



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

**ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA FERRETERÍA FORTE'S,
SATIPO 2023.**

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

AUTORA

**ORTIZ HUAMANCHAQUI GADY ROSMERY
ORCID: 0000-0002-6000-798X**

ASESOR

**CENTURION MEDINA, REINERIO ZACARIAS
ORCID: 0000-0002-6399-5928**

CHIMBOTE, PERÚ

2023



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0216-061-2023 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **21:15** horas del día **13** de **Agosto** del **2023** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL Presidente
ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA Miembro
LLENQUE TUME SANTOS FELIPE Miembro
Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FERRETERÍA FORTE´S, SATIPO 2023.**

Presentada Por :
(3011122032) **ORTIZ HUAMANCHAQUI GADY ROSMERY**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **MAYORIA**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciada en Administración.**

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL
Presidente

ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA
Miembro

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
Miembro

Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FERRETERÍA FORTE´S, SATIPO 2023. Del (de la) estudiante ORTIZ HUAMANCHAQUI GADY ROSMERY , asesorado por CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 2% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 11 de Diciembre del 2023



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Limo Vásquez, Miguel Ángel
ORCID ID: 0000-0002-7575-3571
Miembro

Zenozain Cordero, María Del Carmen
ORCID ID: 0000-0001-6079-2319
Miembro

Llenque Tume, Santos Felipe
ORCID ID: 0000-0001-9140-3451
Presidente

Centurion Medina, Reinerio Zacarias
ORCID: 0000-0002-6399-5928
Asesor

Dedicatoria

El presente trabajo en primer lugar lo dedico a Dios a mí familia, y a mis Padres y a todos mis familiares por el apoyo incondicional en todo este camino como estudiante y futuro profesional.

Agradecimiento

En primer lugar, doy gracias a Dios por darme la vida, salud y la fortaleza de concluir satisfactoriamente mis estudios y metas personales.

A mi Madre, Padre y Familia por el inmenso amor brindado en el transcurso de mi vida y mis estudios, me apoyaron, me incentivaron, motivaron para mi desarrollo profesional.

A mis educadores, por darme una correcta formación académica a lo largo de mi carrera, por todos sus conocimientos compartidos.

Índice General

Caratula.....	I
Acta de Sustentación.....	II
Constancia de Originalidad.....	III
Jurado.....	IV
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento.....	VI
Índice General.....	VII
Lista de tablas y figuras	IX
Resumen.....	XI
Abstracts	XII
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Antecedentes.....	6
2.1.1. Antecedente Internacionales	6
2.1.2. Antecedente Nacionales	8
2.1.3. Antecedente Locales	15
2.2. Bases teóricas.....	17
2.2.1 Motivación.....	17
2.2.2 Desempeño Laboral.....	25
2.3. Hipótesis	29
III. METODOLOGÍA.....	30
3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación	30
3.2. Población y muestra	31
3.3. Variables. Definición y operacionalización	32
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de información	34
3.5. Método de análisis de datos	35
3.6 Aspectos éticos.....	35
IV. RESULTADOS	37
4.1. Resultados	37
4.1.1 Resultados descriptivos.....	37
4.1.2 Resultados inferenciales	49

4.2. Discusión.....	57
V. CONCLUSIONES	62
VI. RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
ANEXOS	67
Anexo 01 Matriz de consistencia.....	67
Anexo 02 Instrumento de recolección de información.....	69
Anexo 03. Validación por juicio de expertos.....	71
Anexo 04. Confiabilidad del instrumento.....	86
Anexo 05. Formato de Consentimiento Informado	87
Anexo 06. Documento de aprobación de institución para la recolección de información.....	88
Anexo 07. Evidencias de ejecución (declaración jurada, base de datos).....	89

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Baremo de interpretación de tablas y dimensiones	37
Tabla 2: Marketing.....	38
Tabla 3: Intensidad.....	39
Tabla 4: Dirección	41
Tabla 5: Persistencia	42
Tabla 6: Desempeño laboral	43
Tabla 7: La participación del empleado.....	45
Tabla 8: Formación de desarrollo profesional	46
Tabla 9: Adecuación/ Ambiente de trabajo	47

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Motivación laboral	38
Figura 2: Intensidad	40
Figura 3: Dirección	41
Figura 4: Persistencia.....	43
Figura 5: Desempeño laboral	44
Figura 6: La participación del empleado	45
Figura 7: Formación de desarrollo profesional	47
Figura 8: Adecuación/ Ambiente de trabajo	48

Resumen

En la actualidad, el aspecto sobre la motivación ha prestado trascendencia en los colaboradores de las asociaciones; envuelve tanto las motivaciones para ordenar su desempeño laboral, tanto amplia como universalmente. Expuesto la cuestión respecto a los problemas que se encontró se propuso como enunciado principal: ¿Cuál es la relación entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023? y como objetivo determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023. La investigación fue de tipo Cuantitativa, de nivel descriptivo y un diseño correlacional. Se trabajo con una población y muestra de 15 colaboradores de la empresa Forte's. La técnica de recolección fue la encuesta y el instrumento un cuestionario de tipo Likert con el que se encontró en sus resultados respecto a la Motivación laboral a un 63,33% manifiesta que a veces se aplica estrategias de motivación, respecto al desempeño laboral se observa a un 40,00% manifiesta que casi siempre se expresa motivación en los trabajadores. Concluyendo con un coeficiente $r=0,822$ una correlación entre la motivación y desempeño laboral de tipo positiva perfecta afirmando que la estimulación de los empleados con acciones que satisfagan sus necesidades para su mejor desempeño en el trabajo se relaciona con el compromiso del empleado en la búsqueda de los objetivos empresariales, la formación profesional de los mismos y un adecuado ambiente de trabajo, que se expresan en un 67.56%.

Palabras Clave: Desempeño laboral, dirección, intensidad, motivación y persistencia.

Abstracts

At the present time, the aspect on motivation has been of transcendence in the collaborators of the associations; it involves both the motivations to order their work performance, both broadly and universally. Having stated the question regarding the problems that were found, it was proposed as main statement: What is the relationship between motivation and work performance in the workers of the hardware store Forte's, Satipo 2023? and as objective to determine the relationship between motivation and work performance in the workers of the hardware store Forte's, Satipo 2023. The research was of a quantitative, descriptive and correlational design. We worked with a population and sample of 15 employees of Forte's company. The collection technique was the survey and the instrument was a Likert-type questionnaire with which it was found that 63.33% of the results with respect to work motivation stated that sometimes motivation strategies are applied; with respect to work performance, 40.00% stated that motivation is almost always expressed in the workers. Concluding with a coefficient $r=0.822$ a correlation between motivation and work performance of perfect positive type affirming that the stimulation of the employees with actions that satisfy their needs for their better performance at work is related to the commitment of the employee in the search of the business objectives, the professional training of the same and an adequate work environment, which are expressed in 67.56%.

Key words: Work performance, direction, intensity, motivation, and persistence..

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Últimamente, el aspecto sobre la motivación ha prestado trascendencia en los colaboradores de las asociaciones; envuelve tanto las motivaciones para ordenar su desempeño laboral, tanto amplia como universalmente. Por lo tanto, los administradores en el área del bienestar de la empresa deben diseñar y ejecutar marcos que cultiven el deseo de los expertos de desarrollar aún más El desempeño laboral en equipo y estimular al personal. La motivación es una cualidad de la investigación del cerebro humano que se suma al nivel de responsabilidad del individuo y es un ciclo que provoca, inicia, sitúa, dinamiza y acompaña la forma de comportarse de las personas (Herzberg, 2000).

Teniendo en cuenta que la motivación aún no está del todo clara, ya que tiene un significado alternativo para cada persona. La motivación se puede imaginar como aquellos "procesos que registran el poder, el rumbo y la perseverancia del trabajo de un singular para lograr un objetivo a lo largo del trabajo". (Robins, 2004).

A nivel mundial, las administraciones de empresas han llevado a cabo últimamente una progresión de sistemas dirigidos a desarrollar aún más la ejecución del trabajo de cada uno de los trabajadores. Entre estos sistemas se encuentran aquellas metodologías que están firmemente conectadas con la motivación de cada trabajador y de esta manera el afán de satisfacer sus compromisos. En numerosos países, como es el caso de Chile, los resultados del trabajo mostraron una extraordinaria expansión en el desempeño de los trabajadores, obteniendo así resultados extremadamente críticos, como lo refiere Rojas (2019) en su exposición expresó que la Consideración Esencial Civil tiene una inclusión de Bienestar al 91% de la población beneficiaria del Marco Público y estructura la pieza principal en una cadena de cuidado duradera y dinámicamente enrevesada, que sigue a las personas a lo largo de sus vidas.

Tanto la motivación como la ejecución laboral se han concentrado en algunos eventos, encontrando resultados que los relacionan entre sí, tal es la situación de una revisión realizada en Guatemala, donde se encontró que la motivación impacta la ejecución laboral del personal regulador donde la proporción básica fue más notable que 1.96, lo cual es enorme. Esencialmente, en Ecuador, una revisión reveló que los expertos en enfermería en el territorio de Carchi tienen un grado elevado de motivación que se suma a la ejecución privada y de reunión correcta y justa, lo que ayuda a obtener

un cumplimiento ideal del trabajo. En la revisión realizada, es evidente que existe una relación inmediata entre el grado de motivación y el grado de realización laboral de los profesionales de enfermería, produciendo una ejecución del trabajo organizada y deliberada, propiciando la confiabilidad privada y pericial en las diferentes capacidades actuadas en las gestiones realizadas, las cuales son percibidas a nivel mundial al obtener una remuneración económica mensual que les permite trabajar en la satisfacción personal de las personas que desempeñan sus gestiones periciales

En Latinoamérica han tenido una acentuación más notoria en las micro y pequeñas empresas donde la motivación de los trabajadores es el punto clave de apoyo a la asociación; y de esta manera ver el desempeño laboral del personal. La motivación es un impulso, situado a todas las personas de las asociaciones de proveedores que es importante ejecutar un área de motivación para lograr mejoras moderadas en El desempeño laboral reforzará todas las asociaciones a un cambio persuasivo para la realización de la ejecución de la ocupación de dicho personal.

A nivel Nacional, como lo demuestra De Águila y Guzmán (2022) en su trabajo sobre los logros de las empresas, en esta etapa se ha finalizado la disposición de marcadores de ejecución y responsabilidades de mejora para la ejecución de la recompensa de desempeño institucional dentro del sistema del DL N°1153. Como se puede apreciar, las metas apuntan a ampliar el grado de desempeño de los trabajadores en las empresas del Perú. Esto debido a que existen diversas carencias en esta área que disminuyen la naturaleza de la atención brindada a las empresas.

La motivación se define como el poder que se inculca en la persona para satisfacer una necesidad, que empuja a realizar esa acción; equivale a un orden interior y se mantiene al tanto de la forma de comportarse del individuo. La ejecución sugiere que se cubren todas las necesidades vitales de las personas: laborales, afectivas, sociales y sociales. Podemos decir que la ejecución de la Ocupación son aquellos logros efectivos para analizar cada fuerza de trabajo y es recoger, esperando que progresar en las asociaciones de proveedores sea adecuado.

Es más, la motivación de empresas en miniatura y privadas seguramente es una preocupación en la organización del área al ver los anhelos de los cargos que ocupa cada personal en cada solicitud cuyo personal debe ser trasladado a diferentes locales.

La ejecución del trabajo es la productividad de la multitud relativa de individuos que dan el trabajo y la fuerza a las afiliaciones proveedoras.

A nivel local se concentrará en el la ferretería Forte's, Satipo, que toda asociación necesita enfrentar dificultades y temas de diferentes íconos para desarrollar aún más el desempeño laboral del personal, es así que se pueden distinguir algunos temas confrontando el punto de vista económico para el personal, alistamiento del personal entre otros.

De esta manera, considerando lo representado, surgió la necesidad de familiarizarse con la verdad de la disposición que tienen las personas hacia la motivación en la ferretería Forte's, Satipo. Sea como fuere, el trabajo de investigación actual espera conocer el impacto de los factores de revisión (motivación y desempeño laboral) ya que la gran presentación del primero suple las necesidades del posterior.

Expuesto la cuestión respecto a los problemas que se encontró, se formuló el siguiente enunciado del problema: ¿Cuál es la relación entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023? Y sus problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la intensidad y la participación del empleado en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la dirección y la formación de desarrollo profesional en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la persistencia y la adecuación al ambiente de trabajo en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023?

Y como objetivo determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023. Y como objetivos específicos.

- Determinar la relación entre la intensidad y la participación del empleado en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023.
- Determinar la relación entre la dirección y la formación de desarrollo profesional en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023.
- Determinar la relación la relación entre la persistencia y la adecuación al ambiente de trabajo en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023.

La investigación de justifica respecto al aspecto teórico de acuerdo al flujo es profundamente significativo para ser consciente y trató de las delineaciones sobre la motivación laboral, que puede hacer frente a los problemas de los colaboradores, en cuanto al desempeño laboral dar a conocer los inconvenientes y las medidas correctivas a sí mismos para aumentar la efectividad para lograr en la organización.

En el aspecto practico ya que permitió conocer la forma en que los propietarios y jefes tienen datos sobre los procedimientos para lograr una buena motivación y desempeño laboral ampliando su remuneración y ganando la firmeza y el respeto de su empleador. Desde el punto de vista funcional, será legítimo porque proporcionará datos puntuales sobre la situación actual de las Mypes en lo que respecta al desempeño laboral, de modo que puedan tomarse decisiones y adoptarse las medidas correctoras pertinentes para aumentar la efectividad.

En el aspecto metodológico se apoyó sistémicamente en la adecuación de los dispositivos de surtido de información dados por la investigación para evaluar la motivación y desempeño laboral que servirán como referente para investigaciones de la misma naturaleza en el sector empresarial.

Los resultados encontrados se aprecian en un grado de significancia de valor $P=0,000$ y al encontrarse por debajo del 0.05 podemos afirmar que existe una relación significativa y consistente entre la motivación y desempeño laboral, lo que nos lleva a decidir de acuerdo al grado de significancia que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula. Al determinar el grado de significancia, estar por debajo de $0,05$ y de poner a prueba las hipótesis afirmamos que si existe una correlación entre la motivación y desempeño laboral con una probabilidad de error de 0% . En tal sentido al aplicar la R de Pearson encontramos el coeficiente $r=0,822$ mismo que expresa el grado de relación entre la motivación y desempeño laboral siendo de tipo positiva perfecta en tal sentido afirmamos que la estimulación de los empleados con acciones que satisfagan sus necesidades para su mejor desempeño en el trabajo se relaciona con el compromiso del empleado en la búsqueda de los objetivos empresariales, la formación profesional de los mismos y un adecuado ambiente de trabajo, que se expresan en un 67.56% .

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedente Internacionales

Bayser (2023) en su tesis “*Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Salud, Ciencia y Tecnología*”. Cuyo objetivo fue describir la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Método: se realizó un estudio observacional, descriptivo, de corte transversal desde noviembre de 2021 a enero de 2022 en profesionales de enfermería de una institución pública en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La muestra estuvo constituida por 60 profesionales de enfermería de una institución pública seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Se utilizaron dos instrumentos: abordaje de la motivación en tres dimensiones y evaluación del desempeño laboral por competencias. Resultados: la muestra se caracterizó por ser del género femenino, entre 34 y 53 años, y poseer formación de enfermero profesional mayormente. El desempeño profesional, en las tres dimensiones, fue de nivel medio en más del 96% de la muestra, y destaca que no se encontraron personas con desempeño alto. El análisis inferencial entre la motivación general y las 3 dimensiones del desempeño profesional tuvieron una correlación positiva estadísticamente significativa, por lo que se puede afirmar que, en las tres dimensiones, a mayor motivación general, mayor es el desempeño profesional. Conclusiones: uno de los hallazgos más importantes es la correlación positiva estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño profesional. Esto demuestra la necesidad de futuras investigaciones donde se evalúen estrategias de intervención que caractericen cualitativamente y eleven ambos indicadores según los resultados

Verdesoto (2021) en su tesis “*Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019*”. Cuyo objetivo fue analizar la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura

del cantón Esmeraldas, periodo Junio a diciembre 2019. Con miras de cumplir con su propósito, se planteó una metodología que se ajustaba a las necesidades investigativas requeridas; se practicó una investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional y no experimental. Las técnicas de investigación que se aplicaron fueron la encuesta y la entrevista, realizadas a 36 funcionarios y a dos autoridades de la institución respectivamente. Los resultados mostraron varios aspectos; que, aunque los funcionarios tengan bien establecidos y calificados los factores intrínsecos, en los factores extrínsecos se presentan varias deficiencias como la poca felicitación por la realización acertada de su trabajo, escasas posibilidades de ascenso y no reciben reconocimientos públicos. Por otra parte, se pudo evidenciar que la aplicación de indicadores muestra valores aceptables en los temas de productividad, competencia y relación, sin embargo, se presentan deficiencias en la poca ejecución de procesos de capacitación y en las dificultades que se tienen en los procesos comunicacionales internos. Se evidenció por último que la institución no cuenta con un plan de motivación que posibilite una atención adecuada y efectiva a los colaboradores, con el que se sientan motivados y comprometidos a ser más productivos y a luchar por lograr los objetivos personales e institucionales. Ante las consideraciones expuestas, se presenta al final de la investigación, un conjunto de estrategias motivacionales que, con su aplicación, permitirían un incremento de la motivación laboral, harán con gusto su trabajo y por ende presentarán mayores niveles de productividad que por ende fortalecerán la gestión institucional.

Bohórquez, et al. (2020) en su tesis *“La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Revista Universidad y Sociedad”*. Cuyo objetivo fue mantener al talento humano motivado, considerado que es el capital más importante por su aporte al brindar desarrollo y productividad. De esta manera, el presente trabajo tiene como objetivo principal el analizar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas; en cuanto a la metodología es un estudio probabilístico que utilizó un enfoque mixto y con un alcance de investigación descriptiva, la misma que permitió recopilar información y

obtener como principales resultados el tener un 25% de trabajadores insatisfechos en lo que respecta a las necesidades fisiológicas, así como un 35% insatisfechos en lo que respecta a la necesidad de poder y un 35% insatisfechos con la equidad organizacional; y finalmente establecer recomendaciones de motivación que permitan mejorar el desempeño laboral, logrando así el desarrollo personal y organizacional.

2.1.2. Antecedente Nacionales

Calderón (2023) en su tesis “*Motivación y desempeño laboral de los servidores públicos de una unidad ejecutora de salud de la Región Cajamarca*”. Cuyo objetivo fue determinar cuál es la relación entre motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos de una Unidad Ejecutora Salud de la Región Cajamarca. Para ello se realizó la investigación de tipo básico, con un diseño no experimental y correlacional, además por el tiempo de toma de datos fue transversal. Se tuvo como muestra a 52 servidores públicos de una unidad ejecutora de salud de la región Cajamarca. Después del análisis de datos, se encontró que la motivación tenía una calificación regular en su mayoría con un 65.38% y lo mismo para el desempeño laboral, con una calificación regular en un 61.54%, después se determinó que la motivación y el desempeño laboral, tuvieron una correlación significativa, positiva y buena, con un $p < .001$ y un r de Pearson igual a 0.712. Concluyéndose que los servidores públicos de la unidad ejecutora demostraron que la motivación que perciben en su centro de labores, tuvo una calificación regular y se asocia con el desempeño laboral, por lo que un aumento en el nivel de motivación de los servidores, puede mejorar el nivel del desempeño laboral.

Vega (2023) en su tesis “*Motivación y desempeño laboral de los asesores comerciales de la Empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora EIRL, Ica, 2022*”. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los asesores comerciales de una inmobiliaria, el enfoque es el cuantitativo de tipo básica con un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional que llegó a evaluar a un total de 72 trabajadores de la empresa Achirana inmobiliaria y constructora en la ciudad de Ica, para ello

se hizo uso de dos escalas de medición de tipo Likert, una para cada variable, donde cada variable contaba con valores adecuados de validez y confiabilidad. Dentro de los principales resultados se encontró que en la motivación el 5.6% de colaboradores siempre estaba motivado, el 86.1% casi siempre y el 8.3% a veces; en el desempeño laboral se encontró que el 76.4% siempre tiene un buen rendimiento en el trabajo, el 22.2% casi siempre y el 1.4% a veces. Llegando a la conclusión que si existe una relación significativa, moderada y positiva entre la motivación y el desempeño laboral.

Terrones (2022) en su tesis “*Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca*”. Cuyo objetivo fue analizar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. Esta tuvo un enfoque cuantitativo y fue de tipo aplicada con diseño no experimental conteniendo el diseño descriptivo correlacional, la muestra investigada fue de 69 trabajadores pertenecientes al establecimiento de salud integral Huarmaca, se empleó el muestreo probabilístico. Se aplicó el cuestionario como instrumento debidamente validado para recoger información de las variables estudiadas con sus dimensiones. Para el análisis inferencial de datos se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los resultados determinaron la existencia de correlación significativa al nivel 0.01 entre la motivación y el desempeño laboral, siendo el valor de correlación Rho de Spearman de 0,747. Así mismo se encontró significación estadística al nivel 0,01 para la relación entre la variable desempeño laboral y las dimensiones motivación, extrínseca e intrínseca, los valores de correlación Rho de Spearman fueron 0,678 y 0,699 respectivamente

Ccanto (2022) en su tesis “*Motivación y desempeño laboral en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021*”. Cuyo objetivo fue determinar si la motivación tiene relación con el desempeño laboral en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre de la Marina de Guerra del Perú en el año 2021 La población muestra de estudio estuvo conformada por 42 personas que laboran en la Dirección de Transporte Naval Terrestre, para la recolección de datos se aplicó dos encuestas con respuestas de 5 categorías

según la escala de Likert, para las variables motivación y desempeño laboral. Las encuestas tuvieron validación por juicio de expertos y una confiabilidad de 0,993 para la encuesta de Motivación y de 0,886 para la encuesta de Desempeño Laboral. El estudio se apoyó en el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, determinando el análisis que el valor de significancia bilateral es igual a 0.000; con un nivel de significancia de 0,001 para la variable motivación y 0,000 para la variable desempeño laboral, además el valor correlacional de Spearman fue de 0.729: con lo cual indica una correlación positiva alta, por lo tanto que si aumenta la Motivación, se refleja directa y significativamente en un aumento del Desempeño Laboral, confirmándose la hipótesis planteada en la presente tesis de investigación.

Manrique, et al. (2021) en su tesis “*Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia subregional Alto Amazonas. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*”. Cuyo objetivo fue medir la relación que existe entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub-regional de Alto Amazonas. Se justifica porque aporta información confiable y válida sobre las necesidades de los trabajadores de los departamentos de Administración y Recursos Humanos, así como percibir lo que impulsa a un empleado a “Sentirse bien” dentro de su organización. El objetivo es determinar la relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub-regional de Alto Amazonas-Loreto. La investigación presenta un diseño correlacional de tipo transversal, los datos se recolectan en un solo espacio y tiempo; luego, describir, analizar las variables en base a los resultados y establecer la relación de las variables. Como técnicas de recolección de datos se ha establecido la técnica del gabinete y la encuesta como instrumento el fichaje. Se llegó a concluir, que el desempeño laboral depende significativamente de la motivación; lo que indica, si un colaborador se siente con ganas de realizar un buen trabajo, su desempeño será óptimo; en cambio si está desmotivado y desganado su rendimiento en el trabajo no será productivo.

Yana (2021) en su tesis “*Motivación y desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San*

Borja-Lima 2018”. Cuyo objetivo fue determinar como la motivación incide en el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja – Lima 2018. La motivación es un tema de gran importancia para las instituciones, si se aplica de forma adecuada puede incentivar a que los personales tengan una mayor productividad, asimismo, es importante para su desempeño laboral a fin de obtener mejores resultados, para demostrar la competitividad respectiva. El desempeño laboral del personal se ve reflejado en las actividades que ellos realizan en su área de trabajo, todo esto depende también de la forma y la manera que estén motivados. La motivación ayuda a describir el comportamiento de las personas en el trabajo, y demuestran un buen rendimiento y llegue alcanzar los objetivos y metas de la institución. La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptiva, diseño de investigación metodológico no experimental, descriptivo transeccional, se trabajó con una población finita, realizándose encuestas a los trabajadores con el instrumento del cuestionario obtenido de la operacionalización de las variables validados por criterio de jueces expertos y la fiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Durante esta investigación se comprobó que el nivel de motivación que tienen los colaboradores, para su desempeño laboral en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja, los resultados obtenidos durante la investigación determinan que la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores.

Zúñiga (2021) en su tesis “*Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa FRESH2O, Chimbote-2021*”. Cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa FRESH2O, Chimbote – 2021. La investigación corresponde al positivismo cuantitativo, diseño descriptivo simple correlacional, una muestra de $n = 25$ trabajadores. Se utilizaron dos instrumentos con respuestas del tipo Escala de Likert (Siempre 3, A veces 2 y nunca 1) y niveles de medición son: deficiente [15-25], regular [26-35], bueno [36-45], la validez de los instrumentos fue a criterio de juicio de expertos y la confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach ($\alpha_1=0,635$; $\alpha_2=0,764$) con

niveles satisfactorios de confiabilidad. Los datos se analizaron con las pruebas estadísticas de Pearson y “t” Student, obteniéndose como conclusiones: Existe una correlación positiva, directa, bueno y significativa ($r_{xy} = 0,453$; $t_{cal} = 2.52 > t_{tab} = 2,064$) entre motivación y el desempeño laboral; se da porque la motivación está construida de manera no integral por lo que no se percibe una motivación para el desempeño laboral de los trabajadores. Y, como conclusión específica. El 32 % de trabajadores de la empresa FRESH2O, califican la motivación buena; y el 68% lo califica de regular, el 28% califica al desempeño laboral como buena; el 72 % lo califica de regular.

Bernales (2020) en su tesis “*Motivación y desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del hospital Edgardo Rebagliati, contexto del COVID-19, 2020*”. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre la Motivación y el desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto del COVID 19, Lima 2020. Para la variable Motivación se consideró la propuesta de teoría de Gagné et al. (2014), y para la variable Desempeño laboral, (Chiavenato, 2004; Pedraza, 2010; Robbins & Judge, 2009) El método fue hipotético-deductivo, básica, descriptiva y el enfoque cuantitativo. Fue tipo básico, con diseño no experimental, descriptivo y de corte transversal. Se aplicaron 2 cuestionarios en una muestra de 70. El muestreo fue no probabilístico intencional. Se utilizó la escala de Likert cuyos instrumentos estuvieron conformados por ítems: tanto para la Motivación como para el Desempeño Laboral (23 ítems) Los dos instrumentos aplicados fueron validados por expertos de la Universidad. En tanto que para la confiabilidad se usó de Alfa de Crombach. Los resultados fueron procesados de forma descriptiva e inferencial a través de tablas y figuras, determinado la relación entre la Motivación y el Desempeño laboral del personal que labora en emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2020. Demostrando con la prueba Rho de Spearman correlación entre las dos variables. Se determinó que existe relación significativa ($p=0,000 < 0,05$) pero con un coeficiente de correlación positiva media de 0,730 entre las variables Motivación y Desempeño laboral.

Rojas (2019) en su tesis “*Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*”. Cuyo objetivo fue establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Callao 2018. Para cumplir con este objetivo se diseñó un estudio empleando el método hipotético – deductivo. El tipo de estudio básico, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental – transversal. La población estuvo conformada por 50 licenciadas del Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao. La muestra fue de 48 unidades de análisis y el muestreo de tipo no probabilístico. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios validados por expertos y sometidos a la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach. Los datos recolectados se procesaron estadísticamente y los resultados se organizaron en tablas y gráficos para describir sus niveles según porcentajes y frecuencias de las variables y sus dimensiones. Las hipótesis se comprobaron aplicando el coeficiente de correlación de Spearman. La conclusión general fue: Existe una correlación positiva moderada ($r= 0,558$) entre la motivación Intrínseca y el desempeño laboral en las Enfermeras del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.

Quijaite (2019) en su tesis “*Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de transporte LEONEL SAC, Santa Anita-2018*”. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa. Según la metodología, el tipo de investigación es aplicado, nivel correlacional y el diseño es no experimental-transversal. La población estudiada incluyó 30 trabajadores. Los instrumentos utilizados para medir las variables fueron, una escala tipo Likert constituida por 20 ítems empleados para recolectar datos respecto a la variable motivación y una escala tipo Likert con 14 ítems empleados para recolectar datos respecto a la variable desempeño laboral. Los instrumentos fueron aplicados en una prueba de campo y con un grupo piloto con la finalidad de demostrar la confiabilidad mediante la prueba alfa de Cronbach, además dichos instrumentos fueron sometidos a juicio de expertos para comprobar su validez. Para la comprobación de

hipótesis se utilizó la prueba estadística de correlación de Spearman y se consideró la prueba de significación con un nivel de error de 5%. De acuerdo a los resultados, la prueba de correlación muestra un nivel de significación de 0,049 inferior al 5% considerado como margen de error. Se concluye que existe relación positiva entre la motivación y el desempeño de los trabajadores.

Oros (2019) en su tesis *“Motivación y desempeño laboral docente del nivel secundario, en la institución educativa Fe y Alegría N 20 del distrito de Santiago de la provincia y región Cusco, 2019”*. Cuyo objetivo fue comprobar la correspondencia que existe entre motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°20 del distrito de Santiago de la provincia y región Cusco, 2019, donde la hipótesis plantea que la motivación está estrechamente relacionada al desempeño laboral de los docentes del nivel secundario, en la institución educativa Fe y Alegría N°20 – Santiago de la provincia y región Cusco. En el presente trabajo la población total es de 30 docentes entre nombrados y contratados del nivel secundario de la Institución educativa Fe y Alegría N° 20 del distrito de la provincia y región del Cusco. Donde se tomó la muestra de la investigación en estudio a 16 docentes nombrados del nivel secundario, con el fin de obtener datos más certeros ya que estos docentes son nombrados y permanentes y el resto de docentes se encuentran en la condición de contratados temporalmente, a la muestra se le aplicó la encuesta probabilística por conveniencia, donde c/u de estos desarrollaron dos instrumentos debidamente aprobados y validados, esto con el fin de recabar datos fidedignos para el trabajo de investigación esto con respecto a las variables de la motivación y el desempeño laboral. Los resultados muestran con respecto a la variable Motivación se concluye que la mayoría de docentes encuestados como es el 87.50% dieron como respuesta casi siempre están motivados y el 12,50% respondieron que a veces están motivados y con respecto al desempeño laboral la mayoría dieron como respuesta que el 62.50% casi siempre tienen un óptimo desempeño laboral y el 6.25% respondieron siempre tiene un desempeño laboral eficaz y 31.25% a veces tienen un desempeño laboral óptimo.

Pérez (2019) en su tesis *“Motivación y desempeño del personal de la oficina de administración de personas-Gobierno Regional de San Martín, 2015”*. Cuyo objetivo fue medir la relación de la motivación y desempeño laboral del personal de la oficina de administración de personas - Gobierno Regional San Martín, 2015", el objetivo general fue determinar la relación entre las variables de estudio. Para ello, se utilizaron un estudio no experimental y el diseño descriptivo correlacional; porque las variables no fueron manipuladas; La población y muestra consistió en 21 trabajadores; En cuanto a la recolección de información, se aplicó un cuestionario de ambas variables; Los datos fueron procesados utilizando el software EXCEL Micro. Los resultados correlacionales indican que el cuadrado de Chi de Pearson es 14,879, más alto que el Chi tabular con 4 grados de libertad (9,488); por lo tanto, la hipótesis nula fue rechazada con un 95% de confianza; en consecuencia, se determinó que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Oficina de Administración de Personal; lo que significa que si el trabajador no está motivado en el trabajo; Esta situación tendrá un impacto en su rendimiento en el trabajo. Se concluyó que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal; lo que significa que, cuanto mayor sea la motivación de los trabajadores, mayor será su desempeño laboral.

2.1.3. Antecedente Locales

Calixto (2021) en su tesis *“Propuesta de mejora de la gestión de calidad bajo el enfoque de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas, sector comercio, rubro venta de bebidas: caso empresa cervecería San Juan SA-Satipo, 2021”*. Cuyo objetivo fue determinar la propuesta de mejora de la gestión de calidad bajo el enfoque de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas, sector comercio, rubro ventas de bebidas: caso empresa Cervecería San Juan S.A Satipo, 2021. La Metodología fue de diseño no experimental transversal – descriptivo - de propuesta, la población se trabajó con una Mype del rubro comercio, como muestra 9 trabajadores directos, se aplicó la técnica de la encuesta con un cuestionario de 25 preguntas; obteniendo

los siguientes resultados: la variable gestión de calidad, se observa que el 45% están satisfechos con el ambiente de trabajo, el 38% están en desacuerdo que la comunicación es muy fluida y el 45% están en desacuerdo que la atención al cliente es buena. La variable motivación laboral se evidencia que el 36% están en desacuerdo que los incentivos se reflejan en sus números realizados, el 45% está totalmente en desacuerdo que los salarios son los adecuados y el 32% están en desacuerdo que los reconocimientos se cumplan a totalidad. Se concluye que en la empresa es un factor muy esencial e importante que existan estas dos variables, para complacer al trabajador para un rendimiento positivo, esta motivación hace que los trabajadores ofrezcan un servicio de calidad.

Mucha (2021) en su tesis “*Inteligencia emocional y desempeño laboral de profesores del Colegio La Inmaculada, Puerto Ocopa-Satipo-2019*”. Cuyo objetivo fue estudiar si la inteligencia emocional es un factor relacionado con el desempeño docente se planteó como objetivo: establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional y desempeño laboral, en profesores del colegio La Inmaculada de Puerto Ocopa, la investigación que se realizó fue de tipo básico de nivel relacional; se aplicó la metodología descriptivo correlacional. Se trabajó con 34 profesores como muestra de un total de la población que es 37 profesores. Los resultados durante la investigación muestran que en la población estudiada existe una correlación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los profesores debido a que tiene un p-valor de .031 de un grado bajo por tener un coeficiente de relación de Tau B de Kendal de .289 a un nivel de significancia de .05 %. Por ello se infiere que la inteligencia emocional es un factor relacionado del desempeño laboral en los profesores del colegio La Inmaculada de Puerto Ocopa, por lo que al intervenir en la mejora de la inteligencia emocional se mejorará el desempeño de los profesores.

Nieva (2019) en su tesis “*Gestión de talento humano y desempeño laboral en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo 2017*”. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Arakaki de Satipo, 2017, en la hipótesis principal existe relación directa entre

gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo 2017, la investigación es de tipo descriptivo y nivel descriptivo se utilizó el método científico con enfoque cuantitativo, el diseño es de tipo correlacional. Se trabajó como muestra de 110 colaboradores y se aplicó la técnica de la encuesta siendo el instrumento del cuestionario conformada 44 preguntas se han procesado en la hoja de cálculo Excel y SPSS versión 22 llegando a la siguiente conclusión. Se determinó que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo 2017, con $\alpha = 0.05$ con Tau b – Kendall 0.32. Además, el resultado de la estadística descriptiva indica que el 40% de trabajadores encuestados tienen una deficiente gestión, 22,7% insuficiente, 12,7% una buena gestión y el 23,6% excelente, estos resultados permiten deducir, que relativamente el 73% de los trabajadores no se involucran con todas sus capacidades internas y externas en el hospital.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Motivación

Comienzo y desarrollo de la motivación.

La motivación en curso durante muchos años ha sido objeto de estudio que ha dado lugar a diversas especulaciones, las más significativas de las cuales han dado lugar a un montón de pruebas. En un sentido general, la motivación se concentra en rastrear las interrelaciones de los individuos; Enfoques humanos de la actuación. Antes de la mente, la investigación apareció como una ciencia, pragmáticos e investigadores explicaban en ese momento especulaciones sobre los procesos de pensamiento que impulsaban a un individuo a actuar en una determinada circunstancia de una manera y no de otra.

Desde el principio de los tiempos, la motivación ha sido un área de investigación del cerebro en constante revisión. En cualquier caso, esto no implica que se haya cerrado la exploración en este campo, ya que aún quedan numerosas cuestiones por abordar sobre este punto por su natural complejidad.

En caso de que se haga una investigación de la motivación a largo plazo, se puede hacer una amplia distinción entre hipótesis prelógicas y lógicas. (Implica, 1859).

Etapas en el desarrollo de la motivación:

- Se establece un objetivo.

Los objetivos deben tener la opción de transmitir el ímpetu principal de la motivación. Hay objetivos que resuelven alguna forma de encender el motor, pero otros no. Como regla general, cuanto más problemáticos, más útiles, más útiles y más prometedores son, más motivan. Es como el combustible para los aviones, para volar, el combustible para los vehículos es inútil. Plantear objetivos es, en una palabra: "visión". Es más, con toda honestidad, el 90% de las personas no tienen visión a lo largo de la vida cotidiana, simplemente van por el planeta sin haber imaginado algo asombroso, sin haber visualizado cosas que para algunos fueron efectivas. Fueron esencialmente concebidos, crecieron, replicaron y patearon el balde. Recuerda que nada existe sin antes ser una fantasía. Además, cuando tienes esa fantasía de empezar a mover tu vida de esa manera, en cualquier caso, para un barco sin objetivo cualquier viento es genial, y eso pasa cuando no hay motivación.

- Utilizar los medios correctos.

Una cosa que es extremadamente normal es rastrear a personas con pensamientos inteligentes para fomentar las cosas, pero se pasan la vida cambiando esos pensamientos, pero no los aterrizan, no van a la actividad con la capacidad de trabajar como lo indica los objetivos fijados. Para convertirte en un especialista, debes comenzar por ser un buen suplente en la escuela. Luego ingresa al Colegio, luego, en ese punto, pasa cada curso, etc hasta terminar. Además, es posible que deba intentar respaldar la profesión, y eso incluirá penitencias, pero eso es importante para los recursos para lograr el objetivo. O, por otro lado, tome un préstamo de estudiante y trabaje una vez que se gradúe para pagarlo, y eso podría implicar no celebrar, no tener una actividad pública muy notable, etc., sin embargo, esa gran cantidad de

restricciones son esenciales para los recursos para llegar lo más lejos posible. Deberíamos dejar de eludir el verdadero problema y ver cómo queremos llegar a la cima y escapar de la llanura, y más horrible, del valle en el que hemos estado.

- Sigue la conducta para lograr ese objetivo.

Es extremadamente latino, y muy "costarricense" experimentar el trastorno de la demora. Es aquello de "*mañana lo hago realidad*". Sin embargo, la trampa se parece a ese cartel que dice: "*Hoy no se puede adquirir, mañana sí*". Sin embargo, cuando mañana aparece, no se obtiene ningún crédito ya que "hoy no se presta". No hay que decir "mañana lo hago yo", tenemos que decir el día, la fecha y el año. Esto para que claramente no sea eventualmente cuando lo pondremos en marcha, sin embargo, tal día de la semana, mes y año. Mantener la forma de comportarse para lograr este objetivo, se dice en una sola palabra: coherencia. Aquí golpea una articulación que digo mucho: "*La gota de agua no penetra en la piedra por su brutalidad, sino por su recurrencia*".

Definición de motivación:

La motivación es la búsqueda de la satisfacción de la necesidad, una búsqueda que en general se fija en el reconocimiento de actividades inequívocas que generalmente disminuirán la tensión creada por la necesidad.

Posteriormente, cuando tal motivación se facilita hacia una determinada dignidad u organización, aparece lo que se llama necesidad (una especie de motivación con nombre propio). Así, hay una asociación rápida entre necesidad, necesidad, motivación y deseo. Como llama la atención Aldo G. Finetti, MBA Essential Promoting.

Ya sea que la necesidad y la motivación estén sólidamente asociadas o no, no lo están de manera persistente.

A pesar de que necesidad y motivación están sólidamente asociadas, no se garantiza que actúen juntas; así, una motivación comparable puede satisfacer algunas necesidades, del mismo modo que una necesidad comparativa puede

ser fuente de algunas motivaciones. En consecuencia, por ejemplo, la motivación para comer puede provenir de dos necesidades inequívocas: una, la falta de potenciación (necesidad fisiológica) y la otra, el nerviosismo (necesidad de seguridad).

Orden de motivaciones. Según (Adolfo G Finetti, 1997)

Dada su estrecha relación con las necesidades, una técnica fundamental poco común para retratar las motivaciones es utilizar una representación comparativa de las pasadas. En este sentido, se puede utilizar un desarrollo como el de Maslow, sólo que frente a examinar la necesidad que la inicia, se presenta la Motivación que la impulsa a cumplirla, (Adolfo G Finetti, 1997).

Motivaciones fisiológicas o esenciales:

- Adelanto: motivación para cambiar, correr, bailar, hacer ejercicio.
- Descanso: motivación para buscar aire de calidad para tomar en todas las condiciones.
- Alimento o alimento: motivación para comer; motivación para beber.
- Temperatura adecuada: motivación para vestirse, cubrirse o resguardarse del clima desagradable.
- Fin: motivación para conseguir hacer o liberar de forma adecuada la materia habitual.
- Descanso interminable: motivación para cambiar de actividad, para descansar.

Motivaciones sociales o auxiliares:

- Seguridad o expectativa: Incentivo para ahorrar.
- Conexión, tener un lugar y amor: motivación para estar en una reunión, tener compañeros, tener un lugar con clubes, capillas y diferentes afiliaciones.
- Respeto y autoridad: Incentivo con el fin de buscar lugares de renombre, poder en las reuniones.

- Autorreconocimiento: motivación para hacer cosas cuyo valor más destacado es selectivo para el individuo que las hace (no se garantiza que infiera reconocimiento material y social. (Adolfo G. Finetti, 1997).

Como indica Chiavenato, existen tres puntos que dan sentido a la idea de modo de comportarse humano. Estos son:

- Se causa la conducta. Es decir, existe una razón interna o externa que inicia el modo de comportarse del ser humano, resultado del impacto de la herencia y el clima.
- Se despierta la conducta. Las motivaciones, deseos, necesidades o propensiones son los procesos de pensamiento en la conducta.
- La conducta es objetivamente situada. Hay una razón en toda forma humana de comportarse, ya que hay una razón que la produce. La conducta está constantemente coordinada hacia alguna meta.

El ciclo motivacional:

A partir de la ejecución de la hipótesis de las relaciones humanas, se aplicaron en las organizaciones una amplia gama de hipótesis mentales sobre la motivación. Se demostró que toda forma humana de comportarse es propulsora y que la motivación es esa tensión incansable que impulsa a la persona a actuar con un fin particular en mente para cumplir al menos con un requisito. De ahí surge la idea de ciclo persuasivo: la forma de vida humana se mantiene en una condición de equilibrio mental (armonía de poderes mentales, según Lewin), hasta que una mejora la rompe o crea una necesidad, lo que incita a una condición de presión que reemplaza la condición de equilibrio. La presión produce una forma de comportarse o actividad equipada para satisfacer la necesidad. Si se satisface la necesidad, la forma de vida vuelve a su estado de equilibrio subyacente hasta que se produzca otro impulso; todo cumplimiento es una llegada de la tensión. Según (Chiavenato, HR La junta 2000)

La motivación como interacción para satisfacer necesidades, surge lo que se conoce como ciclo persuasivo, cuyas etapas son las de acompañamiento: (Según Chiavenato, 2000)

- Homeostasis. Es decir, en un punto la forma de vida humana se mantiene en una condición de equilibrio.
- Impulso. Es el punto en el que aparece un estímulo y crea una necesidad.
- Necesidad. Esta necesidad (aún insatisfecha), provoca una condición de presión.
- Condición de presión. La presión crea un impulso que conduce a una forma de conducta o actividad.
- Conducta. La manera de comportarse, cuando se lleva a cabo, se coordina para satisfacer la necesidad, para llegar suficientemente a la meta.
- Satisfacción. En el caso de que se satisfaga la necesidad, el ser vivo vuelve a su estado de armonía, hasta que se presenta otra mejora. Toda satisfacción es esencialmente una llegada de presión que permite la re-visitación del equilibrio homeostático pasado.

Teoría de la Motivación:

a. La teoría de Abraham Maslow.

Maslow aprendió una teoría persuasiva que concuerda con la cual las necesidades humanas están compuestas y coordinadas en niveles, en un movimiento eficiente de significado y efecto. Este sistema progresivo de necesidades puede imaginarse como una pirámide: en la base de la pirámide están las necesidades esenciales (necesidades fisiológicas) y en la cima están las necesidades más notables (necesidades de autosatisfacción). Según (Maslow, Hipótesis de la motivación humana, 1943).

Según Idalberto Chiavenato retrata las necesidades en su libro La especulación en jefe.

- Necesidades fisiológicas. Son el nivel fundamental de toda necesidad humana, a pesar de que de principal significación, e integran la

exigencia de alimento (hambre y sed), descanso sin fin (letargo), abrigo (frío o poder) o apetencia sexual. Las necesidades fisiológicas están relacionadas con la obstrucción del individuo y la defensa de la especie. Son las más incomparables de todas las necesidades humanas; cuando una de estas necesidades no se satisface, supervisa el curso de la conducta. El hombre con el estómago vacío no tiene preocupación más conspicua que satisfacer su hambre. Sea como fuere, cuando come consistente y adecuadamente, el hambre deja de ser una motivación significativa. Exactamente cuándo todas las necesidades humanas están insatisfechas, la motivación crítica serán las necesidades fisiológicas y el modo de comportarse del particular se coordinará para encontrar ayuda de la presión que estas necesidades producen en la sustancia natural.

- Necesidades de seguridad. Comprenden el segundo nivel de las necesidades humanas. Son el interés por la seguridad, la fortaleza, la búsqueda de protección frente al riesgo o la dificultad y la ruptura con el riesgo. Surgen en la conducta cuando las necesidades fisiológicas están modestamente satisfechas. En el momento en que el individuo se ve dominado por las necesidades de seguridad, su estilo de vida general se convierte en una parte que busca el bienestar y el límite con respecto a las necesidades de seguridad en algún lugar como partes de la conducta elegidas a todos los efectos. Las necesidades de seguridad tienen una importancia sin precedentes en el enfoque humano de actuar ya que cada trabajador es en su mayor parte ver a alguien comparable a la asociación, donde los ejercicios de administración impredecibles o decisiones que chocan podrían causar debilidad o deficiencia en el delegado correspondiente a su solidez en el espectáculo. Aceptando que estos ejercicios o decisiones reflejen desapego o prejuicio o algún sistema administrativo crucial, pueden acabar siendo áreas de fortaleza por ser de delicadeza en todos los niveles en constante evolución de la asociación.

- Necesidades sociales. Surgen en la conducta cuando las necesidades inferiores (fisiológicas y de seguridad) están generalmente satisfechas. Entre las necesidades sociales están las de afiliación, apoyo, reconocimiento por parte de los iguales, intercambio de compañía, calidez y amor. En el momento en que las necesidades sociales no se satisfacen adecuadamente, el individuo se vuelve seguro, opositor y antagonista comparable a los individuos que le rodean.
- En nuestro público general, la decepción de las necesidades de adoración y calidez provoca inadaptación social, segregación y sociedad. Brindar y percibir calor son indispensables poderes de persuasión en la forma de las personas de comportarse.
- Necesidades de afecto. Es la necesidad en la que percibimos las relaciones en el trabajo, en que la persona se ve y se valora a sí mismo. Incluye la confianza, la seguridad en uno mismo, la necesidad de respaldo y consideración social, el estatus, el renombre y el pensamiento. También incluye el anhelo de fuerza y amplitud, confianza en el planeta, libertad e independencia. AL momento de llenar el requerimiento de estima y afecto provoca sensaciones de mediocridad, carencia, dependencia, debilidad, que pueden provocar debilitamiento o ejercicios compensatorios.
- Necesidades de autorreconocimiento. Son las necesidades humanas más notables y se encuentran en el punto más alto del orden jerárquico. Conectan con el reconocimiento de la propia capacidad real y con el crecimiento personal continuo. Esta propensión se comunica.
- El impulso de un individuo a desarrollarse más de lo que es y a ser todo lo que puede ser.

Dimensiones de la Motivación:

a. Intensidad: Es cuánto sacrificio pone la persona, recursos en la exhibición de un recado. Robbins (Muchinsky 2000, pág. 192)

b. Dirección: Trata de la dirección del sacrificio hacia el logro de un objetivo particular. Incluye la decisión de los ejercicios en los que el singular concentrará su trabajo para lograr ese objetivo. (Robins, 2001).

La capacidad autoritativa descifra las metas y los planes para lograrlas; conduce y orienta a los individuos hacia ellos (Chiavenato, Prólogo a la Hipótesis Global de Los ejecutivos, 2001).

Es una interacción a través de la cual los supervisores tratan de impactar a sus subordinados para lograr sus objetivos por intermedio de la comunicación, el ejecutivo se diferencia de otros aspectos de administración por su carácter relacional. (David R. Hampton, Administración Contemporánea, Mc Graw Pendiente)

C. Persistencia: Es el movimiento del esfuerzo a largo plazo. La impaciencia hace que el individuo supere los obstáculos que experimenta en su camino hacia la satisfacción objetiva (Muchinsky, 2011).

La investigación sobre la infatigabilidad ha avanzado tanto hacia la investigación de la mente de la persona como hacia la especulación de la motivación. Desde una metodología social, la implacabilidad puede evaluarse a partir del mantenimiento de la tasa de respuesta en una tarea de confirmación/elicitación bajo un plan de ayuda negativo. Pavlov, (Santacreu y García-Leal, 2000).

La situación o perspectiva general en la que se ha empaquetado la temeridad en los individuos es aquella en la que un singular se enfrenta a una tarea peligrosa o irresoluble, sin límite de tiempo ni de número de esfuerzos (Plume, 1962).

2.2.2 Desempeño Laboral

El desempeño laboral de los empleados es la base de la viabilidad y el logro de una organización, razón por la cual existe un interés constante por

parte de las organizaciones en desarrollar aún más la ejecución de los trabajadores a través de programas de preparación y mejora continua.

La ejecución del trabajo puede ser retratada, según Bohórquez, como el nivel de ejecución alcanzado por el experto en la consecución de los objetivos dentro de la relación en un tiempo determinado.

Así, la ejecución del trabajo de las personas dependerá realmente de cómo actúan y también de los resultados obtenidos. Una apuesta más crítica a la conceptualización de la ejecución de la ocupación es dada por Stoner, que comunica que la ejecución de la ocupación es la manera por la cual la gente en la afiliación trabaja con eficacia. Por lo tanto, se puede observar con toda probabilidad que esta definición comunica que la ejecución de la ocupación implica la forma en que los delegados desempeñan sus funciones en la asociación sin esfuerzo, para lograr los objetivos propuestos. Las cualidades de la ejecución de la ocupación son:

- Consistencia y constancia
- Fuerte dirección objetiva
- Habilidades interpersonales
- Tiempo los ejecutivos
- Estrés a los ejecutivos
- Visualización del objetivo
- Confianza firme en su objetivo

Importancia del desempeño laboral.

Señala que la evaluación es un ciclo psicológico, ya que influye en los datos obtenidos; es instrumental, en el sentido de que requiere la preparación y utilización de filosofía, instrumentos y estrategias; y es axiológica en vista de que en general establece la ventaja de algo. Sostiene diciendo que la evaluación ordena la actividad y además afirma la manera en que los individuos actúan tanto por los resultados obtenidos como por lo que inclina, lo que compromete, lo que es significativo y está cumpliendo el compromiso, de hacer. lo que se está obligado a hacer y de la mejor manera, para lograr la mejora constante y

el logro de niveles más significativos, incluyendo datos, habilidades, puntos de vista y valores (Varcacel, 2009). (Varcacel, 2009).

El sistema de evaluación de desempeño, como un conjunto de partes que retratan en qué medida los individuos contribuyen a la satisfacción de las reglas mencionadas por el cargo o puesto, así como respecto a las metas de la afiliación; proporcionándoles ejercicios significativos de superación y mejora individual, y por ende incrementar su participación futura. (Berrocal, 1994).

Informar al individuo de su patrimonio según se presente la necesidad y esto se obtiene evaluando al representante sobre la satisfacción de sus capacidades y compromisos, sobre la presentación y logros adquiridos en su situación o cargo.

Factores que afectan la ejecución del desempeño laboral

El desempeño laboral “es la forma de actuar del especialista persiguiendo los objetivos trazados; esto comprende el sistema singular para lograr las metas” y en cuanto a esto tiene una progresión de atributos individuales, entre los que podemos especificar: capacidades, habilidades, necesidades y características, entre otros, que comunican con la idea de la obra y la asociación para entregar modos de actuar que inciden en los resultados. En cualquier caso, las asociaciones piensan en diferentes elementos vitales como la impresión de sensatez, mentalidad y sentimientos del representante sobre su trabajo, ya que, si por algún golpe de suerte se considerara la exposición del trabajador, sería innegablemente desafiante decidir cómo desarrollarla más, "las estimaciones individuales no pudieron revelar si la presentación horrible se debe a una participación esporádica o poca motivación". (Chiavenato, 2000).

Dimensiones del desempeño laboral:

- Participación de los empleados:

Es el control y el curso de acción de sus tareas realmente tendrá que tener un buen sentido de la tranquilidad y, además, se nota que son vitales para la asociación. El experto para planearlo puesto que el individuo juega hacia fuera el trabajo y por lo tanto quién puede

proponer mejoras o cambios más fuertes. Se da por la confirmación particular que tiene con su trabajo y piensa que su espectáculo es vital para su propio valor. los obreros con colaboración notable en sus puestos logran más ID con ello.(P.198). Depende de que se fijen objetivos de forma participativa, que sean significativos, irrefutables y cuantificables. El encanto de esta especulación reside principalmente en cambiar los objetivos generales de la relación por objetivos expresos para las unidades de poder y las personas individuales. El ciclo participativo aprovecha todo el límite de los trabajadores y se quiere desarrollar el compromiso hacia el resultado de la afiliación. Lo que hace que los delegados se centren en el ciclo en el que participan eligiendo, de esta forma progresan hacia una libertad y un control más notables sobre su vida laboral, logrando así una motivación y un compromiso más inconfundibles con la afiliación de la que forman parte, siendo más valiosos y sintiéndose más felices con su trabajo; podemos conseguir que el interés de los delegados vaya en aumento (Chiavenato, Prólogo a la Especulación general de los jefes, 2001).

- **Formación y desarrollo profesional:**

Los trabajadores se sienten más determinados por su propio desarrollo profesional, por lo que una planificación competente es vital para su espectáculo y fundamental para prevenir riesgos de naturaleza psicosocial. La mejora de las competencias tiene su punto de partida en la asociación profesional y engloba los puntos de vista que un individuo incrementa o en los que trabaja para lograr objetivos dentro de la afiliación. Generalmente se consigue mediante el esfuerzo individual o la ayuda de la asociación en la que trabaja el individuo (Alba Martínez, 2009).

- **Adecuación/Entorno laboral:**

Implica sentirse suficiente en el lugar de trabajo, ya que esto nos permite más oportunidades excepcionales para desempeñar nuestra ocupación lo suficiente. La suficiencia experta para el trabajo está

relacionada con la consolidación de una persona en un trabajo específico que tenga los datos, las capacidades y la experiencia adecuados para desempeñar el trabajo con garantías y que, además, esté motivada y entusiasmada con las características del trabajo. El ambiente de trabajo es a veces confundido con el ambiente de trabajo que es la región o el ambiente donde ocurren los ejercicios de la fuerza de trabajo y la diferencia en los delegados en la presentación de sus prácticas de trabajo. El entorno laboral significa mucho para el bienestar y la realización individual de los trabajadores. Para un número crítico de ellos, sumando el tiempo de trayecto de casa al trabajo, así como el trayecto inverso, posee más del 70% de su tiempo. Así pues, el entorno y las características de los puestos deben ser fundamentalmente tan buenos como sea posible para animar a los agentes (Navarro, 1997).

2.3. Hipótesis

H₁. La motivación y desempeño laboral se relacionan significativamente en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023.

H₀. La motivación y desempeño laboral no se relaciona en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023.

- Hipótesis Especificas:
 - La intensidad y la participación del empleado se relacionan significativamente en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023.
 - La dirección y la formación de desarrollo profesional se relacionan significativamente en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023.
 - La relación entre la persistencia y la adecuación al ambiente de trabajo se relacionan significativamente en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023.

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue de nivel descriptivo.

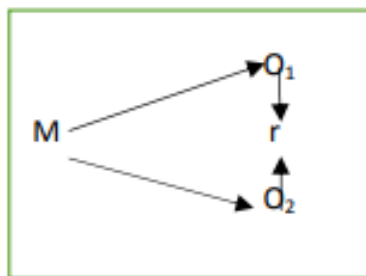
Pino (2013) menciona que una investigación descriptiva es aquella que busca el “qué” del objeto de estudio, más que el “por qué”. Como su nombre lo indica, busca describir y explicar lo que se investiga, pero no dar las razones por las cuales eso tiene lugar.

La presente investigación fue de tipo cuantitativo debido a que obtendremos de nuestro cuestionario datos cuantificables con los cuales mediremos las variables y su relación.

Gonzales (2014) al respecto menciona que es el análisis e interpretación de los datos cuantitativos que han sido reunidos con un propósito definido, de comprensión y solución de problemas importantes dando un panorama numérico del estado de las variables (p.85).

Para la investigación por su naturaleza fue de diseño Correlacional mediante el cual mediremos la relación de las variables y dimensiones.

Pino (2013) al respecto menciona que la investigación descriptiva correlacional se utiliza para encontrar nuevas realidades e implicaciones de una investigación. La investigación correlativa se completa para calibrar dos variables. Este tipo de investigación se utiliza para medir el grado en que dos variables están conectadas en la tesis. (p. 55).



DONDE

M = Muestra.

O1 = Variable 1

O2 = Variable 2.

R = Relación de las variables

3.2. Población y muestra

Población

Al respecto del universo Gonzales, Oseda, Ramirez & Gave (2014). Cita a Levin y afirma que la población o universo es el conjunto de individuos que comparen por lo menos una característica, sea una ciudadanía común la matrícula de una misma Institución Educativa, universidad o similares.

Para nuestra investigación se tomó a todos los colaboradores de la empresa ferretería Forte's, Satipo 2023 siendo un total de 15 colaboradores.

Muestra

Al respecto Gonzales (2014) afirma: Una muestra es adecuada cuando está compuesta por un número de elementos suficientes para garantizar la existencia de las mismas características del universo. Para lograr dicho propósito, se puede acudir a fórmulas estadísticas siempre que sea de tipo probabilístico; pero si los grupos ya están definidos es de tipo no probabilístico.

Tomamos una muestra intencionada no probabilística de tipo censal que se conformó por 15 colaboradores de la ferretería Forte's, Satipo 2023.

3.3. Variables. Definición y operacionalización

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Categorías y valorización
Motivación	La motivación es el proceso que estimula a todos los individuos, se define operativamente a través de las dimensiones la intensidad la dirección y persistencia	Intensidad	<ul style="list-style-type: none"> • Los valores • La Actitud. • Satisfacción con el trabajo 	Nominal	Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1
		Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo. • Comunicación • Comportamiento individual y de grupo. • Toma. de decisión 		
		Persistencia	<ul style="list-style-type: none"> • Logro en el trabajo. • Aprendizaje en el trabajo. • Empowerment 		
Desempeño laboral	El desempeño laboral se puede definir operativamente como la participación del empleado; formación de desarrollo profesional y Adecuación / Ambiente de realizado y trabajo.	La participación del empleado	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Productividad • Participación activa • Actitud del trabajo 	Nominal	Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1
		Formación de desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo de los compañeros. • Crecimiento personal. • Mejor desempeño del puesto. 		

			<ul style="list-style-type: none">• Autoestima.		
		Adecuación/ Ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Adaptabilidad.• Conocimiento y habilidades.• Clima del trabajo		

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de información

Descripción de técnicas:

En el presente trabajo de investigación se utilizó la técnica de la encuesta que según:

Pino (2013) La técnica de la encuesta en sí resulta neutra, lo que hay que tomar especiales recaudos en aspectos de rigurosidad metodológica, el cuidado en no caer en sesgos que incidan en los resultados tanto en la elaboración de las herramientas a utilizar y en la preparación de quienes la van a aplicar.

Descripción de Instrumento:

En el presente trabajo de investigación se utilizó como instrumento un cuestionario tipo Likert basado en 23 ítems Gonzales (2014) al respecto nos señala que los instrumentos son medios auxiliares para recoger y registrar los datos obtenidos a través de las técnicas.

Validación:

La validación se dio por 3 profesionales de la carrera denominada juicio de expertos en el que puntuará de acuerdo de la relevancia de cada ítem propuesto por el investigador debidamente operacionalizado de la variable.

Confiabilidad:

La confiabilidad se dio por el estadígrafo del Alfa de Chronbach de validó la constitución del instrumento y su aplicación con los resultados obtenidos dándole validez estadística y relevancia a los ítems propuestos.

La tabla de frecuencias fue explicada por la escala de puntuación Likert y reordenada por el tramo dando fiabilidad en la escala y abordada de la siguiente manera:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	2

3.5. Método de análisis de datos

En el presente proyecto de investigación dentro del plan de análisis se tuvo una base de datos a partir de la aplicación de instrumentos, se creará una base de datos temporal en el programa Excel 2013 y se procederá a la tabulación de los mismos. Para el análisis de datos, se utilizará el programa estadístico SPSS (Statistical package for the social sciences) versión 24 a través del cual se obtendrán los resultados estadísticos con las frecuencias, para realizar luego el análisis de distribución de dichas frecuencias con sus respectivas figuras.

3.6 Aspectos éticos

De acuerdo al Código de Ética para la Investigación V004 de la ULADECH Católica - Aprobado por acuerdo del Consejo Universitario con Resolución N°0037-2021-CU-ULADECH Católica, de fecha 13 de enero del 2021, por lo tanto, se sostiene que las investigaciones en la ULADECH se debieron tener en cuenta los siguientes principios:

Protección a las personas

La persona en toda investigación es el fin y no el medio, por ello necesitan cierto grado de protección, el cual se determinará de acuerdo al riesgo en que incurran y la probabilidad de que obtengan un beneficio. En el ámbito de la investigación al trabajar con personas, se debe respetar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad. Este principio no solamente implicará que las personas que son sujetos de investigación participen voluntariamente en la investigación y dispongan de información adecuada, sino también involucrará el pleno respeto de sus derechos fundamentales, en particular si se encuentran en situación de especial vulnerabilidad.

Beneficencia y no maleficencia:

Se debe asegurar el bienestar de las personas que participan en las investigaciones. En ese sentido, la conducta del investigador debe responder a las siguientes reglas generales: no causar daño, disminuir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios.

Justicia:

El investigador debe ejercer un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias para asegurarse de que sus sesgos, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas. Se reconoce que la equidad y la justicia otorgan a todas las personas que participan en la investigación derecho a acceder a sus resultados. El investigador está también obligado a tratar equitativamente a quienes participan en los procesos, procedimientos y servicios asociados a la investigación.

Integridad científica:

La integridad o rectitud deben regir no sólo la actividad científica de un investigador, sino que debe extenderse a sus actividades de enseñanza y a su ejercicio profesional. La integridad del investigador resulta especialmente relevante cuando, en función de las normas deontológicas de su profesión, se evalúan y declaran daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación. Asimismo, deberá mantenerse la integridad científica al declarar los conflictos de interés que pudieran afectar el curso de un estudio o la comunicación de sus resultados.

Consentimiento informado y expreso:

En toda investigación se debe contar con la manifestación de voluntad, informada, libre, inequívoca y específica; mediante la cual las personas como sujetos investigadores o titular de los datos consienten el uso de la información para los fines específicos establecidos en el proyecto.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1 Resultados descriptivos

Tabla 1:

Baremo de interpretación de tablas y dimensiones

N°	Niveles	V1	D1	D2	D3	V2	D1	D2	D3
1	Muy en desacuerdo	15_26	6_10	5_8	4_6	15_26	6_10	4_6	5_8
2	En desacuerdo	27_38	11_15	9_12	7_9	27_38	11_15	7_9	9_12
3	Indeciso	39_50	16_20	13_16	10_12	39_50	16_20	10_12	13_16
4	De acuerdo	51_62	21_25	17_20	13_15	51_62	21_25	13_15	17_20
5	Muy de acuerdo	63_75	26_30	21_25	16_20	63_75	26_30	16_20	21_25

Nota: Datos calculados de la estructura del instrumento

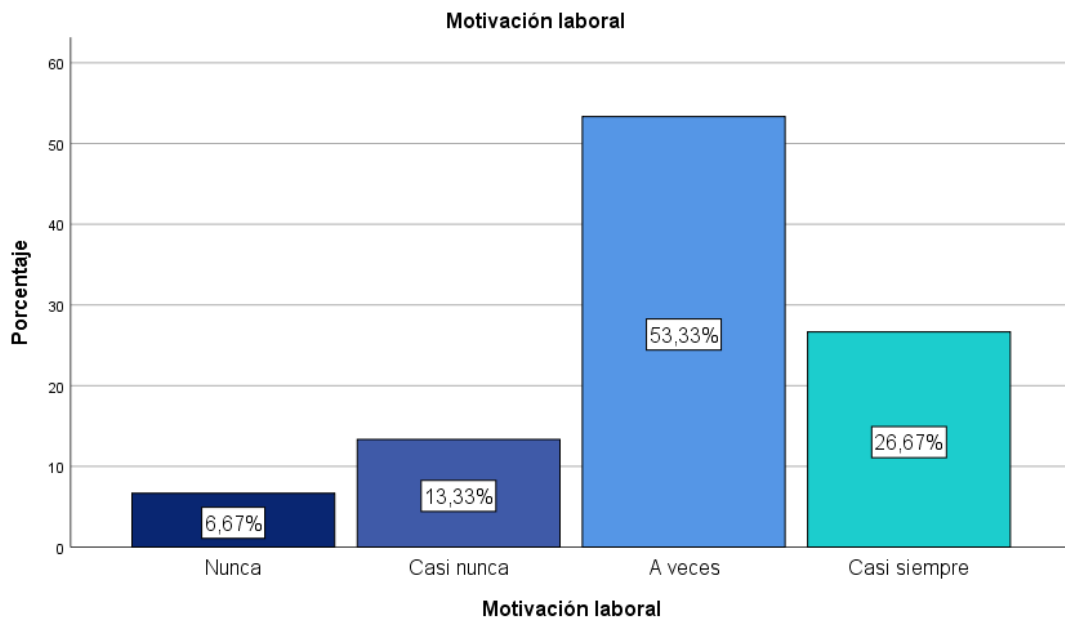
Tabla 2:
Marketing

		Motivación laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Casi nunca	2	13,3	13,3	20,0
	A veces	8	53,3	53,3	73,3
	Casi siempre	4	26,7	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota: Datos que se representan después de haber aplicado el instrumento

La tabla de frecuencia contiene los datos que resultaron del agrupamiento visual utilizando el baremo y sus rangos, representadas en frecuencias y porcentajes. Se elabora figuras para representar la distribución en porcentajes.

Figura 1:
Motivación laboral



Fuente: Datos que se representan después de haber aplicado el instrumento

En la figura 1, respecto a la Motivación laboral se observa a un 6,67% de respuestas de la muestra quienes manifiestan que nunca la empresa estimula a sus trabajadores para realizar un buen trabajo, el 13,33% manifiesta que casi nunca, un 63,33% siendo la mayoría manifiesta que a veces, y el 26,67% refiere los empleados son estimulados con acciones que satisfacen sus necesidades para su mejor desempeño en el trabajo. El resultado representa el total de la muestra siendo 15 colaboradores.

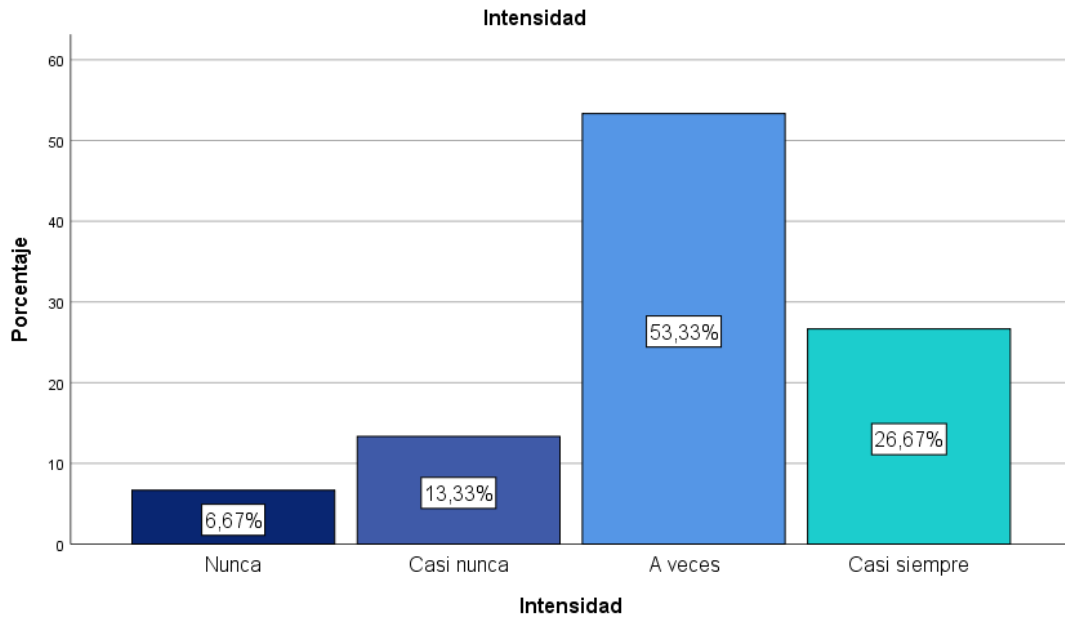
Tabla 3:
Intensidad

		Intensidad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Casi nunca	2	13,3	13,3	20,0
	A veces	8	53,3	53,3	73,3
	Casi siempre	4	26,7	26,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota: Datos que se representan después de haber aplicado el instrumento

La tabla de frecuencia contiene los datos que resultaron del agrupamiento visual utilizando el baremo y sus rangos, representadas en frecuencias y porcentajes. Se elabora figuras para representar la distribución en porcentajes.

Figura 2:
Intensidad



Fuente: Datos que se representan después de haber aplicado el instrumento

En la figura 2, respecto a la Intensidad se observa a un 6,67% de respuestas de la muestra quienes manifiestan que nunca la empresa fomenta la intensidad en sus trabajadores buscando su comodidad en su centro de labores, el 13,33% manifiesta que casi nunca, un 63,33% siendo la mayoría manifiesta que a veces, y el 26,67% refiere que casi siempre los empleados son estimulados con valores que representan su persona, se les muestra buena actitud y relaciones laborales y fomenta sobre todo la satisfacción con su trabajo. El resultado representa el total de la muestra siendo 15 colaboradores.

Tabla 4:

Dirección

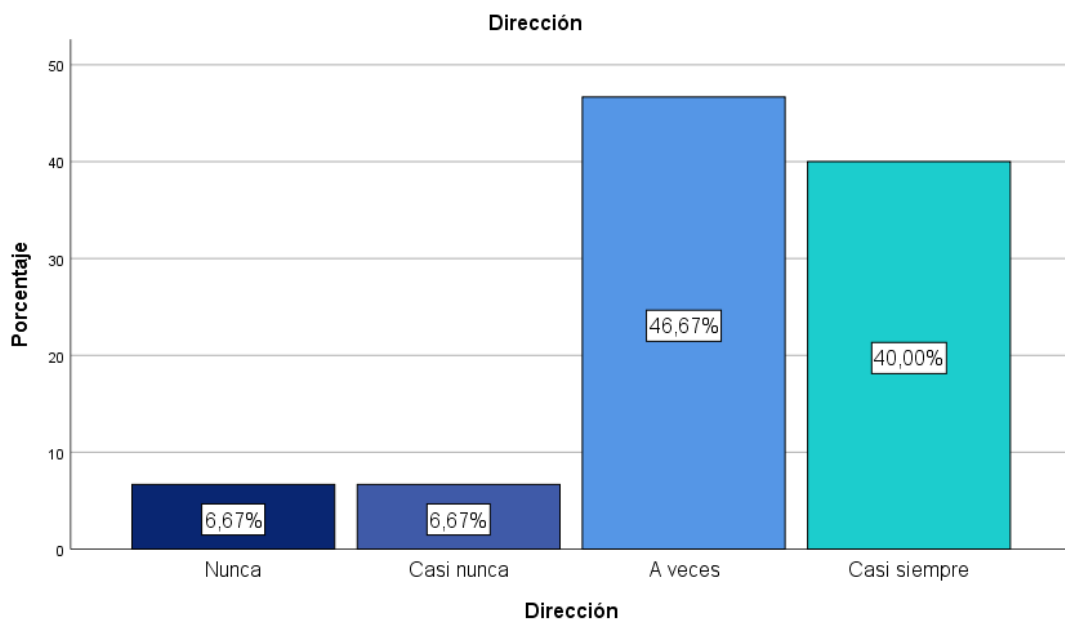
		Dirección			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Casi nunca	1	6,7	6,7	13,3
	A veces	7	46,7	46,7	60,0
	Casi siempre	6	40,0	40,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota: Datos que se representan después de haber aplicado el instrumento

La tabla de frecuencia contiene los datos que resultaron del agrupamiento visual utilizando el baremo y sus rangos, representadas en frecuencias y porcentajes. Se elabora figuras para representar la distribución en porcentajes.

Figura 3:

Dirección



Fuente: Datos que se representan después de haber aplicado el instrumento.

En la figura 3, respecto a la Dirección se observa a un 6,67% de respuestas de la muestra quienes manifiestan que nunca la empresa dirige de manera óptima a sus trabajadores buscando comunicación efectiva, el 6,67% manifiesta que casi nunca, un 46,67% siendo la mayoría manifiesta que a veces, y el 40,00% refiere que casi siempre la empresa aplica la dirección mostrando liderazgo, comunicación eficaz con sus trabajadores, un comportamiento adecuado grupal y la toma de decisiones asertiva. El resultado representa el total de la muestra siendo 15 colaboradores.

Tabla 5:

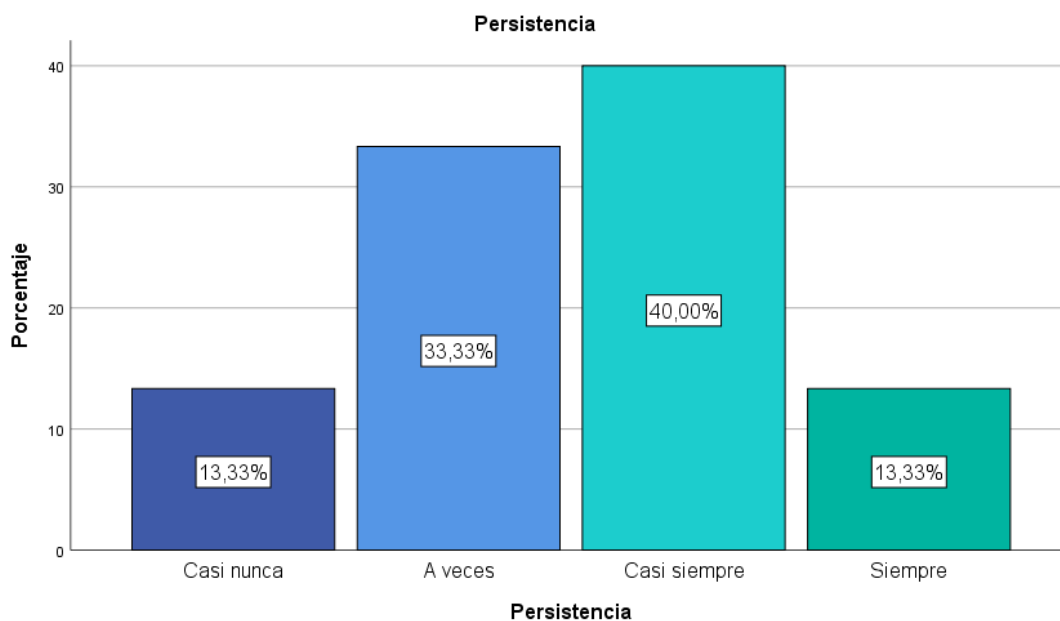
Persistencia

		Persistencia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	13,3	13,3	13,3
	A veces	5	33,3	33,3	46,7
	Casi siempre	6	40,0	40,0	86,7
	Siempre	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota: Datos que se representan después de haber aplicado el instrumento

La tabla de frecuencia contiene los datos que resultaron del agrupamiento visual utilizando el baremo y sus rangos, representadas en frecuencias y porcentajes. Se elabora figuras para representar la distribución en porcentajes.

Figura 4:
Persistencia



Fuente: Datos que se representan después de haber aplicado el instrumento

En la figura 4, respecto a la Persistencia se observa a un 13,33% de respuestas de la muestra quienes manifiestan que casi nunca la empresa promueve la persistencia con su grupo de trabajadores buscando el logro de objetivos, el 33,33% manifiesta que a veces, un 40,00% siendo la mayoría manifiesta que casi siempre, y el 13,33% refiere que siempre la empresa fomenta persistir en los logros de la empresa, el aprendizaje constante de cada dificultad y empoderamiento con su trabajo. El resultado representa el total de la muestra siendo 15 colaboradores.

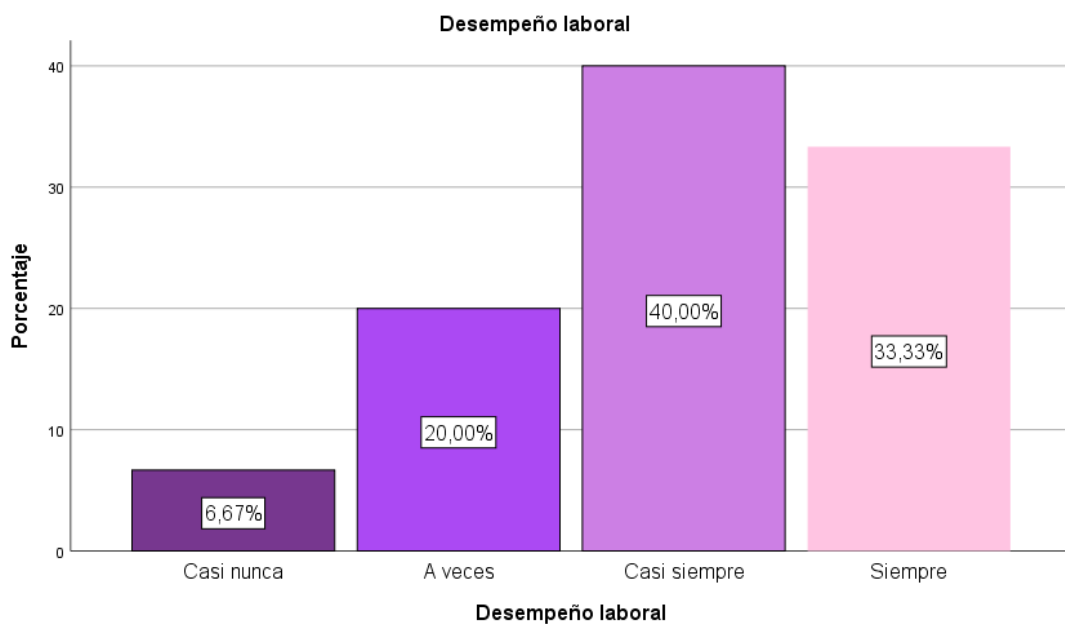
Tabla 6:
Desempeño laboral

		Desempeño laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	6,7	6,7	6,7
	A veces	3	20,0	20,0	26,7
	Casi siempre	6	40,0	40,0	66,7
	Siempre	5	33,3	33,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota: Datos que se representan después de haber aplicado el instrumento

La tabla de frecuencia contiene los datos que resultaron del agrupamiento visual utilizando el baremo y sus rangos, representadas en frecuencias y porcentajes. Se elabora figuras para representar la distribución en porcentajes.

Figura 5:
Desempeño laboral



Fuente: Datos que se representan después de haber aplicado el instrumento

En la figura 5, respecto al Desempeño laboral se observa a un 6,67% de respuestas de la muestra quienes manifiestan que casi nunca la empresa promueve la participación operativa del trabajador por el bien de la empresa, el 20,00% manifiesta que a veces, un 40,00% siendo la mayoría manifiesta que casi siempre, y el 33,33% refiere que siempre la empresa busca el compromiso del empleado en la búsqueda de los objetivos empresariales, la formación profesional de los mismos y un adecuado ambiente de trabajo. El resultado representa el total de la muestra siendo 15 colaboradores.

Tabla 7:

La participación del empleado

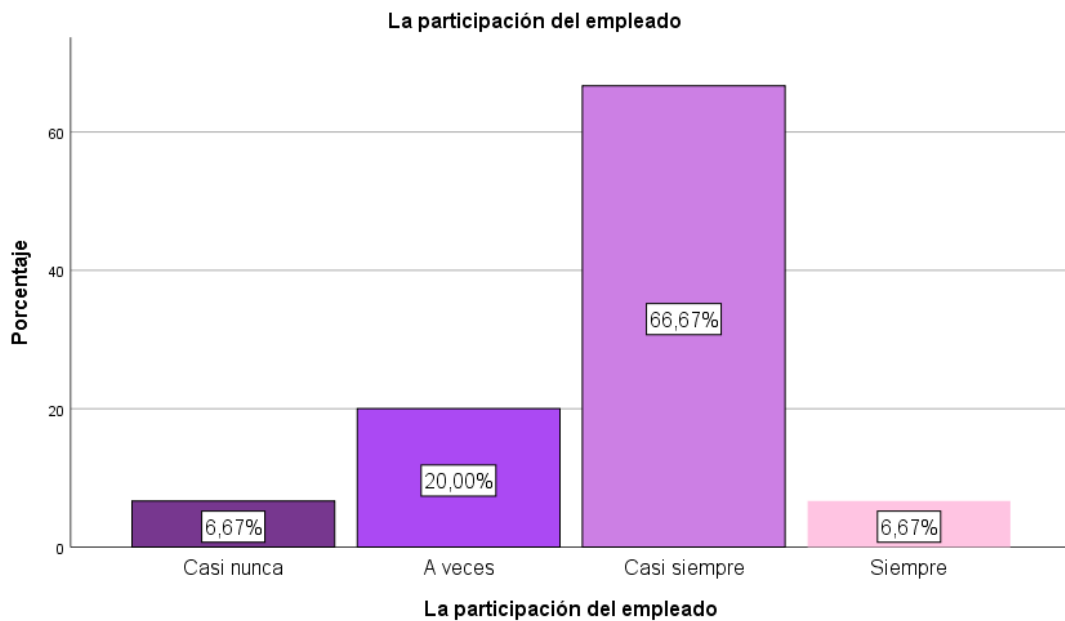
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	6,7	6,7	6,7
	A veces	3	20,0	20,0	26,7
	Casi siempre	10	66,7	66,7	93,3
	Siempre	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota: Datos que se representan después de haber aplicado el instrumento

La tabla de frecuencia contiene los datos que resultaron del agrupamiento visual utilizando el baremo y sus rangos, representadas en frecuencias y porcentajes. Se elabora figuras para representar la distribución en porcentajes.

Figura 6:

La participación del empleado



Fuente: Datos que se representan después de haber aplicado el instrumento

En la figura 6, respecto a la participación del empleado se observa a un 6,67% de respuestas de la muestra quienes manifiestan que casi nunca la

empresa fomenta el trabajo grupal con actitud participativa, el 20,00% manifiesta que a veces, un 66,67% siendo la mayoría manifiesta que casi siempre, y el 6,67% refiere que siempre la empresa promueve el trabajo en equipo buscando mejorar la productividad, la participación activa y actitud proactiva en sus trabajadores. El resultado representa el total de la muestra siendo 15 colaboradores.

Tabla 8:

Formación de desarrollo profesional

Formación de desarrollo profesional

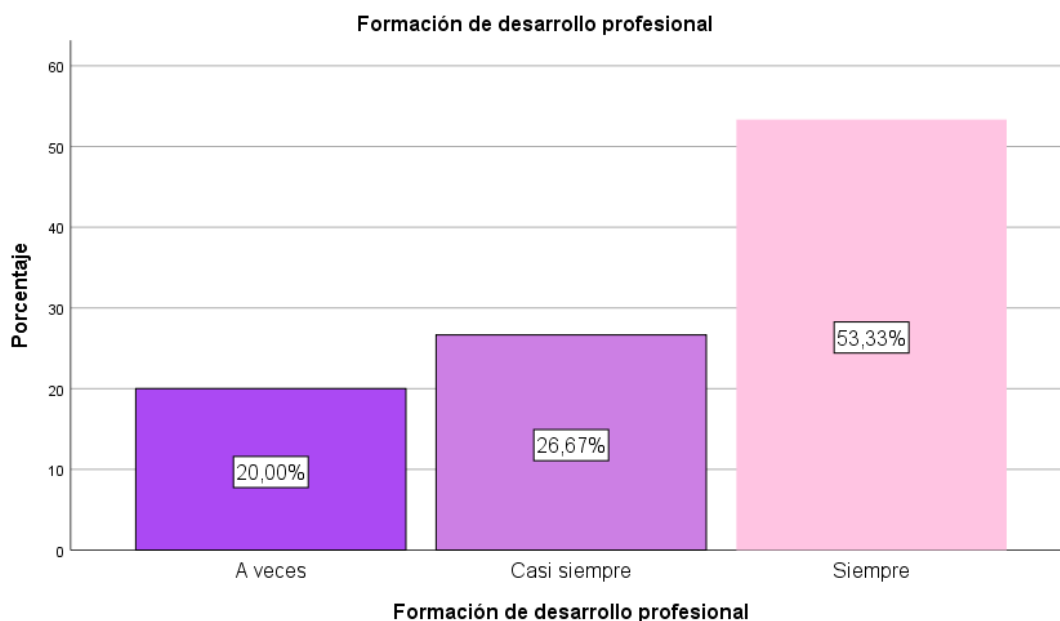
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	20,0	20,0	20,0
	Casi siempre	4	26,7	26,7	46,7
	Siempre	8	53,3	53,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota: Datos que se representan después de haber aplicado el instrumento

La tabla de frecuencia contiene los datos que resultaron del agrupamiento visual utilizando el baremo y sus rangos, representadas en frecuencias y porcentajes. Se elabora figuras para representar la distribución en porcentajes.

Figura 7:

Formación de desarrollo profesional



Fuente: Datos que se representan después de haber aplicado el instrumento Interpretación

En la figura 7, respecto a la formación de desarrollo profesional se observa a un 20,00% de respuestas de la muestra quienes manifiestan que a veces la empresa busca el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores, el 26,67% manifiesta que casi siempre, un 53,33% siendo la mayoría manifiesta que siempre la empresa busca que los colaboradores apoyen a sus compañeros, su crecimiento personal, mejor desempeño en su puesto y autoestima buena. El resultado representa el total de la muestra siendo 15 colaboradores.

Tabla 9:

Adecuación/ Ambiente de trabajo

		Adecuación/ Ambiente de trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	6,7	6,7	6,7
	A veces	2	13,3	13,3	20,0
	Casi siempre	7	46,7	46,7	66,7

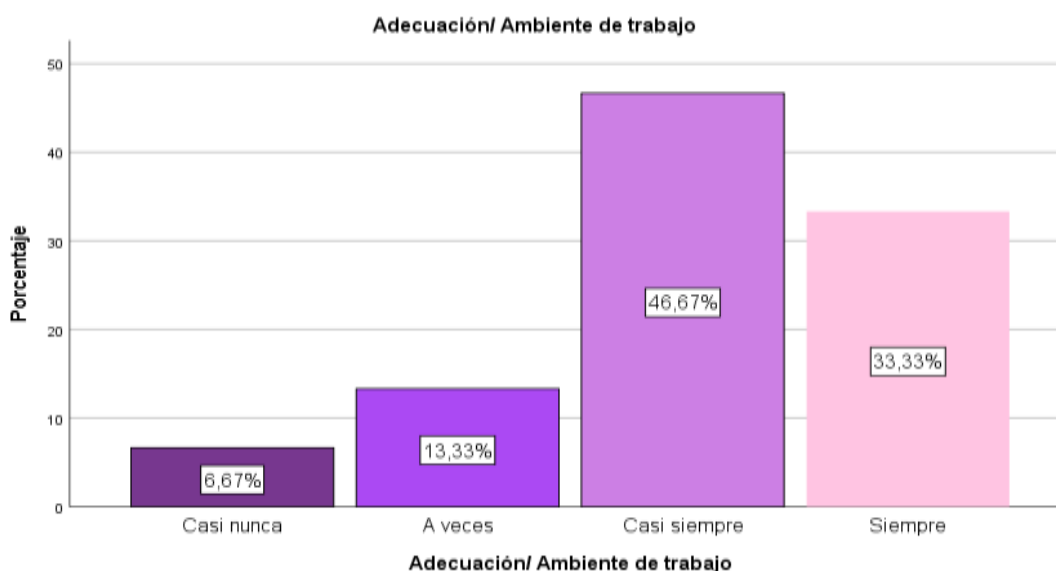
Siempre	5	33,3	33,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Nota: Datos que se representan después de haber aplicado el instrumento

La tabla de frecuencia contiene los datos que resultaron del agrupamiento visual utilizando el baremo y sus rangos, representadas en frecuencias y porcentajes. Se elabora figuras para representar la distribución en porcentajes.

Figura 8:

Adecuación/ Ambiente de trabajo



Fuente: Datos que se representan después de haber aplicado el instrumento

Interpretación

En la figura 8, respecto a la adecuación o ambiente de trabajo se observa a un 6,67% de respuestas de la muestra quienes manifiestan que casi nunca la empresa promueve un ambiente de fácil adecuación al trabajo, el 13,33% manifiesta que a veces, un 46,67% siendo la mayoría manifiesta que casi siempre, y el 33,33% refiere que siempre la empresa ejecuta estrategias de adaptabilidad, conocimiento que se heredan entre empleados y buen clima de trabajo y compañerismo. El resultado representa el total de la muestra siendo 15 colaboradores.

4.1.2 Resultados inferenciales

Estudio correlacional de variables y dimensiones

Para retratar el nivel de correlación entre los elementos o variables, dimensionados a través de una operacionalización, se realizó un examen bivariado y de conexión mediante la aplicación del coeficiente r de Pearson, con el apoyo de la tabla unida para comprender:

Significancia del coeficiente de correlación	
Margen	Interpretación
1.00 – 0.81	Correlación positiva perfecta
0.80 – 0.61	Correlación positiva muy fuerte
0.60 – 0.41	Correlación positiva fuerte
0.40 – 0.21	Correlación positiva moderada
0.20 – 0.01	Correlación positiva frágil
0.00	Correlación no existente

Para analizar las conexiones, aludiremos a nuestras especulaciones para probarlas y elegir su reconocimiento.

Para la elaboración y el aseguramiento de la conexión utilizamos la programación SPSS V.24 considerando el nivel de importancia o significancia del 5% (0,05). Entonces, en ese punto aludiremos a nuestras hipótesis para ponerlas a prueba.

Hipótesis general

La motivación y desempeño laboral se relacionan significativamente en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023.

Correlaciones

		Motivación laboral	Desempeño laboral
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,822**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	15
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,822**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	15	15

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

Interpretación:

En la tabla resultante podemos apreciar un grado de significancia de valor $P=0,000$ y al encontrarse por debajo del 0.05 podemos afirmar que existe una relación significativa y consistente entre la motivación y desempeño laboral, lo que nos lleva a decidir de acuerdo al grado de significancia que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula.

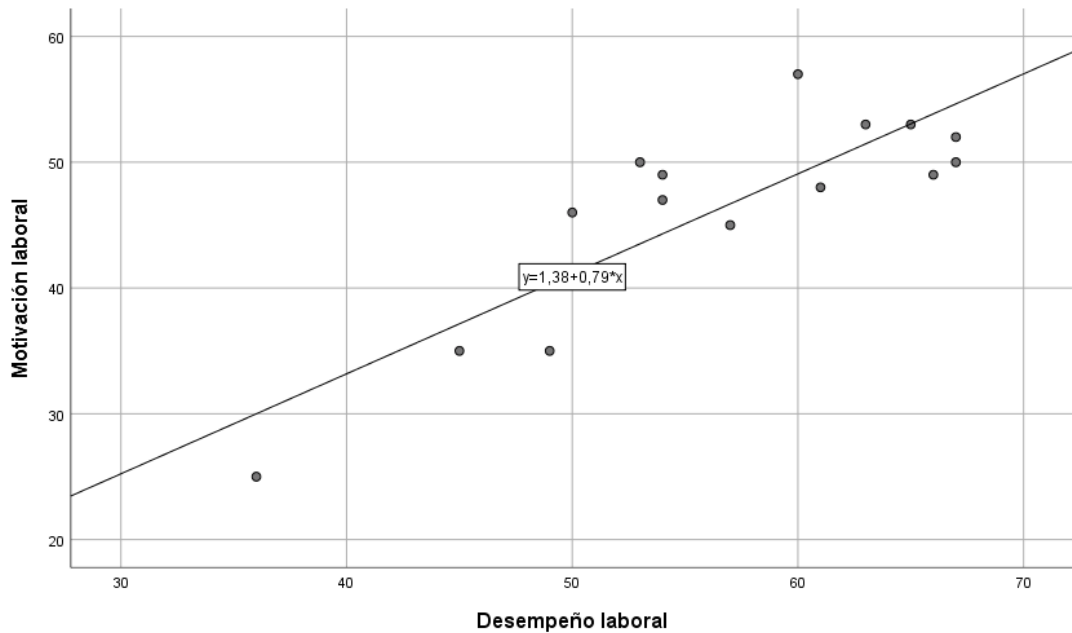
En tal sentido podemos dar cuenta de acuerdo al grado de significancia un porcentaje de 0% que simboliza la probabilidad de error de la correlación, por lo encontrado afirmamos mensurablemente que si existe una relación entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023.

Planteamiento del objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023.

Respuesta al objetivo general

Al determinar el grado de significancia, estar por debajo de 0,05 y de poner a prueba las hipótesis afirmamos que si existe una correlación entre la motivación y desempeño laboral con una probabilidad de error de 0%.



En la figura de dispersión podemos apreciar la tendencia y el agrupamiento de los puntos que vienen siendo la puntuación de la muestra, que bien es cierto si acercan más a la línea es que la correlación es más significativa, en tal sentido al aplicar la R de Pearson encontramos el coeficiente $r=0,822$ mismo que expresa el grado de relación entre la motivación y desempeño laboral siendo de tipo positiva perfecta en tal sentido afirmamos que la estimulación de los empleados con acciones que satisfagan sus necesidades para su mejor desempeño en el trabajo se relaciona con el compromiso del empleado en la búsqueda de los objetivos empresariales, la formación profesional de los mismos y un adecuado ambiente de trabajo, que se expresan en un 67.56%.

Hipótesis específica 01:

La intensidad y la participación del empleado se relacionan significativamente en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023.

Correlaciones

		Intensidad	La participación del empleado
Intensidad	Correlación de Pearson	1	,721**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	15	15
La participación del empleado	Correlación de Pearson	,721**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	15	15

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

Interpretación:

En la tabla resultante podemos apreciar un grado de significancia de valor $P=0,000$ y al encontrarse por debajo del 0.05 podemos afirmar que existe una relación significativa y consistente entre la intensidad y la participación del empleado, lo que nos lleva a decidir de acuerdo al grado de significancia que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula.

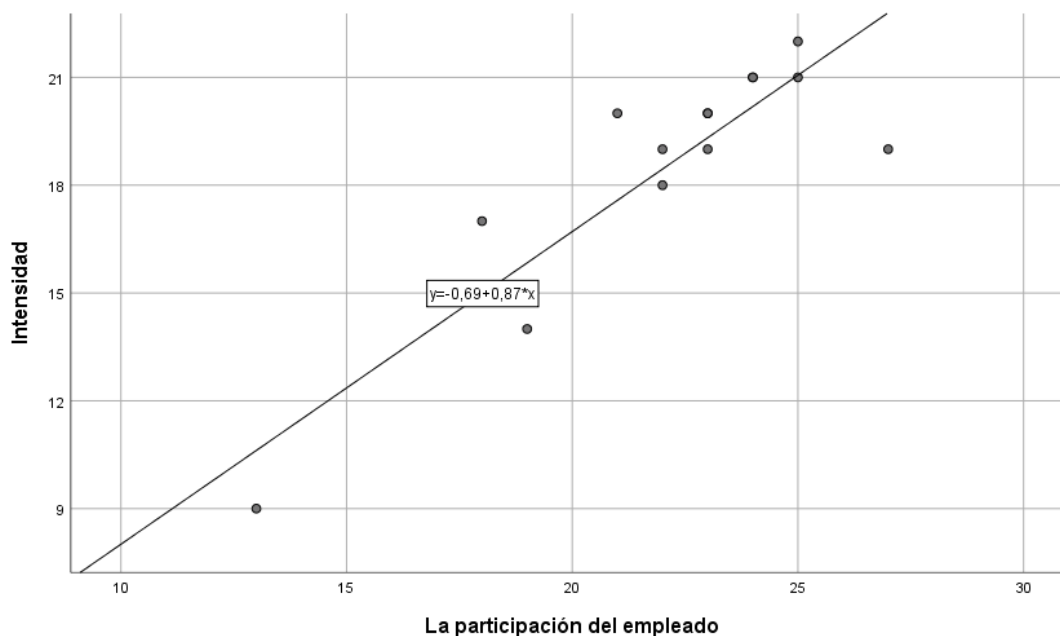
En tal sentido podemos dar cuenta de acuerdo al grado de significancia un porcentaje de 0% que simboliza la probabilidad de error de la correlación, por lo encontrado afirmamos mensurablemente que si existe una relación entre la relación entre la intensidad y la participación del empleado en los trabajadores de la ferretería Forte´s, Satipo 2023.

Planteamiento del objetivo específico 01:

Determinar la relación entre la intensidad y la participación del empleado en los trabajadores de la ferretería Forte´s, Satipo 2023.

Respuesta al objetivo específico 01:

Al determinar el grado de significancia, estar por debajo de 0,05 y de poner a prueba las hipótesis afirmamos que si existe una correlación entre la motivación y desempeño laboral con una probabilidad de error de 0%.



En la figura de dispersión podemos apreciar la tendencia y el agrupamiento de los puntos que vienen siendo la puntuación de la muestra, que bien es cierto si acercan más a la línea es que la correlación es más significativa, en tal sentido al aplicar la R de Pearson encontramos el coeficiente $r=0,721$ mismo que expresa el grado de relación entre la intensidad y la participación del empleado siendo de tipo positiva muy fuerte en tal sentido afirmamos que la estimulación de los empleados con valores que representan su persona, se les muestra buena actitud y relaciones laborales y fomenta sobre todo la satisfacción con su trabajo se relaciona con la promoción del trabajo en equipo buscando mejorar la productividad, la participación activa y actitud proactiva en sus trabajadores, que se expresan en un 51.98%.

Hipótesis específica 02:

La dirección y la formación de desarrollo profesional se relacionan significativamente en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023.

Correlaciones

		Dirección	Formación de desarrollo profesional
Dirección	Correlación de Pearson	1	,710**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	15	15
Formación de desarrollo profesional	Correlación de Pearson	,710**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	15	15

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

Interpretación:

En la tabla resultante podemos apreciar un grado de significancia de valor $P=0,003$ y al encontrarse por debajo del 0.05 podemos afirmar que existe una relación significativa y consistente entre la dirección y la formación de desarrollo profesional, lo que nos lleva a decidir de acuerdo al grado de significancia que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula.

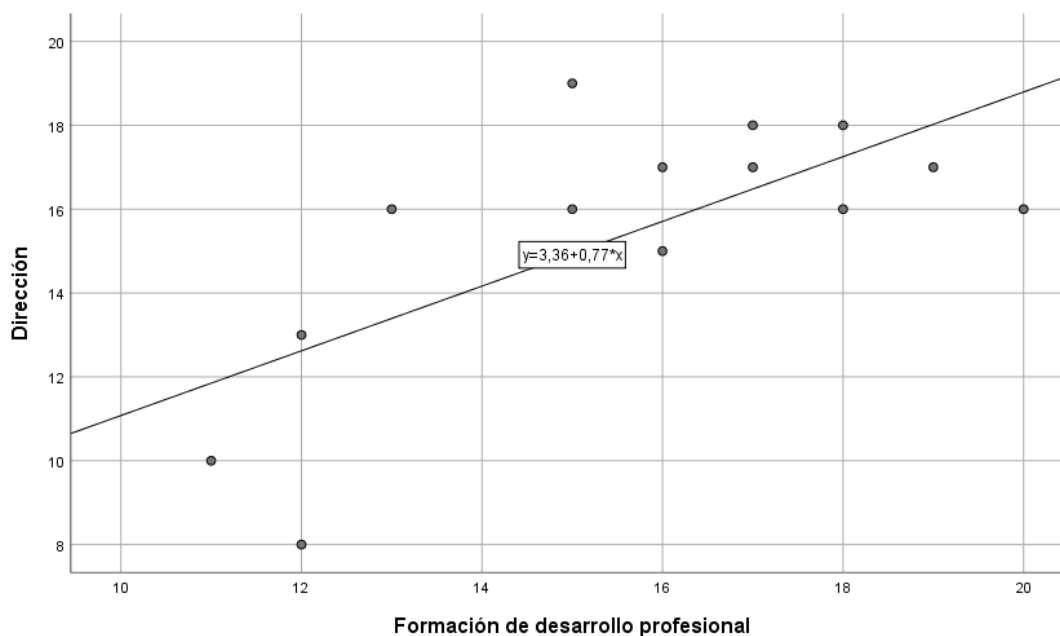
En tal sentido podemos dar cuenta de acuerdo al grado de significancia un porcentaje de 0,3% que simboliza la probabilidad de error de la correlación, por lo encontrado afirmamos mensurablemente que si existe una relación entre la relación entre la dirección y la formación de desarrollo profesional en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023.

Planteamiento del objetivo específico 02:

Determinar la relación entre la dirección y la formación de desarrollo profesional en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023.

Respuesta al objetivo específico 02:

Al determinar el grado de significancia, estar por debajo de 0,05 y de poner a prueba las hipótesis afirmamos que si existe una correlación entre la motivación y desempeño laboral con una probabilidad de error de 0,3%.



En la figura de dispersión podemos apreciar la tendencia y el agrupamiento de los puntos que vienen siendo la puntuación de la muestra, que bien es cierto si acercan más a la línea es que la correlación es más significativa, en tal sentido al aplicar la R de Pearson encontramos el coeficiente $r=0,710$ mismo que expresa el grado de relación entre la dirección y la formación de desarrollo profesional siendo de tipo positiva muy fuerte en tal sentido afirmamos que la aplicación de la dirección mostrando liderazgo, comunicación eficaz con sus trabajadores, un comportamiento adecuado grupal y la toma de decisiones asertiva se relaciona con la busca de colaboradores que apoyen a sus compañeros, su crecimiento personal, mejor desempeño en su puesto y autoestima buena, que se expresan en un 50.41%.

Hipótesis específica 03:

La relación entre la persistencia y la adecuación al ambiente de trabajo se relacionan significativamente en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023.

Correlaciones

		Persistencia	Adecuación/ Ambiente de trabajo
Persistencia	Correlación de Pearson	1	,571*
	Sig. (bilateral)		,026
	N	15	15
Adecuación/ Ambiente de trabajo	Correlación de Pearson	,571*	1
	Sig. (bilateral)	,026	
	N	15	15

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla resultante podemos apreciar un grado de significancia de valor $P=0,000$ y al encontrarse por debajo del 0.05 podemos afirmar que existe una relación significativa y consistente entre la persistencia y la adecuación al ambiente, lo que nos lleva a decidir de acuerdo al grado de significancia que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula.

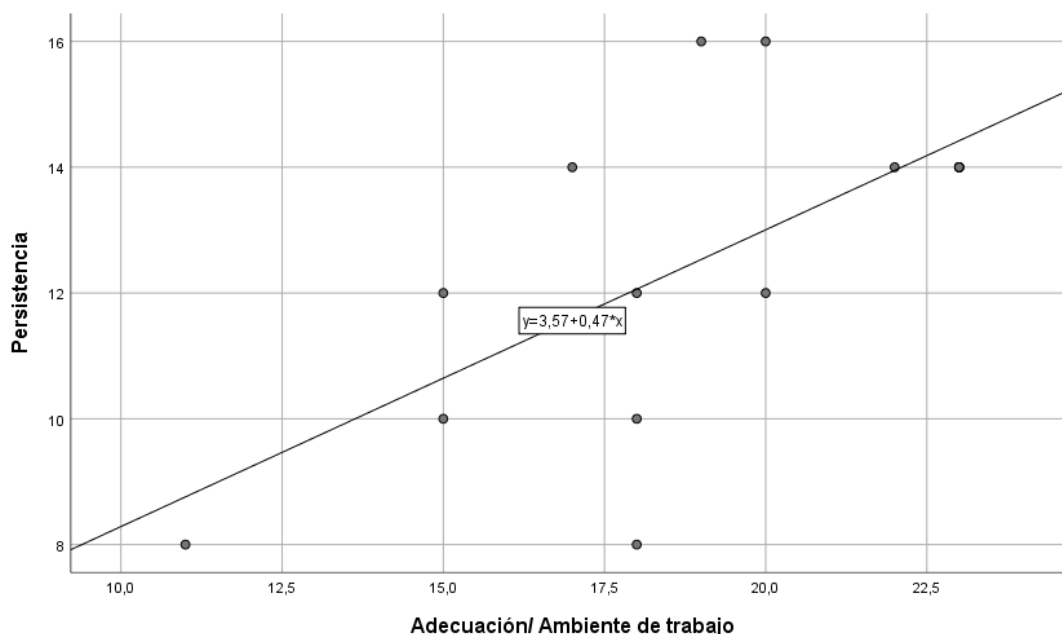
En tal sentido podemos dar cuenta de acuerdo al grado de significancia un porcentaje de 0% que simboliza la probabilidad de error de la correlación, por lo encontrado afirmamos mensurablemente que si existe una relación entre la relación la relación entre la persistencia y la adecuación al ambiente de trabajo en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023.

Planteamiento del objetivo específico 03:

Determinar la relación la relación entre la persistencia y la adecuación al ambiente de trabajo en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023.

Respuesta al objetivo específico 03:

Al determinar el grado de significancia, estar por debajo de 0,05 y de poner a prueba las hipótesis afirmamos que si existe una correlación entre la motivación y desempeño laboral con una probabilidad de error de 0%.



En la figura de dispersión podemos apreciar la tendencia y el agrupamiento de los puntos que vienen siendo la puntuación de la muestra, que bien es cierto si acercan más a la línea es que la correlación es más significativa, en tal sentido al aplicar la R de Pearson encontramos el coeficiente $r=0,571$ mismo que expresa el grado de relación entre la persistencia y la adecuación al ambiente de trabajo siendo de tipo positiva fuerte en tal sentido afirmamos que la persistencia en los logros de la empresa, el aprendizaje constante de cada dificultad y empoderamiento con su trabajo se relaciona con la ejecución de estrategias de adaptabilidad, conocimiento que se heredan entre empleados y buen clima de trabajo y compañerismo, que se expresan en un 32.56%.

4.2. Discusión

La motivación y desempeño laboral se relacionan significativamente en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023.

En la tabla resultante podemos apreciar un grado de significancia de valor $P=0,000$ y al encontrarse por debajo del 0.05 podemos afirmar que existe una relación significativa y consistente entre la motivación y desempeño laboral, lo que nos lleva a decidir de acuerdo al grado de significancia que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula. Al

determinar el grado de significancia, estar por debajo de 0,05 y de poner a prueba las hipótesis afirmamos que si existe una correlación entre la motivación y desempeño laboral con una probabilidad de error de 0%. En tal sentido al aplicar la R de Pearson encontramos el coeficiente $r=0,822$ mismo que expresa el grado de relación entre la motivación y desempeño laboral siendo de tipo positiva perfecta en tal sentido afirmamos que la estimulación de los empleados con acciones que satisfagan sus necesidades para su mejor desempeño en el trabajo se relaciona con el compromiso del empleado en la búsqueda de los objetivos empresariales, la formación profesional de los mismos y un adecuado ambiente de trabajo, que se expresan en un 67.56%.

Resultado que guarda relación con la investigación de Rojas (2019) en su tesis “Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018”. Que encontró en sus resultados la empresa motiva regularmente a sus trabajadores y el desempeño de las empresas en limitada concluyendo a través de una correlación de Spearman que existe una correlación positiva moderada ($r= 0,558$) entre la motivación Intrínseca y el desempeño laboral.

Del mismo modo nuestro resultado se asemeja a lo encontrado por Quijaite (2019) en su tesis “*Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de transporte LEONEL SAC, Santa Anita-2018*”. En su resultado encontró que la empresa de transportes aplica regularmente la motivación para mejorar el desempeño de sus trabajadores en la empresa determinando con un porcentaje de error de 5% y una prueba estadística de correlación de Spearman haciendo concluir que existe relación positiva entre la motivación y el desempeño de los trabajadores.

La intensidad y la participación del empleado se relacionan significativamente en los trabajadores de la ferretería Forte’s, Satipo 2023.

En la tabla resultante podemos apreciar un grado de significancia de valor $P=0,000$ y al encontrarse por debajo del 0.05 podemos afirmar que existe una relación significativa y consistente entre la intensidad y la participación del empleado, lo que nos lleva a decidir de acuerdo al grado de

significancia que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula. Al determinar el grado de significancia, estar por debajo de 0,05 y de poner a prueba las hipótesis afirmamos que si existe una correlación entre la motivación y desempeño laboral con una probabilidad de error de 0%. En tal sentido al aplicar la R de Pearson encontramos el coeficiente $r=0,721$ mismo que expresa el grado de relación entre la intensidad y la participación del empleado siendo de tipo positiva muy fuerte en tal sentido afirmamos que la estimulación de los empleados con valores que representan su persona, se les muestra buena actitud y relaciones laborales y fomenta sobre todo la satisfacción con su trabajo se relaciona con la promoción del trabajo en equipo buscando mejorar la productividad, la participación activa y actitud proactiva en sus trabajadores, que se expresan en un 51.98%.

Manrique, et al. (2021) en su tesis “*Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia subregional Alto Amazonas. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*”. Encontrando que la motivación aplicada a sus empleados es regular lo que repercute en un desempeño laboral moderado concluyendo que existe una relación significativa del desempeño laboral que depende significativamente de la motivación lo que significa que, si un colaborador se siente motivado, su desempeño será óptimo y productivo.

La dirección y la formación de desarrollo profesional se relacionan significativamente en los trabajadores de la ferretería Forte’s, Satipo 2023.

En la tabla resultante podemos apreciar un grado de significancia de valor $P=0,003$ y al encontrarse por debajo del 0.05 podemos afirmar que existe una relación significativa y consistente entre la dirección y la formación de desarrollo profesional, lo que nos lleva a decidir de acuerdo al grado de significancia que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula.”Al determinar el grado de significancia, estar por debajo de 0,05 y de poner a prueba las hipótesis afirmamos que si existe una correlación entre la motivación y desempeño laboral con una probabilidad de error de 0,3%. En tal sentido al aplicar la R de Pearson encontramos el coeficiente $r=0,710$ mismo que expresa el grado de relación entre la dirección y la formación de

desarrollo profesional siendo de tipo positiva muy fuerte en tal sentido afirmamos que la aplicación de la dirección mostrando liderazgo, comunicación eficaz con sus trabajadores, un comportamiento adecuado grupal y la toma de decisiones asertiva se relaciona con la busca de colaboradores que apoyen a sus compañeros, su crecimiento personal, mejor desempeño en su puesto y autoestima buena, que se expresan en un 50.41%.

Oros (2019) en su tesis “Motivación y desempeño laboral docente del nivel secundario, en la institución educativa Fe y Alegría N 20 del distrito de Santiago de la provincia y región Cusco, 2019”. Que encontró en sus resultados que el 87.50% dieron como respuesta casi siempre están motivados y el 12,50% respondieron que a veces están lo que nos lleva a concluir que la relación de la motivación y el desempeño laboral se relacionan positivamente finalizando que si el trabajador se siente cómodo en su trabajo su desempeño será mejor y producirá más.

La relación entre la persistencia y la adecuación al ambiente de trabajo se relacionan significativamente en los trabajadores de la ferretería Forte’s, Satipo 2023.

En la tabla resultante podemos apreciar un grado de significancia de valor $P=0,000$ y al encontrarse por debajo del 0.05 podemos afirmar que existe una relación significativa y consistente entre la persistencia y la adecuación al ambiente, lo que nos lleva a decidir de acuerdo al grado de significancia que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula. Al determinar el grado de significancia, estar por debajo de 0,05 y de poner a prueba las hipótesis afirmamos que si existe una correlación entre la motivación y desempeño laboral con una probabilidad de error de 0%. En tal sentido al aplicar la R de Pearson encontramos el coeficiente $r=0,571$ mismo que expresa el grado de relación entre la persistencia y la adecuación al ambiente de trabajo siendo de tipo positiva fuerte en tal sentido afirmamos que la persistencia en los logros de la empresa, el aprendizaje constante de cada dificultad y empoderamiento con su trabajo se relaciona con la ejecución

de estrategias de adaptabilidad, conocimiento que se heredan entre empleados y buen clima de trabajo y compañerismo, que se expresan en un 32.56%.

Yana (2021) en su tesis “*Motivación y desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja–Lima 2018*”. En su resultado encontró que la motivación que aplican en la empresa es deficiente lo que repercute en el mal desempeño y compromiso del empleado para con la empresa. Lo que hace concluir que existe una relación positiva muy fuerte entre la Motivación y desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

Respecto al objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023.

Al encontrar el grado de significancia y estar por debajo de 0,05 y de poner a prueba las hipótesis afirmamos que si existe una correlación entre la motivación y desempeño laboral con una probabilidad de error de 0%. En tal sentido se determinó con un coeficiente $r=0,822$ una correlación entre la motivación y desempeño laboral de tipo positiva perfecta afirmando que la estimulación de los empleados con acciones que satisfagan sus necesidades para su mejor desempeño en el trabajo se relaciona con el compromiso del empleado en la búsqueda de los objetivos empresariales, la formación profesional de los mismos y un adecuado ambiente de trabajo, que se expresan en un 67.56%.

Respecto al objetivo específico 01: Determinar la relación entre la intensidad y la participación del empleado en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023.

Al encontrar el grado de significancia y estar por debajo de 0,05 y de poner a prueba las hipótesis afirmamos que si existe una correlación entre la motivación y desempeño laboral con una probabilidad de error de 0%. En tal sentido se determinó con un coeficiente $r=0,721$ una correlación entre la intensidad y la participación del empleado de tipo positiva muy fuerte afirmando que la estimulación de los empleados con valores que representan su persona, se les muestra buena actitud y relaciones laborales y fomenta sobre todo la satisfacción con su trabajo se relaciona con la promoción del trabajo en equipo buscando mejorar la productividad, la participación activa y actitud proactiva en sus trabajadores, que se expresan en un 51.98%.

Respecto al objetivo específico 01: Determinar la relación entre la dirección y la formación de desarrollo profesional en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023.

Al encontrar el grado de significancia y estar por debajo de 0,05 y de poner a prueba las hipótesis afirmamos que si existe una correlación entre la motivación y desempeño laboral con una probabilidad de error de 0,3%. En tal sentido se determinó con un coeficiente $r=0,710$ una correlación entre la dirección y la formación de desarrollo profesional de tipo positiva muy fuerte afirmando que la aplicación de la dirección mostrando liderazgo, comunicación eficaz con sus trabajadores, un comportamiento adecuado grupal y la toma de decisiones asertiva se relaciona con la busca de colaboradores que apoyen a sus compañeros, su crecimiento personal, mejor desempeño en su puesto y autoestima buena, que se expresan en un 50.41%.

Respecto al objetivo específico 01: Determinar la relación la relación entre la persistencia y la adecuación al ambiente de trabajo en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023.

Al encontrar el grado de significancia y estar por debajo de 0,05 y de poner a prueba las hipótesis afirmamos que si existe una correlación entre la motivación y desempeño laboral con una probabilidad de error de 0%. En tal sentido se determinó con un coeficiente $r=0,710$ una correlación entre la persistencia y la adecuación al ambiente de trabajo de tipo positiva fuerte afirmando que la persistencia en los logros de la empresa, el aprendizaje constante de cada dificultad y empoderamiento con su trabajo se relaciona con la ejecución de estrategias de adaptabilidad, conocimiento que se heredan entre empleados y buen clima de trabajo y compañerismo, que se expresan en un 32.56%.

VI. RECOMENDACIONES

Diseñar un programa de remuneraciones y motivaciones para los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023, de manera que encuentren en este programa los impulsos que les permitan trabajar con equidad e motivación para desempeñar su labor con mayor plenitud.

Ejecutar un dispositivo normativo con miras a la administración por resultados, donde se pueda percibir el esfuerzo de las personas que obtienen mejoras infinitas en su trabajo.

Ejecutar un programa de preparación que ayude a los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo a ver su personalidad experta y laboral con mayor eficacia, creando un grado elevado de motivación extraordinaria, que será más productiva que la motivación inherente y externa.

Realizar una encuesta ocasional de las hojas de presentación de cada uno de los trabajadores de la ferretería Forte's, para tener la opción de investigar y auto ponderar sus logros, proponiendo nuevos objetivos y dificultades a cumplir.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bayser, S. E. (2023). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2(1).
- Bernales Herrera, M. A. (2020). Motivación y desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del hospital Edgardo Rebagliati, contexto del COVID-19, 2020.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Calderón Vallejos, K. Y. (2023). Motivación y desempeño laboral de los servidores públicos de una unidad ejecutora de salud de la Región Cajamarca.
- Calixto Tagliabue, M. A. Propuesta de mejora de la gestión de calidad bajo el enfoque de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas, sector comercio, rubro venta de bebidas: caso empresa cervecería San Juan SA– Satipo, 2021.
- Ccanto Peralta, L. Z. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021.
- De Aguila, S. L. V., & Guzmán, F. J. V. (2023). Plan motivacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 3994-4005.
- Manrique, G. D. O., Saldaña, C. M. A., Correa, S. R., Salazar, H. O., Manrique, J. I. T., Calderón, R. A. E., & Rivera, A. E. R. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia subregional Alto Amazonas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 6790-6808.
- Mucha Paredes, D. L. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral de profesores del Colegio La Inmaculada, Puerto Ocopa-Satipo-2019.
- Nieva Pre, M. Y. (2019). Gestión de talento humano y desempeño laboral en los trabajadores del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo 2017.

- Oros Arias, E. L. (2019). “Motivación y desempeño laboral docente del nivel secundario, en la institución educativa Fe y Alegría N 20 del distrito de Santiago de la provincia y región Cusco, 2019”.
- Pérez Aguirre, H. K. (2019). Motivación y desempeño del personal de la oficina de administración de personas-Gobierno Regional de San Martín, 2015.
- Quijaite Fernández, P. C. (2019). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de transporte LEONEL SAC, Santa Anita-2018.
- Rojas Rosales, O. C. (2019). Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018.
- Rojas Rosales, O. C. (2019). Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018.
- Terrones Cevallos, S. (2022). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.
- Vega Zavala, J. R. (2023). Motivación y desempeño laboral de los asesores comerciales de la Empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora EIRL, Ica, 2022.
- Verdesoto Plaza, M. J. (2021). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019 (Doctoral dissertation, Ecuador-PUCESE–Maestría Gestión del Talento Humano).
- Yana Quispe, M. L. (2021). Motivación y desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja–Lima 2018.
- Zúñiga Cabrera, K. L. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa FRESH2O, Chimbote-2021.

ANEXOS

Anexo 01 Matriz de consistencia

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FERRETERÍA FORTE'S, SATIPO 2023.				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES e INDICADORES	METODOLOGIA
¿Cuál es la relación entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023?	Determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023.	La motivación y desempeño laboral se relacionan significativamente en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023.	Para demostrar la relación y hacer la prueba de hipótesis planteada, operacionalizamos las variables y dimensiones que a continuación se mencionan:	<p>Tipos de Investigación Para la presente investigación utilizaremos la investigación cuantitativa.</p> <p>Nivel de Investigación De acuerdo a la naturaleza de nuestra investigación será de nivel descriptivo.</p> <p>Diseño de la Investigación: No experimental - Correlacional</p> $M \begin{cases} \swarrow O1 \\ \searrow r \\ \swarrow O2 \end{cases}$ <p>Dónde: M= muestra O1= Variable 1 O2= Variable 2 r= relación de las variables de estudio.</p> <p>Población y Muestra: Se ha tomado como universo a todos los trabajadores La muestra de estudio estará constituida por el número significativo de trabajadores.</p> <p>Instrumentos. - Entrevista y Encuesta el cual estará constituida en un cuestionario de tipo Likert.</p>
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	VARIABLES	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la intensidad y la participación del empleado en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023? • ¿Cuál es la relación entre la dirección y la formación de desarrollo profesional en los trabajadores de la 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la intensidad y la participación del empleado en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023. • Determinar la relación entre la dirección y la formación de desarrollo profesional en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> • La intensidad y la participación del empleado se relacionan significativamente en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023. • La dirección y la formación de desarrollo profesional se relacionan significativamente en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023. • La relación entre la persistencia y la adecuación al ambiente de 	<p>Variable 1= Motivación laboral Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Intensidad b) Dirección c) Persistencia <p>Variable 2= Desempeño laboral Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) La participación del empleado b) Formación de desarrollo profesional 	

<p>ferretería Forte's, Satipo 2023?</p> <p>• ¿Cuál es la relación entre la persistencia y la adecuación al ambiente de trabajo en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023?</p>	<p>• Determinar la relación la relación entre la persistencia y la adecuación al ambiente de trabajo en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023.</p>	<p>trabajo se relacionan significativamente en los trabajadores de la ferretería Forte's, Satipo 2023.</p>	<p>c) Adecuación/ Ambiente de trabajo</p>	
---	---	--	---	--

Anexo 02 Instrumento de recolección de información

INTSRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS



Para evaluar las variables marca una “X” en el casillero de su preferencia del ítem correspondientes utilice la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA

N°	ÍTEMS	5	4	3	2	1
BARIABLE 1: MOTIVACION LABORAL						
DIMENSIÓN: La Intensidad						
1	¿Su jefe práctica la axiología en la entidad?					
2	¿Ud. como trabajador cumple con la responsabilidad en su área?					
3	¿Ud. Cumple con el horario establecido de la entidad?					
4	¿Su jefe le ofrece opiniones favorables para el trabajo?					
5	¿Cómo trabajador tiene la capacidad de desarrollar las actividades en su área?					
6	¿Cómo trabajador se siente cómodo en su área de trabajo?					
DIMENSIÓN: La Dirección						
7	¿Usted siempre toma la batuta en la organización de un evento?					
8	¿Cree que los jefes se relacionan con los demás trabajadores positivamente?					
9	¿El personal soluciona cualquier dificultad en su trabajo?					
10	¿Ud. Como trabajador acepta el comportamiento de su jefe?					
11	¿Cuándo su jefe no está asume el cargo en su área de trabajo?					
DIMENSIÓN: La persistencia						
12	¿Cómo personal de trabajo ha cumplido con su meta trazada durante el mes?					
13	¿Usted cuando el jefe está ausente asume el cargo de la oficina?					
14	¿Tu jefe te dio pautas para la ejecución del trabajo cuando está de ausente?					
15	¿Su jefe forma grupos de trabajo con los compañeros en la entidad?					
BARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMNESIÓN: La Participación del Empleado						
16	¿Ud. Como trabajador participa en todo los eventos?					
17	¿Su jefe practica con los demás compañeros la sinergia?					
18	¿Ud. ha demostrado a los demás trabajadores la efectividad?					
19	¿Ud. Tiene las ganas de actuar e incentivar al grupo de trabajo?					
20	¿Cómo trabajador participa con los demás compañeros?					

21	¿Ud. Soluciona problemas inmediatamente en su trabajo?					
DIMENSIÓN: Formación de Desarrollo profesional						
22	¿En el grupo de trabajo tu compañero te guía en tus dificultades?					
23	¿Ud. Día a día realiza diferente trabajo para el éxito?					
24	¿En el área que trabaja se siente cómodo?					
25	¿Cómo trabajador aprecia y se identifica con su entidad?					
DIMENSIÓN: Adecuación / Ambiente de trabajo						
26	¿Su jefe supera las dificultades que se le presenta en su área de trabajo?					
27	¿Cómo trabajador asume todo los cambios que se presenta?					
28	¿Ud. Como trabajador enfrenta las competencias de los demás?					
29	¿Su jefe se siente satisfecho en el lugar de trabajo a diario?					
30	¿Ud. Está satisfecho con las condiciones físicas (iluminación, temperatura y colores)?					

Anexo 03. Validación por juicio de expertos

Ficha de Identificación del Experto para proceso de Validación	
Nombres y Apellidos: Jeny Jesica Casimiro Arauco	
N° DNI/ CE: 40626804	Edad: 36
Teléfono/ Celular: 918081961	Email: jenycasimiro@gmail.com
Título Profesional: Maestra en Educación	
Grado Académico: Maestría: <input checked="" type="checkbox"/> X	Doctorado: <input type="checkbox"/>
Especialidad: Lic. Administración	
Institución que labora: Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico “Ashaninka”	
Identificación del proyecto de Investigación o Tesis	
Título: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FERRETERÍA FORTE´S, SATIPO 2023.	
Autora: GADY ROSMERY ORTIZ HUAMANCHAQUI	
Programa académico: ADMINISTRACION	
 _____	
Firma	Huella Digital

4.5.2 Formato de Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACION

Magister/ Doctor: Jeny Jesica Casimiro Arauco

Presente.

Tema: PROCESO DE VALIDACION A TRAVES DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: Gady Rosmery Ortiz Huamanchaqui estudiante / egresado del programa académico de ADMINISTRACION de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: **“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FERRETERÍA FORTE´S, SATIPO 2023”** y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,



Firma de estudiante

DNI: 47222632

4.53 formato de Ficha de validación

FICHA DE VALIDACION								
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FERRETERÍA FORTE´S, SATIPO 2023.								
Variable 1: MOTIVACION LABORAL		Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
Dimensión 1: La Intensidad		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	¿Su jefe práctica la axiología en la entidad?	X		X		X		
2	¿Ud. como trabajador cumple con la responsabilidad en su área?	X		X		X		
3	¿Ud. Cumple con el horario establecido de la entidad?	X		X		X		
4	¿Su jefe le ofrece opiniones favorables para el trabajo?	X		X		X		
5	¿Cómo trabajador tiene la capacidad de desarrollar las actividades en su área?	X		X		X		
6	¿Cómo trabajador se siente cómodo en su área de trabajo?	X		X		X		
Dimensión 2: La Dirección								
1	¿Usted siempre toma la batuta en la organización de un evento?	X		X		X		
2	¿Cree que los jefes se relacionan con los demás trabajadores positivamente?	X		X		X		
3	¿El personal soluciona cualquier dificultad en su trabajo?	X		X		X		
4	¿Ud., Como trabajador acepta el comportamiento de su jefe?	X		X		X		

5	¿Cuándo su jefe no está asume el cargo en su área de trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: La persistencia								
1	¿Cómo personal de trabajo ha cumplido con su meta trazada durante el mes?	X		X		X		
2	¿Usted cuando el jefe está ausente asume el cargo de la oficina?	X		X		X		
3	¿Tu jefe te dio pautas para la ejecución del trabajo cuando está de ausente?	X		X		X		
4	¿Su jefe forma grupos de trabajo con los compañeros en la entidad?	X		X		X		
Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL								
Dimensión 1: La Participación del Empleado								
1	¿Ud. Como trabajador participa en todos los eventos?	X		X		X		
2	¿Su jefe practica con los demás compañeros la sinergia?	X		X		X		
3	¿Ud. ha demostrado a los demás trabajadores la efectividad?	X		X		X		
4	¿Ud. Tiene las ganas de actuar e incentivar al grupo de trabajo?	X		X		X		
5	¿Cómo trabajador participa con los demás compañeros?	X		X		X		
6	¿Ud. Soluciona problemas inmediatamente en su trabajo?	X		X		X		
Dimensión 2: Formación de Desarrollo profesional								
1	¿En el grupo de trabajo tu compañero te guía en tus dificultades?	X		X		X		

2	¿Ud. Día a día realiza diferente trabajo para el éxito?	X		X		X	
3	¿En el área que trabaja se siente cómodo?	X		X		X	
4	¿Cómo trabajador aprecia y se identifica con su entidad?	X		X		X	
Dimensión 3: Adecuación / Ambiente de trabajo							
1	¿Su jefe supera las dificultades que se le presenta en su área de trabajo?	X		X		X	
2	¿Cómo trabajador asume todo los cambios que se presenta?	X		X		X	
3	¿Ud. Como trabajador enfrenta las competencias de los demás?	X		X		X	
4	¿Su jefe se siente satisfecho en el lugar de trabajo a diario?	X		X		X	
5	¿Ud. Está satisfecho con las condiciones físicas (iluminación, temperatura y colores)?	X		X		X	

Recomendaciones:

Opinión de experto: **Aplicable (X)**

Aplicable después de modificar ()

No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr. / Mg. Jeny Jesica Casimiro Arauco



DNI 40626804



FIRMA



Huella Digital

Ficha de Identificación del Experto para proceso de Validación	
Nombres y Apellidos: Diana Jasmín Adatao Huamán	
N° DNI/ CE: 73078449	Edad: 28
Teléfono/ Celular: 901082025	Email: dianaadauto94@gmail.com
Título Profesional: Licenciada en Administración	
Grado Académico: Maestría: X Gestión Educativa Doctorado:	
Especialidad: Maestra en Educación	
Institución que labora: Universidad Nacional del Centro del Perú	
Identificación del proyecto de Investigación o Tesis	
Título: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FERRETERÍA FORTE´S, SATIPO 2023.	
Autora: GADY ROSMERY ORTIZ HUAMANCHAQUI	
Programa académico: ADMINISTRACION	
 <hr style="width: 30%; margin: 0 auto;"/> <p>Firma</p>	 <p>Huella Digital</p>

4.5.2 Formato de Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACION

Magister/ Doctor: Diana Jazmín Aauto Huamán
Presente.

Tema: PROCESO DE VALIDACION A TRAVES DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: Gady Rosmery Ortiz Huamanchaqui estudiante / egresado del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: **“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FERRETERÍA FORTE´S, SATIPO 2023”** y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,



Firma
DNI: 4722263

4.53 formato de Ficha de validación

FICHA DE VALIDACION MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FERRETERÍA FORTE´S, SATIPO 2023.								
Variable 1: MOTIVACION LABORAL		Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
Dimensión 1: La Intensidad		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	¿Su jefe práctica la axiología en la entidad?	X		X		X		
2	¿Ud. como trabajador cumple con la responsabilidad en su área?	X		X				
3	¿Ud. Cumple con el horario establecido de la entidad?	X		X		X		
4	¿Su jefe le ofrece opiniones favorables para el trabajo?	X		X		X		
5	¿Cómo trabajador tiene la capacidad de desarrollar las actividades en su área?	X		X		X		
6	¿Cómo trabajador se siente cómodo en su área de trabajo?	X		X		X		
Dimensión 2: La Dirección								
1	¿Usted siempre toma la batuta en la organización de un evento?	X		X		X		
2	¿Cree que los jefes se relacionan con los demás trabajadores positivamente?	X		X		X		
3	¿El personal soluciona cualquier dificultad en su trabajo?	X		X		X		

4	¿Ud., Como trabajador acepta el comportamiento de su jefe?	X		X		X		
5	¿Cuándo su jefe no está asume el cargo en su área de trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: La persistencia								
1	¿Cómo personal de trabajo ha cumplido con su meta trazada durante el mes?	X		X		X		
2	¿Usted cuando el jefe está ausente asume el cargo de la oficina?	X		X		X		
3	¿Tu jefe te dio pautas para la ejecución del trabajo cuando está de ausente?	X		X		X		
4	¿Su jefe forma grupos de trabajo con los compañeros en la entidad?	X		X		X		
Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL		X		X		X		
Dimensión 1: La Participación del Empleado								
1	¿Ud. Como trabajador participa en todos los eventos?	X		X		X		
2	¿Su jefe practica con los demás compañeros la sinergia?	X		X		X		
3	¿Ud. ha demostrado a los demás trabajadores la efectividad?	X		X		X		
4	¿Ud. Tiene las ganas de actuar e incentivar al grupo de trabajo?	X		X		X		
5	¿Cómo trabajador participa con los demás compañeros?	X		X		X		
6	¿Ud. Soluciona problemas inmediatamente en su trabajo?	X		X		X		
Dimensión 2: Formación de Desarrollo profesional								

1	¿En el grupo de trabajo tu compañero te guía en tus dificultades?	X		X		X		
2	¿Ud. Día a día realiza diferente trabajo para el éxito?	XX		X		X		
3	¿En el área que trabaja se siente cómodo?	X		X		X		
4	¿Cómo trabajador aprecia y se identifica con su entidad?	X		X		X		
Dimensión 3: Adecuación / Ambiente de trabajo								
1	¿Su jefe supera las dificultades que se le presenta en su área de trabajo?	X		X		X		
2	¿Cómo trabajador asume todo los cambios que se presenta?	X		X		X		
3	¿Ud. Como trabajador enfrenta las competencias de los demás?	X		X		X		
4	¿Su jefe se siente satisfecho en el lugar de trabajo a diario?	X		X		X		
5	¿Ud. Está satisfecho con las condiciones físicas (iluminación, temperatura y colores)?	X		X		X		

Recomendaciones:

Opinión de experto: Aplicable (x) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr. / Mg Diana Jazmín Adatao Huamán DNI: 73078449



Firma



Huella Digital

Ficha de Identificación del Experto para proceso de Validación

Nombres y Apellidos:

Tolomeo Ventura Hurtado

N° DNI/ CE: 21010311

Edad: 57

Teléfono/ Celular: 938160484.

Email: tolomeo191265@gmail.com

Título Profesional:

Lic. Administración

Grado Académico: Maestría: X

Doctorado:

Especialidad:

Maestro en Educación

Institución que labora:

Red Salud San Martin de Pangoa

Identificación del proyecto de Investigación o Tesis

Título:

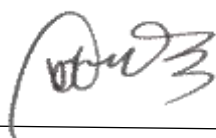
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FERRETERÍA FORTE´S, SATIPO 2023.

Autora:

GADY ROSMERY ORTIZ HUAMANCHAQUI

Programa académico:

ADMINISTRACION



Firma



Huella Digital

4.5.2 Formato de Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACION

Magister/ Doctor: Tolomeo Ventura Hurtado
Presente.

Tema: PROCESO DE VALIDACION A TRAVES DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: Gady Rosmery Ortiz Huamanchaqui estudiante / egresado del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: **“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FERRETERÍA FORTE´S, SATIPO 2023”** y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,



Firma de estudiante

DNI: 47222632

4.53 formato de Ficha de validación

FICHA DE VALIDACION								
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FERRETERÍA FORTE´S, SATIPO 2023.								
Variable 1: MOTIVACION LABORAL		Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
Dimensión 1: La Intensidad		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	¿Su jefe práctica la axiología en la entidad?	X		X		X		
2	¿Ud. como trabajador cumple con la responsabilidad en su área?	X		X		X		
3	¿Ud. Cumple con el horario establecido de la entidad?	X		X		X		
4	¿Su jefe le ofrece opiniones favorables para el trabajo?	X		X		X		
5	¿Cómo trabajador tiene la capacidad de desarrollar las actividades en su área?	X		X		X		
6	¿Cómo trabajador se siente cómodo en su área de trabajo?	X		X		X		
Dimensión 2: La Dirección								
1	¿Usted siempre toma la batuta en la organización de un evento?	X		X		X		
2	¿Cree que los jefes se relacionan con los demás trabajadores positivamente?	X		X		X		
3	¿El personal soluciona cualquier dificultad en su trabajo?	X		X		X		
4	¿Ud., Como trabajador acepta el comportamiento de su jefe?	X		X		X		

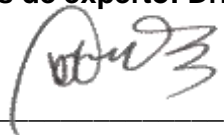
5	¿Cuándo su jefe no está asume el cargo en su área de trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: La persistencia								
1	¿Cómo personal de trabajo ha cumplido con su meta trazada durante el mes?	X		X		X		
2	¿Usted cuando el jefe está ausente asume el cargo de la oficina?	X		X		X		
3	¿Tu jefe te dio pautas para la ejecución del trabajo cuando está de ausente?	X		X		X		
4	¿Su jefe forma grupos de trabajo con los compañeros en la entidad?	X		X		X		
Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL								
Dimensión 1: La Participación del Empleado								
1	¿Ud. Como trabajador participa en todos los eventos?	X		X		X		
2	¿Su jefe practica con los demás compañeros la sinergia?	X		X		X		
3	¿Ud. ha demostrado a los demás trabajadores la efectividad?	X		X		X		
4	¿Ud. Tiene las ganas de actuar e incentivar al grupo de trabajo?	X		X		X		
5	¿Cómo trabajador participa con los demás compañeros?	X		X		X		
6	¿Ud. Soluciona problemas inmediatamente en su trabajo?	X		X		X		
Dimensión 2: Formación de Desarrollo profesional								
1	¿En el grupo de trabajo tu compañero te guía en tus dificultades?	X		X		X		

2	¿Ud. Día a día realiza diferente trabajo para el éxito?	X		X		X		
3	¿En el área que trabaja se siente cómodo?	X		X		X		
4	¿Cómo trabajador aprecia y se identifica con su entidad?	X		X		X		
Dimensión 3: Adecuación / Ambiente de trabajo								
1	¿Su jefe supera las dificultades que se le presenta en su área de trabajo?	X		X		X		
2	¿Cómo trabajador asume todo los cambios que se presenta?	X		X		X		
3	¿Ud. Como trabajador enfrenta las competencias de los demás?	X		X		X		
4	¿Su jefe se siente satisfecho en el lugar de trabajo a diario?	X		X		X		
5	¿Ud. Está satisfecho con las condiciones físicas (iluminación, temperatura y colores)?	X		X		X		

Recomendaciones:

Opinión de experto: Aplicable (x) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr. / Mg Tolomeo Ventura Hurtado **DNI:** 21010311



Firma



Huella Digital

Anexo 04. Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad:

La confiabilidad se dió por el estadígrafo del Alfa de Chronbach de validó la constitución del instrumento y su aplicación con los resultados obtenidos dándole validez estadística y relevancia a los ítems propuestos.

La tabla de frecuencias fue explicada por la escala de puntuación Likert y reordenada por el tramo dando fiabilidad en la escala y abordada de la siguiente manera:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.900	2

Anexo 05. Formato de Consentimiento Informado



PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTAS

Estimado/a participante

Le pedimos su apoyo en la realización de una investigación en **Administración**, conducida por *Gady R. Ortiz Huamanchaqui*, que es parte de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. La investigación denominada: MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FERRETERIA FORTE'S, SATIPO 2023.

- La entrevista durará aproximadamente 10 minutos y todo lo que usted diga será tratado de manera anónima.
- La información brindada será grabada (si fuera necesario) y utilizada para esta investigación.
- Su participación es totalmente voluntaria. Usted puede detener su participación en cualquier momento si se siente afectado; así como dejar de responder alguna interrogante que le incomode. Si tiene alguna pregunta durante la entrevista, puede hacerla en el momento que mejor le parezca.
- Si tiene alguna consulta sobre la investigación o quiere saber sobre los resultados obtenidos, puede comunicarse al siguiente correo electrónico: gadyom@gmail.com o al número 938256039. Así como con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad, al correo electrónico investigación@uladech.edu.pe

Complete la siguiente información en caso desee participar:

Nombre completo:	Claribel Yeraly Quillatupa Benito
Firma del participante:	
Firma del investigador:	
Fecha:	30 - 06 - 2023

Anexo 06. Documento de aprobación de institución para la recolección de información

SOLICITO: Permiso para realizar trabajo de Investigación

Sra. CLARIBEL YERALY QUILLATUPA BENITO

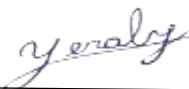
GERENTE GENERAL DE LA FERRETERIA FORTE'S

Yo, GADY ROSMERY ORTIZ HUAMANCHAQUI, identificada con DNI N° 47222632, con domicilio en el Anexo de Bellavista, Distrito de Coviriali. Ante Ud. Respetuosamente me presento y expongo.

Que estando llevando el taller de tesis en la UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE, solicito a Ud. Permiso para realizar trabajo de Investigación en su ferretería, sobre la “MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FERRETERIA FORTE'S” para optar el título profesional.

POR LO EXPUESTO: ruego a usted acceder a mi solicitud.

Satipo 16 de Mayo 2023



Claribel Yeraly Quillatupa Benito

DNI N°:70327985

Anexo 07. Evidencias de ejecución (declaración jurada, base de datos)

DECLARACION JURADA


Yo, Gady Rosmery Ortiz Huamanchaqui identificado con DNI N° 4722263 actualmente Bachiller en Administración y a la vez estudiante de Posgrado, para obtener el título profesional en Administración de Empresas con código N° 3011122032 de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote grupo 887 2023.

Declaro bajo juramento que mi persona ha elaborado el proyecto de investigación:

- El proyecto de investigación se titula “Motivación y Desempeño laboral en los trabajadores de la Ferretería Forte’s”.
- El objetivo de la investigación es determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la ferretería Forte’s Satipo 2023.
- El instrumento que se utilizo fue la ENCUESTA y se llevó a cabo en la ferretería Forte’s.
- La solicitud para la aprobación de permiso de la Ferretería Forte’s Satipo, se presentó a la Administradora de dicha Ferretería, para la revisión y aceptación.

Declaro que el trabajo de investigación conducente a la obtención título profesional, que pongo en consideración para su evaluación, es inédito y original. De no respetar los derechos de autor, originalidad e integridad, asumiré cualquier responsabilidad de carácter administrativo, civil que de mi acción se deriven.

En Satipo, el 20 de Mayo de 2023

X 

Nombre: Gady R. Ortiz Huamanchaqui
DNI N°: 47222632

BASE DE DATOS

	VARIABLE: MOTIVACIÓN															VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	
3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	
4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	
6	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	5	4	2	2	3	3	3	5	3	
7	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5
8	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	5	3	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	2	4
9	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
10	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	3	5
11	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3
12	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4
13	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4
14	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2
15	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
16	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	5	5	4	5	5	3	4	3
17	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
18	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	4	3
19	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4
20	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	2	4	2	4	2	4	3	5	5	3	4	2	3	4	3	3	4	4	2	3	2
22	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
23	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
24	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5
25	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	5	5	2	4	4	5	3	5	5	2	4	2
26	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4
27	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
28	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
29	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	5	4	3	3	5	3	5	
30	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
31	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3
32	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5
33	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5
34	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	5	4	3	3	4	2	4
35	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	3
36	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
37	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	5	4
38	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
39	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	5	4	3	5	4	5	3	4	3	3	5	4	5
40	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4
41	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5
42	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	2	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3
43	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	5	5	2	4	4	5	3	5	5	2	4	2
44	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4