionalización	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	29
2.4.1. Validez.....	29
2.4.2. Confiabilidad	30
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	30
2.6. Criterios éticos.....	31
2.7. Criterios de rigor científico.....	31
III. RESULTADOS.....	33
3.1. Resultados en Tablas y Figuras.....	33
3.2. Discusión de resultados	42
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	46
4.1. Conclusiones	46
4.2. Recomendaciones	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS.....	53

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Cuando hablamos de motivación, la definimos como la actitud que todo individuo tiene para lograr un objetivo en específico. Tal y como está establecido en Conexión Esan (2019), quienes indicaron que la motivación es una de las causantes para el crecimiento de una organización y si a los empleados se les fomenta un sentido de participación, se consigue que estos se identifiquen más con su centro de labores. En base a ello, podemos decir que el trabajador motivado va a generar un crecimiento favorable en el lugar donde se encuentre desempeñándose.

Según un estudio de Always Designing for People (2019), proveedor global de soluciones de Gestión del Capital Humano, indicó que existe un gran número de trabajadores europeos que se encuentran descontentos con la organización, un 28% tiene ganas de renunciar en el mes y un 13% lo considera semanalmente. Sin embargo, el 61% de los trabajadores encuestados se sienten más valorados por sus responsables directos, debido a que los conocen mejor y apoyan en sus carreras profesionales, señalando que, para muchos, la remuneración no es la principal motivación, porque un 48% manifiesta que los motivos para quedarse son las relaciones laborales y el desarrollo personal.

Dentro de estos factores que podemos decir que influyen en el colaborador, no podríamos dejar pasar el papel tan importante que cumplen los líderes. En una de sus publicaciones, el Diario Gestión (2019), detalló que una de las razones por las que se pierde la motivación en los empleados es porque muchas veces en las distintas áreas encontramos jefes y no líderes. Esto suele suceder en muchas organizaciones donde lamentablemente no se mide el liderazgo en las personas que manejan equipos de trabajo, lo cual es un grave error, ya que, si una organización se enfoca en la metodología de trabajo, organización de grupos; más aún; la allegada que tienen sus líderes con sus colaboradores habría un gran cambio dentro de la empresa. Si los colaboradores se sienten más identificados con cada líder, habría mucha más confianza y se lograría una adecuada gestión del personal. El papel del líder en una organización requiere de trabajo y esfuerzo para invitar a cada trabajador a ponerse a pensar si es

consecuente de lo que dice y hace en su quehacer dentro de la organización; que tanto se deja influir por un buen líder y que tanto el líder es capaz de motivarlos e invitarlos a crecer día a día gracias a la dedicación y constancia de una buena labor dentro de la organización.

En el último boletín del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) del año 2014, se incrementó la contratación del personal en varias empresas a nivel Nacional debido a la creación y expansión de nuevas líneas y sedes. Por consiguiente, suscitaron las renuncias, un porcentaje del 31,6% de las empresas vio necesario incrementar personal y hubo un porcentaje de 68,4% que no vio necesario sumar personal a la organización. Entre las razones de una alta rotación se encontraron motivos de estacionalidad, mejores oportunidades, seguir creciendo de manera independiente, entre otros. En base a las estadísticas podemos decir que las empresas han encontrado dificultad en el área de gestión humana, ya que se compromete la retención del personal, por lo que se genera la pérdida de talento.

Vargas (2019), indicó que nuestro país se encuentra en el ranking con mayor rotación de personal. Hoy en día las empresas se encuentran enfocadas en producir y omiten el factor motivacional humano. Uno de los factores por el cual un trabajador se retira de una empresa es por la poca oportunidad de capacitación y crecimiento que adquiere de ella.

Según el INEI nos mencionó en su última Encuesta Nacional 2015, 42,2% de las empresas, logró capacitar a sus trabajadores durante el año 2014, frente a una realidad de 57,8% que no fue capacitado. Es necesario y recomendable que toda organización brinde capacitaciones constantes a sus trabajadores, ya que ellos no solo buscan una buena remuneración sino también aprender nuevas cosas para crecer personal y profesionalmente.

Por otro lado, cuando mencionamos desempeño laboral, se relaciona a la forma en como un trabajador se desenvuelve dentro de la organización. Este desempeño puede ser positivo o negativo. En el último boletín del INEI (2015), se desarrolló un estudio aproximadamente a 250 empresas peruanas y se identificó que sólo 46% se encuentra enfocado en evaluar el desempeño, pero

no la motivación de sus colaboradores. Podríamos decir que en el Perú las empresas están en una búsqueda constante para hacer las cosas de manera correcta y sobre todo justa para sus colaboradores, pero basándonos en las investigaciones esto no llega a concretarse en su totalidad.

En el último estudio de la Cámara del Comercio de Lima (2019), sobre las entidades públicas con mejor desempeño en Lima Metropolitana, quienes fueron participes sectores de servicios, comercio, industria entre otros. Con un 24% de calificación buena, se encuentra liderando el Banco Central de Reserva en el Perú, en segundo lugar, se encuentran las entidades Sunarp e Indecopi con un 23%. Luego, se encuentran el Ministerio de Economía y Finanzas con un 16% y sucesivamente, se encuentra Sunat con un 15%. Podemos decir, que las entidades públicas están teniendo mayor ímpetu en el desempeño de sus colaboradores, algo que las empresas privadas podrían poner en práctica.

En base a lo mencionado nos preguntamos, ¿Qué podría suceder si las empresas no toman en cuenta la importancia de la motivación dentro del crecimiento y desarrollo de la Organización? Muchas veces, este desinterés por la motivación por parte de las Empresas puede producir pérdidas en productividad ya que, el personal no encontrará muy agradable el centro donde labora, lo cual va a repercutir en un alto índice de rotación. Un trabajador motivado en su centro laboral desempeñará una buena labor, es por eso que las empresas deben elaborar distintas formas de motivar a su personal para que estos no realicen un trabajo mecanizado, ya que un trabajador motivado no solo realizará sus labores por un factor remunerativo sino para también sentirse comprometido e identificado con la empresa. Cabe señalar que diferentes empresas, como la del sector de industrias alimentarias, en la que se va a centrar nuestra investigación, están en constante producción, los operarios realizan distintas actividades en la empresa, por lo que se evidencian obstáculos que pueden predominar en el trabajador. Es por ello, que se consideró que este campo es amplio y que hay mucho más por estudiar y entender la problemática.

1.2. Antecedentes de estudio

Estudios Internacionales

En el contexto internacional Velásquez (2021), desarrolló su tesis sobre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de centros públicos de atención de la salud en Guayaquil, con el objetivo de identificar cómo influyen los factores en ambas variables. El diseño metodológico fue no experimental, mediante un nivel correlacional, la población fue 32 trabajadores, resaltando que, no solo se empleó la encuesta, sino que, también se recopiló opiniones de participantes claves para la investigación, dando como resultado la confirmación de que los factores motivacionales sí influyen en la otra variable elevando su nivel de desempeño. Y en base a lo encontrado, concluyó que a mayores factores motivacionales dentro del entorno laboral existirá un mayor desempeño en los colaboradores.

Del mismo modo, Verdesoto (2021), en su trabajo de investigación, tuvo como objetivo analizar la motivación y desempeño laboral del personal administrativo del consejo de la judicatura del cantón esmeraldas. La metodología fue de enfoque cuantitativo y nivel descriptivo correlacional, empleando la encuesta y entrevista para recabar datos a una población muestral de 36 funcionarios. El autor en base a sus resultados evidenció indicadores aceptables en productividad, competencia, pero deficiencias en procesos de capacitación y comunicación interna. Concluyendo que el personal de dicha institución no se encuentra motivado por distintos factores intrínsecos y extrínsecos, esto se expresa en el bajo desempeño y compromiso con la empresa.

En la misma línea Pórtela (2020), realizó un estudio con el objetivo de explorar la motivación de los trabajadores del área de producción y mercadeo de la empresa Alimentos S.A.S., en Bogotá, bajo un tipo de investigación exploratoria considerando una escala valorativa para recolectar datos a una muestra de 12 participantes. Se concluyó en que los resultados obtenidos fueron favorables y que en ambas variables comprendieron de un alto porcentaje de conformidad. Pero, no obstante, encontró que el gran porcentaje de colaboradores indicó que

se debió tomar mayor importancia al tema de los incentivos y recompensas que la empresa brinda a sus empleados.

Por último, Medina (2020), en Guayaquil, planteó como objetivo evaluar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización ALITECNO S.A., bajo un enfoque cuantitativo de profundidad correlacional – transversal tomando en cuenta a 35 colaboradores a quienes se les administró un cuestionario. Se concluyó en que existió una relación positiva entre ambas variables. Y mencionó que, como organización deben estar en constante evaluación y estudio sobre qué necesidades tiene su personal. El autor concluyó que la motivación incide positivamente en el desempeño laboral en dicha muestra.

Estudios nacionales

En el contexto nacional Chinguel (2020), buscó identificar la relación de motivación y desempeño laboral de los colaboradores del banco Scotiabank Jaén. Este trabajo fue realizado en época de pandemia bajo un enfoque cuantitativo y diseño no experimental - transversal. La población la conformaron 32 colaboradores de esta entidad empleando la encuesta como técnica de recolección. El autor mencionó que en los resultados recopilados existió un gran porcentaje del personal que se siente desmotivado debido a que hay factores que escapan de sus manos y que repercuten en las metas establecidas como equipo de trabajo. Por otro lado, bajo la situación que se encontraban viviendo, el personal refirió que es indispensable que se tome en consideración el tema de recompensas para aquellas personas que se encuentran brindando su mayor esfuerzo en hacer sobresalir su trabajo y desempeño, asimismo, el autor indicó que existe una relación significativa $p < 0.000$ directa y de intensidad alta $.782$ entre ambas variables. Como conclusión el autor estableció que si mejora la motivación laboral se mejora el desempeño laboral de los colaboradores en la entidad bancaria.

A su vez, Huamani y Chaco (2020), en su estudio sobre motivación y desempeño laboral, tuvo como objetivo determinar de qué manera influyó en el personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas. Los autores

analizaron esta información en base a la coyuntura Covid-19 bajo una metodología de profundidad correlacional y enfoque cuantitativo. La población de estudio estuvo conformada por 270 trabajadores de distintas áreas. Se obtuvo como resultados que existe una buena correlación (sig.: ,000; r: ,782), es decir a mejor motivación, los resultados se verán en el desempeño de los trabajadores, dando como conclusión que la motivación es un estado importante, resaltante y determinante de todo trabajador.

También, De la Cruz y Salazar (2020), en su proyecto propusieron como objetivo analizar el vínculo entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas. En tipo de investigación fue aplicado, con diseño no experimental y corte transeccional, considerando como población a 90 trabajadores. En base a los resultados de aplicación de encuestas, llegaron a la conclusión que el desempeño de los colaboradores va mucho más allá del tipo de motivación que presencian dentro de su centro laboral, al contrario, existen complejidades externas que influyen, como: problemas familiares, problemas económicos o problemas de salud.

Estudios locales

En el contexto local, Castro (2019), en su trabajo sobre la motivación y el desempeño laboral, tuvo como objetivo identificar la relación entre las variables consultando a los trabajadores del supermercado Ebony en el distrito de San Borja. Para lo cual, la población muestra fue de 50 trabajadores, por lo que se empleó un método cualitativo no experimental y nivel correlacional. Luego de aplicar el instrumento, se obtuvo una correlación positiva comprobando la hipótesis principal donde ambas variables están asociadas, concluyendo que todo trabajador debe poseer motivación intrínseca y extrínseca para lograr resultados positivos a nivel personal y organizacional. Finalmente, se concluyó que a mayor motivación existirá alto nivel de desempeño laboral en los trabajadores de dicho supermercado.

Asimismo, Aguirre (2019), en su proyecto cuyo objetivo fue determinar la relación entre la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina

comercial de Sedapal en Villa El Salvador, optó por un diseño metodológico no experimental de nivel correlacional y enfoque cuantitativo. El universo fue constituido por 62 colaboradores utilizando la encuesta para recoger datos. Menciona que, en el estudio, se dio como conclusión que el personal requiere de respaldo y pertenencia para rendir como debería.

Castro (2018), estableció como finalidad, en su investigación, determinar el vínculo entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Envasadora Andina S.C.R.L., San Juan de Lurigancho. La técnica empleada fue la encuesta en cuanto al recojo de datos y el nivel de investigación correlacional con diseño no experimental. Los resultados obtenidos reflejan un nivel desfavorable en la primera variable y un pequeño porcentaje comenta que está conforme con el desempeño que tiene durante su periodo laboral. El autor concluyó que existe una relación significativa entre las variables, ante ello, al existir mayor motivación generará mayor desempeño en los colaboradores de dicha empresa.

Por último, Bruno (2017), en su tesis buscó establecer la relación entre la motivación laboral y desempeño laboral de las maestras de educación inicial de la Red 03-UGEL N° 7 -2016. Fue un estudio transversal y correlacional, su población fue de 61 maestras a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Finalmente, se obtuvo como resultado un valor estadístico de ,000 mediante la prueba de correlación y un coeficiente de ,223, llegando a la conclusión de que existe una relación directa con una significancia débil entre estas variables, de acuerdo a la opinión de los docentes de dicha institución.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teoría de Motivación sobre el modelo Antropológico de Juan Antonio Pérez López

La motivación laboral se compone por tres dimensiones: Según Menéndez y Fernández-Ríos (2017) la motivación **intrínseca** puede describirse como la fuerza interna que impulsa a una persona a emprender acciones y alcanzar metas con el fin de encontrar satisfacción personal y gratificación. Este impulso proviene del individuo mismo y se basa en la búsqueda de placer y

satisfacción, representando así una motivación intrínseca centrada en el hedonismo.

La motivación intrínseca se manifiesta como una fuerza que guía a una persona hacia la realización de una acción específica o tarea, impulsada por la satisfacción que espera obtener al ser el autor o ejecutor de esa acción Menéndez y Fernández-Ríos (2017).

La motivación **extrínseca**, Se hace referencia a la motivación extrínseca como aquella fuerza que impulsa a una persona a llevar a cabo una acción debido a las recompensas o castigos asociados a dicha ejecución. En última instancia, esta motivación está ligada a la respuesta que la acción provocará desde un ámbito externo Menéndez y Fernández-Ríos (2017).

Según Legault (2016) se caracteriza por ser influenciada por elementos fuera de la persona, como estímulos o incentivos, que inducen a realizar ciertas acciones bajo la promesa de recompensas o consecuencias. De esta forma, es una fuerza generada externamente por la sociedad o entorno que rodea al individuo. Por último, la motivación **trascendente**: La motivación trascendente impulsa a las personas a tomar considerando las consecuencias que tendrán acciones para otros. Esta forma de motivación va más allá de las motivaciones personales, centrándose en el bienestar de quienes nos rodean. Es fundamental comprender que estas motivaciones trascendentes no deben depender únicamente de las emociones que las necesidades de los demás suscitan en nosotros. Los sentimientos puros pueden ser engañosos. En su lugar, deben surgir de un proceso de toma de decisiones fundamentado en una ética basada en principios reales, de valor universal y constante. En este proceso, la inteligencia y la voluntad juegan un papel esencial. Menéndez y Fernández-Ríos (2017).

Según Ferreiro y Alcázar (2014) se describe como aquella que se origina en una persona, pero está dirigida hacia otra, es decir, representa la recompensa que una persona recibe como resultado de la acción intencionada realizada por otra. Este tipo de motivación se centra en los beneficios que provienen de las acciones de terceros.

Cabe mencionar que en 1950 se inició la conceptualización sobre la motivación. Distintos autores han plasmado definiciones teóricas, las cuales han servido de gran aporte y base científica para el desarrollo de nuevos estudios sobre las

realidades actuales.

Fue importante conocer las teorías contemporáneas que se siguen utilizando hasta la actualidad, ya que nos dan una perspectiva sobre los antecedentes conceptuales sobre la motivación en toda su magnitud. Dentro de los que definieron la motivación, se encuentran autores como: Chiavenato, Maslow, Herzberg, McClelland, entre otros. A continuación, nombraremos algunos de ellos:

Chiavenato (2002), explicó que la acción de motivación fue impulsada a través de un incentivo ya sea interno o externo y que influyó en el comportamiento de la persona según las necesidades que esté presente.

Padovan (2020), en su trabajo de investigación, explicó el proceso de motivación desarrollado por Idalberto Chiavenato, el cuál mencionó que este proceso se establece en 6 pasos y están planteados de la siguiente manera:

Como primer paso, el autor mencionó que la necesidad o carencia, hacen que se provoque incomodidad y una tensión en la persona, lo cual repercute en la necesidad de conseguir la eliminación de esa tensión. Como segundo paso, indicó que la persona busca la manera de satisfacer una necesidad y netamente será ese el impulso que tenga. En el tercer paso, explicó que la persona siempre va a buscar la manera de satisfacer las necesidades que tenga y el comportamiento del individuo siempre es enfocado en la meta establecida, la cual es satisfacerse. Así mismo, en el cuarto paso, indicó que la persona buscará satisfacer sus necesidades, y habrá un sobre esfuerzo, es decir, va a forzar su desempeño para alcanzar la meta establecida. En el quinto paso, nos mencionó que la persona va a buscar satisfacer esa necesidad que tiene, pero de darse el caso que no lo logre debido a algún obstáculo, lo que va a ocurrir es que se va a generar una tensión y frustración en la persona. Por último, en el sexto paso, indicó que se crean nuevas necesidades por la persona y el ciclo se vuelve a retomar.

Por otro lado, Guevara (2021), mencionó que la Teoría de las necesidades según la jerarquía de Abraham Maslow, se planteó la motivación de la siguiente manera:

El ser humano ha tenido preferencias intrínsecas en el desarrollo y se encuentra en búsqueda del perfeccionamiento personal, lo cual todos los seres humanos poseemos, buscamos evolucionar de tal manera que cada acción va a repercutir en lo cotidiano, también señaló que el ser humano tiene una fuerte necesidad de realizar una agrupación de necesidades, las ordena y agrupa en niveles jerárquicos. Esta teoría presentada por el autor Abraham Maslow comprende el desarrollo de las necesidades según el orden jerárquico. Se dividió en las siguientes:

Las necesidades fisiológicas, ubicadas en el quinto nivel de la pirámide, se refieren a las expectativas primarias de cada persona. Luego, tenemos a *las* Necesidades de seguridad, se ubican en el cuarto nivel de la pirámide, como su mismo nombre lo describe, estas van a comprender la seguridad y protección que tienen las personas en base a un daño. Por otro lado, las necesidades sociales, las cuales se encuentran ubicadas en el tercer nivel de la pirámide de jerarquías, van involucradas con los sentimientos que las personas van a desarrollar en la sociedad. Las necesidades de estima, ubicada en el segundo nivel de la pirámide, el cual comprende del amor y respeto sobre uno mismo. Por último, las necesidades de autorrealización, estas se encuentran ubicadas en el primer nivel y están conformadas por la necesidad que tiene la persona para crecer y desarrollar el potencial.

Respecto a esta teoría, se concluyó que el piso más alto es el que comprende la total autorrealización, lo cual repercute de manera importante en el estudio sobre el comportamiento del ser humano.

De igual manera, el psicólogo Herzberg, planteó una teoría fundamental para el crecimiento de la teoría de la motivación. Es de gran consideración resaltar esta teoría, ya que la motivación es fundamental para impulsar al trabajador en su desempeño laboral. Lo cual, se determinó en su estudio que existen factores determinantes en la motivación, el factor higiene y el factor motivacional. El autor sostuvo que la relación de la persona en su labor diaria con la organización es clave para determinar una motivación satisfactoria o una frustración, ya que las personas encuentran mayor satisfacción cuando su entorno laboral es favorable. Por ende, nos mencionó lo siguiente:

Los factores de higiene hacen referencia a los factores extrínsecos. Como el trabajador se siente en su organización con las condiciones físicas, ambientales, salarios, relaciones interpersonales, seguridad, política de la organización, entre otros. La empresa busca brindar esa satisfacción a su personal, dado que si hay ausencia de lo mencionado puede crear una insatisfacción en los trabajadores y afectar a su desempeño laboral. Entre los factores de higiene tenemos; económicos, sociales, condición y seguridad laborales.

Arpasi (2020), mencionó que los factores de higiene por Herzberg son 4. Estas se plantean de la siguiente manera:

En primer lugar, tenemos el factor económico, implica que todo trabajador debe recibir un salario acorde a su labor en la empresa, ya que está brindando su tiempo y un desgaste físico o mental, en segundo lugar, tenemos el factor social, es como la persona se relacionan e interactúan con sus compañeros, jefes directos, supervisores y todo el personal de la organización, este debe ser un trato con respeto, solidaridad y empatía. En tercer lugar, se encuentra la condición laboral, y hace mención al ambiente donde se encuentre desarrollando sus funciones el trabajador, este debe ser apropiado para que pueda realizar óptimamente sus labores de manera adecuada y tranquila, ya que esto influye directamente a la motivación y su eficaz productividad, toda persona debe sentirse cómodo en su centro laboral. Por último, en seguridad laboral, se encuentra la estabilidad del empleo, y hace referencia que un colaborador se siente seguro en un ambiente donde le reafirma que tendrá una estabilidad laboral lo cual, el trabajador debe sentir que en base a su buen desempeño está logrando conservar su puesto en la organización.

Por consiguiente, encontramos el factor motivacional de Herzberg, hace referencia a los factores intrínsecos de la persona, intereses personales, toda aquella actividad que va a motivar a la persona a realizar para su crecimiento personal, en desarrollar sus actividades laborales, en cumplir eficazmente sus deberes para así lograr un buen desempeño laboral, un reconocimiento laboral o un logro personal. Entre los factores motivacionales tenemos, reconocimiento, responsabilidad, progreso profesional y logro.

El autor Arpasi (2020), mencionó los 4 factores motivacionales, estos se clasifican de la siguiente manera. En primer lugar, menciona el factor reconocimiento, los trabajadores sienten una motivación cuando les hace sentir que está haciendo un buen trabajo, que su labor es importante para la organización. En segundo lugar, dicho autor nos menciona al progreso profesional, es importante resaltar que las personas se plantean metas profesionales, buscan perfeccionarse, aprender una nueva función y poder hacer una línea de carrera, lo cual será una motivación para demostrar que están a la altura de ejercer un nuevo puesto. En tercer lugar, nos manifiesta la motivación para el logro, todo trabajador siente una gran satisfacción cuando ha logrado realizar un buen trabajo, un objetivo trazado, una tarea específica, entre otros, todo esto es importante para un desarrollo personal y organizacional. Finalmente, en referencia a las responsabilidades, las personas sienten una gran motivación cuando se les brinda una responsabilidad y se minimiza el control que tienen sus jefes directos o encargados con ellos.

Por ende, los factores motivacionales surgen de la persona de manera interna, como se motiva y ve su trabajo, lo que quiere lograr laboralmente y crecer profesionalmente. Finalmente, Herzberg resalta en sus teorías lo importante que es que el trabajador se sienta motivado y no solo a nivel intrínseco, sino también a nivel extrínseco, ya que al encontrarse motivados realizarán un mejor trabajo y un buen desempeño laboral.

1.3.2. Teoría sobre Desempeño Laboral de Chiavenato:

Según Tibaná (2019) se encuentra el **dominio del conocimiento**, el cual se refiere a un conocimiento profundo y sólido, tanto técnico como conceptual, sobre un tema particular o múltiples temas. Este tipo de competencia permite abordar afirmaciones y preguntas fundamentales, tales como la naturaleza y el funcionamiento de algo, así como comprender las razones, propósitos, timing y ubicación de determinados fenómenos. En esencia, representa un dominio extenso y bien fundado del saber en cuestiones específicas.

La dimensión de **responsabilidad de entrega**, según Arana et al. (2013) representa el fundamento que guía diversas acciones convergentes hacia el

bienestar tanto del empleado como de la organización. Estas acciones abarcan desde el respeto a uno mismo ya los demás hasta la valoración de las inquietudes individuales y colectivas. Asimismo, abarca la búsqueda constante de mejoras que redunden en beneficio mutuo, la gestión responsable de los recursos asignados. Por último, la dimensión **Ambiente laboral**, según Arana et al. (2013) se refiere a una combinación única de rasgos que identifican a una determinada entidad empresarial. Estos rasgos pueden adaptarse a lo largo del tiempo en función de las características de la empresa y las relaciones entre sus colaboradores.

Por otro lado, existen diferentes autores como Cayotopa (2020), que nos definió en su investigación a Chiavenato, indicando que es la capacidad que tiene la persona para obtener y alcanzar resultados que suele exigir una organización en base a un desarrollo de actividades específicas.

En las dimensiones de desempeño laboral por Chiavenato hace referencia a 4. Estas se plantean de la siguiente manera:

En primer lugar, la satisfacción en el colaborador es importante, ya que la actitud puede ser favorable o desfavorable lo cual va depender de cómo percibe su ambiente laboral y cómo se siente desempeñando sus labores. En segundo lugar, tenemos la autoestima que sin duda alguna tener una autoestima es fundamental para todo ser humano, porque esta puede ser positiva o negativa lo cual va ir en relación a su actitud. En tercer lugar, el trabajo en equipo es la forma de llegar al objetivo común compartiendo conocimientos, experiencias, ideas, entre otros. Finalmente, tenemos a la capacitación personal esta debe ser constante, planificada, con objetivos específicos y claros para las distintas actividades determinadas a realizar.

Flores (2020), indicó que Chiavenato determina que el desempeño se ve influenciado por factores actitudinales y operativos. Estas se plantean de la siguiente manera:

En primer lugar, tenemos a los factores actitudinales, en ello encontramos, la actitud cooperativa que es la manera de cómo el trabajador va a contribuir, aportar y sumar por un bien común. Luego se encuentra, el factor iniciativo, este

consiste en cómo el trabajador va a tomar sus propias decisiones, analizar una solución y ejecutar sin una instrucción previa. Y, por último, está la responsabilidad, es decir, la aptitud que tiene el trabajador para cumplir deberes asignados; además de la toma de decisiones con conciencia y libertad.

Por otra parte, tenemos a los factores operativos, el cual se dividió primero en el conocimiento del trabajo, haciendo referencia que todo trabajador debe tener la comprensión de las actividades a realizar, este es poseer los conocimientos para lograr hacer un buen trabajo. Por consiguiente, se encuentra la calidad, haciendo referencia al cuidado, compromiso y detalle que se va a tener por una labor asignada. Finalmente se menciona a la cantidad, lo cual es el volumen de trabajo, el tiempo que le toma al trabajador para desarrollar una tarea y la eficacia que conlleva al trabajo realizado.

A su vez, Arcángel (2019), nos señaló que Campbell et al., mediante una ardua investigación y basándose en la teoría de Murphy, la cual estuvo conformada por 4 elementos, los cuales a su percepción describieron de manera inadecuada la realidad, por lo tanto, no existió una apropiada evaluación del desempeño laboral. En base a ello, Campbell et al. Adiciona 4 elementos más, los cuales ayudaron a medir el desempeño laboral de manera parcial y puedan aplicarse en todos los sectores ocupacionales, dando como resultado 8 elementos sobre el desempeño laboral, los cuales son los siguientes:

En primer lugar, tenemos el Rendimiento Técnico, refiere a la condición que requiere un colaborador y esto también va a depender de las habilidades interpersonales que posea la persona. En segundo lugar, la comunicación, la cual mencionó que el individuo debe tener la habilidad de transmitir y tener constante comunicación con sus jefes directos, a fin de que puedan hacerle saber sobre su desempeño en el trabajo. En tercer lugar, la iniciativa, persistencia y esfuerzo, aquí entra en evidencia cuando el colaborador asume nuevas responsabilidades. En cuarto lugar, el comportamiento de trabajo contraproducente, refiriéndose a las conductas negativas que puede tener el colaborador, los cuales influyeron en la labor cotidiana. En quinto lugar, el Supervisor, a nivel gerencial, ejecutivo, y el liderazgo, haciendo mención a las habilidades interpersonales y al desempeño de liderazgo. En sexto lugar, el

desempeño gerencial jerárquico, comprende que el colaborador depende de las acciones que tenga la jefatura directa, ya que va a contribuir para efectuar los objetivos de los colaboradores. En séptimo lugar, el rendimiento de liderazgo entre compañeros refiere a la relación que se crea entre compañeros de trabajo con la finalidad de realizar un trabajo en equipo. Y por último, se encontró al desempeño de la gestión de compañeros, refiriéndose a la gestión que ha tenido el colaborador en su labor dentro del área donde se desarrolla y la capacidad de buscar una solución de problemas.

Como conclusión, el autor de esta teoría mencionó que estos elementos van a proporcionar a las organizaciones de cualquier sector, tener la facilidad de poder medir el desempeño de sus colaboradores, enfocados en el rendimiento profesional que tienen, si utilizan una adecuada comunicación para poder expresar sus avances, tener capacidad de esfuerzo, capacidad de destacar su trabajo, el evitar que problemas externos puedan influir en su trabajo, tener capacidad de liderazgo, si la jefatura inmediata posee la capacidad de transmitir los objetivos a cumplir a sus colaboradores y de qué manera el colaborador va a tener la disposición para cumplirlos.

1.4. Formulación del problema

¿Qué relación tiene la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de Producción de una Empresa de alimentos en Lima Sur, 2022?

1.5. Justificación e importancia del estudio

La presente investigación se realizó en Lima Sur, donde buscó determinar la relación entre motivación y el desempeño laboral en trabajadores de producción de una empresa de alimentos, el cual destaca y se justifica teóricamente porque se plantea los aportes sobre la motivación y el desempeño laboral, bajo lineamientos establecidos por expertos en el tema, los mismos que son esenciales para toda organización, sustentado en libros, artículos y otras investigaciones en las que se profundiza sobre ello. Por otro lado, siendo la justificación práctica, para dar respuesta al planteamiento inicial en función de los resultados encontrados. Así también, sirve como antecedente para investigaciones futuras, pero sobre todo queda como antecedente para que la

Empresa pueda tomar acciones e incrementar estrategias de solución a través de un plan de mejora. Respecto al criterio metodológico, resulta de gran importancia por el hecho de contar con instrumentos de recolección de datos altamente confiables y consistentes, lo que permite obtener resultados más confiables, los mismos que pueden ser utilizados por futuros investigadores que deseen indagar sobre dicha problemática en otras organizaciones similares. En ese sentido, la importancia también se destaca en la necesidad de incrementar el desempeño laboral en los trabajadores de producción a través de la motivación de los mismos, con la finalidad de contar con trabajadores más comprometidos e identificados con la organización.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en una Empresa de producción de alimentos de Lima Sur, 2022.

1.6.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en una Empresa de producción de alimentos de Lima Sur, 2022.
- Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño en una Empresa de producción de alimentos de Lima Sur, 2022.
- Existe relación significativa entre la motivación trascendente y el desempeño laboral en una Empresa de producción de alimentos de Lima Sur, 2022.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre motivación y el desempeño laboral en trabajadores de producción de una empresa de alimentos de Lima Sur, año 2022.

1.7.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre motivación en su dimensión motivación intrínseca con el desempeño laboral en trabajadores de producción de una empresa de alimentos de Lima Sur, año 2022.
- Identificar la relación entre motivación en su dimensión motivación extrínseca con el desempeño laboral en trabajadores de producción de una empresa de alimentos de Lima Sur, año 2022.
- Demostrar relación entre motivación en su dimensión motivación trascendente con el desempeño laboral en trabajadores de producción de una empresa de alimentos de Lima Sur, año 2022.

II. MATERIAL Y MÉTODO

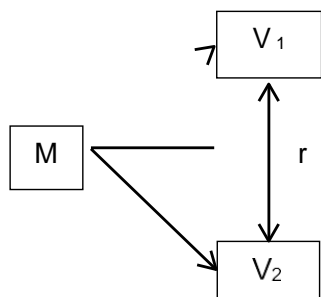
2.1. Tipo y diseño de investigación

Este trabajo en cuanto a su naturaleza es de tipo básica, dado que tuvo el propósito de determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en una empresa local, por lo que a partir de ellos se crean nuevos aportes científicos a nivel organizacional, sin necesariamente solucionar algún tipo de problema. En ese sentido, Álvarez (2020), indicó que la investigación básica tiende a hallar un nuevo conocimiento de modo metódico para dar respuesta a una duda precisa.

Así también, se emplea el enfoque epistemológico de tipo cuantitativo para la recolección de datos, donde se usó la verificación numérica y un análisis estadístico con el objetivo de comprobar las hipótesis planteadas en función a una posible correlación. Guerrero (2019), indicó que el enfoque cuantitativo organiza de manera secuencial y rigurosa la data, de tal manera que se pueda dar la comprobación de la hipótesis (suposiciones).

Mientras que, el diseño que se desarrolló fue el diseño no experimental y transversal, de nivel correlacional, porque se ejecutó para comprobar qué fenómenos ocurren, sin intervenir en su desarrollo, sólo se busca la correlación entre las variables y sus componentes. Lozada (2019), incida que en el diseño no experimental, no se adulteran las variables, por el contrario estas deben ser de manera inherente para luego ser estudiados y analizados en su estado natural. En mención a lo transversal hace referencia que la recolección de los

datos en un único momento y en cuanto al nivel este se categoriza precisamente por el objetivo principal planteado, siendo su esquema el siguiente:



Donde: M: trabajadores de una empresa de producción de alimentos en Lima Sur; V₁: motivación; V₂: desempeño laboral; r: relación entre las dos variables.

2.2. Población y muestra

Población

La población la conformaron los 23 trabajadores de una empresa de producción de alimentos en Lima Sur. En ese sentido, se consideró también como criterios de inclusión al personal de ambos sexos, mayores de 18 años de edad y que voluntariamente decidieron participar de la investigación. Al respecto, Hernández et. al. (2018) denominó a la población como las que serán seleccionadas para la investigación.

Muestra

Se consideró como muestra a todos 23 trabajadores de producción de esta empresa de alimentos en Lima Sur. En ciertos casos a ello se le denomina una muestra censal por lo que corresponde a un tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia. Abanto (2018), indica que estas representan un subgrupo de la población objetivo. En tanto, por conveniencia significa intencional porque se eligió a juicio de criterio a los participantes para la aplicación de la encuesta.

2.3. Variables y operacionalización

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Técnica e instrumentos de recolección de datos
Motivación	Impulso que adquiere cada trabajador para lograr objetivos, con el fin de alcanzar metas personales y profesionales al igual que organizacionales (Sánchez, 2020).	La variable motivación tiene una medición a través de las dimensiones de motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente que permitió establecer la relación con desempeño laboral, basados en Griffin (2020), quien indicó que esta se manifiesta mediante un conjunto de fuerzas tanto internas como externas, que va en relación el comportamiento de los individuos.	Motivación intrínseca	Satisfacción laboral Desarrollo personal Aceptación	Encuesta – Cuestionario de Motivación
			Motivación extrínseca	Salario percibido Entorno laboral Capacitación y derechos laborales Seguridad	
			Motivación trascendente	Actitud de servicio Promoción de buenas relaciones interpersonales Confianza	

Variable	Definición conceptual	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Técnica e instrumentos de recolección de datos
Desempeño laboral	Acto de ejecutar, ejercitar, llevar a cabo una actividad en particular. Por lo tanto, cuando hablamos de desempeño hablamos del rendimiento que el trabajador muestra al momento de realizar sus funciones (Sánchez, 2020).	La variable de desempeño laboral fue medida a través de las dimensiones de dominio del proceso, responsabilidad de entrega y ambiente laboral que permitieron establecer la relación con la motivación, basados en Bautista (2020), quien lo operacionaliza como las actitudes que el colaborador opta para poder desarrollarse de manera adecuada y poder lograr metas en la organización.	Dominio del conocimiento	Habilidades Resultados de la gestión Conocimientos	Encuesta – Cuestionario de Desempeño laboral
			Responsabilidad de entrega	Profesionalismo Ejecución y entrega Volumen de actividades Logro de metas	
			Ambiente laboral	Organización del trabajo Elementos tangibles Seguridad Justicia, equidad y persistencia	

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

Técnica

La técnica utilizada fue una encuesta la cual facilitó la recolección de datos a través de dos cuestionarios como instrumentos de recolección. Hernández et al. (2018) la denominó como una herramienta para levantar información de forma dinámica y metodológica con el propósito de que esta información sea procesada eficazmente y a su vez permitiera obtener una calidad de información para luego pasar a evaluación de los resultados obtenidos.

Instrumentos

El cuestionario de motivación fue creado por Ancajima y Villena (2021), donde consideraron al “al instrumento como el elemento mediante el cual se puede recopilar información de forma cuantitativa, rápida y sencilla, para luego ser procesada y analizada” (p.16). Este cuestionario fue conformado por 13 ítems con 5 alternativas de respuesta mediante la escala ordinal tipo Likert, donde: 1 equivale a “nunca”, 2 equivale a “Casi nunca”, 3 equivale “A veces”, 4 “Casi siempre”, 5 equivale a “siempre”. Este cuestionario se encuentra agrupado en 3 dimensiones: motivación intrínseca (4 ítems), motivación extrínseca (5 ítems), motivación trascendente (4 ítems).

Por su parte, el segundo cuestionario también fue creado por Ancajima y Villena (2021) y lo conforman 12 ítems que se encuentra en escala ordinal tipo Likert con 5 alternativas donde: 1 equivale a “nunca”, 2 equivale a “Casi nunca”, 3 equivale “A veces”, 4 “Casi siempre”, 5 equivale a “siempre”. Este cuestionario se encuentra agrupado en 3 dimensiones: dominio del conocimiento (4 ítems), responsabilidad de entrega (3 ítems) y ambiente laboral (5 ítems).

2.4.1. Validez

Estos instrumentos fueron validados bajo la supervisión de 3 expertos de la especialización de Administración obteniendo como resultado un instrumento aplicable por unanimidad en ambos casos. En ese sentido, los expertos fueron los siguientes:

Tabla 1.

Juicio de expertos

Experto	Grado académico	Resultado
Mg. Jaime Pio Sueldo Mesones	Maestro en Administración	Aplicable
Mg. Silva Berenice Aguirre Núñez de Altuna	Maestro en Administración	Aplicable
Mg. Pedro Ascensión Flores Gamendia	Maestro en Administración y Educación	Aplicable

Nota. Tomado de Ancajima y Villena (2021)

2.4.2. Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad, este se calculó mediante el índice de Alfa de Cronbach, donde el primer instrumento alcanzó un valor de 0,815 y el segundo de ellos alcanzó un valor de 0,797, siendo en ambos casos un resultado confiable.

Tabla 2.

Confiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N° elementos	Resultado
Motivación	0,815	13	Confiable
Desempeño laboral	0,797	12	Confiable

Nota. Tomado de Ancajima y Villena (2021)

2.5. Procedimiento de análisis de datos

En un primer momento se recolectaron los datos a partir de la aplicación de los dos cuestionarios previamente detallados para luego proceder a completar el total de elementos necesarios señalados en la muestra. Una vez completado ello, se procedió a organizar los datos en una hoja de cálculo de Excel en función a las variables y sus dimensiones para posteriormente ser llevados al software estadístico SPSS en su versión 27.

Para ello se realizó un análisis estadístico mediante el criterio descriptivo e inferencial. El primero de ellos para conocer la situación actual en cuanto a la motivación y al desempeño laboral de los colaboradores a través de tablas y figuras en términos porcentuales. En cuanto a la segunda técnica se empleó para dar respuesta a cada uno de los objetivos empleando una prueba correlacional (R de Pearson), dada la distribución de los datos. En ese sentido, aquellos valores obtenidos de dicha prueba que se encuentren por debajo del 0,05 permiten aceptar la hipótesis de investigación.

2.6. Criterios éticos

Inguillay et al. (2019), indicaron que toda investigación requiere de principios éticos para poder obtener un resultado esperado, es por ello que se tomó en cuenta los siguientes criterios:

- **Respeto por las personas:** Delclós (2018), desarrollo este argumento indicando que el ser humano debe ser tratado como un ser autónomo y se debe proteger a las personas vulnerables, el cual está siendo aplicado a través de la conformidad y el consentimiento informado.
- **Beneficencia:** Ames y Merino (2019), indicaron que este argumento busca el bienestar común de cada trabajador, por ende, no existe intención que los participantes sean vulnerados o crear un desprestigio a la empresa. Es por ello que las encuestas fueron aplicadas de manera anónima, se cuidó la identidad de la organización y se mantuvo la confidencialidad de los datos recolectados en el estudio, de tal manera que el investigador, trabajadores y empresa se beneficien con los resultados obtenidos.
- **Justicia:** López y León (2020), mencionaron que este argumento busca que el trato que se brinde a las personas sea equitativo y justo, a fin de evitar la discriminación y arremeta contra sus derechos.

2.7. Criterios de rigor científico

Sánchez, Reyes y Mejía (2018), indicaron que es de un actuar ético en todo el desarrollo de la investigación. De los cuales se consideraron los siguientes:

- **Fiabilidad o consistencia:** Se refiere a la certeza que un instrumento debe tener en la estabilidad de resultados, dicho instrumento después de varias aplicaciones al mismo sujeto el resultado debe ser el mismo.
- **Validez:** Hace mención a la competencia que tiene un instrumento para identificar si el tipo de medición es adecuado, es decir, si este cuenta con la confiabilidad para ser aplicado.
- **Credibilidad o valor de la verdad:** Aseguro la veracidad y exactitud que debe tener los resultados de la investigación.
- **Transferibilidad o aplicabilidad:** Es un criterio de rigor de la metodología cualitativa relativo a la aplicabilidad de los instrumentos y la recogida de datos para la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y Figuras

La obtención de resultados fue realizada en SPSS versión 27, mediante el análisis descriptivo (distribución de frecuencias) como de manera inferencial (pruebas de hipótesis), de tal forma que se presentaron los resultados obtenidos a través tablas y gráficos, sin redundar la información.

Dado que esta investigación buscó describir y relacionar las dimensiones de motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de producción de alimentos de Lima Sur, a fin de comprobar la correlación que existe entre motivación y desempeño laboral de la muestra, se empleó la prueba de correlación R de Pearson.

3.2. Resultados descriptivos Motivación laboral

Tabla 3.

Nivel de motivación laboral

Nivel	F	%
Bajo	0	0,0%
Medio	8	34,8%
Alto	15	65,2%
Total	23	100,0%

Nota. Datos tomados del cuestionario aplicado en mayo 2022.

Se aprecia que, en cuanto a esta variable integrada, el 65,2% de los trabajadores evaluados se siente altamente motivado, seguido de un 34,8% con un nivel de motivación medio. No obstante, no se evidencia a ninguno con un nivel bajo de motivación.

Tabla 4.

Nivel de motivación laboral por dimensiones

Nivel	Intrínseca		Extrínseca		Trascendente	
	F	%	F	%	f	%
Bajo	1	4,3%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	13	56,5%	9	39,1%	3	13,0%
Alto	9	39,1%	14	60,9%	20	87,0%
Total	23	100,0%	23	100,0%	23	100,0%

Nota. Datos tomados del cuestionario aplicado en mayo 2022.

Ante la dimensión de motivación intrínseca, observamos que el 56,5% de los trabajadores de producción intervenida se siente medianamente motivado con el puesto de trabajo dado que tiene un nivel medio de motivación intrínseca, mientras que el 39,1% sí se siente altamente motivado pero un 4,3% está desmotivado. Con respecto a la motivación extrínseca, el 60,9% se siente altamente motivado con las labores que desarrollo en la empresa; mientras que solo un 39,1% indica su motivación es media. En el análisis de la dimensión motivación trascendente, se muestra que un 87,0% se motivado en un nivel alto. Por otro lado, un 13,0% considera que la motivación es media.

Desempeño laboral

Tabla 5.

Nivel de desempeño laboral

Nivel	F	%
Bajo	0	0,0%
Medio	2	8,7%
Alto	21	91,3%
Total	23	100,0%

Nota. Datos tomados del cuestionario aplicado en mayo 2022.

En cuanto a los resultados integrados de esta variable, el 91,3% de los trabajadores evaluados presenta un desempeño alto. Y el 8,7% presenta un nivel de desempeño promedio.

Tabla 6.

Nivel de desempeño laboral por dimensiones

Nivel	Dominio del proceso		Responsabilidad de entrega		Ambiente laboral	
	F	%	F	%	f	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	3	13,0%	7	30,4%	3	13,0%
Alto	20	87,0%	16	69,6%	20	87,0%
Total	23	100,0%	23	100,0%	23	100,0%

Nota. Datos tomados del cuestionario aplicado en mayo 2022.

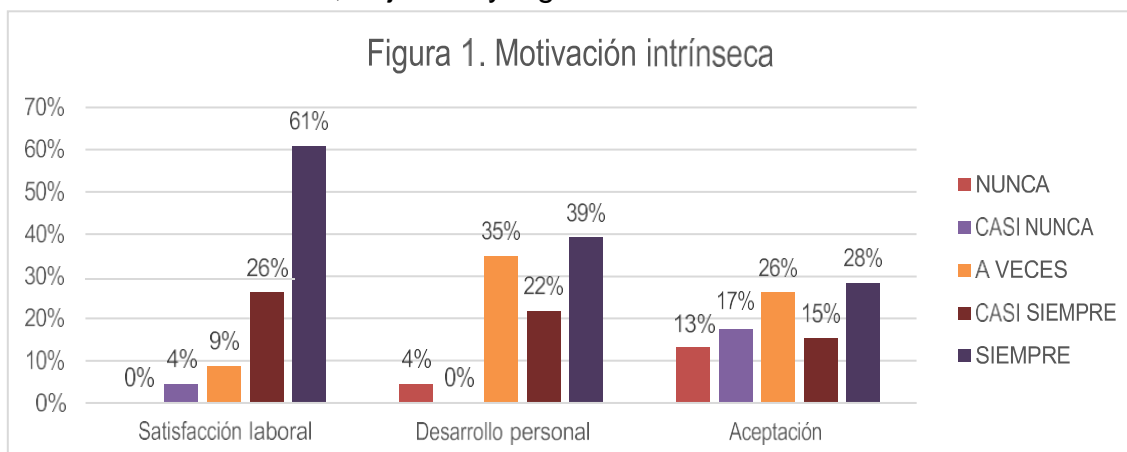
Ante la dimensión de dominio del proceso, se observa que el 87,0% de los trabajadores de producción intervenida presenta un alto desempeño, mientras que el 13,0% tiene un desempeño promedio. Con respecto a la responsabilidad de entrega, el 69,6% tiene altos niveles de responsabilidad mientras que un 30,4% es medianamente responsable con sus actividades. En el análisis de la dimensión ambiente laboral, se muestra que un 87,0% se siente satisfecho con ello, pero el 13,0% considera que el ambiente laboral es moderado.

3.2.1. Resultados inferenciales

A continuación, se presentan los resultados inferenciales mediante la prueba de correlación, donde aquellos valores dentro del margen de error (0.05), permiten aceptar la hipótesis afirmativa y aquellos fuera de este rango aceptan las hipótesis nulas. Se analiza en base a cada objetivo específico y finalmente la prueba de hipótesis general.

A. Motivación intrínseca

Definimos motivación intrínseca, al impulso que tiene cada individuo para salir adelante y alcanzar una situación de bienestar propia. Esta se da en situaciones de obtención de metas, objetivos y logros individuales.



Ante la dimensión de motivación intrínseca, observamos que el 61% de los trabajadores de producción intervenida se siente siempre a gusto con el puesto de trabajo que tiene, mientras que el 4% casi nunca se siente a gusto en la organización. Por otro lado, en el análisis de desarrollo personal el 39% estima que ha alcanzado un crecimiento personal en su puesto de trabajo actual y el 61% siente lo opuesto. Finalmente, el 28% indica que siempre la empresa reconoce su labor y recibe premios por lo realizado, pero, por otro lado, se observa que un 13 % considera que la empresa nunca le reconoce su labor profesional y estima que no ha recibido algún tipo de premio, felicitaciones o incentivo de la misma.

B. Correlación entre motivación intrínseca y desempeño laboral

Tabla 7.

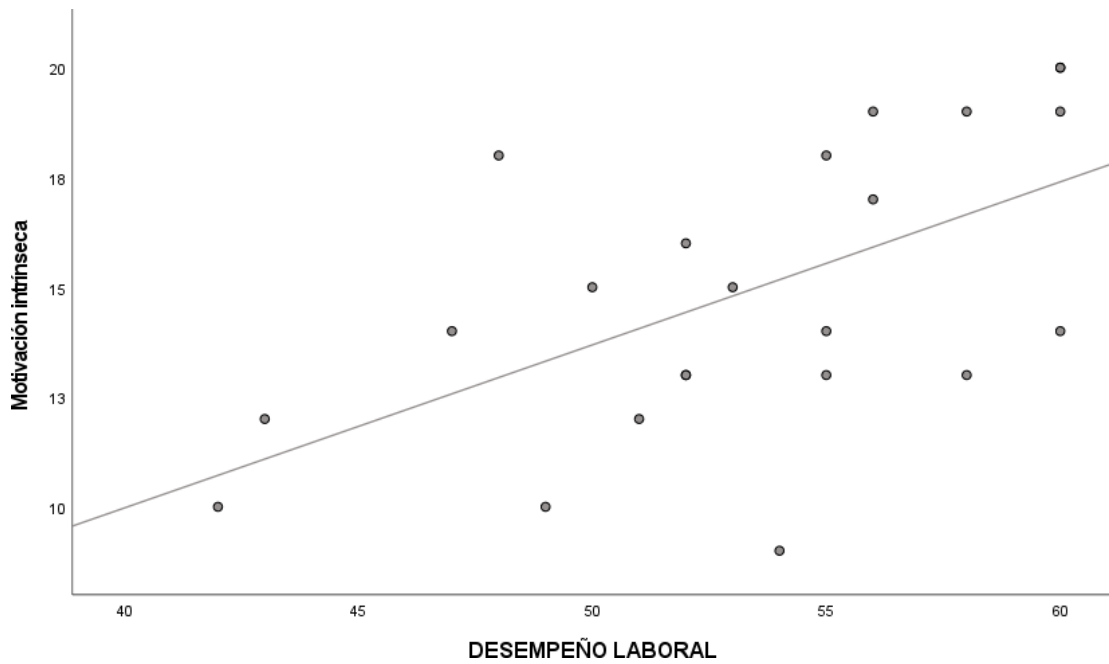
Análisis de la correlación entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral

		Desempeño
Motivación intrínseca	Correlación de Pearson	,577**
	Sig. (bilateral)	,004
	N	23

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

Figura 2.

Correlación de motivación intrínseca y el desempeño laboral

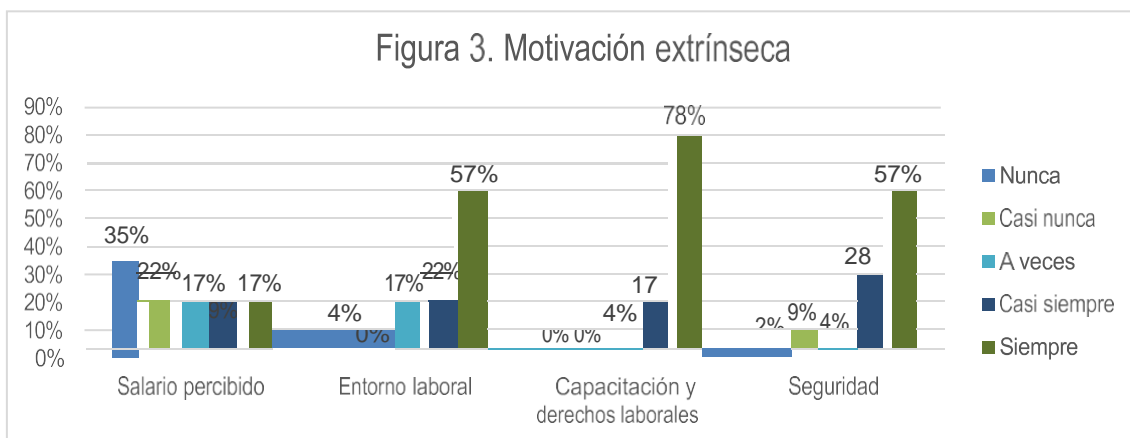


Nota. Tabla 7.

Se visualiza una correlación alta positiva entre la dimensión intrínseca con el desempeño laboral con un 0.577 y una significancia de 0.004, siendo menor a 0.05. Por ende, se concreta que sí existe una correlación significativa entre motivación intrínseca y desempeño laboral en trabajadores de una empresa de producción de alimentos de Lima Sur.

A. Motivación extrínseca

Cuando hablamos de motivación extrínseca entendemos por aquel impulso externo que repercute en la acción del trabajador, dentro de ellas encontramos



Con respecto a la motivación extrínseca, el 35% nunca ha recibido un incentivo por parte de la empresa; mientras que solo un 9% indica que casi siempre han recibido un incentivo. Asimismo, un 57% considera que el ambiente laboral es el adecuado y que siempre recibe los materiales idóneos para la ejecución de sus funciones laborales. Por otro lado, el 78% considera que la empresa ha brindado una capacitación oportuna para el despliegue de sus funciones y un 4% manifiesta lo contrario.

B. Correlación de motivación extrínseca y desempeño laboral

Tabla 8.

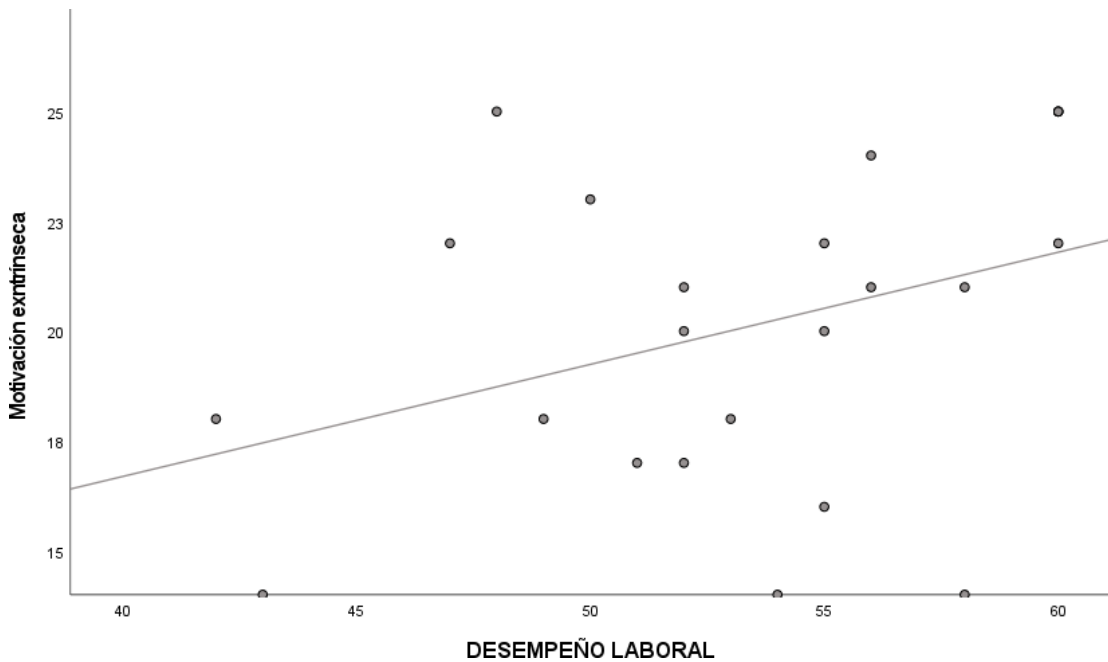
Análisis de la correlación entre la dimensión extrínseca y el desempeño laboral

		Desempeño
Motivación extrínseca	Correlación de Pearson	,362**
	Sig. (bilateral)	,090
	N	23

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

Figura 4.

Gráfico de dispersión entre motivación extrínseca y el desempeño laboral

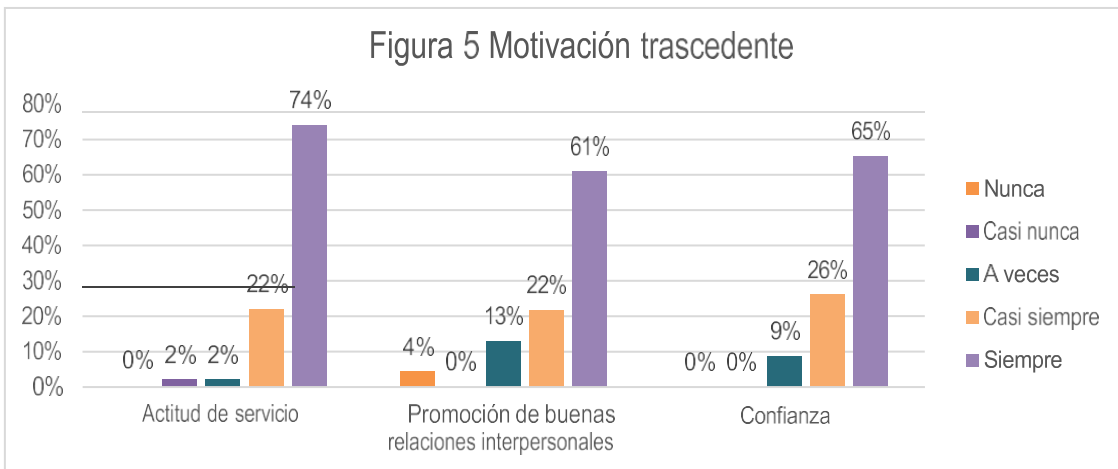


Nota. Tabla 8.

Se visualiza una correlación alta positiva entre la dimensión trascendente con el desempeño laboral con un 0.362 y una significancia de 0.090, siendo mayor a 0.05. Por ende, se concreta que no existe una correlación significativa entre motivación extrínseca y desempeño laboral en trabajadores de una empresa de producción de alimentos de Lima Sur.

A. Motivación trascendente

Denominamos motivación trascendente a aquella que no se encuentra orientada en la motivación personal, sino a aquella que está enfocada en las necesidades del equipo de trabajo o a la propia organización.



En el análisis de la dimensión motivación trascendente, se muestra que un 74% siempre ofrece apoyo a su equipo de trabajo y que el resultado de su gestión siempre satisface las necesidades de la organización, un 2% casi nunca lo realiza y no logra satisfacer a su centro laboral. Por otro lado, un 61% considera que la organización siempre promueve las buenas relaciones entre los empleados y 4% considera que nunca se promueve. Finalmente, un 65% coincide que siempre brinda la confianza a sus compañeros de trabajo para que soliciten apoyo en caso que lo requiera y un 9% menciona lo contrario.

C. Correlación de motivación trascendente y desempeño laboral

Tabla 9.

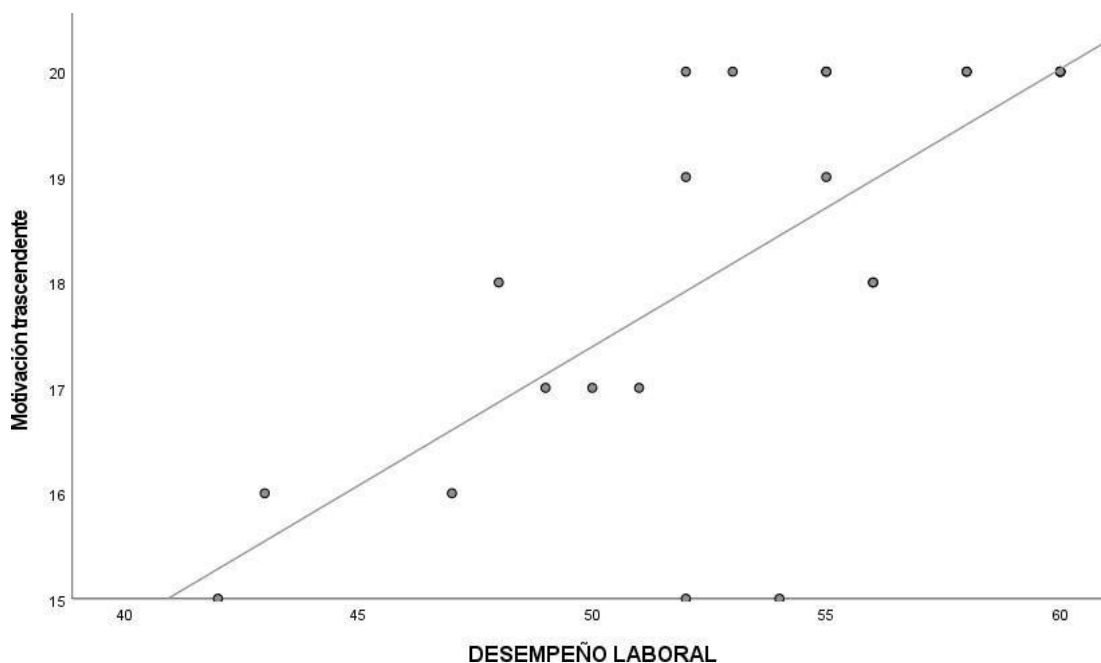
Análisis de la correlación entre la dimensión motivación trascendente y el desempeño laboral

		Desempeño
Motivación trascendente	Correlación de Pearson	,722*
	Sig. (bilateral)	,000
	N	23

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

Figura 6.

Gráfico de dispersión entre motivación trascendente y el desempeño laboral



Nota. Tabla 9.

Se visualiza una correlación alta positiva entre la dimensión trascendente con el desempeño laboral con un 0.722 y una significancia de 0.000, siendo menor a 0.05. Por ende, se concreta que existe una correlación significativa entre motivación trascendente y desempeño laboral en trabajadores de una empresa de producción de alimentos de Lima Sur.

Prueba de hipótesis general

Tabla 10.

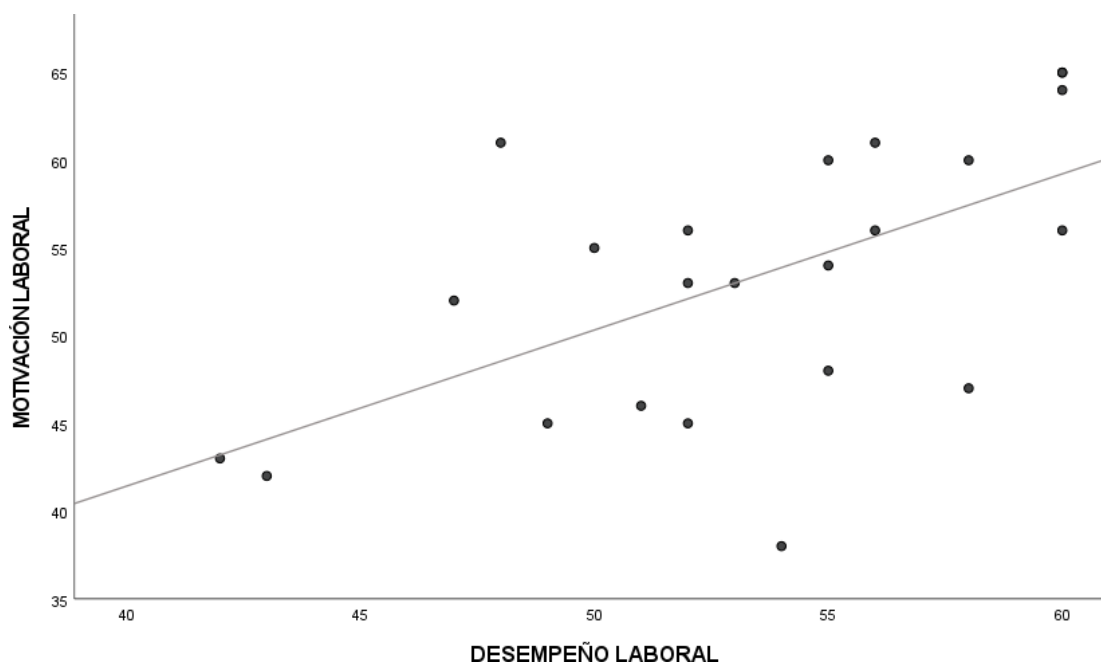
Análisis de la correlación entre la motivación y el desempeño laborales

		Desempeño
Motivación	Correlación de Pearson	,588*
	Sig. (bilateral)	,003
	N	23

Nota. (*) La correlación no es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 7.

Gráfico de dispersión entre motivación laboral y el desempeño laboral



Nota. Tabla 10.

Se visualiza una correlación positiva entre ambas variables, con un coeficiente de 0.588 y una significancia de 0.003, siendo menor a 0.05. Por ende, se concreta que sí existe una correlación significativa entre motivación y desempeño laborales en trabajadores de una empresa de producción de alimentos de Lima Sur, aceptando de esta manera la hipótesis de investigación.

3.2. Discusión de resultados

Del objetivo general

Se realizó el presente estudio para examinar la correlación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de producción de una empresa de alimentos en Lima Sur durante el año 2022, para lo cual fue necesario también formular tres objetivos de manera específica en función a la correlación con cada una de sus dimensiones. Al respecto se empleó la prueba estadística R de Pearson para procesar los datos dada la distribución de sus datos, donde se observó una tendencia paramétrica. Los hallazgos mostraron una moderada correlación positiva ($R= ,588$ y $Sig= ,003$) en el área de producción de la empresa considerando ambas variables integradas, lo que significa que, a mejor

motivación del trabajador, mayor será también el desempeño laboral, incrementándose de manera moderada.

Esto se alinea con la investigación de Huamani y Chaco (2020) sobre un objetivo similar en la población del municipio provincial de Chumbivilcas, donde se encontró que la motivación tiene una correlación positiva media con el desempeño laboral ($R=,655$, $p<,05$), concluyendo así que la motivación juega un papel crucial determinando el desempeño del trabajo. Además, el estudio de Castro (2019) sobre 50 trabajadores del Supermercado Ébano en San Borja también reveló una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral, enfatizando la importancia de la motivación tanto intrínseca como extrínseca para lograr resultados favorables tanto a nivel personal como organizacional. Complementariamente, el estudio de Cruz y Salazar (2020) arrojó significancia bilateral ($R= ,023$, $p<,05$) afirmando una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la Dirección Subregional de Transportes y Comunicaciones Chanka de Andahuaylas.

En tanto, nuestra investigación, realizada en la fuerza laboral de una empresa productora de alimentos, estableció una correlación positiva promedio entre la motivación y el desempeño laboral, corroborando el énfasis teórico de Medina (2020) en ver a la motivación como un elemento crucial en el desarrollo laboral y el estímulo del personal.

Del primer objetivo específico

Al tratar el objetivo específico número uno, es decir el vínculo entre la motivación intrínseca de los trabajadores de producción y el desempeño en el trabajo en una empresa de alimentos ubicada en Lima Sur, se encontró una correlación media positiva entre las dos variables, con un $R= ,577$ y $Sig= ,004$, interpretándose que cada vez que existe una mejora en la motivación intrínseca del trabajador de esta empresa, se verá también un aumento moderado de su desempeño.

Esto se alinea con los hallazgos de De la Cruz y Salazar (2021) quienes descubrieron una relación media positiva similar con $\rho = ,296$ y Sig (bilateral) $<,05$ entre las variables en la Dirección Subregional de Transportes y Comunicaciones de Chanka, Andahuaylas. Así también, guardan relación con

los aportes de Castro (2019), dado que, en su trabajo sobre la motivación y el desempeño laboral, obtuvo una correlación positiva comprobando la hipótesis principal donde ambas variables están asociadas y concluyendo que todo trabajador debe poseer motivación intrínseca y extrínseca para lograr resultados positivos a nivel personal y organizacional, recomendando implementar estrategias para seguir manteniendo este resultado positivo en la organización.

Como se logra evidenciar, el estudio reveló que la mayoría de los trabajadores de la firma Lima Sur reportaron satisfacción laboral, crecimiento personal y aprecio por la empresa, por lo que ello también se sustenta en los aportes de Guevara (2021) quien señala que entre aquellas referencias intrínsecas se encuentra en búsqueda del perfeccionamiento personal, lo cual todos los seres humanos poseemos, así como evolucionar de tal manera que cada acción va a repercutir en lo cotidiano.

Del segundo objetivo específico

El segundo objetivo particular del estudio apuntó a determinar relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de producción de una empresa de alimentos de Lima Sur. Al analizar los datos, se observó que no existe tal vínculo con $R= ,362$ y $Sig= ,090$, lo que permitió rechazar la hipótesis alterna; es decir que no existe evidencia suficiente de una correlación significativa entre motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de esta. A pesar de ello, alrededor del 39,1% de los empleados reportaron un nivel medio en la dimensión de motivación extrínseca.

Este hallazgo se alinea con la investigación de Bruno (2017), que sugiere una relación débil entre las dos variables puesto que se obtuvo como resultado un valor estadístico de ,000 mediante la prueba de correlación y un coeficiente de ,223. Así también, Castro (2019), en su trabajo sobre la motivación y el desempeño laboral, donde se obtuvieron correlaciones positivas, validando la hipótesis principal de que las dos variables están vinculadas a un nivel específico, llevándose a la conclusión de que todo colaborador debe estar motivado intrínseca y extrínsecamente para lograr resultados positivos a nivel individual y organizacional.

Es así que, la motivación extrínseca es el tipo de motivación que hace que una persona realice un trabajo o actividad por razones que le son externas; o la misma, influenciada por hechos repentinos o factores externos. No obstante, no es tan efectiva como el aspecto interno.

Del tercer objetivo específico

El tercer objetivo del estudio apuntó a determinar la correlación entre la motivación trascendente y el desempeño laboral en trabajadores de producción de una empresa de alimentos de Lima Sur. La información obtenida resultó en una relación positiva ($R = ,722$, $Sig = ,000$) con un tamaño del efecto alto, demostrando que la motivación trascendental juega un papel significativo en el desempeño laboral.

Este resultado se alinea con la investigación de De la Cruz y Salazar (2020), que también reveló una correlación positiva ($\rho = 0.274$) entre las variables. La investigación descubrió además que la mayoría del personal de producción de la empresa de alimentos posee una actitud orientada al servicio, lo que fomenta relaciones interpersonales saludables y confianza mutua entre colegas. Mientras que, respalda también lo obtenido por Chinguel (2020), que buscó identificar la relación de motivación y desempeño laboral de los colaboradores de un banco en Jaén encontrando que existió un gran porcentaje del personal que se siente desmotivado debido a que hay factores que escapan de sus manos y que repercuten en las metas establecidas como equipo de trabajo, siendo necesario dialogar constantemente con su personal a fin de que estos sientan un respaldo como capital de la empresa, como miembro clave para su desarrollo y a su vez, buscar alternativas para que los empleados se sientan identificados con su centro laboral.

Como se aprecia, después de recopilar y analizar indicadores estadísticos, junto con la comparación de datos de estudios similares, podemos concluir que la motivación del trabajador tiene un impacto moderado en el desempeño laboral en esta empresa de producción, por lo que permite tomar acción sobre ello sabiendo que al mejorar algunos de los aspectos que motivan al trabajador existirá también resultados favorables en cuanto a su desempeño.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Este análisis sobre la investigación concluye:

- Se determinó que existe relación altamente significativa $p < .01$ positiva con intensidad media alta ,588 entre la motivación y el desempeño laboral en una Empresa de producción de alimentos de Lima Sur, 2022.
- Se estableció que existe una relación significativa $p < .01$ positiva con intensidad media alta ,577 entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en una Empresa de producción de alimentos de Lima Sur, 2022.
- Se estableció que no existe relación significativa $p > .05$ entre la motivación extrínseca y el desempeño en una Empresa de producción de alimentos de Lima Sur, 2022.
- Se estableció que existe relación altamente significativa $p < .01$ positiva con intensidad alta ,722 entre la motivación trascendente y el desempeño laboral en una Empresa de producción de alimentos de Lima Sur, 2022.

4.2. Recomendaciones

- A gerencia y gestión humana, brindar un adecuado ambiente laboral, es decir que permanezcan las buenas prácticas en cuanto a las condiciones de trabajo, constantes capacitaciones a través de charlas a fin de incrementar conocimientos para lograr una labor eficiente. De igual manera, seguir fomentando el cumplimiento de los derechos y mantener los canales de sugerencias y aportaciones a disposición de los trabajadores. Sin embargo, en base a nuestros resultados, se debe considerar mayor atención respecto al salario que percibe cada trabajador y si este es acorde a las funciones que realiza dentro de la empresa.
- A gestión humana, reforzar el desarrollo personal de sus trabajadores, permitiendo el crecimiento profesional y promoviendo una línea de carrera. Además, brindar reconocimientos por sus labores, mediante felicitaciones o incentivos que van a influir en el colaborador para que este se sienta motivado en la organización.
- A gestión humana, fortalecer las buenas relaciones interpersonales, es decir fomentar la buena comunicación tanto en los trabajadores como en jefaturas directas creando un buen ambiente laboral a través del trabajo en equipo y el apoyo mutuo para lograr los objetivos de la organización. También se debería considerar dar a conocer a los trabajadores si la gestión que realizan está acorde a lo que necesita la organización, ya que esto genera que se desarrolle un buen desempeño.
- A los líderes, de la empresa en estudio que constantemente evalúen la motivación de tal manera que no afecte de manera negativa en el desempeño laboral de los trabajadores, con la finalidad de corregir aquellos aspectos débiles a tiempo, considerando que la motivación se relaciona con el desempeño laboral de manera significativa.

REFERENCIAS

- Aguirre, M. (2019). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina comercial de Sedapal en Villa el Salvador*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2554/T030_1_0078067_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez, P. (2018). Ética e investigación. *Ethics and research primer*, vol.7, 6 -1. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/434/430>
- Always Designing for People. (2019). *ADP potencia la conversación sobre el cambio en el mundo laboral con su campaña "What Are You #WorkingFor?"*. <https://www.observatoriorh.com/comunicacion-y-branding/adp-potencia-la-conversacion-sobre-el-cambio-en-el-mundo-laboral-con-su-campana-what-are-you-workingfor.html>
- Ames, P. y Merino, F. (2019). *Reflexiones y lineamientos para una investigación ética en ciencias sociales*. <https://cdn01.pucp.education/cisepa/2020/01/30182832/Reflexiones-y-lineamientos-para-una-inv.-%C3%A9tica-en-CC.SS.-52.pdf>
- Arana, M. H., Acosta, C. M., Ibarra, V. H., & Huérfano, J. (2013). La formación de valores de responsabilidad y trabajo cooperativo en equipo, en el proceso de investigación para el trabajo de grado. *Revista científica General José María Córdova*, 11(12), 129-158. <http://www.scielo.org.co/pdf/recig/v11n12/v11n12a07.pdf>
- Arancel, E y Guardamino L (2019). *Los factores motivacionales y el desempeño de los Gerentes Públicos*. [Tesis de Maestría], Universidad San Martín de Porres. Lima, Perú. <https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5785/arancel-guardamino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arpasi, G (2020). *Estudio de la motivación según Herzberg y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Electro Puno S.A.A periodo 2019*. [Tesis de licenciatura], Universidad Nacional del Altiplano de Puno. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15767/Arpasi_Arpasi_Gaby_Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Bruno, A. (2017). *Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de educación inicial de la red 03 – UGEL n°07 -2016*. [Tesis de maestría], Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8258/Bruno_WAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caldas, K y Villanueva, M. (2020). *Motivación y Desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de transporte*. [Tesis de Licenciatura], Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54011/Caldas_UKG-Villanueva_AML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, C. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del supermercado Ebony en el distrito de San Borja*. [Tesis de Licenciatura], Universidad Ricardo Palma. http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3096/ADM-T030_70012189_T%20CASTRO%20VARGAS%20CARMEN%20LUZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, M. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Envasadora Andina S.C.R.L., San Juan de Lurigancho*. [Tesis de Licenciatura], Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19712/CASTRO_%20AMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chávez, P. (2020). *Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en los docentes de nivel secundario de la institución educativa Inmaculada Concepción*. [Tesis de Maestría], Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7496/Ch%C3%A1vez%20Vassallo%20Pamela%20Beatriz.pdf?sequence=1>
- Chinguel, M. (2020). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del banco Scotiabank Jaén*. [Tesis de licenciatura], Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8695/Chinguel%20Vel%C3%a1squez%20Mariela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Conexión Esan. (2019). Motivación laboral, nuevas tendencias globales. *Conexión Esan*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales>
- Conexión Esan. (2019). *Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla?*. *Conexión Esan*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla>
- Cubas, K. (2018). *Motivación laboral y clima organizacional en los colaboradores de la empresa agronegocios Omar SRL Jaén 2017*. [Tesis de Bachiller], Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4828/Cubas%20S%c3%a1nchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Delclós, J. (2018). *Ética en la investigación científica*. <https://www.esteve.org/wp-content/uploads/2018/03/C43-02-1.pdf>
- Durand, L. y Romero, R. (2019). *Plan de motivación laboral para el incremento de la productividad de los trabajadores de la tienda Topi Top-Huancayo*. [Tesis de Licenciatura], Universidad Continental de Huancayo. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7029/2/IV_FCE_308_Durand_Alvarez_2019.pdf
- Equipos y talentos (2019, 14 de febrero). *El 46% de los empleados europeos sienten que sus directivos no valoran su talento*. <https://www.equipoystalento.com/noticias/2019/02/14/el-46-de-los-empleados-europeos-sienten-que-sus-directivos-no-valoran-su-talento>
- Ferreiro, P. y Alcázar, M. (2014). Gobierno de personas en la empresa. *Manolo alcázar*. Vol. (6a ed.) Lima: Universidad de Piura. PAD; Planeta. <https://www.manoloalcazar.com/gobierno-de-personas/>
- Flores, R. (2019). *Evaluación del desempeño del Gobierno Corporativo*. Editorial: IMCP. <https://elibro.net/es/ereader/elibrocom/124949>
- Gestión. (2019) ¿Por qué los mejores empleados de una empresa pierden la motivación?. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mejores-empleados-empresa-pierden-motivacion-nnda-nnlt-265324-noticia/>
- Granda, Z. y Melendres, D. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la caja municipal de ahorro y crédito de Trujillo S.A. agencia San Ignacio*. [Tesis de Bachiller], Universidad Señor de

- Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4261/Granda%20Calle%20%20Melendres%20Alverca%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Legault, L. (2016). *Intrinsic and Extrinsic Motivation*. In V. Zeigler-Hill, T.K. Shackelford (eds.) *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1139-1
- López, L. y Zuleta, G. (2020). El principio de beneficencia como articulador entre la teología moral, la bioética y las prácticas biomédicas. *Scielo*, 62, 1- 30. Universidad Pontificia Bolivariana Medellín. <http://www.scielo.org.co/pdf/frcn/v62n174/0120-1468-frcn-62-174-7.pdf>
- Medina, R. (2020). Incidencia de la motivación en el Desempeño laboral de los colaboradores de la organización ALITECNO SA [Tesis de Maestría], Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15846/1/T-UCSG-POS-MAE-320.pdf>
- Mendoza, C. y Silva, K. (2018). *Estudio desempeño docente*. [Tesis de Maestría], Universidad Científica del Perú. http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/696/MENDOZA_SILVA_TRABINV_BACH_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Menéndez, S. & Fernández-Río, J. (2017). Responsabilidad social, necesidades psicológicas básicas, motivación intrínseca y metas de amistad en 43 educación física. *RETOS*, 32, 134-139. <https://www.redalyc.org/pdf/3457/345751100027.pdf>
- Padovam, I. (2020). *Teorías de la motivación aplicación teórica*. [Tesis de Licenciatura], Universidad Nacional de Cuyo Mendoza. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf
- Portela, T. (2020). *Estudio exploratorio sobre la motivación de los trabajadores del área de producción y mercadeo de la empresa Alimentos SAS S.A.S*. [Tesis de Licenciatura], Universidad Antonio Nariño, Medellín, Colombia. <http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/2109/1/2020TaniaYuliethPortelaSerrato.pdf>

- Sánchez, M (2019). *Estudio del capital intelectual y el desempeño laboral del personal de la corte superior de Justicia de Tacna, en el año 2017*. [Tesis de Maestría], Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna. http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3915/237_2019_sanchez_apaza_mw_espg_maestria_gestion_empresarial.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tibaná, G. (2019). *Caracterización del e-learning como dominio de conocimiento* [Tesis doctoral]. Universidad Complutense de Madrid, España. <https://eprints.ucm.es/55585/1/T41142.pdf>
- Valor agregado. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Universidad Peruana Unión. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Van Eerde, W., & Thierry, H. (1996). Vroom's expectancy models and work-related criteria: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 575–586. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.5.575>
- Velásquez, C. (2021). *Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores de Centros Públicos de Atención de la Salud en Guayaquil*. [Tesis de Maestría], Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15937/1/T-UCSG-POS-MGSS-295.pdf>
- Verdesoto, M. (2021). *Motivación y Desempeño Laboral del personal administrativo Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019 I*. [Tesis de Maestría], Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2373/1/VERDESOTO%20PLAZA%20MAR%C3%8DA%20JOS%C3%89.pdf>
- Zuñiga, L. (2021). *Estudio de la motivación y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de Gerencia Comercial. EPS SEDACUSCO S.A*, [Tesis de licenciatura], Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84740/Zu%c3%b1iga_ULY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1.



Pimentel, 07 de junio del 2022

VISTO:

El oficio N° 0074-2022/FH-DTS-USS de fecha 26 de mayo del 2022, presentado por la Escuela Profesional de Trabajo Social, en el cual se establece la procedencia para la aprobación de los proyectos de tesis del CURSO-TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS, de la escuela profesional de Trabajo Social, Y,

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...). Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 5° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N° 30220, indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 8, aprobado con Resolución de Directorio N° 015-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 72°: Aprobación del tema de investigación: El Comité de Investigación de la escuela profesional eleva los temas del proyecto de investigación y del trabajo de investigación que esté acorde a las líneas de investigación institucional a Facultad para la emisión de la resolución.
- Artículo 73°: Aprobación del proyecto de investigación: El (los) estudiante (s) expone ante el Comité de Investigación de la escuela profesional el proyecto de investigación para su aprobación y emisión de la resolución de facultad.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 086-2020/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: "Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El período de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...).
- Artículo 24°: "La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)",
- Artículo 25°: "El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C".

Que, visto el oficio N° 0074-2022/FH-DTS-USS de fecha 26 de mayo del 2022, en el cual se establece la procedencia para la aprobación de los proyectos de tesis del CURSO-TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS, de la escuela profesional de Trabajo Social, quienes cumplen con los requisitos, por lo que se debe proceder a su inscripción respectiva con fines de sustentación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes a Pimentel
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina,
Jefes de Área, Archivo.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR los PROYECTOS DE TESIS del CURSO-TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS de la escuela profesional de Trabajo Social, que a continuación se detalla:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
1	BORJAS GUTIERREZ KELLY MELINA	"DESINTEGRACIÓN FAMILIAR Y RENDIMIENTO ESCOLAR EN ESTUDIANTES DEL SEGUNDO GRADO DEL COLEGIO 22336, SAN JOSÉ DE LOS MOLINOS - ICA 2022"
2	- SANTA CRUZ ANCHANTE MAYRA ALEJANDRA - VEGA ALCANTARA HERICA LUCIANA	"HABILIDADES SOCIALES Y CONVIVENCIA ESCOLAR EN ALUMNOS DE 4TO Y 5TO DE SECUNDARIA DE LA I.E.P N° 20927, MALA 2022"
3	HUERTAS QUIRI PAMELA JAZMIN	"BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DEL ÁREA DE CONTABILIDAD DE LA EMPRESA PICORP, 2022"
4	TARAMONA VERDI, PATRICIA ISABEL	"EFECTOS DEL AISLAMIENTO SOCIAL EN LA CALIDAD DE VIDA DEL CONSORCIO PUENTE DEL SUR, 2022"
5	- CUSTODIO INCIO ZOILA LILIANA - BURGOS MARCA ROSALYNN CONSUELO	"CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y CALIDAD DE VIDA DE LOS USUARIOS DEL PROGRAMA PADOMI, JESÚS MARÍA - LIMA, 2020"
6	VILLASANTE VALDEZ SOLSIREE	"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN EL C.S. JICARMARCA - LURIGANCHO, 2022"
7	- SOVERO HUATUCO GREISY PAOLA - VALDIVIA SUCLUPE LEYCI JASMIN JOCELYN	"LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE PRODUCCIÓN DE UNA EMPRESA DE ALIMENTOS DE LIMA SUR, AÑO 2022"
8	- SANTOS RINZA CINTIA JANETH - TAPIA FARFAN MARISOL ANDREA	"CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR SOCIAL DE LOS MIGRANTES VENEZOLANOS RESIDENTES EN EL DISTRITO DEL CERCAO DE LIMA, 2022"
9	RÍOS ADANAQUÉ NOEMÍ	"ESTRÉS LABORAL Y CLIMA LABORAL EN TELEOPERADORES DE ESSALUD EN LÍNEA DE LIMA Y CALLAO, 2022"
10	- OLAYA MARLE ANGELA KATHERINE - KOOCHOI ROMERO ANAPAUOLA GABRIELA	"PROCRASTINACIÓN ACADÉMICA Y HABITOS DE ESTUDIO EN ALUMNAS DEL VII CICLO DE LA I.E.P. "SAN ANTONIO ABAD", LIMA, 2022"
11	VARGAS MARTINEZ ELENA PAULINA	"CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC EN TIEMPOS DE LA COVID 19, 2022"
12	- AVILA CASO KAREN MARLENI - VÁSQUEZ LÓPEZ JESSICA ALEXANDRA	"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE LIMPIEZA HOSPITALARIA -SERVIGEN DE JESÚS MARÍA, 2022"
13	PASACHE QUISPE KARIM PAMELA	"APOYO SOCIAL Y DEPRESIÓN EN ADULTOS MAYORES, CAPPAM "SAN JUAN DE DIOS", ICA - 2022"
14	SEGURA MARQUEZ CARLA ANDREA	"ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE ESTUDIOS GENERALES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LIMA, 2022"
15	- ACHA PAREDES PAMELA MARÍA - REYES ALCALA CAMILA FERNANDA	"CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN ESTUDIANTES DEL 5TO DE SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, ATE, 2022"

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Dioses Lescano Nelly

Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades

ADMISIÓN E INFORMES

481610 - 074 481632

IPUS USS



Mg. Delgado Vega Paula Elena

Secretaría Académica Facultad de Derecho y Humanidades

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultades, Jefes de Área, Jefes de Área Archivo.

ANEXO 2

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Chiclayo, 18 de mayo de 2022

Quien suscribe:

Sr. Aljovin de Losada Miguel Cecilio

Representante Legal – Empresa Esmeralda Corp. S.A.C

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: La motivación y el desempeño laboral en trabajadores de producción de una empresa de alimentos de Lima Sur, 2022.

Por el presente, el que suscribe, Sr. Aljovin de Lozada Miguel Cecilio, representante legal de la empresa Esmeralda Corp S.A.C, autorizo a la alumna: Sovero Huatuco, Greisy Paola identificada con DNI Nª 72744511 y a la alumna: Valdivia Suclupe, Leyci Jasmin Jocelyn, identificada con DNI Nª72759136, estudiantes de la Escuela Profesional de Trabajo Social, y autor del trabajo de investigación denominado: La motivación y el desempeño laboral en trabajadores de producción de una empresa de alimentos de Lima Sur, 2022, al uso de dicha información que conforma el expediente técnico así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de Titulación, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente



ESMERALDA CORP. S.A.C.
MIGUEL ALJOVIN DE LOSADA
Aljovin de Losada Miguel Cecilio
08251872
Esmeralda Corp. S.A.C

ANEXO 3

FICHA TÉCNICA

Nombre	Cuestionario de motivación
Autores	Ancajima Vílchez, Angélica Margarita Villena Robles, Catherine Edith
Duración	5 min
Sujeto	Adultos
Dimensiones	Motivación intrínseca Motivación extrínseca Motivación trascendente
Ítems	Satisfacción laboral Desarrollo personal Aceptación Salario percibido Entorno laboral Capacitación y derechos laborales Seguridad Actitud de servicio Promoción de buenas relaciones interpersonales Confianza
Materiales	Ficha impresa de aplicación individual.
Confiabilidad	Esta escala presentó una confiabilidad elevada de un 0,815.
Validez	Ancajima, Angélica y Villena, Catherine en el 2021, utilizaron validez de contenido mediante el criterio de tres expertos obteniendo una confiabilidad de 0.80.

ANEXO 4

FICHA TÉCNICA

Nombre	Cuestionario de desempeño laboral
Autores	Ancajima Vílchez, Angélica Margarita Villena Robles, Catherine Edith
Duración	5 min
Sujeto	Adultos
Dimensiones	Dominio del conocimiento Responsabilidad de entrega Ambiente laboral
Ítems	Habilidades Resultados de la gestión Conocimientos Profesionalismo Ejecución y entrega Volumen de actividades Logro de metas Organización del trabajo Elementos tangibles Seguridad Justicia, equidad y persistencia
Materiales	Ficha impresa de aplicación individual
Confiabilidad	Esta escala presentó una confiabilidad elevada de un 0,797
Validez	Ancajima, Angélica y Villena, Catherine en el 2021, utilizaron validez de contenido mediante el criterio de tres expertos obteniendo una confiabilidad de 0.80.

ANEXO 5

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN DE LA MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN CENTRUM PUCP, SANTIAGO DE SURCO, 2021

VARIABLE / DIMENSION		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE INDEPENDIENTE: Motivación laboral		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Motivación intrínseca								
1.	¿Ud. se siente a gusto en su puesto de trabajo?	X		X		X		
2.	¿Ud. considera que ha logrado crecimiento personal en su puesto de trabajo actual?	X		X		X		
3.	¿Con que frecuencia en la empresa le reconocen su labor profesional?	X		X		X		
4.	¿Considera Ud. que ha recibido algún tipo de premio, felicitaciones o incentivos por parte de la empresa?	X		X		X		
Dimensión 2: Motivación extrínseca								
5.	¿Con que frecuencia recibe Ud. algún tipo de incentivo laboral?	X		X		X		
6.	¿Considera Ud. que el ambiente laboral es el adecuado?	X		X		X		
7.	¿Considera Ud. que la empresa le ha brindado la capacitación adecuada para el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
8.	¿Considera Ud. que sus derechos han sido evaluados en la empresa?	X		X		X		

9.	¿Recibe Ud. los materiales y equipos adecuados para ejecutar sus funciones laborales?	X		X		X			
Dimensión 3: Motivación trascendente									
10.	¿Con que frecuencia Ud. ofrece apoyo a su equipo de trabajo?	X		X		X			
11.	¿Considera Ud. que el resultado de su gestión satisface las necesidades de la organización?	X		X		X			
12.	¿Considera Ud. que la organización promueve las buenas relaciones entre los empleados?	X		X		X			
13.	¿Con que frecuencia considera Ud. que brinda la confianza necesaria a sus compañeros de trabajo para que soliciten apoyo en caso de requerirlo?	X		X		X			
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No		
Dimensión 1: Dominio del conocimiento									
14.	¿Considera Ud. que las habilidades con las que cuenta le permiten ejecutar adecuadamente las tareas del puesto?	X		X		X			
15.	¿Considera Ud. que los resultados de su gestión cuentan con la calidad solicitada en el puesto?	X		X		X			
16.	¿Considera Ud. que cuenta con los conocimientos necesarios para ejecutar de manera óptima las funciones del puesto?	X		X		X			
17.	¿Considera Ud. que cuenta con el nivel de profesionalismo adecuado para desempeñar el puesto de trabajo?	X		X		X			

Dimensión 2: Responsabilidad de entrega							
18.	¿Con que frecuencia considera Ud. que logra ejecutar debidamente las actividades del puesto?	X		X		X	
19.	¿Con que frecuencia considera Ud. que puede ejecutar adecuadamente la cantidad de actividades que le solicita la empresa?	X		X		X	
20.	¿Con que frecuencia considera Ud. que logra alcanzar las metas y objetivos establecidos en la empresa?	X		X		X	
Dimensión 3: Ambiente laboral							
21.	¿Considera Ud. que la organización en su puesto de trabajo le permite ejecutar eficientemente sus actividades?	X		X		X	
22.	¿Con que frecuencia considera Ud. que cuenta con los elementos necesarios para desempeñar sus funciones?	X		X		X	
23.	¿Considera Ud. que cuenta con la seguridad necesaria para ejecutar sus funciones?	X		X		X	
24.	¿Considera Ud. que hay justicia y equidad hacia todos los integrantes del equipo de trabajo?	X		X		X	
25.	¿Considera Ud. que el equipo de trabajo es persistente en la búsqueda del logro de las metas?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: SUELDO MESONES JAIME PIO. DNI: 43703437

Especialidad del validador: Maestro en Administración

27 de abril del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN DE LA MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN CENTRUM PUCP, SANTIAGO DE SURCO, 2021

VARIABLE / DIMENSION		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE INDEPENDIENTE: Motivación laboral								
Dimensión 1: Motivación intrínseca								
1.	¿Ud. se siente a gusto en su puesto de trabajo?	X		X		X		
2.	¿Ud. considera que ha logrado crecimiento personal en su puesto de trabajo actual?	X		X		X		
3.	¿Con que frecuencia en la empresa le reconocen su labor profesional?	X		X		X		
4.	¿Considera Ud. que ha recibido algún tipo de premio, felicitaciones o incentivos por parte de la empresa?	X		X		X		
Dimensión 2: Motivación extrínseca								
5.	¿Con que frecuencia recibe Ud. algún tipo de incentivo laboral?	X		X		X		
6.	¿Considera Ud. que el ambiente laboral es el adecuado?	X		X		X		
7.	¿Considera Ud. que la empresa le ha brindado la capacitación adecuada para el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
8.	¿Considera Ud. que sus derechos han sido evaluados en la empresa?	X		X		X		

9.	¿Recibe Ud. los materiales y equipos adecuados para ejecutar sus funciones laborales?	X		X		X			
Dimensión 3: Motivación trascendente									
10.	¿Con que frecuencia Ud. ofrece apoyo a su equipo de trabajo?	X		X		X			
11.	¿Considera Ud. que el resultado de su gestión satisface las necesidades de la organización?	X		X		X			
12.	¿Considera Ud. que la organización promueve las buenas relaciones entre los empleados?	X		X		X			
13.	¿Con que frecuencia considera Ud. que brinda la confianza necesaria a sus compañeros de trabajo para que soliciten apoyo en caso de requerirlo?	X		X		X			
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No		
Dimensión 1: Dominio del conocimiento									
14.	¿Considera Ud. que las habilidades con las que cuenta le permiten ejecutar adecuadamente las tareas del puesto?	X		X		X			
15.	¿Considera Ud. que los resultados de su gestión cuentan con la calidad solicitada en el puesto?	X		X		X			
16.	¿Considera Ud. que cuenta con los conocimientos necesarios para ejecutar de manera óptima las funciones del puesto?	X		X		X			
17.	¿Considera Ud. que cuenta con el nivel de profesionalismo adecuado para desempeñar el puesto de trabajo?	X		X		X			

Dimensión 2: Responsabilidad de entrega							
18.	¿Con que frecuencia considera Ud. que logra ejecutar debidamente las actividades del puesto?	X		X		X	
19.	¿Con que frecuencia considera Ud. que puede ejecutar adecuadamente la cantidad de actividades que le solicita la empresa?	X		X		X	
20.	¿Con que frecuencia considera Ud. que logra alcanzar las metas y objetivos establecidos en la empresa?	X		X		X	
Dimensión 3: Ambiente laboral							
21.	¿Considera Ud. que la organización en su puesto de trabajo le permite ejecutar eficientemente sus actividades?	X		X		X	
22.	¿Con que frecuencia considera Ud. que cuenta con los elementos necesarios para desempeñar sus funciones?	X		X		X	
23.	¿Considera Ud. que cuenta con la seguridad necesaria para ejecutar sus funciones?	X		X		X	
24.	¿Considera Ud. que hay justicia y equidad hacia todos los integrantes del equipo de trabajo?	X		X		X	
25.	¿Considera Ud. que el equipo de trabajo es persistente en la búsqueda del logro de las metas?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. Las preguntas cumplen con el propósito del estudio, son relevantes y adecuadas en número, se muestra correlación de variables y emplea una escala de medición válida.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Aguirre Nuñez de Altuna, Silvia Berenice. DNI: 45443474.

Especialidad del validador: Administración.

02 de mayo del 2021.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN DE LA MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN CENTRUM PUCP, SANTIAGO DE SURCO, 2021

VARIABLE / DIMENSION		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE INDEPENDIENTE: Motivación laboral								
Dimensión 1: Motivación intrínseca								
1.	¿Ud. se siente a gusto en su puesto de trabajo?	X		X		X		
2.	¿Ud. considera que ha logrado crecimiento personal en su puesto de trabajo actual?	X		X		X		
3.	¿Con que frecuencia en la empresa le reconocen su labor profesional?	X		X		X		
4.	¿Considera Ud. que ha recibido algún tipo de premio, felicitaciones o incentivos por parte de la empresa?	X		X		X		
Dimensión 2: Motivación extrínseca								
5.	¿Con que frecuencia recibe Ud. algún tipo de incentivo laboral?	X		X		X		
6.	¿Considera Ud. que el ambiente laboral es el adecuado?	X		X		X		
7.	¿Considera Ud. que la empresa le ha brindado la capacitación adecuada para el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
8.	¿Considera Ud. que sus derechos han sido evaluados en la empresa?	X		X		X		

9.	¿Recibe Ud. los materiales y equipos adecuados para ejecutar sus funciones laborales?	X		X		X			
Dimensión 3: Motivación trascendente									
10.	¿Con que frecuencia Ud. ofrece apoyo a su equipo de trabajo?	X		X		X			
11.	¿Considera Ud. que el resultado de su gestión satisface las necesidades de la organización?	X		X		X			
12.	¿Considera Ud. que la organización promueve las buenas relaciones entre los empleados?	X		X		X			
13.	¿Con que frecuencia considera Ud. que brinda la confianza necesaria a sus compañeros de trabajo para que soliciten apoyo en caso de requerirlo?	X		X		X			
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No		
Dimensión 1: Dominio del conocimiento									
14.	¿Considera Ud. que las habilidades con las que cuenta le permiten ejecutar adecuadamente las tareas del puesto?	X		X		X			
15.	¿Considera Ud. que los resultados de su gestión cuentan con la calidad solicitada en el puesto?	X		X		X			
16.	¿Considera Ud. que cuenta con los conocimientos necesarios para ejecutar de manera óptima las funciones del puesto?	X		X		X			
17.	¿Considera Ud. que cuenta con el nivel de profesionalismo adecuado para desempeñar el puesto de trabajo?	X		X		X			

Dimensión 2: Responsabilidad de entrega							
18.	¿Con que frecuencia considera Ud. que logra ejecutar debidamente las actividades del puesto?	X		X		X	
19.	¿Con que frecuencia considera Ud. que puede ejecutar adecuadamente la cantidad de actividades que le solicita la empresa?	X		X		X	
20.	¿Con que frecuencia considera Ud. que logra alcanzar las metas y objetivos establecidos en la empresa?	X		X		X	
Dimensión 3: Ambiente laboral							
21.	¿Considera Ud. que la organización en su puesto de trabajo le permite ejecutar eficientemente sus actividades?	X		X		X	
22.	¿Con que frecuencia considera Ud. que cuenta con los elementos necesarios para desempeñar sus funciones?	X		X		X	
23.	¿Considera Ud. que cuenta con la seguridad necesaria para ejecutar sus funciones?	X		X		X	
24.	¿Considera Ud. que hay justicia y equidad hacia todos los integrantes del equipo de trabajo?	X		X		X	
25.	¿Considera Ud. que el equipo de trabajo es persistente en la búsqueda del logro de las metas?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Pedro Ascencion Flórez Garmendia

DNI: 07068196

Especialidad del validador: Mag. en administración – Mención Psicología de la Educación

28 de abril del 2021.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

ANEXO 6

Encuesta aplicada

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

En el presente cuestionario indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo. Coloque una ASPA (x) en el casillero de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas. La información de este cuestionario es confidencial y para fines de investigación.

Ítems		Escala				
		Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
MOTIVACIÓN LABORAL						
Dimensión 1: Motivación intrínseca						
1	¿Ud. se siente a gusto en su puesto de trabajo?					
2	¿Ud. considera que ha logrado crecimiento personal en su puesto de trabajo actual?					
3	¿Con que frecuencia en la empresa le reconocen su labor profesional?					
4	¿Considera Ud. que ha recibido algún tipo de premio, felicitaciones o incentivos por parte de la empresa?					
Dimensión 2: Motivación extrínseca						
5	¿Con que frecuencia recibe Ud. algún tipo de incentivo laboral?					
6	¿Considera Ud. que el ambiente laboral es el adecuado?					
7	¿Considera Ud. que la empresa le ha brindado la capacitación adecuada para el desarrollo de sus funciones?					
8	¿Considera Ud. que sus derechos han sido evaluados en la empresa?					
9	¿Recibe Ud. los materiales y equipos adecuados para ejecutar sus funciones laborales?					
Dimensión 3: Motivación trascendente						
10	¿Con que frecuencia Ud. ofrece apoyo a su equipo de trabajo?					
11	¿Considera Ud. que el resultado de su gestión satisfacer las necesidades de la organización?					
12	¿Considera Ud. que la organización promueve las buenas relaciones entre los empleados?					

13	¿Con que frecuencia considera Ud. que brinda la confianza necesaria a sus compañeros de trabajo para que soliciten apoyo en caso de requerirlo?					
DESEMPEÑO LABORAL						
Dimensión 1: Dominio del proceso						
14	¿Considera Ud. que las habilidades con las que cuenta le permiten ejecutar adecuadamente las tareas del puesto?					
15	¿Considera Ud. que los resultados de su gestión cuentan con la calidad solicitada en el puesto?					
16	¿Considera Ud. que cuenta con los conocimientos necesarios para ejecutar de manera óptima las funciones del puesto?					
17	¿Considera Ud. que cuenta con el nivel de profesionalismo adecuado para desempeñar el puesto de trabajo?					
Dimensión 2: Responsabilidad de entrega						
18	¿Con que frecuencia considera Ud. que logra ejecutar debidamente las actividades del puesto?					
19	¿Con que frecuencia considera Ud. que puede ejecutar adecuadamente la cantidad de actividades que le solicita la empresa?					
20	¿Con que frecuencia considera Ud. que logra alcanzar las metas y objetivos establecidos en la empresa?					
Dimensión 3: Ambiente laboral						
21	¿Considera Ud. que la organización en su puesto de trabajo le permite ejecutar eficientemente sus actividades?					
22	¿Con que frecuencia considera Ud. que cuenta con los elementos necesarios para desempeñar sus funciones?					
23	¿Considera Ud. que cuenta con la seguridad necesaria para ejecutar sus funciones?					
24	¿Considera Ud. que hay justicia y equidad hacia todos los integrantes del equipo de trabajo?					
25	¿Considera Ud. que el equipo de trabajo es persistente en la búsqueda del logro de las metas?					

ANEXO 7

Consentimiento Informado para Participantes sobre Investigación de Motivación y Desempeño laboral

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Sovero Huatuco Greisy Paola y Valdivia Suclupe Leyci Jasmín Jocelyn, de la Universidad de Señor de Sipán - Chiclayo. El objetivo de este estudio es buscar la relación entre motivación y desempeño laboral.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar una encuesta. Esta tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Cabe resaltar que sus respuestas al cuestionario serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él.

Desde ya le agradecemos su participación.

He sido informado (a) de que la meta de este estudio es y me han indicado también que tendré que responder un cuestionario.

Firma del Participante

ANEXO 8

Fotos de la aplicación de encuestas



Figura 1:

Jefe de área revisando la encuesta a aplicar.



Figura 2:

Aplicación del instrumento

Figura 3:

Aplicación del instrumento



NOMBRE DEL TRABAJO

turnitin-valdivia- sovero.docx

AUTOR

Leicy Valdivia

RECUENTO DE PALABRAS

10117 Words

RECUENTO DE CARACTERES

55076 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

39 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

160.0KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 25, 2023 10:07 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 25, 2023 10:08 AM GMT-5

● 22% de similitud general

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

- 20% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

