



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERIA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA
PEQUEÑA EMPRESA CONSULTORA DE GESTION
“ACCH S.A.C”, DEL DISTRITO DE MARISCAL
CÁCERES - JUANJUI, 2022.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

RODRIGUEZ ANGULO, LUZDARI

ORCID: 0000-0003-1010-0788

ASESOR

CENTURION MEDINA, REINERIO ZACARIAS

ORCID: 0000-0002-6399-5928

CHIMBOTE – PERU

2022

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Rodríguez Angulo, Luzdari

ORCID: 0000-0003-1010-0788

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Chimbote, Perú

ASESOR

Centurión Medina, Reinerio Zacarías

ORCID: 0000-0002-6399-5928

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias e
Ingeniería,

Escuela Profesional de Administración, Chimbote, Perú

JURADO

Mgr. Rosillo de Purizaca, María del Carmen.

ORCID ID: 0000-0003-2177-5676

Dr. Salinas Gamboa, José German.

ORCID ID: 0000-0002-8491-0751

Dr. Mino Asencio, María Isabel

ORCID ID: 0000-0003-1132-2243

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Rosillo de Purizaca, María del Carmen.

ORCID ID: 0000-0003-2177-5676

Presidente

Salinas Gamboa, José German.

ORCID ID: 0000-0002-8491-0751

Miembro

Mino Asencio, María Isabel

ORCID ID: 0000-0003-1132-2243

Miembro

Centurión Medina, Reinerio Zacarías

ORCID: 0000-0002-6399-5928

Asesor

AGRADECIMIENTO

Al asesor de nuestra investigación por sus orientaciones durante el desarrollo de esta investigación, además agradecer a todos nuestros maestros y maestras que nos inculcaron en el desarrollo de nuestra profesión.

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres y familiares que estuvieron de cerca apoyándonos en todo, a mis amigos por los ánimos que cada día nos dan para seguir avanzando en nuestros desafíos, a todos ellos va dedicado esta investigación.

RESUMEN

En este estudio, el objetivo determinar la relación entre la Motivación y el desempeño laboral en la pequeña empresa consultora de Gestión “ACCH S.A.C”, del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjui, 2022. Se trata de una investigación básica con diseño correlacional con un enfoque cuantitativo. Se utilizó como instrumentos el cuestionario a una muestra de 35 participantes. Los resultados del estudio indican que entre la Motivación y el desempeño laboral en la pequeña empresa consultora de Gestión “ACCH S.A.C”, del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjui, 2022 se obtuvo un nivel de correlación de ,781 que representa una correlación significativa obteniendo un nivel de significancia de ,000<, 05, el cual es menor a la significancia estandarizada de, 05, rechazando la hipótesis nula. En otras palabras, la Motivación se relaciona significativamente con la Motivación en la pequeña empresa consultora de Gestión “ACCH S.A.C”, del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjui, 2022.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, habilidad, conocimiento, personalidad

ABSTRACT

In this study, the objective is to determine the relationship between Motivation and job performance in the small management consulting company "ACCH S.A.C", in the district of Mariscal Cáceres - Juanjui. 2022. It is a basic research with a correlational design with an approach quantitative. The questionnaire was used as instruments for a sample of 35 participants. The results of the study indicate that between Motivation and work performance in the small management consulting company "ACCH S.A.C", in the district of Mariscal Cáceres - Juanjui, 2022 a correlation level of .781 was obtained, which represents a significant correlation, obtaining a significance level of $.000 < .05$, which is less than the standardized significance of, 05, rejecting the null hypothesis. In other words, Motivation is significantly related to Motivation in the small management consulting company "ACCH S.A.C", in the district of Mariscal Cáceres – Juanjui, 2022.

Keywords: motivation, job performance, ability, knowledge, personality

CONTENIDO

1. Título de la tesis.....	i
2. Equipo de trabajo	ii
3. Hoja de firma del jurado y asesor	iii
4. Hoja de agradecimiento y/o dedicatoria.....	iv
5. Resumen y Abstract	vi
6. Contenido.....	viii
7. Índice de tablas y figuras	ix
I. Introducción.....	1
II. Revisión de la literatura	5
III. Hipótesis	18
IV. Metodología.....	19
4.1Diseño de la investigación	19
4.2. Población y Muestra.....	20
4.3 Definición y operacionalización de variables	21
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de dato.....	24
4.5 Plan de análisis.....	25
4.6 Matriz de consistencia.....	26
4.7 Principios éticos	28
V. Resultados	29
5.1. Resultados	29
5.2. Prueba de hipótesis.....	33
5.3. Discusión de resultados.....	35
VI: Conclusiones y sugerencias.....	37
Aspectos complementarios	38
Referencias bibliográficas.....	39
Anexos	41

INDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de variables</i>	35
Tabla 2 <i>Muestra</i>	38
Tabla 3 Variable 1	41
Tabla 4 Variable 2	41
Tabla 5 <i>Dimensiones</i>	42
Tabla 6 <i>Prueba de normalidad</i>	44
Tabla 7 <i>Prueba de correlación Rho Spearman</i>	45
Tabla 8 <i>Relación entre variables; Error! Marcador no definido</i>	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura1 <i>Variable 1</i>	41
Figura2 <i>Variable 2</i>	42
Figura 3 <i>Depresión por dimensiones</i>	43

I. INTRODUCCIÓN

La motivación se convirtió en uno de las metas trascendentales de análisis para las organizaciones. El aporte de disciplinas como la psicología, la sociología, la gestión, permitieron el desarrollo de estudios de indagación que indican que la motivación del individuo con su trabajo pertenece a los determinantes básicos para la productividad de las mismas y por ende el manejo del desempeño laboral. Asimismo, la motivación son esas fuerzas que ocasionan comportamientos biológicos, psicológicos, sociales y culturales. Se puede determinar que la motivación en cada individuo es distinta, pues las exigencias varían de una persona a otro y generan patrones de comportamiento varios. La función de cada persona para conseguir fines y metas es diversa. La motivación cambia en cada individuo gracias a sus variadas necesidades, que paralelamente ocasionan una pluralidad de comportamientos. Por consiguiente, el desempeño laboral son los actos y comportamientos vigilados en los empleados que son notables para las metas de la organización, y que tienen la posibilidad de ser cuantificados en términos de las habilidades de cada persona y su grado de contribución a la compañía. En efecto, este desempeño se mide por el ingenio personal de cada individuo, así como por la contribución de su trabajo a la organización en la que labora. Es el resultado de la vivencia genera da por la motivación siendo la capacidad generada por la formación y los recursos; mientras tanto que la motivación es el producto del quiero y la devoción. Por último, el desempeño laboral en cualquier trabajo se consigue si los individuos tienen todos los recursos relevantes señalados previamente.

A nivel mundial, las empresas se hallan en la actualidad en un constante cambio y competencia gracias a la globalización existente en todos los entornos donde se lleva a cabo el ser humano, presentando diferentes situaciones que no ayudan a la armonía con la que se tienen que desarrollar los procesos de administración; siendo el funcionamiento de conflictos uno de los principales que están afectando el funcionamiento gremial, siendo dichos 2 componentes de suma trascendencia para el desarrollo de las empresas, los cuales ayudan a manejar en verdad las colaboraciones entre los directivos y los empleados de una compañía (Rojas, 2017).

Hay herramientas relevantes para un desarrollo positivo, como el respeto, la comunicación, la colaboración, la ayuda, la confrontación, la estabilidad, que tienen que ser ubicados como valores primordiales para cada una de las empresas. Los gerentes o administradores se conforman como los impulsores de las empresas, dependiendo de ellos el triunfo o fracaso de las organizaciones; esta conducción se relacionan con diferentes componentes de la gestión, siendo uno de los principales el recurso humano, la dinámica en la organización, el razonamiento, las vivencias, entre otros que marcan la gestión y dirección de la administración y por consiguiente necesitan salvar las interacciones armónicas de convivencia con los otros agentes de la organización (Torrego & Villaoslada, 2017).

A nivel nacional, Inga (2021) asegura que la falta de motivación tiene repercusiones en el funcionamiento gremial de los ayudantes y en la efectividad de sus funcionalidades. Lo cual sugiere que avanzar con este caso en la compañía generará más grandes peligros de insatisfacción de los ayudantes y no se realizará una buena funcionalidad de sus ocupaciones cotidianas, lo cual no beneficiará a la compañía y solo habrá más grande insatisfacción de las dos piezas.

De esta forma, muchas organizaciones no poseen una buena administración de las ocupaciones y elecciones que se toman en ellas, generando insatisfacción de sus propios empleados, además de los horarios de trabajo, el bajo sueldo, el mal ambiente gremial, los conflictos y la necesidad de individuos que se ven forzadas a admitir esta clase de trabajos donde no existe una administración eficaz de parte de las organizaciones. Generando una alta rotación de sus trabajadores, además de generar una pésima imagen hacia la firma, que no son conscientes de la necesidad de realizar una estrategia de

administración intenso que considera una toma de elecciones más asertiva y una buena administración de los conflictos para los empleados (Revilla, 2017).

Fernández (2019) promete que la motivación se alcanza en la organización y entre los empleados, empero no se hace de forma ideal debido a que algunas veces no se realiza de forma positiva, lo cual genera errores y dolor entre los empleados al llevar a cabo cualquier labor diaria. El trabajo en grupo, que es una magnitud fundamental debido a que representa la interacción entre jefes y empleados en la compañía, empero principalmente tiene varios déficits debido a que las elecciones y actividades no se toman una y otra vez de forma asertiva y estructurada, sino que por otro lado, se realizan de forma que producen insatisfacción entre los empleados.

A nivel local, poseemos la compañía Consultora de Administración ACCH S.A. C del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjuí donde se observa que los ayudantes se ven dañados por diferentes componentes que influyen en el manejo de sus funcionalidades; en este sentido, los ayudantes no perciben un óptimo funcionamiento de los conflictos, gracias a la carencia de las próximas magnitudes identificadas en las cambiantes de análisis, como la conducta gremial debido a que en varios casos se proporcionan discusiones entre 2 o más piezas, sin embargo no obstante no existe un método conveniente en el cual intervenga un tercero, para facilitar la comunicación y interacción entre las dos piezas, para que ellos mismos logren llegar a un pacto y resolver los inconvenientes que hay dentro del trabajo. En realidad, la motivación es un aspecto fundamental en el desarrollo de las ocupaciones laborales en la compañía, que no se ve con las personas que trabajan en la pequeña organización Consultora de Gestión ACCH S.A.C. La motivación es elemental en la firma. Se ve que el personal de la compañía está desmotivado por cualquier elemento social, económico, cultural, geográfico, etcétera., o por el clima; es por esto que se estima un problema latente, todos los trabajadores se ven dañados por la desmotivación y desgano con bajo rendimiento en cada una de las ocupaciones que hacen, en cuestión con la carencia de liderazgo por parte del gerente de la compañía se ven reflejados en el incumplimiento de las metas establecidas a lo largo del mes.

Asimismo, la pequeña empresa no cuenta con planes estratégicos y operativos actualizados. No existen política de capacitación, además no cuenta con equipamiento adecuado para el desarrollo de las actividades a realizar. La falta de un ambiente adecuado tiene

a los trabajadores incomodos ya que en la ciudad de Juanjuí las temperaturas suelen llegar a 38 °C. Esto ocasiona que los trabajadores estén de mal humor y esto es un factor que genera la desmotivación en la pequeña empresa. En la pequeña empresa ACCH S.A.C no cuenta con ambientes adecuados para el buen desempeño. La pequeña empresa no cuenta con el equipamiento adecuado para el buen desarrollo de las actividades dentro y fuera de los ambientes de trabajo. La pequeña empresa no brinda capacitación al personal. La gerencia no cuenta con un plan de manejo motivacional para los trabajadores. La pequeña empresa no cuenta con un incentivo para los logros de las metas. El enunciado del problema fue cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la pequeña empresa consultora de Gestión “ACCH S.A.C”, del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjuí, 2022.

De acuerdo a los objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la pequeña empresa consultora de Gestión “ACCH S.A.C”, del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjuí, 2022 Sobre los objetivos específicos Identificar la relación entre motivación y las habilidades del desempeño laboral en la empresa consultora de Gestión “ACCH S.A.C”, del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjuí, – 2022 Identificar la relación entre motivación y el conocimiento del desempeño laboral en la empresa consultora de Gestión “ACCH S.A.C”, del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjuí – 2022 Identificar la relación entre motivación y la personalidad del desempeño laboral en la empresa consultora de Gestión “ACCH S.A.C”, del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjuí - 2022

La justificación de la presente averiguación es que el análisis revelará la interacción entre la motivación de los empleados y el funcionamiento gremial en la pequeña organización ACCH S.A.C. La pequeña compañía se beneficiará con el aporte de información fundamental de la averiguación, lo cual incrementará el costo de la información.

El objetivo de la indagación es establecer los puntos importantes de la motivación que contribuyan a una mejor práctica gremial para producir productividad con eficiencia y efectividad, que haga un óptimo ambiente de trabajo en la organización, empero basado en tácticas que todos manejen internamente una política y cultura de tácticas de acción, reconocemos que todo es un proceso de cambio y muchas veces comenzamos con la motivación gremial, empero pasamos por elevado el porqué de la motivación.

Esta indagación promueve la revisión, evaluación y comprensión de los componentes motivacionales que contribuyen a mejorar el manejo gremial y la productividad de la organización. Lo cual se busca es establecer la interacción entre el rendimiento gremial y la felicidad y el compromiso de los empleados, o sea, que su trabajo es una profesión basada en

una trayectoria profesional, que incluye las vivencias, Producir promociones, Dirigentes de trabajo, Formadores y Monitores - Supervisores.

De igual modo, la averiguación se beneficiará de varias modalidades. Entre otras cosas, dará un mejor ambiente de trabajo, lo cual se traducirá en un incremento de la productividad del personal de ACCH S.A.C. El análisis va a servir de base para otras averiguaciones de otras organizaciones e investigadores.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Ramírez & Múnera (2018) en su tesis *"Motivación gremial en trabajadores del último semestre del programa de psicología de la corporación universitaria minuto de dios, seccional bonito 2018"*. Colombia. Cuyo objetivo es establecer los recursos motivacionales más influyentes en el trabajo. Para decidir las cambiantes de motivación gremial, se aplican las encuestas como metodología. Con dichos resultados se implementan una secuencia de técnicas para potenciar y conservar al equipo en el desarrollo de las ocupaciones. Se argumenta que la motivación de los ayudantes podría ser tanto extrínseca como intrínseca, lo cual afecta de manera significativa en el compromiso del personal y en el aporte constante de sus habilidades para conseguir las metas y metas establecidas.

Vilchez (2018) en su estudio titulado *"Ambiente organizacional y satisfacción gremial de los empleados en la compañía minera Texas Colombia"*, Vilches revisa la interacción entre las dos variables. El cual tuvo como fin establecer si hay incidencias en el clima gremial organizacional. Usando una escala tipo Likert, su enfoque metodológico se apoya en la ejecución de entrevistas a empleados de diversos apartamentos de la compañía. Desde los resultados, se descubrieron estrategias famosas para superar los obstáculos modificando los enfoques motivacionales. Se concluyó que hay 2 componentes: la primera variable es la autorrealización o el ansia de logro, y el segundo componente, el poder y el ámbito físico, tiene un efecto menor. Del mismo modo, se previene que coopera al incremento personal y profesional del colaborador por medio de la promoción de estrategias de optimización de la productividad.

Vásquez (2018) su disertación se titula *"Motivación intrínseca y productividad gremial"*. Guatemala. El objetivo es evaluar la efectividad de la motivación en términos de

producción. El cuestionario es la metodología que ayuda a encontrar los inconvenientes del personal. Con los datos se evaluará el valor del trabajo en grupo para desarrollar un óptimo funcionamiento benéfico que satisfaga las necesidades de las dos piezas. Se estima que la motivación es intrínseca una vez que nuestras propias labores se hacen con alegría para la satisfacción personal o profesional, y el trabajo en grupo es determinante debido a que nos muestra a generar buenos logros y conduce a la competitividad de la organización.

Antecedentes nacionales

Fernández (2018) en su tesis *estrategias para mejorar la motivación gremial en un instituto técnico preeminente*, Lima - 2018, nos plantea que su indagación se fundamenta en un sistema holístico de tipo proyectivo, se contó con la recolección de datos por medio de un cuestionario, y su objetivo es analizar el compromiso del trabajador con su trabajo. Se usaron encuestas y observación directa para conocer el comportamiento del personal. Con los datos, se proponen procedimientos estratégicos para reducir el nivel medio de ánimo de la organización. Se asegura que para que un empleado se sienta contento y motivado, se necesita llevar a cabo la formación, las ocupaciones sociales y un discurso asertivo que promueva un rendimiento óptimo.

Torres (2017). En su disertación de 2017 titulada "*Clima organizacional y manejo gremial en Conmetal y Servicios E.I.R.L. Nuevo Chimbote*", Chimbote. Cuyo objetivo es analizar la reciprocidad o interacción entre el manejo de los empleados y el clima gremial. La metodología se basa en un cuestionario para examinar la conducta de los ayudantes. Con los resultados, se consigue cambiar novedosas técnicas para mejorar los hábitos de trabajo y, de manera, la productividad. Se concluye que la remuneración o los incentivos son fundamentales para el buen funcionamiento de los ayudantes en su desarrollo competitivo e personal, lo cual influye en su grado de interés y en el logro de las metas de la organización.

Granda (2019). En su tesis del 2018 titulada "*Motivación y funcionamiento gremial de los ayudantes del Banco Falabella- Agencia Bellavista- Callao*", Lima analizó la motivación y el funcionamiento de los ayudantes del Banco Falabella. Cuyo objetivo es medir la motivación por medio del confort del colaborador. La implementación de formularios como instrumento metodológico posibilita examinar las inquietudes y la satisfacción de los ayudantes en interacción a su funcionamiento. Desde los resultados, es viable ejercer y dar novedosas estrategias y métodos de incentivo para potenciar la dedicación del empleado a su trabajo. La conclusión es que la estimulación del personal es fundamental pues ayuda al incremento de la entidad al incrementar la productividad y la dedicación del personal de la misma, dando sitio a

interacciones mutuamente beneficiosas. La motivación influye en la conducta y el comportamiento de los trabajadores, proporcionándoles la energía fundamental para realizar sus responsabilidades; sin motivación, los empleados son capaces de hacer su trabajo, empero no lo harán con su mejor esfuerzo. Para detectar las necesidades de los empleados, debido a que no todos poseen los mismos anhelos o recursos de motivación, se necesita hacer un análisis en hondura para establecer sus inconvenientes, preferencias y logros; esto posibilita examinar distintas maneras de motivación.

Antecedentes a nivel Local

Rivera (2017), en su tesis titulada "*Diseño e utilización de un programa motivacional para mejorar el clima gremial en supermercados el super S.A.C. Pimentel*" (Año 2017), Chiclayo. El objetivo es edificar una estrategia para mejorar el programa motivacional de la organización usando herramientas de selección. El enfoque es un instrumento de cuestionario que posibilita el estudio del comportamiento del personal. Con los resultados se decidirá la inserción gremial de cada colaborador y las bonificaciones o ascensos que se otorguen por el logro de fines a extenso plazo en la organización. Se concluye que el colaborador debería estar motivado por la ejecución de talleres, ocupaciones sociales que integren el ingenio humano, la unificación e unión de capacidades y destrezas, y el logro de fines determinados. Es fundamental señalar que en nuestra metrópoli, el número de organizaciones del sector de giros es diminuto sin embargo creciente, y que se preocupan por laborar por su marca corporativa o por la satisfacción del comprador, que es el mensaje de la organización; no obstante, se observa que se presta escasa atención a la crítica del trabajador, que es quien está al tanto del flujo de atención y manejo de las cajas.

Burga & Wiese (2018). 2018- Chiclayo. Título de la tesis fue "*Motivación y manejo gremial del personal administrativo en una organización agroindustrial del territorio Lambayeque*". El objetivo es evaluar el funcionamiento del personal de la agroindustria. La metodología se basa en un cuestionario que posibilita mirar de forma directa los inconvenientes del personal. Desde los resultados, se elaboran resoluciones para mejorar el rendimiento y novedosas tácticas de motivación. Se concluye que se debería motivar a los empleados para que se comprometan con el logro de las metas por medio del desarrollo de talentos, capacidades y destrezas para la toma de elecciones.

Alvarado (2018). En su tesis titulada "*La motivación gremial en los empleados de la organización de transporte turístico Alvarado E.I.R.L y su relación con el clima*

organizacional en Chiclayo, 2016-2017", Chiclayo. Cuyo objetivo es analizar la motivación de los colegas en su sitio de trabajo. La metodología técnica se basa en formularios y encuestas debido a que nos posibilita mirar la conducta del personal en sus labores y ha sido construida para averiguar el grado de motivación de los ayudantes. Con los datos, implementamos una estrategia para la eficiencia del proceso y la optimización del rendimiento. Se establece que es importante que todos los empleados se sientan inspirados y hechos en su trabajo, por lo cual es necesario integrarlos y comprometerlos para poder hacer las metas de la compañía de manera exitosa.

Vargas (2019). En su disertación 2018 titulada "*Técnicas de promoción para la sede de Rena Ware S.A. en Chiclayo*", Chiclayo. Con el fin de llevar a cabo procedimientos de promoción. La metodología se basa en encuestas y entrevistas que permitan examinar y procesar la perspectiva del personal. Desde los datos, se implementarán programas de incentivos para impulsar ventajas atractivas del Ingenio Humano. La conclusión es que es importante tener un plan bien ejecutada y con fines evidentemente definidos, que es lo cual se pretende lograr por medio de una administración eficaz, la reducción de la burocracia y la optimización de la velocidad, la productividad y la eficiencia en la ejecución de las labores.

2.2. Bases teóricas de la investigación

Variable 1. Motivación

Según Lora (2020) la motivación gremial es la disposición de la mente anticipada que tiene el trabajador para dedicarse a una cierta labor con el propósito de aprender o renovarse en el entorno de la organización. Por consiguiente, según Tapia (1997), la motivación gremial parece influir en la manera de pensar de los trabajadores y, debido a lo cual, en su rendimiento, por lo cual parece que los trabajadores intrínsecamente motivados seleccionan y hacen sus ocupaciones por el interés, la curiosidad y el desafío que les ocasionan, e inclusive permanecen más dispuestos a ejercer un esfuerzo de la mente fundamental a lo largo de la ejecución de la labor. Sin embargo, el trabajador extrínsecamente motivado es más posible que asuma un compromiso con las ocupaciones a cambio de una indemnización monetaria.

Para Naranjo (2019) "La motivación gremial es un factor determinante como para el aprendizaje como para el rendimiento. Los empleados desmotivados no permanecen dispuestos a asignar la era y el esfuerzo necesario para aprender" (p. 45). Además, Aquino et al. (2018) aseguran que la motivación gremial es el proceso por el que la conducta del trabajador se dirige hacia la acción de aprender, mostrando compromiso con cualquier actividad que considere

sustancial para ayudarlo a obtener conocimientos, y prestando mucha atención a las enseñanzas del jefe.

Diferentes tipos de motivación

La finalidad de la motivación gremial es despertar la atención de los empleados en la enseñanza o en las ocupaciones posteriores. Este interés puede descubrirse, seguir estando o incrementar en contestación a estímulos externos y naturales. Ya que los servicios empresariales son una sección inherente de la sociedad, es fundamental resaltar que los trabajadores no únicamente poseen motivaciones económicas sino además sociales para su triunfo. En resumen, la vida social de los trabajadores es un componente de triunfo de la organización, y todos los días conforman y mantienen interacciones sociales positivas con sus colegas.

a. Motivación intrínseca

Para esta clase de motivación, Babytuto (2019) sobre la motivación intrínseca confirma que es una vez que el fomento para hacer una acción nace de sí mismo, sin que ni una persona proporcione un incentivo, nace el interés personal, es connatural a cada ser, y puede obedecer a componentes que todavía son poco conocidos en la sociedad científica. Se debe nombrar que cada ser nace con habilidades y actos de vida diversos con base a la diversidad de influencias externas en su proceso de incremento y ámbito, y que su estímulo es la recompensa o incentivo correspondiente a un fundamento externo.

El flujo de pensamientos se asemeja al sentimiento de querer hacer algo, sin embargo además se compara a una predisposición natural a interesarse por uno mismo y a afanarse para lograr sus propios fines. No se necesita que se le presione con regalos o estímulos para obtener dicho estímulo. Dada el valor de la motivación genuina, puede considerarse como motivación para el comportamiento de los empleados. "es bastante significativa debido a que ayudará al trabajador a superar los obstáculos por sí mismo, sin aguardar ni una indemnización material por su esfuerzo y quiero de aprender más; su exclusiva recompensa va a ser que el trabajador aprenda y crezca" (Barca et al. 2019, p.73). Según lo próximo, hay 3 maneras en las que se puede expresar la motivación intrínseca. Curiosidad (aspecto novedoso de la situación). La competencia (que motiva al individuo a mantener el control del ámbito y a desarrollar capacidades particulares y de reciprocidad). La necesidad de adecuar las propias ocupaciones a las exigencias del caso. Esto se puede mirar en los trabajadores, que muchas veces poseen curiosidad y son conscientes de alguna novedad para describir su labor. Esta curiosidad va a hacer que el trabajador preste atención una vez que el jefe demuestre lo cual ha traído para

describir, empero no continuamente es de esta forma (traer cosas nuevas que llamen la atención del trabajador).

La motivación intrínseca está vinculada a la competencia y el control. Esta cuestión necesita una administración del ámbito y un sentimiento de dominio. Los sujetos desempeñan sus propiedades para obtener recompensas concretas y con objetivo. La sociedad profesional presente requiere preparación, rendimiento y optimización de las capacidades. Esta exigencia nace de fines locales inteligentemente motivados. Según Bermúdez (2013), la identificación de las razones primordiales involucra valorar la labor de manejo y lo cual deja en la persona, independientemente de otras maneras de efectos. El empleado valora el razonamiento por su contribución al desarrollo personal. La motivación intrínseca nace una vez que el interés del individuo por laborar es fijo, y muestra una y otra vez su autodesarrollo y personalidad en sus fines y anhelos. Esta modalidad de motivación está relacionada con las actividades de auto-recompensa. La motivación es interna y se origina en el interior. Un trabajador que carece de motivación y no quiere aprender no podría ser obligado a realizarlo. Dar un ámbito y un clima que estimule el quiero de aprender del trabajador es una de los primordiales problemas a las que se combaten los educadores del siglo XXI. Esta misión es drásticamente difícil gracias a los varios recursos que influyen en la motivación de los trabajadores y a la pluralidad que éstos aportan al ámbito empresarial.

b. Motivación extrínseca.

Según Cajavilca et al. (2018), "los incentivos extrínsecos son los que motivan a los alumnos a aprender para obtener excelentes calificaciones, ser apreciados socialmente, triunfar aprobación y usar una buena postura en el conjunto, el sitio de trabajo y el ámbito social" (p.72). Además, como medio de obtener la más grande indemnización y garantizar la paz y los accesorios del empleado. Las recompensas son beneficiosas en el sitio de trabajo y como incentivo para participar en ocupaciones destinadas a conservar la moral de los trabajadores y a dar a conocer el razonamiento de las capacidades y vivencias. Chavarria (2017) dice que la motivación extrínseca se crea una vez que la fuente de incentivo es externa al sujeto y al trabajo en cuestión. La motivación extrínseca de un trabajador suele ser impulsada por fuerzas externas que lo animan a entablar una meta para triunfar alguna recompensa o reconocimiento para sí mismo. Además, es dependiente bastante más de lo cual digan o hagan los otros sobre la reacción del trabajador o de los resultados reales que consiga como resultado de su rendimiento. Entonces, tenemos la posibilidad de mencionar que el ámbito externo frecuentemente nos influye y nos hace actuar de una cierta forma, ejemplificando: una vez que una persona está motivada extrínsecamente, requiere recompensas para hacer una cierta actividad, y es una

actividad que se hace para obtener una calificación, para permanecer bien con alguien, y la actuación no se hace pues se vaya a obtener un entendimiento, ya que no es fundamental en esta clase de motivación.

Según Bernal et al. (2017), "la motivación extrínseca en el sitio de trabajo tiene sus beneficios: los trabajadores impulsados extrínsecamente tienen la posibilidad de usar el menor esfuerzo conductual y cognitivo para terminar las labores de forma eficiente; a veces, esto involucra emular el trabajo de ciertos compañeros" (p.28). Además, la más grande parte de los trabajadores completan las labores para que el maestro las revise y agregue aspectos extra a las calificaciones. Esta mentalidad ordena a los trabajadores a hacer lo cual el instructor exige, "sin embargo no es bueno pues varios de dichos trabajadores se dedican a imitar los deberes de los otros y no a hacer los suyos pues no les importa si aprenden o no; solo les preocupa la nota" (Cajavilca et al. 2018). Potrivit Chavarria (2017) "Los impactos externos de los elogios y las recompensas conforman el fomento extrínseco. Ciertos empleados necesitan artefactos extrínsecos para la motivación. Esto podría cambiar potencialmente a un nivel connatural de motivación " (p. 75). Según Lora (2020), la motivación extrínseca está formado de estimulantes externos al rendimiento y anima al trabajador a ver los resultados del rendimiento como su fruto. Además, la motivación extrínseca, la otra cara de la moneda, es la que empuja a los alumnos a aprender para obtener excelentes notas, ser valorados socialmente, triunfar aprobación y usar una buena postura dentro del conjunto, el sitio de trabajo y el ámbito social.

Componentes que influyen en la motivación de la empresa

Los 5 criterios primordiales que determinan la movilidad en la organización fueron expuestos en hondura.

La posibilidad de que los trabajadores alcancen las metas que se proponen. "Hay una mayor posibilidad de que un trabajador mantenga el fomento sustancial para conseguir sus fines si piensa que lograrlos es viable y no una fantasía descabellada" (Gamboa et al. 2017, p.83).

El proceso de pensamiento del trabajador. "El nivel de receptividad de cada trabajador, la manera en que interactúa con su ámbito y con sus colegas, su autoconcepto, e inclusive el material que debería aprender" (Good y Brophy, 1983, p.61), determinan lo cerca que se está del aprendizaje, la motivación que se puede producir y conservar y, de modo que, el tipo de análisis que se consigue.

La información que tiene el empleado. "Los conocimientos se centran en la forma en que debería actuar, los métodos de actuación que debería continuar y la manera en que debería

pensar para hacer frente exitosamente las labores y inconvenientes que se le muestran en el trabajo" (Guevara, 2018, p.83). Tener entendimiento de las ocupaciones a hacer y de cómo enfocar sus contenidos y servicios le da la confianza para terminar sus labores.

El valor y la utilización de los contenidos. "Nadie se atrae por algo que carece de sentido o motivación para él. Una sección de la motivación procede de la probabilidad de que lo aprendido sea eficaz alguna vez de la vida" (Grzib, 2002, p.49). A partir de este criterio, el término de motivación es importante, debido a que involucra que la motivación está de forma directa influenciada por el quiero, la satisfacción o la felicidad del sujeto.

Las situaciones exactas que rodean el caso de rendimiento. "En varias situaciones, el rendimiento podría ser fundamental e importante para nosotros mismos, o inclusive increíblemente importante, empero nos falta la motivación para aprenderlo. Esto se atribuye al escenario de manejo o al ámbito" (Onofre, 2018).

Modelos teóricos de la motivación de la empresa

Vivar (2018) confirma que poseemos modelos organicistas. Dichos artículos son el resultado de la evolución y realizan énfasis en el desarrollo. Trabajadores que empiezan expresando sus anhelos iniciales y que, mientras maduran y adquieren novedosas necesidades, son capaces de avanzar hacia la felicidad y la autorrealización. Este viaje va a ser algo más enrevesado para el psicoanálisis; |sin embargo, repleto de anhelos. Sea como sea, la metáfora subyacente de dichos modelos es la vida, el camino del avance y las rutas que otros han recorrido anteriormente que nosotros mismos y que debemos continuar. Esta metáfora se encarna en la enseñanza por su hincapié en los periodos evolutivos del sujeto. Y la motivación como participación tiene una postura marginal en el tamaño en que la gente nace con un quiero de cambio y desarrollo; el papel de la enseñanza es impulsar esta inclinación natural y eludir que se pierda.

Modelos contextualistas. Además de admitir un profundo marco genético sin embargo ver la vivencia social del individuo, se sugiere que se mezclan de esta forma los aspectos centrados en el rendimiento y los centrados en el desarrollo. La historia es la metáfora central de dichos marcos. La enseñanza no avanza si los conocimientos suministrados a los trabajadores no tienen interacción con sus talentos, a menos que el ambiente social de la compañía y las funcionalidades y ocupaciones adquieran relevancia. La motivación juega un papel fundamental, debido a que es necesario para crear interés en el manejo. (Silva, 2019, p.91)

Modelo socioeconómico (TSH). "A partir de un criterio sociohistórico, la transmisión social de las funcionalidades psicológicas es un asunto intrigante; debemos averiguar el desarrollo como un proceso dinámico en el cual la cultura y el trabajador interactúan dialécticamente" (Klingner y Nabaldian, 2017). Otro componente sustancial es la "participación instrumental y semiótica resultante de la evolución cultural". Vigotsky creía que la crónica de la cultura era los principios de las funcionalidades psicológicas mejores" (Vielma y Aulas, 2020, p.131).

Según Vielma y Aulas (2020), toda motivación humana consta de los próximos elementos:

Surge 2 veces, primero en el grado interpsicológico y después en el intrapsicológico, lo cual involucra que la demanda de autodeterminación de nuestra especie no es consustancial. Si inspeccionamos el desarrollo de las varias construcciones cerebrales implicadas en el proceso motivacional, tenemos la posibilidad de encontrar que poseen una composición jerárquica, con construcciones más primitivas (como los centros de control del placer hipotalámicos) superpuestas a otras más modernas (corteza frontal límbica o temporal). Varias prácticas sociales, ejemplificando, tienen la posibilidad de inhibir ciertos anhelos insatisfactorios (como ciertos comportamientos sexuales en la cultura occidental). Otros enfoques, sin embargo, tienen la posibilidad de intentar de implantar novedosas conexiones funcionales (por ejemplo, los individuos que sienten placer por el análisis de las matemáticas).

Según su ámbito social, el sistema humano se pone en funcionamiento en un sistema especial del sistema hemostático mientras se realiza. No obstante, luego empiezan a usar tácticas más abiertas, como el refuerzo gremial. Usar el antiguo sistema de motivación (influencia externa), ejemplificando, para los empleados primarios que permanecen comenzando a planear las ocupaciones (motivación) "Existe la probabilidad de que prevalezca el último resultado. En ausencia de motivación autorregulada, es ventajoso usar un sistema de motivación anterior; no obstante, una vez predeterminado el "gancho", hace falta llevar a cabo la transición a la motivación intrínseca" (Vivar, 2018). Ya que la enseñanza es una actividad institucionalizada con un claro trasfondo social, hay una pluralidad de tácticas motivadoras del rendimiento en ella. Asimismo, la teoría curricular involucra el aprendizaje de capacidades y reacciones además de conocimientos, en el tamaño en que se debería impulsar la integración de la compra de determinados patrones o sistemas motivacionales entre las metas del currículo. Hablamos de elegir los superiores patrones adaptativos, o sea, esos que inventan sistemas autorregulados y orientados al rendimiento. Por consiguiente, es importante impulsar la consolidación de los sistemas autorregulados, debido a que poseen más costo adaptativo. Tanto

la motivación por el rendimiento como la motivación por el manejo se fundamentan en un sistema de autorregulación. La excepción gira alrededor de los recursos que se absorben en las dos instancias. El colegio promueve una secuencia de ideas que funcionan como mediadores de los patrones motivacionales: el tipo de meta que se enfatiza en la compañía, el tipo de sabiduría que promueve el jefe, la interpretación del triunfo y del fracaso, el hincapié en el control consciente del proceso de manejo, el tipo de atribuciones que se fomentan, etcétera., así como la composición organizativa de nuestra actividad en la compañía. (Tapia, 2017, p.91).

Trascendencia de la motivación de los trabajadores.

Su motivación y quiero es incorporar a los infantes en sus labores soñadas. Es dependiente de la motivación. Las causas son las próximas:

El infante o los chicos tienen la posibilidad de continuar persiguiendo sus fines. Una vez que un infante está bastante motivado, va a tener el quiero de continuar adelante. Este pertenece a los recursos que afecta en el desarrollo del infante en su grupo, dependiendo del grado de motivación e interés del infante en un asunto concreto. En este sentido, la motivación lleva a los chicos a sentir el quiero de ser felices y avanzar, por lo cual, en el campo educativo, la motivación gremial posibilita que el trabajador tenga el quiero de asistir al trabajo cada día, por lo cual todos los días, descubre un fundamento específico para aprender, enfatizando de esta forma su trascendencia en el proceso educativo del infante. (Beltrán, 2017).

Es bastante fundamental conceder a los trabajadores modelos de conducta favorables ya que muchas veces imitan sus ocupaciones. No constantemente se necesitan esfuerzos sobrenaturales para mantenerlos organizados, diligentes, simpáticas, honestos y confiables. Los trabajadores se sienten impulsados a aprender y son conscientes de sus fines a partir de las primeras fases de su trabajo si se les instruye con un lenguaje claro, optimista y afable.

La motivación es determinante ya que influye en la conducta al guiar la atención hacia cambiantes internas o externas. La motivación es el motor de la supervivencia y la estabilidad; los impulsa como un resorte para superar las situaciones negativas dentro y fuera de la organización. En resumen, la motivación es determinante.

La motivación es un horizonte que puede dirigir nuestra rapidez, y es el soporte que nos empuja a conseguir nuestros propios fines, ya que insistiendo en la motivación, tenemos la posibilidad de alcanzarla. Está de manera directa ligada a los inconvenientes de rendimiento, debido a que los empleados desmotivados poseen problemas para superar los inconvenientes de rendimiento y son más susceptibles a renunciar a y evadir los desafíos. La motivación es la capacidad o el quiero de perseverar pese a los obstáculos. Si un empleado o sujeto está

motivado, perseverará, lo cual le dejará continuar adelante una vez que esté con un problema, reforzando de esta forma su propia resistencia. El personal motivado internamente puede identificarse por medio de la promoción educativa. Motivarles por sus expectativas propias, y excitar su motivación externa o sus pensamientos, detectar las influencias externas, y de esta forma producir un ámbito motivador que contagie a cada trabajador. Hablamos de un constructo de rendimiento conductual, y la inferencia aceptada podría ser errónea. En términos generales, la enseñanza, la sabiduría y el rendimiento a priori determinan si los empleados alcanzarán o no el rendimiento gremial conveniente.

Variable 2. Desempeño Laboral

Definiciones

El manejo gremial es considerado como la postura de los coordinadores o gerentes de una organización u organización donde hace sus funcionalidades, por medio de un grupo de ocupaciones tangibles, medibles y observables, que le permiten al colaborador consumir con sus metas en el sitio donde trabaja, en una época de tiempo definido, por lo cual se fundamenta en los resultados alcanzados por el colaborador.

Sin embargo, Werther y Davis (2018) señalan que una misión es una acción de trabajo, y la acción es lo cual constituye la labor, para la cual se mide el rendimiento. Igualmente, una misión es un acontecimiento en la sucesión de comportamiento que da sitio a que el trabajador genere un resultado. Toda actividad elaborada en un trabajo gremial en una organización tiene como fin conseguir una meta, por lo cual ésta se mide con herramientas administrativas y puede tener magnitudes cuantitativas, cualitativas o metodológicas.

Para los autores Robbins y Coulter (2017), establecer el triunfo de una organización en el cumplimiento de sus ocupaciones laborales y fines es un método. Comúnmente, en el marco de la organización, se mide el rendimiento del trabajo y se valora la consecución de las metas por parte del sujeto.

La evaluación del manejo mide los resultados de los empleados; es el proceso que establece el grado de rendimiento que posibilita ver el resultado del trabajo relacionadas con sus fines; además es un instrumento administrativo usada en los apartamentos de recursos humanos de las empresas y organizaciones.

Chiavenato (2017) los explica como las actividades del trabajador en pos de las metas definidos; es el enfoque personal para conseguir las metas, presentando las próximas propiedades: las competencias, capacidades, requisitos y propiedades que interactúan con la

naturaleza del trabajo en la compañía. Sin embargo, según Werther y Davis (2018), una misión es una acción gremial y la acción establece la labor, por la cual se mide el funcionamiento. De igual modo, una misión es un acontecimiento en la sucesión de comportamiento que da sitio a que el trabajador genere el resultado. Toda actividad hecha en un trabajo gremial en una organización tiene como fin conseguir una meta, por lo cual ésta se mide con herramientas administrativas y puede tener magnitudes cuantitativas, cualitativas o metodológicas.

Para los autores Robbins y Coulter (2018), la decisión de la efectividad en el cumplimiento de las ocupaciones laborales y las metas de una organización es un proceso que se realiza. Comúnmente, dentro de la organización, se mide el rendimiento del trabajo y se valora la consecución de las metas por parte del sujeto.

La evaluación del manejo mide el rendimiento de los empleados, para quienes es el proceso que establece el nivel de rendimiento que posibilita ver el resultado de su trabajo relacionadas con sus fines; además es un instrumento administrativo usada en los apartamentos de recursos humanos de las empresas u organizaciones.

Recursos del rendimiento gremial: Actualmente, las organizaciones han investigado o medido el manejo gremial como dependiente de una pluralidad de puntos, recursos, capacidades, talentos, cualidades o competencias en funcionalidad de los conocimientos y habilidades demostradas por la persona.

Según Chiavenato (2017), una persona es evaluada en funcionalidad de cambiantes previstas en nociones definidas y valoradas, que se proporcionan como 2 componentes.

Componente referente con las operaciones: sugiere la comprensión del liderazgo, el trabajo en grupo, la exactitud, la porción y el trabajo.

Reacción: muestra disciplina, responsabilidad, cooperación, idea, capacidades de estabilidad, presentación personal, interés, inventiva, capacidad de rendimiento y discreción.

Robbins (2017) cita un segundo procedimiento de pensamiento de acuerdo con el cual los directivos de las empresas tienen que evaluar las competencias y capacidades primordiales para conseguir sus fines.

Competencias técnicas: los conocimientos que aportan como especialidad del proceso de producción, vivencia en programa, negocio y ventas.

Competencias humanas: Es el desarrollo que otorga la motivación que asiste al sujeto en su trabajo en la organización; asimismo, el dirigido asume el papel de jefe para poder hacer las metas de la compañía en su propio beneficio.

Capacidades conceptuales: Muestra que el empleado comprende las metas u fines a corto, medio y extenso plazo de la organización o corporación.

La evaluación es un método que además tiene presente los aspectos del sujeto, como la comprensión de su trabajo o su capacidad para liderar eficazmente en su puesto, así como los valores que caracterizan su totalidad. Debido a lo cual, se clasifica o evalúa al empleado.

Marco Conceptual

- **Gestión de conflictos**

Es la forma de accionar que tiene el trabajador para enfrentar una situación negativa dentro de la organización (Fernández, 2019).

- **Desempeño laboral**

Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad (Revilla, 2017).

- **Trabajo en equipo.**

Es el grupo de trabajadores que satisfacen el conjunto de necesidades donde se produce redesarrollo de procesos con objetivo en común, por lo cual generan sinergia positiva con el esfuerzo junto del equipo (Torrego y Villaoslada, 2017).

- **Capacitación.**

Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a ayudar al desarrollo de la persona en el desempeño de una actividad (Ruiz, 2019).

- **Evaluación**

Es un proceso sistemático de recolección de datos y análisis de datos que tiene por objetivo determinar si es que y hasta qué punto de los objetivos han sido logrados (Jiménez, 2016).

- **Estrategias de resolución de conflictos laborales**

A menudo vemos el conflicto como una amenaza que pone en peligro nuestras relaciones o los objetivos que perseguimos. Pero también pueden ayudarnos a explorar nuevas perspectivas, descubrir necesidades importantes que no habíamos considerado e incluso mejorar las relaciones (Revilla, 2017).

- **Comunicación organizacional**

Incluye el proceso de envío y recepción de mensajes dentro de organizaciones complejas (Cedrón, 2018).

- **Liderazgo**

Es la capacidad de una persona para influir, motivar, organizar y ejecutar acciones para el logro de sus metas y objetivos, que involucra a personas y grupos en un marco de valores (Murillo, 2017).

- **Comportamiento Laboral**

Se enfoca en cómo se comportan los humanos en las organizaciones, incluyendo cómo interactúan y cómo trabajan dentro de las estructuras organizacionales para realizar el trabajo (Rojas, 2017).

III. HIPÓTESIS

Hipótesis general

Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en la pequeña empresa consultora de Gestión “ACCH S.A.C”, del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjui - 2022

Hipótesis específicas

Existe relación entre motivación y las habilidades del desempeño laboral en la empresa consultora de Gestión “ACCH S.A.C”, del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjui - 2022

Existe relación entre motivación y el conocimiento del desempeño laboral en la empresa consultora de Gestión “ACCH S.A.C”, del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjui - 2022

Existe relación entre motivación y la personalidad del desempeño laboral en la empresa consultora de Gestión “ACCH S.A.C”, del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjui - 2022

IV. METODOLOGÍA.

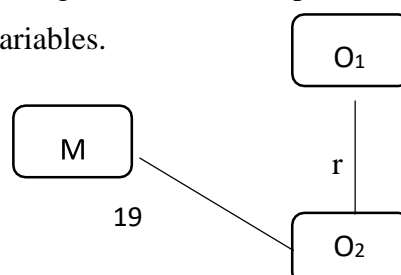
4.1 Diseño de la investigación

Según con las diversas perspectivas de diversos autores, la indagación se cataloga. Hernández et al. (2018) describen la indagación como cuantitativa, cualitativa o mixta a partir del punto de vista del enfoque o paradigma de indagación. A partir de este criterio, esta indagación es cuantitativa ya que sigue el proceso metodológico de este enfoque, que involucra la recolección de datos tangibles de una muestra de análisis. Ya que se va a establecer la interacción entre dos variables, la indagación es además correlacional y transversal ya que se determinó la correlación de dos variables gracias a su carácter exploratorio. Su objetivo es teórico ya que se busca la comprensión de la verdad para ayudar a una sociedad más equitativa, en especial en lo cual respecta al desempeño laboral

Se realizará una investigación de diseño descriptivo correlacional, que según Hernández (2006) el investigador evalúa y determina la dependencia o asociación que existe entre dos o más variables de estudio, en una misma unidad de investigación o unidad de estudio.

Según Rodríguez et al. (2019) el nivel descriptivo es un plan empleado por el investigador para contestar al problema de indagación y detectar los métodos a hacer para realizar un análisis. Asimismo, sigue un procedimiento de deducción El proceso de desarrollo va de lo general a lo específico, o de la confirmación extensa o teórica a lo específico o concreto. Se usará para desarrollar el planteamiento del problema y el marco teórico. Una vez que es preciso desmontar un todo en sus recursos elementos para entender cada uno en hondura, se emplea esta técnica. Se usará para especificar el trabajo de los datos estadísticos. A diferencia del procedimiento analítico, viene de las piezas al todo para interpretar o describir el grupo o su funcionalidad. Se usará para la disputa de los resultados y la formulación de conclusiones.

La siguiente investigación corresponde al diseño no experimental, se realizó sin la manipulación intencional de las variables. Transversal descriptivo correlacional puesto que se utilizó la información recogida en una sola oportunidad, se medirá el grado de relación que existe entre las variables.



Donde:

M : Representa la muestra.

O1 : Representa las observaciones de la variable 1

O2 : Representa a las observaciones de la variable 2

r : Representa la relación de las variables de estudio.

4.2 Población y Muestra.

La población estuvo conformada por los trabajadores de Consultora de Gestión "ACCH S.A.C" del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjui, los que se distribuyen de la siguiente manera:

Tabla 1

Población de trabajadores

UBICACIÓN LABORAL	PERSONAL DEL AREA	%
EMPLEADOS	30	33.33
OBREROS	60	66.67
TOTAL	90	100.00

Fuente: Oficina de Gestión "ACCH S.A.C" del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjui – 2022

La muestra

Se aplicó para lo cual se considerará los siguientes valores:

$$n = \frac{z^2 P(1 - P)N}{E^2(N - 1) + Z^2 P(1 - P)}$$

Z:1.96 (Estadístico de distribución normal estandarizada. Se considera el valor de 0.95.)

P: Porcentaje de éxito. Se asumirá el valor de 0,5, dado a que no se tiene alcance a información a priori relacionada.

N: Población en estudio. Se considera una población de 69 trabajadores nombrados.

E: Error de estimación. Se usará un error del 5%.

De acuerdo a esto:

$$N = \frac{1.96^2 * 0.5 (1 - 0.5) * 90}{0.05^2(90 - 1) + 1.96^2 * 0.5(1 - 0.5)}$$

$$N= 35$$

La muestra fue de 35 trabajadores Gestión "ACCH S.A.C" del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjui, 2022.

4.3 Definición y operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Fuente	INSTRUMENTOS	ESALA
Variable Independiente: Motivación	La motivación, dentro del ámbito laboral, actualmente es definida como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados; por esto, en el ámbito laboral es importante conocer las causas que estimulan la acción humana, ya que, mediante el manejo de la motivación, entre otros aspectos, los administradores pueden operar estos elementos a fin de que su organización funcione adecuadamente y los miembros se sientan más satisfechos (García Correa, et al., 2016)	Se entiende por motivación laboral a la satisfacción que los colaboradores presentan ante las actividades, políticas y lineamientos dentro de la organización donde se encuentran laborando.	Extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas del trabajo 	- Me permito realizar actividades recreativas con mi salario.	(García, et al., 2016)	Cuestionario	Nominal - ordinal
					- Me brindan Equipos de Protección Personal.			
			- La relación entre compañeros es muy buena.					
			Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensas laborales 	- Me siento parte de un equipo de trabajo.			
					- Me gusta realizar trabajo en equipo.			
				<ul style="list-style-type: none"> • Ascensos laborales 	- Las condiciones ambientales (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación) facilitan mi actividad diaria en el trabajo.			
					- Los materiales que brindan para el trabajo son óptimos.			
					- El salario que percibo me es suficiente.			
					- Satisfago todas mis necesidades con el salario que percibo.			
					- Mi contrato es por un largo plazo.			
					- No cambiaría mi trabajo por lo que queda del año.			
					- Deseo continuar trabajando aquí hasta jubilarme.			
					- Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto, sé lo que se espera de mí.			
					- He percibido una tendencia de mejora referente a la calidad de servicios de mi área.			
					-			

					<ul style="list-style-type: none"> - Me brindan algún tipo de incentivo para motivarme en mi trabajo. - Se les hace reconocimiento a los trabajadores con mejor desempeño. 			
				<ul style="list-style-type: none"> • Identificación Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Mi trabajo es importante en el desarrollo de mi comunidad. - Mi trabajo contribuye al desarrollo de mis metas personales. - Me siento orgulloso del rol que desempeño. - Estoy capacitado para desarrollar óptimamente mis funciones. - Sé exactamente las actividades que debo realizar en mi labor diaria. - El gerente me felicita cuando realizó bien mis funciones. 			
Variable Dependiente: Desempeño Laboral	Capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo		Habilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo personal 	<ul style="list-style-type: none"> - El personal asiste a la gerencia los días laborales. 		Cuestionario	Nominal - ordinal
				<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo Organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> - El personal marca su cartilla de asistencia según lo establecido. - El personal asiste con puntualidad a realizar sus funciones. - El personal justifica las impuntualidades con el gerente de manera apropiada. - El personal usa el uniforme de manera adecuada. - El personal cumple con el uso de equipo de bioseguridad 			
				<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa 	<ul style="list-style-type: none"> - El personal justifica sus inasistencias con el gerente. 			

			Conocimiento		- El personal está siempre dispuesto a cooperar entre ellos.				
				<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia 	- El trabajo que desarrolla el personal es de calidad.				
					- El personal desarrolla sus actividades de manera ordenada conforme a tarea asignada.				
					- El personal demuestra capacidad para ejecutar de manera eficaz cualquier tarea designada.				
			Personalidad		- El personal acepta de manera adecuada o resolutive lo encomendado.				
				<ul style="list-style-type: none"> • Actividades 	- El personal está dispuesto a trabajar horas extras si es necesario.				
					- El personal demuestra ansias por aprender nuevas habilidades respecto a su trabajo.				
					- El personal tiene la capacidad de aprender con facilidad nuevas tareas de trabajo.				
					- El personal muestra responsabilidad con los instrumentos que se les otorga.				
			<ul style="list-style-type: none"> • Contratos Reglamente. 	- El personal desarrolla de manera correcta las tareas.					
				- El personal asiste a capacitaciones para mejorar en su trabajo.					

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Encuestas

Se realizó a los trabajadores de Gestión “ACCH S.A.C” del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjui, 2022 con la finalidad de evaluar la motivación y el desempeño laboral.

Variable	Técnica
Motivación	Encuesta
Desempeño laboral	Encuesta

Instrumentos

Cuestionario

Por medio de este instrumento, se ha elaborado un conjunto de preguntas formuladas por escrito para la encuesta a los trabajadores de Gestión “ACCH S.A.C” del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjui, 2022.

Para la variable Motivación (20 ítems), según las dimensiones de motivación extrínseca (12 ítems) e intrínseca (10 ítems), considerando las respuestas según la escala tipo Likert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Para la variable desempeño laboral, el cuestionario constó de (20 ítems), sus dimensiones: habilidad (6 ítems) conocimiento (6 ítems) y personalidad (6 ítems), consideraron las respuestas en la escala tipo Likert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

El coeficiente de correlación es la medida específica que cuantifica la intensidad de la relación lineal entre dos variables en un análisis de correlación. En los informes de correlación, este coeficiente se simboliza con la r . El **coeficiente de correlación de Pearson** tiene el objetivo de indicar cuán asociadas se encuentran las dos variables entre sí por lo que: Correlación menor a cero: Si la correlación es menor a cero, significa que es negativa, es decir, que las variables se relacionan inversamente. ¿Cuándo se usa Pearson y cuando Spearman?

Se usa correlación de Pearson para evaluar si los aumentos de temperatura en sus instalaciones de producción están asociados con una disminución en el espesor de las capas de chocolate. La correlación de Spearman evalúa la relación monótona entre dos variables continuas u ordinales.

4.5 Plan de análisis

Los datos adquiridos se procesarán con el programa SPSS, y se empleará como táctica la estadística detallada, debido a que se usarán frecuencias primordiales, porcentajes y gráficos de barras. Tras la definición del problema de análisis, las conjeturas, el diseño de la averiguación y la selección de la muestra, se planifica el procedimiento de recogida de datos. Para contestar a la primera pregunta del análisis, va a ser primordial recoger datos de todo el mundo real. Para realizar la investigación de datos, debemos explicar el problema, entender los datos, decidir la recogida óptima de datos, hacer un estudio reproducible, cuestionar la exploración y comunicar los resultados en diversos formatos. Para hacer la investigación de datos, empleamos los próximos métodos:

Codificación. Los datos se recogerán usando un instrumento de medición, y se crearán códigos para cada individuo de la muestra.

Puntuación. Se tratará de conceder una puntuación o costo en funcionalidad de los criterios previstos en la matriz del instrumento de recogida de datos.

Tabulación de los datos. En esta etapa se recopiló un grupo de datos que contenga todos los códigos de los participantes de la muestra y se recurrió a los estadísticos para decidir las propiedades del reparto de los datos, dada la naturaleza del análisis.

Por medio de diferentes métodos estadísticos, se usó la versión 25 del programa SPSS para ofrecer solución al problema propuesto.

Números descriptivos: En ella se describió la tendencia central, la frecuencia y las tablas con sus cifras relacionadas, que ayudarán a entender la conducta de cada variable investigada.

Se esbozó la prueba de conjetura para contestar a la pregunta planteada rechazando o asumiendo la conjetura nula. Según los resultados de la prueba de normalidad, se usó el coeficiente de correlación para estimar la fuerza del parentesco.

4.6 Matriz de consistencia

	Formulación del problema	Hipótesis	Objetivos	Variabes	Dimensiones	Metodología
La motivación y el desempeño laboral en la pequeña empresa consultora de Gestión "ACCH S.A.C", del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjui, 2022	Problema general ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la pequeña empresa consultora de Gestión "ACCH S.A.C", del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjui, 2022?	Hipótesis general: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en la pequeña empresa consultora de Gestión "ACCH S.A.C", del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjui, 2022. Hipótesis específicas Existe relación entre motivación y las habilidades del desempeño laboral en la empresa consultora de Gestión "del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjui, 2022	Objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la pequeña empresa consultora de Gestión "ACCH S.A.C", del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjui, 2022 Objetivos específicos - Identificar la relación entre motivación y las habilidades del desempeño laboral en la empresa consultora de Gestión "del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjui, 2022. - Identificar la relación entre motivación y el conocimiento del desempeño laboral en la empresa consultora de Gestión "ACCH S.A.C",	Variable 1 Motivación	Extrínseca	Tipo: Descriptivo Método: Cuantitativo. Diseño: Correlacional – No experimental. Población y Muestra: 35 trabajadores Gestión "ACCH S.A.C" del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjui, 2022.
					Intrínseca	
				Variable 2:	Habilidad	Técnicas e instrumentos de recolección de datos: - Encuesta - Cuestionario
					Conocimiento	

		<p>Existe relación entre motivación y el conocimiento del desempeño laboral en la empresa consultora de Gestión "ACCH S.A.C", del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjui, 2022</p> <p>Existe relación entre motivación y la personalidad del desempeño laboral en la empresa consultora de Gestión "ACCH S.A.C", del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjui, 2022</p>	<p>del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjui, 2022.</p> <p>- Identificar la relación entre motivación y la personalidad del desempeño laboral en la empresa consultora de Gestión "ACCH S.A.C", del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjui, 2022</p>	Desempeño laboral.	Personalidad	<p>Método de Análisis de Investigación:</p> <p>Cuantitativo.</p>
--	--	---	---	--------------------	--------------	---

4.7 Principios éticos

El estudio se basará en los procedimientos dispuestos por el Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Los Ángeles de Chimbote.

A partir de la perspectiva ético, se afirma que en el plan se han usado citas textuales y resumidas de todos los autores consultados, salvo errores u omisiones, de los que el creador asume toda la responsabilidad.

- Protección de la persona: Se conservó la precisa confidencialidad de la identidad de los encuestados.
- Libre participación y derecho a estar informado: En el trabajo de investigación se respeto los derechos de los empleados encuestados, proporcionándoles información apropiada con el propósito del estudio de investigación para una decisión no forzado en someterse o no a la aplicación del instrumento evaluador.
- Beneficencia no maleficencia: El trabajo de investigación se realizó para el beneficio de esta mypes y de otra mypes que están en el mismo rugro, evitando cualquier daño o perfisio a su imagen. Por ende los resultados no fueron sometidos a publicidad, se mantuvo en reserva los respuestas para cuidar el prestigio.
- Cuidado del medio ambiente y biodiversidad: En este trabajo de investigación se respetó, el medio ambiente, los animales y las planta, para un buen equilibrio ecológico, para impedir la contaminación en cualquier momento.
- Justicia: En esta investigación se respetó las opiniones, decisiones de cada personal. Desarrollándose con equidad, confidencialidad, honestidad, integridad, aplicando la misma forma con todos los encuestados sin alterar sus resultados.
- Integridad científica: En este trabajo de investigación se respeto las directrices de la séptima versión de la APA, se desarrollará la exploración y la disputa de los resultados más pertinentes involucrados con las metas de la indagación y se planifica la difusión del alcance de la averiguación de acuerdo con el mensaje y los medios más pertinentes. Además, se respeta la autoría del trabajo.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

Tabla 1

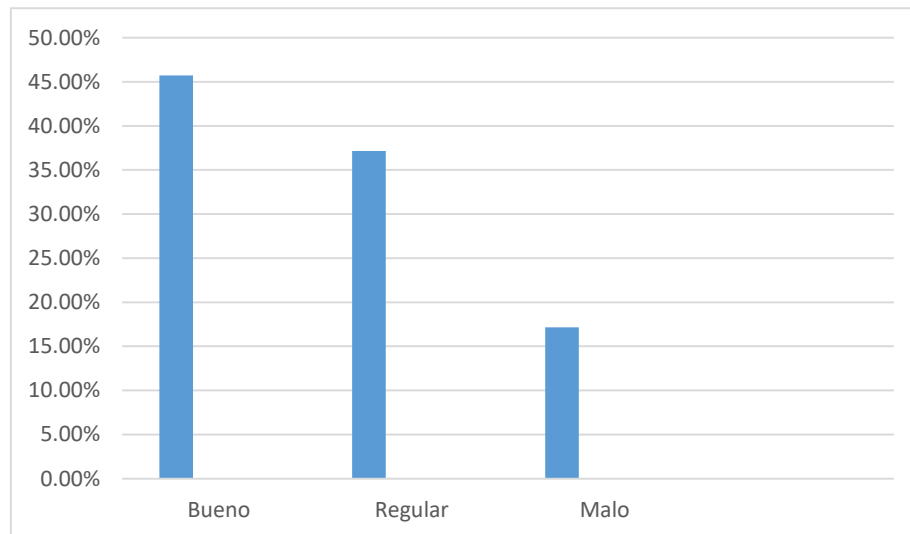
Dimensión intrínseca de las Motivación

Categorías	Frecuencia	%
Bueno	16	45.71%
Regular	13	37.14%
Malo	06	17.14%
Total	35	100%

Nota: Cuestionario sobre Motivación

Figura 1

Dimensión intrínseca de las Motivación



Nota: Tabla 1

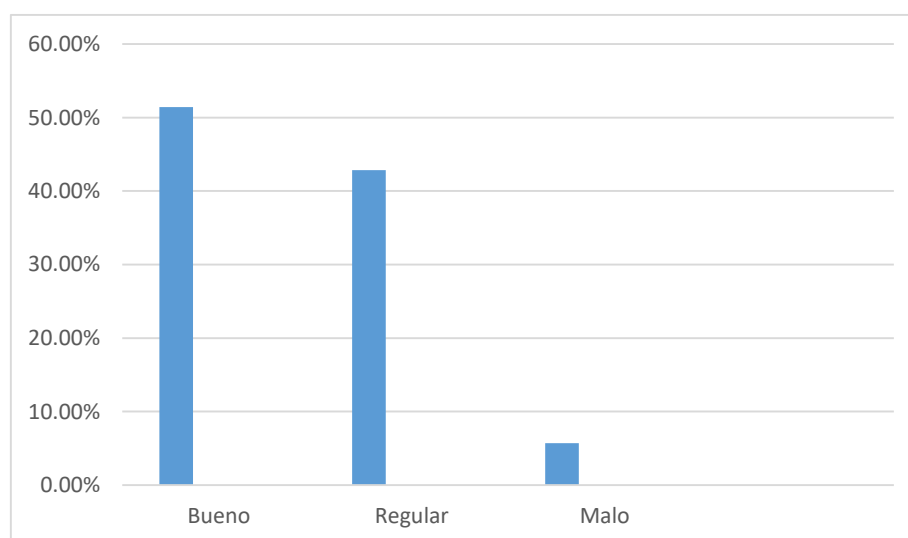
En la tabla 1 se observa que el 45.71% de trabajadores que se desempeñan laboralmente en Gestión "ACCH S.A.C" del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjui, alcanzaron un buen desarrollo de las Motivación intrínseca, el 37. 14% de trabajadores presentan un nivel regular y al menos 17,14% malo.

Tabla 2.
Dimensión extrínseca de las Motivación

Categorías	Frecuencia	%
Bueno	18	51.42%
Regular	15	42.85%
Malo	02	5.71%
Total	35	100%

Nota: Cuestionario sobre Motivación

Figura 2.
Dimensión extrínseca de las Motivación



Nota: Tabla 2

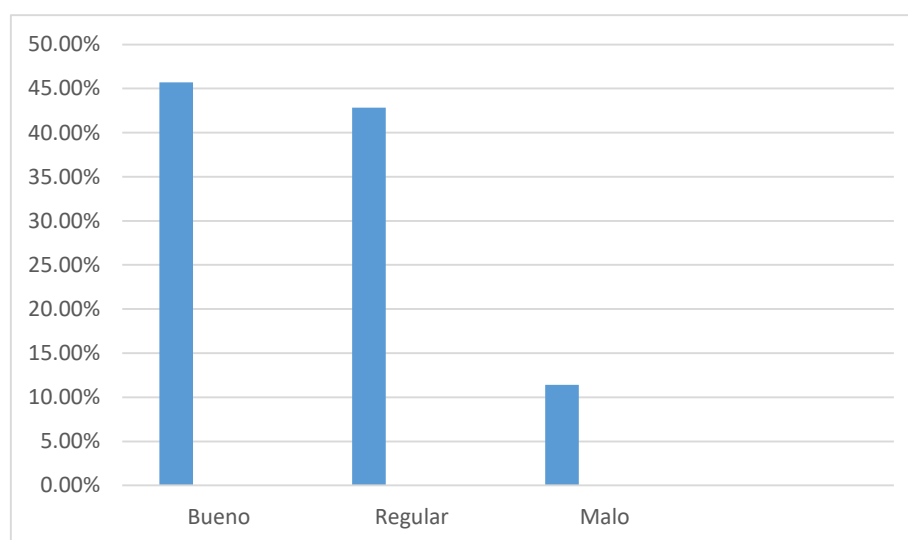
En la tabla 2 se observa que el 51.42% de trabajadores que se desempeñan laboralmente Gestión "ACCH S.A.C" del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjui, alcanzaron un buen desarrollo de la motivación extrínseca, el 42, 85% de trabajadores presentan un nivel regular y 5,71% malo.

Tabla 3
Dimensión habilidad del desempeño laboral

Categorías	Frecuencia	%
Bueno	16	45,71%
Regular	15	42,85%
Malo	4	11,42%
Total	35	100%

Nota: Cuestionario sobre desempeño laboral

Figura 3
Dimensión habilidad del desempeño laboral



Nota: Tabla 3

En la tabla 3 se observa que el 45.71% que se desempeñan laboralmente en Gestión "ACCH S.A.C" del distrito de Mariscal Cáceres – Juanjui, presentan un buen nivel de habilidad en su desempeño laboral, el 42.85% presentan un regular nivel y 11,42% es malo.

Tabla 4

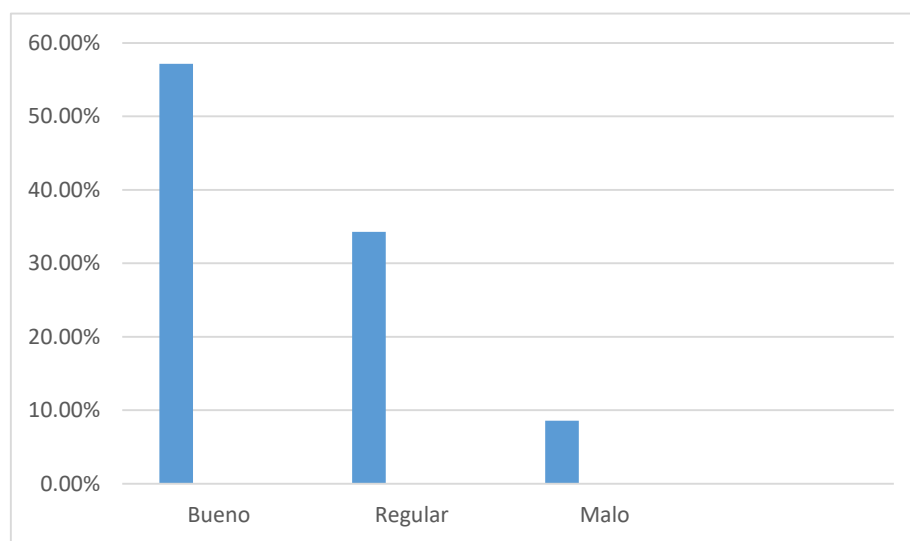
Dimensión conocimiento del desempeño laboral

Categorías	Frecuencia	%
Bueno	20	57,14%
Regular	12	34,28%
Malo	3	8.57%
Total	35	100%

Nota: Cuestionario sobre desempeño laboral

Figura 4.

Dimensión conocimiento del desempeño laboral



Nota: Tabla 4

En la tabla 4 se observa que el 57.14% que se desempeñan laboralmente en Gestión “ACCH S.A.C” del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjui, desarrollan un buen empleo de conocimiento, el 34.28% presentan un regular nivel y 8,57 % es malo.

Tabla 5*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Habilidad	,801	35	,000	,758	35	,000
Conocimiento	,676	35	,000	,821	35	,000
Personalidad	,893	35	,000	,845	35	,000
Motivación intrínseca	,548	35	,000	,639	35	,000
Motivación extrínseca	,643	35	,000	,820	35	,000

Nota: Cuestionario del desempeño laboral y Cuestionario de las Motivación

Esta prueba expresa dos resultados, la prueba de Kolmogorov-Smirnov y la prueba Shapiro-Wilk. Se trabajará con la segunda porque la muestra comprende 35 trabajadores. Las dimensiones obtuvieron un nivel de significancia de ,000, que es menor a la significancia estandarizada de 0,05. Por lo tanto, no sigue una distribución normal por lo que se utilizó el coeficiente de Spearman.

5.2. Prueba de hipótesis

H_i: La motivación se relacionan con el desempeño laboral Gestión “ACCH S.A.C” del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjui, 2022.

H_o: La motivación no se relacionan con el desempeño laboral Gestión “ACCH S.A.C” del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjui, 2022.

Tabla 6*Correlaciones entre variables*

			Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,851
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,851	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

Nota: La motivación al relacionarlo con el desempeño laboral se obtuvo un nivel de correlación de ,835, que representa una correlación positiva alta.

Tabla 7*Relación de Motivación con desempeño laboral por dimensiones*

Desempeño laboral	Motivación	
	Habilidades	Coeficiente de correlación
	Sig. (bilateral)	,000
Conocimiento	Coeficiente de correlación	,754
	Sig. (bilateral)	,000
Personalidad	Coeficiente de correlación	,887
	Sig. (bilateral)	,000
Total		35

Nota: Guía de observación desempeño laboral y Motivación

Se comprobó que la motivación se relaciona con las dimensiones del desempeño laboral a través del coeficiente de correlación mayor al 0,05, aceptando la hipótesis de investigación. De tal manera que la motivación se relaciona significativamente con la habilidad, conocimiento y personalidad el desempeño laboral.

5.3. Discusión de resultados

De acuerdo al objetivo general fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la pequeña empresa consultora de Gestión “ACCH S.A.C”, del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjui, 2022. En ese sentido, lo obtenido en los resultados determinan que la motivación al relacionarlo con el desempeño laboral se obtuvo un nivel de correlación de ,835, que representa una correlación positiva alta.

Sobre las condiciones de Trabajo, Grott (2003) refiere al ambiente de trabajo como un conjunto de factores físicos, climáticos o de cualquier otro que, interconectadas, o no, están presentes y participan en el trabajo del individuo. Al analizar los resultados cuando se les pregunto si las condiciones ambientales (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación) facilitan su actividad diaria en el trabajo el 36% respondió que a veces, mientras que el 21% respondió que casi nunca le facilitaba su trabajo, y cuando se les pregunto si les brindan equipo de protección personal, el 46% respondió que a veces, mientras que un 25% respondió que nunca. Este factor es sumamente importante para la motivación en el trabajo, Según Herzberg (citado en Castro 2016), estas condiciones físicas y ambientales del trabajo constituyen al factor de higiene o extrínseco y de este depende que las diferentes entidades logren la motivación en los empleados.

Por otra parte, además de no tener sentimiento de pertenencia, se les preguntó si el salario que percibían era suficiente, en el cual el 54% respondió que nunca lo era, mientras que 32% respondió que a veces) y el 25% nunca satisface sus necesidades, sin embargo, el 75% desea seguir trabajando en su puesto hasta jubilarse, ¿Cuál es la razón por la cual desean seguir laborando? Según Martínez (2009), CEO de Infova, se le llama Conformismo laboral, “El trabajador, se ha conformado con su realidad y deja de hacer el esfuerzo por mejorarla. Suele ir de la mano de la pérdida de entusiasmo y pasión por su trabajo”. Esto último es un aspecto influyente, causa la desmotivación laboral en los trabajadores.

Al analizar los resultados del indicador de reconocimiento hacia los trabajadores lo siguiente; el 64% nunca recibió algún incentivo por realizar bien su trabajo y el 79% señaló que nunca han recibido un reconocimiento, dando como resultado una falta de reconocimiento hacia los trabajadores, siendo preocupante, ya que como el reconocimiento es una herramienta de gestión que refuerza la relación de la empresa con los trabajadores, y que origina positivos cambios al interior de una organización.”, esta tarea en la mayoría de situaciones es atribuido al jefe, y debería ser así, Delgado (2013) menciona que reconocer la contribución de un empleado es un papel formalmente detentado por el jefe directo (fuente primaria de refuerzos), y el factor "calidad del jefe" explica mucho del compromiso y de la permanencia de los

empleados.

Aquí se vuelve a mencionar el sentimiento de pertinencia, ya que el reconocimiento es otro factor influyente a este y tampoco se está cumpliendo, esto incluye reconocimiento que no son de aspecto económico. Existen dos tipos de reconocimiento: el formal e informal. El primero apunta generalmente a lo monetario o tangible, a aquél que debe ser aprobado por un superior, mientras que el segundo es de bajo costo y está orientado a destacar día a día la labor realizada”, sin embargo, al preguntarles si al menos recibían alguna felicitación por parte del jefe, el 46% de los trabajadores respondieron que nunca eran felicitados, es decir no se está dando importancia ni al reconocimiento informal ni formal.

Otro indicador importante es el sentimiento de autorrealización, al preguntarle a los trabajadores si se sienten orgullosos por el rol que desempeñan el 46% respondió que casi nunca, y cuando se les preguntó si este trabajo contribuía al cumplimiento de sus metas personales, el 50% respondió que casi nunca lo hacía, por lo cual podemos identificar una carencia en cuanto al sentimiento de autorrealización, según Maslow “Es la necesidad psicológica más elevada del ser humano, se halla en la cima de las jerarquías, y es a través de su satisfacción que se encuentra una justificación o un sentido válido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad.” Es decir, los trabajadores al carecer de sentimiento de autorrealización no encuentran un sentido para desarrollar activamente su potencial en el trabajo.

Finalmente, al realizar un análisis de la motivación en el área, a través de parámetros de valoración, en las cuales se trabajaron 3 escalas, Alto, medio y bajo, dio como resultado que el 50% tiene medio nivel de motivación y un 46% tiene nivel bajo, esto demuestra que los indicadores antes nombrados, los cuales no se están cumpliendo de manera positiva en la institución, como lo es; relación entre compañeros, condiciones laborales, autorrealización, reconocimiento, etc. influyen directamente la falta de motivación, y que causan de manera directa en esta problemática.

En cuanto al desempeño laboral este fue medido, teniendo en cuenta los factores de evaluación de desempeño planteados por Espinoza (2017), los cuales fueron dimensionadas, como habilidades, conocimientos y personalidad. Los resultados obtenidos por las dimensiones permitieron determinar que luego de la aplicación de las Motivación, el promedio mejora sustancialmente, logrando un mejor puntaje; así, en su dimensión habilidad con 19,6; en cuanto a Conocimiento, el promedio alcanzado fue de 18.1 puntos; en la otra dimensión, personalidad, el puntaje promedio fue de 19.5 puntos; además en la dimensión analiza los datos fue de 18,7; finalmente en evalúa y continúa sus conclusiones fue de 19, dejando en claro una mejora

sustancial, la que se puede atribuir al efecto de la aplicación de las estrategia de motivación.

VI: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Primera: La Motivación se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la pequeña empresa consultora de Gestión “ACCH S.A.C”, del distrito de Mariscal Cáceres - Juanjui, 2022 determinado por el coeficiente de correlación de Rho Spearman donde se tuvo el resultado de ,851 y un p valor de 0,000 (p valor < 0.05)

Segunda: Existe relación entre motivación y las habilidades del desempeño laboral, como lo demuestran las pruebas estadísticas determinado por el coeficiente de correlación de Rho Spearman donde se tuvo el resultado de ,832 y un p valor de 0,000 (p valor < 0.05).

Tercera: Existe relación entre motivación y el conocimiento del desempeño laboral, determinado por el coeficiente de correlación de Rho Spearman donde se tuvo el resultado de ,754 y un p valor de 0,000 (p valor < 0.05).

Cuarta: Existe relación entre motivación y la personalidad del desempeño laboral determinado por el coeficiente de correlación de Rho Spearman donde se tuvo el resultado de ,887 y un p valor de 0,000 (p valor < 0.05).

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

Primera: A los directivos de la organización, continuar investigando con el propósito valorando los esfuerzos concretos que se muestran en cada nivel.

Segunda: A los asesores externos, fomentar la capacitación para desarrollar las competencias laborales.

Tercera: Continuar participando activamente de la formación profundizando el análisis, estudio y aplicación de los conceptos sobre motivación y desempeño laboral.

Quinta: A las autoridades de unidades locales promover la Motivación a través de actividades integradoras.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Agurto, J. (2021). *Comportamiento organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari*.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4928/JUAN%20EMER%20AGURTO%20GOMEZ.pdf?sequence=1>
- Estrada, L. (2018). *Motivación y emoción*. Fundación Universitaria del Área Andina.
<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3541/138%20MOTIVACION%20Y%20EMOCION.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Good, T., & Brophy, J. (2018). *La Motivación*.
<https://www.iberlibro.com/Psicolog%C3%ADa-Educacional-enfoque-realista-T.L.Good-J.E.Brophy/6161044320/bd>
- Grzib, G. (2002). *Bases cognitivas y conductuales de la motivación y emoción*.
https://catalog.uji.es/discovery/fulldisplay?vid=34CVA_UJI:VU1&search_scope=MyInst_and_CI&tab=Everything&docid=alma991000126949706336&lang=ca&context=L&adaptor=Local%20Search%20Engine&query=sub,exact,Expressi%C3%B3n%20Tests,AND&mode=advanced
- Herdoiza, Z. (2020). *El comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital IESS Babahoyo*”.
- Inga, M. (2021). *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, 2018*”, la cual fue aprobada por Universidad César Vallejo. Piura - Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80956/Inga_SMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Klingner, D., & Nabaldian, J. (2019). *Teoría entre la motivación y el desempeño, teoría de la equidad*. <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=8753>
- Llerena, E. (2018). *El acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa privada del distrito de José Luis Bustamante y Rivero*.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7981>

- Manene, L. (2019). *La motivación y la satisfacción en el trabajo y sus teorías*. Bibao.
<http://www.luismiguelmanene.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/>
- Revilla, L. (2017). *Estrategias motivacionales que coadyuven al desempeño laboral de los docentes en el departamento de biología y química de la FaCE [Tesis de maestría, Universidad de Carabobo]*.
<http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/4636/1/lrevilla.pdf>
- Rojas, E. (2017). *Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central Instituto Nacional Penitenciario*.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9082/Rojas_VEJ.pdf?sequence=1
- Rojas, V. (2017). *Rojas V. Edgardo J. (2017). Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario 2016. Lima:.*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9082/Rojas_VEJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, H. (2021). *La motivación laboral y el comportamiento organizacional de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, año 2021. entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, año 2021*

ANEXOS

Anexo 1: Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	ACTIVIDADES	AÑO 2021								AÑO 2022							
		SEMESTRE I				SEMESTRE II				SEMESTRE I				SEMESTRE II			
		MES				MES				MES				MES			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación o Docente Tutor				X												
5	Mejora del marco teórico					X											
6	Redacción de la revisión de la literatura.						X										
7	Elaboración del consentimiento informado (*)							X									
8	Ejecución de la metodología								X								
9	Resultados de la investigación								X								
10	Conclusiones y recomendaciones									X				X			
11	Redacción del pre informe de Investigación.										X				X		
12	Reacción del informe final															X	
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación																X
14	Presentación de ponencia en eventos científicos																X
15	Redacción de artículo científico																X

Anexo 2: Presupuesto

Presupuesto desembolsable			
(Estudiante)			
Categoría	Base	% o número	Total (S/.)
Suministros			
Impresiones	20.00	3	60.00
Fotocopias	6.00	3	18.00
Empastado	-	-	0.00
Papel bond A-4 (500hojas)	10.00	1	10.00
Lapiceros	2.50	1	2.50
Servicios			
Uso de Turnitin	50.00	1	50.00
Sub total			140.50
Gastos de viaje			
Pasaje para recolectar información	3.00	15	45.00
Sub total			45.00
Total de presupuesto desembolsable			185.50
Presupuesto no desembolsable			
(Universidad)			
Categoría	Base	% o número	Total (S/.)
Servicios			
Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital – LAD)	30.00	4	120.00
Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
Soporte informático (Modulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4.00	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			822.00

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre la motivación

Estimado(a) participante.

Le agradezco que haya decidido participar en la investigación. Es necesario que dedique aproximadamente, 20 minutos, para responder el siguiente:

MOTIVACIÓN						
N°	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	El salario que percibo me es suficiente.					
2	Satisfago todas mis necesidades con el salario que percibo					
3	Me permito realizar actividades recreativas con mi salario					
4	Mi contrato es por un largo plazo.					
5	No cambiaría mi trabajo por lo que queda del año.					
6	Deseo continuar trabajando aquí hasta jubilarme.					
7	Los materiales que brindan para el trabajo son óptimos.					
8	Las condiciones ambientales (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria en el trabajo.					
9	Me brindan Equipos de Protección Personal					
10	La relación entre compañeros es muy buena.					
11	Me siento parte de un equipo de trabajo.					
12	Me gusta realizar trabajo en equipo.					
13	Mi trabajo es importante en el desarrollo de mi comunidad.					
14	Mi trabajo contribuye al desarrollo de mis metas personales.					
15	Me siento orgulloso del rol que desempeño					
16	Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto, sé lo que se espera de mí.					
17	Estoy capacitado para desarrollar óptimamente mis funciones.					
18	Sé exactamente las actividades que debo realizar en mi labor diaria.					
19	El gerente me felicita cuando realicé bien mis funciones.					

20	Me brindan algún tipo de incentivo para motivarme en mi trabajo.					
21	Se les hace reconocimiento a los trabajadores con mejor desempeño.					
22	He percibido una tendencia de mejora referente a la calidad de servicios de mi área.					
23	El área tiene iniciativa de aplicar estrategias de mejora.					
24	El área está logrando alcanzar su misión y visión establecida.					

Cuestionario sobre desempeño laboral

Estimado(a) participante.

Le agradezco que haya decidido participar en la investigación. Es necesario que dedique aproximadamente, 20 minutos, para responder el siguiente:

N°	Items	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	El personal asiste a la gerencia los días laborales.					
2	El personal marca su cartilla de asistencia según lo establecido					
3	El personal asiste con puntualidad a realizar sus funciones.					
4	El personal justifica las impuntualidades con el gerente de manera apropiada.					
5	El personal usa el uniforme de manera adecuada.					
6	El personal cumple con el uso de equipo de bioseguridad.					
7	El personal justifica sus inasistencias con el gerente.					
8	El trabajo que desarrolla el personal es de calidad.					
9	El personal desarrolla sus actividades de manera ordenada conforme a tarea asignada.					
10	El personal demuestra capacidad para ejecutar de manera eficaz cualquier tarea designada.					
11	El personal acepta de manera adecuada o resolutiva lo encomendado.					
12	El personal está siempre dispuesto a cooperar entre ellos.					
13	El personal está dispuesto a trabajar horas extras si es necesario.					
14	El personal demuestra ansias por aprender nuevas habilidades respecto a su trabajo.					
15	El personal tiene la capacidad de aprender con facilidad nuevas tareas de trabajo.					
16	El personal asiste a capacitaciones para mejorar en su trabajo.					
17	El personal muestra responsabilidad con los instrumentos que se les otorga.					
18	El personal desarrolla de manera correcta las tareas.					



Anexo 4:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado señora:

Ana Silvia Bocanegra Villanueva

Estamos realizando un estudio de investigación para optar el grado de licenciad en administración ciencias administrativas denominado: Motivación y desempeño laboral en la empresa de gestión ACCHE SAC

Su participación es voluntaria e incluirá solamente a aquellos representantes de las Mypes que deseen participar. Una vez aceptada su participación, el estudiante investigador le alcanzara una encuesta en donde usted responderá las preguntas relacionadas con el uso de la motivación y desempeño laboral como factor relevante en la gestión de calidad de su empresa.

Toda información que usted nos proporcione será totalmente confidencial y solo con fines pedagógicos y por un periodo de 5 años, posteriormente los formularios serán eliminados.

Si tiene duda al respecto, puede comunicarse con el docente tutor investigador de la escuela de administración de la ULADECH de la ciudad de Chimbote, Mg. CENTURION MEDINA, REINERIO ZACARIAS quien tiene el número de celular 980259211.

Declaración del participante.

He leído y he entendido la información escrita en estas páginas y firmo este documento, con mi derecho como ciudadano, autorizando mi participación en el estudio.

Mi firma acredita también que he recibido una copia de este consentimiento informado.

ESTUDIANTE:

Luzdari Rodriguez Angulo

ACCH S.A.C.
Ing. Agro. Ana Silvia Bocanegra Villanueva
GERENTE GENERAL

REPRESENTANTE DE LA EMPRESA:

Ana Silvia Bocanegra Villanueva

Anexo 5:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
VARIABLE MOTIVACIÓN**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ^{a2}		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	El salario que percibo me es suficiente.	X		X		X		
2	Satisfago todas mis necesidades con el salario que percibo	X		X		X		
3	Me permito realizar actividades recreativas con mi salario	X		X		X		
4	Mi contrato es por un largo plazo.	X		X		X		
5	No cambiaría mi trabajo por lo que queda del año.	X		X		X		
6	Deseo continuar trabajando aquí hasta jubilarme.	X		X		X		
7	Los materiales que brindan para el trabajo son óptimos.							
8	Las condiciones ambientales (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria en el trabajo.	X		X		X		
9	Me brindan Equipos de Protección Personal	X		X		X		
10	La relación entre compañeros es muy buena.	X		X		X		
11	Me siento parte de un equipo de trabajo.	X		X		X		
12	Me gusta realizar trabajo en equipo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
13	Mi trabajo es importante en el desarrollo de mi comunidad.	X		X		X		
14	Mi trabajo contribuye al desarrollo de mis metas personales.	X		X		X		
15	Me siento orgulloso del rol que desempeño	X		X		X		
16	Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto, sé lo que se espera de mí.	X		X		X		
17	Estoy capacitado para desarrollar óptimamente mis funciones.	X		X		X		
18	Sé exactamente las actividades que debo realizar en mi labor diaria.	X		X		X		
19	El gerente me felicita cuando realizo bien mis funciones.	X		X		X		

20	Me brindan algún tipo de incentivo para motivarme en mi trabajo.	X		X		X		
21	Se les hace reconocimiento a los trabajadores con mejor desempeño.	X		X		X		
22	He percibido una tendencia de mejora referente a la calidad de servicios de mi área.	X		X		X		
23	El área tiene iniciativa de aplicar estrategias de mejora.	X		X		X		
24	El área está logrando alcanzar su misión y visión establecida.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): __suficiencia_____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Romel Adrianzen Carrasco

DNI: **45931097**

Especialidad del validador: Educación Universitaria

14 de julio del 2022.



Mg. Romel E. Adrianzen Carrasco

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
VARIABLE MOTIVACIÓN**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	El salario que percibo me es suficiente.	X		X		X		
2	Satisfago todas mis necesidades con el salario que percibo	X		X		X		
3	Me permite realizar actividades recreativas con mi salario	X		X		X		
4	Mi contrato es por un largo plazo.	X		X		X		
5	No cambiaría mi trabajo por lo que queda del año.	X		X		X		
6	Deseo continuar trabajando aquí hasta jubilarme.	X		X		X		
7	Los materiales que brindan para el trabajo son óptimos.							
8	Las condiciones ambientales (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria en el trabajo.	X		X		X		
9	Me brindan Equipos de Protección Personal	X		X		X		
10	La relación entre compañeros es muy buena.	X		X		X		
11	Me siento parte de un equipo de trabajo.	X		X		X		
12	Me gusta realizar trabajo en equipo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Mi trabajo es importante en el desarrollo de mi comunidad.	X		X		X		
14	Mi trabajo contribuye al desarrollo de mis metas personales.	X		X		X		
15	Me siento orgulloso del rol que desempeño	X		X		X		
16	Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto, sé lo que se espera de mí.	X		X		X		
17	Estoy capacitado para desarrollar óptimamente mis funciones.	X		X		X		
18	Sé exactamente las actividades que debo realizar en mi labor diaria.	X		X		X		
19	El gerente me felicita cuando realizo bien mis funciones.	X		X		X		
20	Me brindan algún tipo de incentivo para motivarme en mi trabajo.	X		X		X		
21	Se les hace reconocimiento a los trabajadores con mejor desempeño.	X		X		X		

22	He percibido una tendencia de mejora referente a la calidad deservicios de mi área.	X		X		X		
23	El área tiene iniciativa de aplicarestراتيجias de mejora.	X		X		X		
24	El área está logrando alcanzar su misión y visión establecida.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):__suficiencia_____

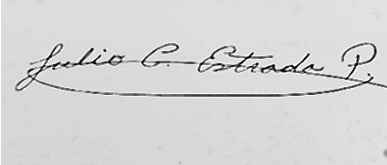
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Julio César Estrada Pacherez

DNI: 25771134

Especialidad del validador: Educación Universitaria

12 de julio del 2022.



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
VARIABLE MOTIVACIÓN**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	El salario que percibo me es suficiente.	X		X		X		
2	Satisfago todas mis necesidades con el salario que percibo	X		X		X		
3	Me permito realizar actividades recreativas con mi salario	X		X		X		
4	Mi contrato es por un largo plazo.	X		X		X		
5	No cambiaría mi trabajo por lo que queda del año.	X		X		X		
6	Deseo continuar trabajando aquí hasta jubilarme.	X		X		X		
7	Los materiales que brindan para el trabajo son óptimos.							
8	Las condiciones ambientales (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria en el trabajo.	X		X		X		
9	Me brindan Equipos de Protección Personal	X		X		X		
10	La relación entre compañeros es muy buena.	X		X		X		
11	Me siento parte de un equipo de trabajo.	X		X		X		
12	Me gusta realizar trabajo en equipo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Mi trabajo es importante en el desarrollo de mi comunidad.	X		X		X		
14	Mi trabajo contribuye al desarrollo de mis metas personales.	X		X		X		
15	Me siento orgulloso del rol que desempeño	X		X		X		
16	Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto, sé lo que se espera de mí.	X		X		X		
17	Estoy capacitado para desarrollar óptimamente mis funciones.	X		X		X		
18	Sé exactamente las actividades que debo realizar en mi labor diaria.	X		X		X		
19	El gerente me felicita cuando realizo bien mis funciones.	X		X		X		
20	Me brindan algún tipo de incentivo para motivarme en mi trabajo.	X		X		X		

21	Se les hace reconocimiento a los trabajadores con mejordesempeño.	X		X		X		
22	He percibido una tendencia de mejora referente a la calidad deservicios de mi área.	X		X		X		
23	El área tiene iniciativa de aplicarestراتيجias de mejora.	X		X		X		
24	El área está logrando alcanzar su misión y visión establecida.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): __suficiencia_____

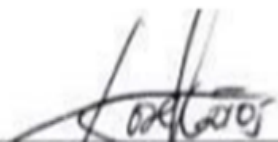
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg. José Pablo Mendizábal Cotos

DNI: 71139038

Especialidad del validador: Educación Universitaria

12 de julio del 2022.



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	El personal asiste a la gerencia los días laborales.	X		X		X		
2	El personal marca su cartilla de asistencia según lo establecido	X		X		X		
3	El personal asiste con puntualidad a realizar sus funciones.	X		X		X		
4	El personal justifica las impuntualidades con el gerente de manera apropiada.	X		X		X		
5	El personal usa el uniforme de manera adecuada.	X		X		X		
6	El personal cumple con el uso de equipo de bioseguridad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
7	El personal justifica sus ausencias con el gerente.	X		X		X		
8	El trabajo que desarrolla el personal es de calidad.							
9	El personal desarrolla sus actividades de manera ordenada conforme a tarea asignada.	X		X		X		
10	El personal demuestra capacidad para ejecutar de manera eficaz cualquier tarea designada.	X		X		X		
11	El personal acepta de manera adecuada o resolutiva lo encomendado.	X		X		X		
12	El personal está siempre dispuestos a cooperar entre ellos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3							
13	El personal está dispuesto a trabajar horas extras si es necesario.	X		X		X		
14	El personal demuestra ansias por aprender nuevas habilidades respecto a su trabajo.	X		X		X		
15	El personal tiene la capacidad de aprender con facilidad nuevas tareas de trabajo.	X		X		X		
16	El personal asiste a capacitaciones para mejorar en su trabajo.	X		X		X		
17	El personal muestra responsabilidad con los instrumentos que se les otorgan.	X		X		X		
18	El personal desarrolla de manera correcta las tareas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):__suficiencia_____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Romel Adrianzen Carrasco

DNI: **45931097**

Especialidad del validador: Educación Universitaria

12 de julio del 2022.



Mg. Romel E. Adrianzen Carrasco

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	El personal asiste a la gerencia los días laborales.	X		X		X		
2	El personal marca su cartilla de asistencia según lo establecido	X		X		X		
3	El personal asiste con puntualidad a realizar sus funciones.	X		X		X		
4	El personal justifica las impuntualidades con el gerente de manera apropiada.	X		X		X		
5	El personal usa el uniforme de manera adecuada.	X		X		X		
6	El personal cumple con el uso de equipo de bioseguridad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
7	El personal justifica sus ausencias con el gerente.	X		X		X		
8	El trabajo que desarrolla el personal es de calidad.							
9	El personal desarrolla sus actividades de manera ordenada conforme a tareas asignadas.	X		X		X		
10	El personal demuestra capacidad para ejecutar de manera eficaz cualquier tarea designada.	X		X		X		
11	El personal acepta de manera adecuada o resolutiva lo encomendado.	X		X		X		
12	El personal está siempre dispuestos a cooperar entre ellos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3							
13	El personal está dispuesto a trabajar horas extras si es necesario.	X		X		X		
14	El personal demuestra ansias por aprender nuevas habilidades respecto a su trabajo.	X		X		X		
15	El personal tiene la capacidad de aprender con facilidad nuevas tareas de trabajo.	X		X		X		
16	El personal asiste a capacitaciones para mejorar en su trabajo.	X		X		X		
17	El personal muestra responsabilidad con los instrumentos que se les otorgan.	X		X		X		
18	El personal desarrolla de manera correcta las tareas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): suficiencia

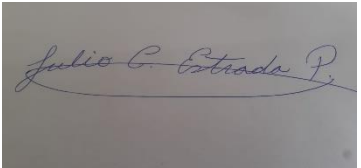
—

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Julio César Estrada
Pacherrez

DNI: 25771134

Especialidad del validador: Educación Universitaria
22 de mayo del 2022.



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	El personal asiste a la gerencia los días laborales.	X		X		X		
2	El personal marca su cartilla de asistencia según lo establecido	X		X		X		
3	El personal asiste con puntualidad a realizar sus funciones.	X		X		X		
4	El personal justifica las impuntualidades con el gerente de manera apropiada.	X		X		X		
5	El personal usa el uniforme de manera adecuada.	X		X		X		
6	El personal cumple con el uso de equipo de bioseguridad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
7	El personal justifica sus ausencias con el gerente.	X		X		X		
8	El trabajo que desarrolla el personal es de calidad.							
9	El personal desarrolla sus actividades de manera ordenada conforme a tareas asignadas.	X		X		X		
10	El personal demuestra capacidad para ejecutar de manera eficaz cualquier tarea designada.	X		X		X		
11	El personal acepta de manera adecuada o resolutiva lo encomendado.	X		X		X		
12	El personal está siempre dispuestos a cooperar entre ellos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3							
13	El personal está dispuesto a trabajar horas extras si es necesario.	X		X		X		
14	El personal demuestra ansias por aprender nuevas habilidades respecto a su trabajo.	X		X		X		
15	El personal tiene la capacidad de aprender con facilidad nuevas tareas de trabajo.	X		X		X		
16	El personal asiste a capacitaciones para mejorar en su trabajo.	X		X		X		
17	El personal muestra responsabilidad con los instrumentos que se les otorgan.	X		X		X		
18	El personal desarrolla de manera correcta las tareas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): suficiencia

—

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. José Pablo Mendizábal Cotos

DNI: 71139038

Especialidad del validador: Educación Universitaria

22 de mayo del 2022.



¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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.

TURNITIN - TALTESIS - 728 - 2022 - 1

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

8%

2

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

5%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo



Mg. María Del C. Rosillo de Purizaca
CLAD 03970

Mgtr. María del Carmen Rosillo de Purizaca

Presidente – Jurado Evaluador