

14.5%

Fecha: 2023-11-07 18:44 UTC

* Todas las fuentes 30 | Fuentes de internet 29 | Documentos propios 1

- [0] www.academia.edu/39715503/Motivación_y_productividad_laboral_de_los_colaboradores_de_la_Facultad_de_Ciencias_Empresariales 7.5% 47 resultados
- [1] repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26228/chacon_cp.pdf?sequence=1 5.9% 47 resultados
- [2] repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/11043/1/2015_factores_motivacionales_desempeno.pdf 5.6% 33 resultados
- [3] repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29560/Tarrillo_AJM.pdf?sequence=1 3.1% 29 resultados
- [4] 1library.co/article/antecedentes-nacionales-antecedentes-de-la-investigación.y8g1x90z 2.4% 21 resultados
- [5] 1library.co/article/resultados-estadísticos-inferenciales-resultados-inferenciales.q2n620rq 1.8% 18 resultados
- [6] "2. TES-ELV-JHON.pdf" fechado del 2023-11-04 1.2% 15 resultados
- [7] support.minitab.com/es-mx/minitab/21/help-and-how-to/statistics/basic-statistics/how-to/correlation/interpret-the-results/all-statistics-and- 2.2% 18 resultados
- [8] www.aacademica.org/edson.jorge.huare.inacio/35.pdf 1.5% 11 resultados
- [9] statologos.com/que-es-una-correlacion-debil/ 1.4% 15 resultados
- [10] renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3208059?locale=es 1.1% 11 resultados
- [11] statologos.com/lo-que-es-una-fuerte-correlacion/ 1.1% 13 resultados
- [12] 1library.co/article/estadísticos-inferenciales-presentación-y-análisis-de-resultados.y9g3ppdq 0.8% 7 resultados
- [13] repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103912/Fernandez_RE-SD.pdf?sequence=1 0.7% 8 resultados
- [14] platzi.com/blog/emp-motivacion-laboral/ 0.8% 8 resultados
- [15] repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1504 0.2% 4 resultados
- [16] 1library.co/article/resultados-inferenciales-gestión-financiera-toma-decisiones-gerenciales-em.q05r8w2x 0.5% 5 resultados
- [17] repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47051 0.5% 4 resultados
- [18] www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902019000300354 0.3% 4 resultados
- [19] www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/ 0.3% 4 resultados
- [20] www.psicoadictiva.com/blog/las-diferencias-la-motivacion-intrinseca-la-motivacion-extrinseca/ 0.4% 4 resultados
- [21] [es.wikipedia.org/wiki/Correlación#:~:text=Se considera que dos variables,los de B y viceversa.](http://es.wikipedia.org/wiki/Correlación#:~:text=Se%20considera%20que%20dos%20variables,los%20de%20B%20y%20viceversa.) 0.2% 3 resultados
- [22] 1library.co/article/resultados-inferenciales-metodología-de-la-investigación.zx5ed2nq 0.2% 2 resultados
- [23] es-la.workplace.com/blog/work-motivation 0.2% 2 resultados
- [24] repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3272/Hancoo_CJG-SD.pdf?sequence=4 0.0% 2 resultados

1 documento con coincidencias exactas

-
- [26] www.economia360.org/produccion/
0.1% 1 resultados
-
- [27] www.probabilidadyestadistica.net/correlacion-positiva/
0.1% 1 resultados
-
- [28] www.intelema.es/blog/motivacion-intrinseca-y-extrinseca/
0.1% 1 resultados
-
- [29] www.papershift.com/es/blog/incentivos
0.1% 1 resultados
-
- [30] [context.reverso.net/translation/spanish-english/estudio fue cuantitativo](http://context.reverso.net/translation/spanish-english/estudio-fue-cuantitativo)
0.1% 1 resultados
-

46 páginas, 8310 palabras

Nivel del plagio: 14.5% seleccionado / 17.5% en total

113 resultados de 31 fuentes, de ellos 30 fuentes son en línea.

Configuración

Directiva de data: *Comparar con fuentes de internet, Comparar con documentos propios*

Sensibilidad: *Media*

Bibliografía: *Considerar Texto*

Detección de citas: *Reducir PlagLevel*

Lista blanca: --

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas

Carrera Profesional de Administración de empresas

**MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INDUSTRIAS LA
ECOLOGICA CAJAMARCA SRL, CAJAMARCA, 2023**

Flores Chilón, Luis Armando

Huamán Lescano, Lisset Del Pilar

Asesores:

Dr. Montenegro Díaz, Víctor Hugo

Cajamarca – Perú

Enero - 2023

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas

Carrera Profesional de Administración de empresas

**MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INDUSTRIAS LA
ECOLOGICA CAJAMARCA SRL, CAJAMARCA, 2023**

Tesis presentada en el cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el
Título Profesional de Licenciado en Administración de empresas

Bach. Flores Chilón, Luis Armando

Bach. Huamán Lescano, Lisset Del Pilar

Asesor: Montenegro Díaz, Víctor Hugo

Cajamarca – Perú

Enero - 2023

COPYRIGHT © 2013 by
Luis Armando, Flores Chilón
Lisset Del Pilar, Huamán Lescano
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBACIÓN DE LA TESIS PARA EL TÍTULO PROFESIONAL

MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA INDUSTRIAS LA ECOLOGICA
CAJAMARCA SRL, CAJAMARCA, 2023

Presidente: Montenegro Díaz, Víctor Hugo

Secretario: Velasco Lusa, Luis Felipe

Vocal: Rabanal Soriano, Anthony

Asesor: Montenegro Díaz, Víctor Hugo

DEDICATORIA

El presente proyecto lo dedicamos principalmente a dios, por iluminarnos, cuidarnos y protegernos en todo momento.

A nuestros padres por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a sus buenos consejos hemos logrado alcanzar nuestras metas.

A nuestros hermanos y amigos por siempre estar presentes, acompañándonos y dándonos buenos consejos han sabido orientar el camino de la superación

Y a todas las personas que de una u otra manera nos han apoyado.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, por ser el apoyo y fortaleza en los momentos de dificultades

A nuestros padres, hermanos y amigos por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado.

Agradecemos a nuestros docentes de la universidad UPAGU por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la carrera, a nuestro asesor, Víctor Hugo Montenegro Díaz por habernos asesorado y apoyado para realizar este proyecto de tesis y llegar a la conclusión del mismo.

A la empresa, la cual muy amablemente nos apoyó y brindo la información necesaria para la elaboración de esta tesis.

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, Cajamarca, 2023.

Así mismo, la metodología utilizada en la investigación fue, un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. Se utilizó la encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento de recolección de información, este fue aplicado a una muestra de 22 colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL.

El resultado obtenido en la investigación fue un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0,716, ósea una asociación positiva media entre variables. Se concluye que, entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL existe una relación positiva. Por lo tanto, se puede señalar que cuanto mayor sea la motivación laboral en dicha empresa, mayor también será el de desempeño laboral.

Palabras clave: motivación laboral, motivación intrínseca, motivación extrínseca, desempeño laboral, productividad, responsabilidad, evaluación del desempeño.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between work motivation and the work performance of the employees of the company Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, Cajamarca, 2023.

Likewise, the methodology used in the research was a quantitative approach, correlational descriptive level and a non-experimental cross-sectional design. The survey was used as a technique and a questionnaire as an instrument for collecting information, this was applied to a sample of 22 employees of the company Industrias la Ecológica Cajamarca SRL.

The result obtained in the research was a significance level of 0.000 less than 0.05 and a Pearson correlation coefficient of 0.716, that is, a medium positive association between variables. It is concluded that there is a positive relationship between work motivation and the work performance of the employees of the company Industrias la Ecológica Cajamarca SRL. Therefore, it can be noted that the greater the work motivation in said company, the greater the job performance will also be.

Keywords: work motivation, intrinsic motivation, extrinsic motivation, work performance, productivity, responsibility, performance evaluation.

INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	7
AGRADECIMIENTO	8
RESUMEN.....	9
ABSTRACT	10
INDICE DE CONTENIDO.....	11
LISTA DE TABLAS	13
CAPITULO I. INTRODUCCIÓN	14
1. Planteamiento del problema.....	14
1.1. Descripción de la realidad problemática	14
1.2. Definición del problema.....	17
1.3. Objetivos	17
1.4. Justificación e importancia.....	18
CAPITULO II. MARCO TEORICO	19
2. Fundamentos teóricos de la investigación.....	19
2.1. Antecedentes	19
2.2. Marco teórico	24
2.3. Marco conceptual	27
2.4. Hipótesis.....	31
CAPITULO III. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	33
3.1. Tipo de investigación	33
3.2. Diseño de investigación	33
3.3. Área de investigación.....	34
3.4. Población.....	34
3.5. Muestra.....	34
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34
3.7. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	35
3.8. Interpretación de datos	36
CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	37
4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados	37
4.2. Discusión.....	44
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMDACIONES	47

5.1. Conclusiones	47
5.2. Recomendaciones.....	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	55

Lista de tablas

TABLA 1	37
TABLA 2	37
TABLA 3	38
TABLA 4	38
TABLA 5	39
TABLA 6	39
TABLA 7	40
TABLA 8	40
TABLA 9	41
TABLA 10	42
TABLA 11	43

CAPITULO I. INTRODUCCIÓN

1. Planteamiento del problema

1.1.Descripción de la realidad problemática

En el mundo empresarial actual, el talento humano es la razón de ser en una organización, sin ellos sencillamente no existirían las empresas. Por tanto, es un motivo muy grande para tenerlos motivados. Sin embargo, existen muchas empresas que dejan de lado este aspecto, tal es el caso de una empresa de Guayaquil, Ecuador, en la cual se evidencio que los trabajadores tienen quejas por no recibir incentivos económicos, y lo que es peor, que ni siquiera reciben reconocimientos verbales. En consecuencia, el 53,70% de los colaboradores de esta empresa refiere que se desempeña laboralmente solo como una obligación a sus necesidades, ya que su motivación es muy casi nula (Checa et al., 2018).

En la empresa TRS de la ciudad de Saltillo, México, se pudo encontrar que esta contaba con trabajadores que tenían un bajo nivel de desempeño en sus responsabilidades. Por lo que, en una entrevista realizada, los colaboradores señalaron estar desmotivados porque la empresa mencionada no les daba un salario acorde a las funciones que realizaban por lo cual se sentían desganados. Así mismo, mencionaron que no hay una integración por partes de sus jefes, ya que no escuchas opiniones de trabajadores de líneas menores. Se puede ver que la motivación extrínseca en esta empresa tiene bastantes deficiencias (Rodríguez et al., 2020).

En varias empresas restauranteras de comida rápida de diversas ciudades de Panamá se pudo evidenciar que tienen algunos problemas respecto a la

motivación laboral que entregan a sus colaboradores. En una encuesta, sus trabajadores señalan que la empresa tiene una buena motivación extrínseca, con respecto a salarios, bonos, reconocimientos, etc.; pero solo con una parte de trabajadores. En tanto, otra parte se siente desmotivada y decepcionada por tener que lidiar con esto. La preferencia con algunos trabajadores está haciendo que el desempeño de los demás se vea perjudicado, y esto afecta también directamente a la empresa (Araúz, 2018).

En Perú también hay muchas brechas por corregir con respecto a la motivación laboral en diversas empresas. Tal es el caso de una empresa de Lima en la que pudo hallar que sus trabajadores tenían muchas quejas por tener mucho tiempo de atraso con sus sueldos. En estos en una encuesta simple el señalaron que en algunas oportunidades la empresa llega a tardarse con sus salarios hasta un mes. Para finalizar refieren que su desmotivación es tan alta que el desempeño en su trabajo es solo por obligaciones personales que cubrir y por lo complicado que es encontrar un empleo. Claramente sin darse cuenta esta empresa se está afectando por sí sola, ya que su adecuado funcionamiento depende de la motivación y desempeño de su personal de trabajo (Dávila et al., 2022).

Por otro lado, en una agencia de Mi banco de la ciudad de Chiclayo se pudo evidenciar que al menos el 40% de sus trabajadores se encuentran desmotivados dentro de su trabajo. Esto debido a que los trabajadores refieren que la empresa muchas veces no reconoce verbalmente el trabajo que realizan por muy bien que lo hagan, y esto les hace sentir que su participación en la organización es desmerecida. Tal vez la empresa tiene solo se centra en una parte de colaboradores ya que el otro 60% indica lo contrario. Sin embargo, respecto a su

salario y las capacitaciones recibidas, todos señalan que se dan de manera oportuna (Ríos et al., 2020).

Pero no todo es malo, ya que en la en una entrevista a 30 gerentes de diversas empresas del parque industrial de Villa El Salvador, Lima, estos señalaron que, gracias a las capacitaciones en habilidades gerenciales, incentivos, reconocimientos, integración y las oportunidades de crecimiento profesional que recibieron en sus centros de trabajo, pudieron desempeñarse excelentemente, lo cual les permitió ascender de puesto. Así mismo, estos refieren que son conscientes de alto porcentaje de empresas que tienen dificultades en la motivación a su personal, por lo que quisieran ser un ejemplo a seguir, ya que, los colaboradores son la razón de ser de cualquier organización (Ferrando y Callo huanca, 2020).

Esta investigación se realizó en la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, organización que tiene algunas deficiencias en cuanto a la motivación laboral que se maneja dentro de ella. Una parte de trabajadores se quejan de que los salarios están por debajo del sueldo mínimo establecido por ley, así mismo, no reciben incentivos ni reconocimientos económicos o verbales por el logro de objetivos alcanzados. Sin embargo, cabe señalar que, si se dan capacitaciones, oportunidades de ascenso se toma en cuenta las opiniones de los colaboradores. Al parecer existen falencias respecto a la motivación que afectan a todos los trabajadores y también falencias que se dan solo en una parte (una probable motivación laboral sesgada) de los mismos.

1.2. Definición del problema

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, Cajamarca, 2023?

Las preguntas específicas son:

- ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, Cajamarca, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, Cajamarca, 2023?

1.3. Objetivos

Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, Cajamarca, 2023.

Los objetivos específicos de investigación son:

- Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, Cajamarca, 2023.
- Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, Cajamarca, 2023.

1.4. Justificación e importancia

La justificación de la investigación se da debido a la importancia que tiene la motivación laboral en las empresas. Sin embargo, muchas de ellas aun no toman en cuenta este aspecto el cual es fundamental para que los niveles de desempeño de sus trabajadores sean más altos. Es más, hay muchas empresas peruanas con deficiencias en cuanto a este aspecto, olvidándose de contar una política salarial, de entregar incentivos, reconocimientos y de tomar en cuenta a los empleados como parte de la empresa, trayendo como consecuencia un trabajo mal realizado y un menor desempeño de los colaboradores. En tal sentido, los resultados de esta investigación servirán de ayuda para la gestión de la motivación laboral de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, así mismo, para futuros investigadores, debido que será tomado como antecedente.

CAPITULO II. MARCO TEORICO

2. Fundamentos teóricos de la investigación

2.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Marcella (2018) en su tesis tuvo como objetivo, determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de Guatemala. La investigación fue cuantitativa, de tipo básica, diseño no experimental, corte transversal y nivel descriptiva correlacional. Los resultados encontrados fueron, un nivel de significancia de 0,025 y un coeficiente de correlación de 0,815, lo cual indica una relación directa entre variables. Se concluye que entre la motivación laboral y el desempeño laboral existe una relación positiva.

Cadena (2019) en su tesis tuvo como objeto de estudio, identificar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Envatub SA, Provincia Pichincha, Ecuador. El estudio se basó en un enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental, corte transversal y nivel descriptivo correlacional. Los resultados arrojaron un nivel de significancia de 0,001 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0,812, por lo que se concluye que la motivación laboral guarda una relación positiva con el desempeño laboral.

García (2022) en su tesis tuvo como objetivo, encontrar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hidroagoyán, Ambato, Ecuador. La investigación fue cuantitativa, de tipo

básica, diseño no experimental, corte transversal y nivel descriptiva correlacional. Los resultados encontrados señalan una relación positiva entre variables de estudio, producto de Chi cuadrado X^2 de 16,919. Se concluye que, cuanto mejor gestión se tenga de la motivación laboral, mejor también será el desempeño de los trabajadores.

Grijalva (2021) en su tesis mantuvo el objetivo de identificar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de trabajo de la empresa Fairis C.A., Ambato, Ecuador. El estudio se basó en un enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental, corte transversal y nivel descriptivo correlacional. Los resultados encontrados fueron, un nivel de significancia de 0,000 y un Chi cuadrado de Pearson de 513,552, lo cual indica una relación directa entre las variables estudiadas. Se concluye que la motivación laboral se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral, ósea cuanto mejor sea la variable 1, del mismo modo será con la variable 2.

Gordón (2018) en su tesis tuvo como objetivo, determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de las cooperativas de ahorro y crédito de la ciudad de Ambato, Ecuador. La investigación fue cuantitativa, de tipo básica, diseño no experimental, corte transversal y nivel descriptiva correlacional. Los resultados arrojaron un nivel de significancia de 0,046 y un coeficiente de correlación positivo de Pearson de 0,082. Se concluye que entre la motivación laboral y el desempeño laboral existe una relación directa, ósea los cambios de ambas variables serán en la misma dirección.

Antecedentes nacionales

Contreras (2021) en su tesis tuvo como objetivo, determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de los colaboradores de la panadería y pastelería Butipan de la ciudad de Tacna. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental, corte transversal y nivel descriptivo correlacional. Los resultados fueron un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0,652. Se concluye que la motivación laboral se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral.

Contreras (2021) en su misma tesis encontró 2 resultados específicos. El primero, señala que entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral existe una relación positiva (significancia=0,000 y coeficiente de correlación de Pearson de 0,625). Y el segundo, señala que entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral existe una relación positiva (significancia=0,000 y coeficiente de correlación de Pearson de 0,653).

Atoche (2021) en su tesis tuvo como objetivo, identificar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de un restaurante de la ciudad de Chiclayo. El estudio fue cuantitativo, de tipo básico, diseño no experimental, corte transversal y nivel descriptivo correlacional. Los resultados indican una relación directa entre variables, producto de un nivel de significancia de 0,001 y un coeficiente de correlación de Rho Spearman de

0,622. Se concluye que entre la motivación laboral y el desempeño laboral existe una relación positiva.

Urrutia (2021) en su tesis sostuvo como objetivo, determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal de trabajo de los restaurantes de Lima Metropolitana, Lima. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental, corte transversal y nivel descriptivo correlacional. Los resultados fueron un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,643, lo cual señala una asociación directa entre variables. Se concluye que la motivación guarda una relación positiva con el desempeño laboral.

Pérez y Saavedra (2022) en su tesis tuvo como objetivo, identificar la manera en que se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de los colaboradores de la empresa El Cántaro de Juanita, Lambayeque. El estudio fue cuantitativo, de tipo básico, diseño no experimental, corte transversal y nivel descriptivo correlacional. Los resultados arrojaron un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,698, ósea una relación positiva entre variables. Se concluye que la motivación laboral se relaciona de forma directa con el desempeño laboral.

Guillermo (2018) en su tesis sostuvo como objetivo, determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Los Rosales, Pucallpa. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental, corte transversal y nivel descriptivo correlacional. Los resultados señalan una asociación directa entre variables,

producto de un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,623. Se concluye que entre la motivación y el desempeño laboral existe una relación positiva.

Antecedentes locales

Andrade y Alvares (2021) en su tesis tuvo como objetivo, determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca. El estudio fue cuantitativo, de tipo básico, diseño no experimental, corte transversal y nivel descriptivo correlacional. Los resultados fueron un nivel de significancia de 0,047 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0,283. Se concluye que la motivación laboral y el desempeño laboral se relacionan de forma positiva.

García y Peña (2021) en su tesis tuvo como objetivo, identificar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de repuestos de la ciudad de Cajamarca. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental, corte transversal y nivel descriptivo correlacional. Los resultados arrojaron un nivel de significancia de 0,015 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0,0464. Se concluye que la relación entre la motivación y el desempeño laboral es positiva.

Cerna y Marcelo (2022) en su tesis sostuvo el objetivo de determinar la relación entre la motivación organizacional y el desempeño laboral del personal de trabajo de la empresa Nuestra Señora del Rosario, Cajamarca. El estudio fue cuantitativo, de tipo básico, diseño no experimental, corte transversal y nivel descriptivo correlacional. En los resultados de correlación se encontró un nivel

de significancia de 0,000 y un coeficiente de Pearson de 0,801, lo cual indica una asociación directa entre variables. Se concluye que la motivación organizacional y el desempeño laboral se relacionan de manera positiva.

Armanza y Dávila (2019) en su tesis tuvo como objetivo, identificar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa Caxamarca Gas, Cajamarca. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental, corte transversal y nivel descriptivo correlacional. Los resultados son, un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0,705. Se concluye que la relación de la motivación laboral con el desempeño laboral es positiva.

Cruzado (2021) en su tesis sostuvo el objetivo de determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de trabajo del área de recursos humanos de la municipalidad provincial de Cajamarca. El estudio fue cuantitativo, de tipo básico, diseño no experimental, corte transversal y nivel descriptivo correlacional. En los resultados de correlación se encontró un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de Pearson de 0,524, lo cual indica una asociación directa entre variables de estudio. Se concluye que la motivación organizacional y el desempeño laboral se relacionan de forma positiva.

2.2.Marco teórico

2.2.1. Teorías de la variable motivación laboral

Herzberg (como se citó en Padovan, 2020) en su teoría señala que existen dos tipos de factores que influyen en la motivación de los individuos en el entorno laboral, estos son los factores higiénicos o extrínsecos y los factores

motivacionales o intrínsecos. Los factores higiénicos son aquellos que se relacionan con las condiciones externas del trabajo, como el ambiente físico, el salario, la seguridad laboral y las políticas de la empresa. Por otro lado, los factores motivacionales los cuales dependen de la persona, están relacionados con el contenido del trabajo y las oportunidades de crecimiento y desarrollo personal, las cuales son metas que se propone un trabajador y que se puede a raíz de su autoexigencia.

Herzberg (como se citó en Merchán y Vera, 2022) argumentó también que los factores higiénicos no pueden generar motivación por sí mismos; en cambio, es necesario contar con los factores motivacionales para lograr un nivel óptimo de rendimiento. Las empresas deben comprender que para obtener los mejores resultados de sus empleados deben satisfacer simultáneamente sus necesidades sociales y económicas, así como también ofrecerles el desarrollo y la realización profesional que necesitan.

Por su parte, Maslow (como se citó en Padovan, 2020) en su teoría de la jerarquía de las necesidades humanas, sostiene que las necesidades de las personas se organizan en una jerarquía, donde las necesidades más básicas deben ser satisfechas antes de que las necesidades superiores puedan ser alcanzadas. La jerarquía de necesidades de Maslow consta de cinco niveles: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de amor y pertenencia, necesidades de estima y necesidades de autorrealización. Según esta teoría, una vez que se satisfacen las necesidades en un nivel, el individuo busca satisfacer las necesidades del siguiente nivel.

2.2.2. Teorías de la variable desempeño laboral

Campbell et al. (Como se citó en Bautista et al., 2020) y su modelo teórico respecto al desempeño laboral presenta una taxonomía de 8 elementos los cuales son determinantes para una correcta medición e interiorizar las metas empresariales y pueden ser aplicados en cualquier sector ocupacional. Estos elementos son:

1. Tareas básicas: se refiere a las actividades fundamentales del puesto de trabajo y cómo se desempeñan.
2. Tareas contextuales: se refiere a las actividades adicionales que no son esenciales para el puesto de trabajo, pero que contribuyen al funcionamiento general de la organización.
3. Logros cuantitativos: se refiere a los resultados medibles y cuantificables que se logran en el puesto de trabajo.
4. Logros cualitativos: se refiere a los resultados no cuantificables, pero igualmente importantes, como la calidad del trabajo realizado.
5. Competencias de adaptabilidad: se refiere a la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones y cambios en el entorno laboral.
6. Competencias de iniciativa: se refiere a la capacidad de tomar la iniciativa y asumir responsabilidades adicionales en el trabajo.
7. Competencias de interacción: se refiere a la capacidad de interactuar efectivamente con colegas, superiores y clientes.
8. Competencias de estabilidad emocional: se refiere a la capacidad de manejar el estrés y las emociones de manera adecuada en el entorno laboral.

Por su parte, Borman y Motowidlo (como se citó en Bautista et al., 2020) en su teoría del desempeño contextual, se centran en el análisis del desempeño laboral en términos de dos dimensiones principales: desempeño de la tarea y desempeño contextual. Según esta teoría, el desempeño de la tarea se refiere al rendimiento en las actividades específicas del trabajo, mientras que el desempeño contextual se refiere al comportamiento de un empleado en el lugar de trabajo que va más allá de las tareas específicas. Así mismo, se identificaron cinco factores clave para explicar el desempeño contextual, estas son la dedicación, el esfuerzo extra, la adaptabilidad, el comportamiento de ayuda y el comportamiento de la iniciativa, las cuales en conjunto son conductas de los empleados que aportan a la eficacia y eficiencia general de la organización.

2.3.Marco conceptual

2.3.1. Motivación laboral

La motivación en el trabajo se refiere a la capacidad de una empresa para incentivar y estimular a sus empleados a realizar su trabajo de manera efectiva y con entusiasmo. Es el impulso interno o externo que impulsa a los empleados a esforzarse y dar lo mejor de sí en su trabajo. La motivación puede provenir de factores intrínsecos, como el deseo de logro personal y la satisfacción de realizar un buen trabajo, o factores extrínsecos, como el reconocimiento, las recompensas económicas y las oportunidades de desarrollo profesional. La motivación laboral es importante porque influye directamente en el rendimiento, la productividad y la satisfacción de los empleados, lo que a su vez afecta el éxito y la eficiencia de la empresa (Dolores et al., 2023).

La motivación laboral se refiere al impulso interno que lleva a los empleados a buscar y mantener altos niveles de rendimiento en su trabajo. Es un factor crucial para el éxito y el compromiso de los empleados con su desempeño en una organización. La motivación laboral puede ser impulsada por una variedad de factores, como el reconocimiento y la recompensa, el crecimiento profesional, el sentido de propósito y la satisfacción personal. Cuando los empleados están motivados en su trabajo, tienden a ser más productivos, más comprometidos y tienen una actitud positiva hacia su trabajo y su entorno laboral (Pérez et al., 2020).

La motivación laboral es un aspecto esencial para el desempeño y el éxito de una organización. Cuando los empleados están motivados, se sienten más comprometidos con su trabajo y son más propensos a cumplir con los objetivos y metas establecidos. Además, la motivación laboral ayuda a mejorar la moral y el bienestar de los empleados, lo que a su vez reduce la rotación de personal y promueve un ambiente de trabajo positivo y colaborativo (Peña y Villón, 2018).

Las dimensiones tomadas en cuenta para esta variable son, la motivación intrínseca y la motivación extrínseca.

La motivación intrínseca es una motivación que surge del interior de cada persona y no depende de estímulos externos. Está impulsado por deseos intangibles, como la autorrealización y la alegría de realizar las tareas. Para fomentar esta motivación, es importante identificar y cultivar oportunidades de capacitación, implementar iniciativas de responsabilidad social corporativa y promover el bienestar de los empleados. La motivación intrínseca se basa en la

satisfacción interna y emocional que se obtienen al alcanzar metas después de un desempeño adecuado, o participar en actividades que se consideran significativas y valiosas para el individuo (Dolores et al., 2023).

La motivación extrínseca se refiere a la motivación que proviene de estímulos externos. En otras palabras, es la motivación que proviene de recompensas o incentivos externos como dinero, elogios, premios o ascensos. Estos factores externos son la motivación de una persona para realizar una tarea o lograr un objetivo específico. La motivación extrínseca puede ser eficaz para lograr resultados a corto plazo, pero no siempre es sostenible a largo plazo. Por lo tanto, la motivación intrínseca se ha convertido en un ingrediente importante para mejorar el desempeño y la felicidad de los empleados (Dolores et al., 2023).

2.3.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral es el nivel de rendimiento que un trabajador demuestra al llevar a cabo las actividades asignadas. Se evalúa cómo se cumplen los objetivos establecidos utilizando criterios específicos del trabajo. Esto implica la capacidad de un empleado para seguir instrucciones, utilizar habilidades relevantes y lograr resultados esperados de manera consistente. A través del desempeño laboral, las organizaciones pueden identificar áreas potenciales para mejorar el rendimiento individual y colectivo (Mendoza y Arriola, 2022).

El desempeño laboral es el resultado de evaluar el rendimiento de un empleado en relación con sus responsabilidades y tareas. Mide qué tan bien se ajusta a las expectativas de la organización, evaluando su eficiencia, efectividad y calidad de trabajo. Esto incluye la capacidad de gestionar el tiempo de manera efectiva,

trabajar en equipo, resolver problemas y tomar decisiones acertadas sobre cómo optimizar la productividad en el lugar de trabajo (Rodríguez y Lechuga, 2019).

El desempeño laboral es una medida del éxito y la contribución de un empleado a la organización. Implica evaluar cómo se desempeña en comparación con los estándares establecidos, identificando áreas de mejora y reconocimiento de logros. Esto incluye la habilidad para adaptarse a cambios, la capacidad de aprender y crecer profesionalmente, así como el cumplimiento de las políticas y valores de la empresa. En última instancia, el desempeño laboral tiene un impacto directo en el éxito general de la organización (Zaragoza et al., 2023).

Las dimensiones tomadas en cuenta para esta variable son, responsabilidad, productividad y evaluación del desempeño.

La responsabilidad se refiere a la capacidad y compromiso de los empleados para cumplir con sus obligaciones laborales y contribuir al logro de los objetivos organizacionales. Esto implica completar las tareas asignadas de manera profesional, seguir las políticas y procedimientos establecidos y respetar a los demás miembros del equipo. La responsabilidad también se extiende a la seguridad y salud en el trabajo. Los empleados responsables son conscientes de su impacto en los resultados finales y se esfuerzan por tomar decisiones responsables y asumir las consecuencias de sus acciones. Esto crea un entorno de trabajo saludable y contribuye al éxito de la empresa (Mendoza y Arriola, 2022).

La productividad de un trabajador se refiere a la eficiencia con la que utiliza los recursos para producir bienes o servicios. Se mide mediante la relación entre la cantidad de productos o servicios producidos y los recursos utilizados, como el tiempo, la mano de obra, los materiales y la maquinaria. Una mayor productividad indica que el trabajador está utilizando los recursos de manera eficiente y logrando una mayor producción. La productividad de los trabajadores es importante para optimizar el capital de la empresa, detectar anomalías, mejorar la toma de decisiones y lograr rentabilidad y competitividad en el mercado laboral (Mendoza y Arriola, 2022).

La evaluación del desempeño es una herramienta útil para identificar las debilidades y fortalezas de los empleados. Esto permite a los gerentes o responsables de recursos humanos tomar una decisión informada sobre el desarrollo profesional de sus empleados. Al proporcionar retroalimentación constructiva y oportunidades para mejorar, los gerentes pueden ayudar a sus empleados a lograr el éxito en la organización. Esto también les ayuda a identificar dónde se necesita entrenamiento adicional y cómo pueden motivar mejor a los empleados para que alcancen sus metas (Mendoza y Arriola, 2022).

2.4.Hipótesis

Ha: Existe una relación positiva entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, Cajamarca, 2023.

H0: No existe una relación positiva entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, Cajamarca, 2023.

Las hipótesis específicas son:

- Ha: Existe una relación positiva entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, Cajamarca, 2023.
- H0: No existe una relación positiva entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, Cajamarca, 2023.
- Ha: Existe una relación positiva entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, Cajamarca, 2023.
- H0: No existe una relación positiva entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, Cajamarca, 2023.

CAPITULO III. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El estudio utilizó un enfoque cuantitativo. Hernández et al. (2014) los estudios cuantitativos en investigación deben ser objetivos. Esto se puede lograr mediante el uso de procedimientos numéricos y análisis estadístico inferencial, donde es necesario probar las hipótesis previamente planteadas.

Esta investigación fue de tipo aplicada, según Hernández et al. (2014) señalan que la investigación aplicada, también conocida como investigación práctica o tecnológica, se centra en resolver problemas concretos. Su objetivo es encontrar soluciones a problemas de la sociedad o el sector productivo. La investigación aplicada se caracteriza por su carácter instrumental y su enfoque práctico.

El nivel de la investigación fue descriptivo correlacional. Hernández et al (2014) mencionan que este nivel de investigación se centra en describir las variables y dimensiones según la recopilación de información, así mismo, ver el grado en que se relacionan dos o más variables de estudio.

3.2. Diseño de investigación

El estudio está centrado en el diseño no experimental de corte transversal. Gallardo (2017) afirma que un estudio no experimental es un estudio que intencionalmente no cambia de ninguna manera una variable independiente con el fin de observar sus efectos sobre otras variables. Es transversal porque la recopilación de información se realizará en un solo momento (una vez).

3.3.Área de investigación

De acuerdo a la política organizacional de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo se compone en diversas facultades y escuelas profesionales. El presente trabajo corresponde a la Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas, y a la carrera profesional de Administración de empresas, por lo que el estudio pertenece al área académica de Gestión empresarial.

3.4.Población

La población estará compuesta por los 22 colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL.

3.5.Muestra

Se realizó un muestreo censal, por lo tanto, se considerará como muestra a la totalidad de la población. Ósea los 22 colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL.

3.6.Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este proceso de investigación del presente estudio se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario. Ventura (2017) señala que la encuesta es una herramienta que se adapta a cualquier tipo de población e información y se ha utilizado desde hace muchos años para recopilar información. Por otro lado, el cuestionario es una estructura compuesta por una serie de preguntas que tienen como objetivo obtener información útil para el investigador. Este instrumento debe tener las dimensiones correctas porque si es demasiado corto, la información se calculará.

El cuestionario estuvo estructurado en dos partes, 22 preguntas de forma global, 12 preguntas de la variable motivación laboral y 10 preguntas de la variable desempeño laboral. Se empleó la escala de Likert como opciones de respuesta, Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

El cuestionario fue tomado de la tesis de Velásquez (2022), donde el instrumento fue previamente validado y del mismo modo en esta se obtuvo el grado de confiabilidad que tenía el cuestionario. La confiabilidad del instrumento fue en alfa de Cronbach de 0.86 (anexo E). Del mismo modo, la validación fue mediante dos expertos a fin de tener la aprobación de ser aplicado a la muestra respectiva (anexo D).

3.7. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Primero se realizó la recopilación de información, para lo cual se pidió el permiso correspondiente al gerente de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, así mismo, se acordó el día y hora específica para la visita. Posterior a esto, se realizó la visita y se aplicó la encuesta a cada uno de los trabajadores, así mismo, luego se pasaron todos los datos a una hoja de Excel.

Para el procesamiento de datos se pasaron los datos de la hoja Excel al programa estadístico SPSS. Con la base de datos en el programa SPSS, se procedió a agregar algunos datos faltantes como, nombre de los ítems, etiquetas, valores, entre otros más. Una vez llenado todos los campos necesarios en el programa estadístico, se procedió a sacar los resultados descriptivos mediante el baremo de tres niveles (Alto, medio, bajo). Por otro lado, antes de proceder con los resultados correlacionales, se hizo la prueba de normalidad, de tal forma que se

conozca si se procederá a trabajar con el estadístico de correlación de Pearson o de Spearman.

Una vez analizada la prueba de normalidad se procedió a correlacionar entre variables. Así mismo, el análisis de datos de las tablas de correlación se realizó de acuerdo a las respuestas de los encuestados, estos datos también se contrastaron con otras investigaciones previamente descritas en los antecedentes del capítulo I.

3.8. Interpretación de datos

Se realizó la interpretación debida, tanto a los resultados descritos, los cuales mediante el baremo dan datos del nivel de cada una de las variables y sus dimensiones, esto en función de los datos recolectados.

Por otro lado, también se interpretó los resultados correlacionales, los cuales tiene datos como el nivel de significancia para saber si se acepta o se rechaza las hipótesis y el grado de correlación o asociación ya sea positiva o negativa entre variables de estudio.

CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Primeramente, se presenta los resultados descriptivos, tanto de las variables como de cada una de sus dimensiones.

Tabla 1

Estadística descriptiva de la variable motivación laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	9	40,9
	Alto	13	59,1
	Total	22	100,0

Nota. Del total de encuestados, el 59,1% señalan que la motivación laboral en la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL es alta, sin embargo, el 40,9% refiere que el nivel es medio.

Tabla 2

Estadística descriptiva de la dimensión motivación intrínseca.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	6	27,3
	Alto	16	72,7
	Total	22	100,0

Nota. Del 100% de colaboradores, el 72,7% indica que la motivación intrínseca en la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL es alta, pero, para un 27,3% el nivel es medio.

Tabla 3

Estadística descriptiva de la dimensión motivación extrínseca.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	9,1
	Medio	9	40,9
	Alto	11	50,0
	Total	22	100,0

Nota. Del total de encuestados, el 50% señalan que la motivación extrínseca en la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL es alta, sin embargo, el 40,9% refiere que el nivel es medio y un 9,1% indica que el nivel es bajo.

Tabla 4

Estadística descriptiva de la variable desempeño laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	2	9,1
	Alto	20	90,9
	Total	22	100,0

Nota. Del 100% de colaboradores, el 90,9% indica que el desempeño laboral en la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL es alta, pero, para un 9,1% el nivel es medio.

Tabla 5

Estadística descriptiva de la dimensión responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	1	4,5
	Alto	21	95,5
	Total	22	100,0

Nota. Del total de encuestados, el 95,5% señalan que se tiene un alto nivel de responsabilidad en la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, y tan solo un 4,5% refiere que el nivel es medio.

Tabla 6

Estadística descriptiva de la dimensión productividad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	3	13,6
	Alto	19	86,4
	Total	22	100,0

Nota. Del 100% de colaboradores, el 86,4% indica que se tiene un alto nivel de productividad en la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL es alta, pero, un 13,6% refiere que el nivel es medio.

Tabla 7*Estadística descriptiva de la dimensión evaluación del desempeño.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	9,1
	Medio	7	31,8
	Alto	13	59,1
	Total	22	100,0

Nota. Del total de encuestados, el 59,1% señalan que se tiene un alto nivel de evaluación del desempeño en la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, sin embargo, un 31,8% refiere que el nivel es medio y un 9,1% señala que el nivel es bajo.

A continuación, se presenta los resultados inferenciales. Pero antes, se realizó la prueba de normalidad de datos, a fin de saber con qué coeficiente de correlación se tenía que trabajar.

Tabla 8*Prueba de normalidad.*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Motivación laboral	,945	22	,254
Desempeño laboral	,938	22	,176

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Al ser la muestra *menor* a 50, se utilizó el estadístico de Shapiro Wilk. Se obtuvo una significancia mayor a 0,05, por lo tanto, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

Resultado que responde al objetivo general de investigación.

Tabla 9

Correlación entre la motivación laboral y el desempeño laboral.

		Motivación laboral	Desempeño laboral
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,716**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22
Desempeño aboral	Correlación de Pearson	,716**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	22	22

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

Nota. En la correlación de la tabla 9 se encontró un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05, por lo que se aceptó la hipótesis alternativa la cual señala que existe una relación positiva entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, Cajamarca, 2023. También se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0,716, el mismo que indica una relación positiva media entre variables. Esto explica que mientras mayor sea la motivación laboral, mayor también será el desempeño laboral de los colaboradores.

Resultado que responde al primer objetivo específico de investigación.

Tabla 10

Correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral.

		Motivación intrínseca	Desempeño laboral
Motivación intrínseca	Correlación de Pearson	1	,367
	Sig. (bilateral)		,093
	N	22	22
Desempeño aboral	Correlación de Pearson	,367	1
	Sig. (bilateral)	,026	
	N	22	22

Nota. En la correlación de la tabla 10 se halló un nivel de significancia de 0,026 menor a 0,05, por lo que se aceptó la hipótesis alternativa, la misma que indica que existe una relación positiva entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, Cajamarca, 2023. Del mismo modo, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0,367, el cual señala una relación positiva débil entre variable y dimensión. Esto quiere decir que cuanto mayor sea la motivación intrínseca, mayor también será el desempeño laboral.

Resultado que responde al segundo objetivo específico de investigación.

Tabla 11

Correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral.

		Motivación extrínseca	Desempeño laboral
Motivación extrínseca	Correlación de Pearson	1	,766**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22
Desempeño aboral	Correlación de Pearson	,766**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	22	22

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

Nota. En la correlación de la tabla 11 se encontró un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05, por lo que se aceptó la hipótesis alternativa la cual señala que existe una relación positiva entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, Cajamarca, 2023. También se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0,766, el mismo que indica una relación positiva media entre variable y dimensión. Esto explica que a medida que la motivación extrínseca sea mayor, del mismo modo será con el desempeño laboral.

4.2.Discusión

Como el objetivo general de investigación fue determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, Cajamarca, 2023. Por medio del recojo de información de campo, mediante la aplicación de la prueba de correlación de Pearson, se halló que las variables están relacionadas, esto debido a un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,716, es decir entre la motivación laboral y el desempeño laboral. En efecto, la correlación es catalogada como positiva media, permitiendo de esta forma aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. De acuerdo con el marco teórico, coincide con el aporte de Peña y Villon (2018) los cuales indican que cuando los empleados están motivados, se sienten más comprometidos con su trabajo y son más propensos a cumplir con los objetivos y metas establecidos. Por otra parte, la presente investigación coincide con los resultados del antecedente de Atoche (2021), relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de un restaurante de la ciudad de Chiclayo, en el que se concluye que entre la motivación laboral y el desempeño laboral se presenta una relación significativa, rechazando así el investigador la hipótesis nula, la cual indica que no existe relación entre las variables de estudio.

Respecto al primer objetivo específico de investigación, determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, Cajamarca, 2023. Por medio del recojo de información de campo, mediante la aplicación de la prueba de correlación de Pearson, se halló que la dimensión y la variable se relacionan, esto

debido a un nivel de significancia de 0,026 y un coeficiente de correlación de 0,367, es decir entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral. En efecto, la correlación es expuesta como positiva débil, por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula. Con respecto al marco teórico, coincide con el aporte de Dolores et al. (2023), quienes señalan que la motivación intrínseca se basa en la satisfacción interna y emocional que se obtienen al alcanzar metas después de un desempeño adecuado, o participar en actividades que se consideran significativas y valiosas para el individuo. Por otra parte, la presente investigación coincide con los resultados del antecedente de Contreras (2021), relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de los colaboradores de la panadería y pastelería Butipan de la ciudad de Tacna, en el que se concluye que entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral se presenta una relación significativa, rechazando así el investigador la hipótesis nula, la cual indica que no existe relación entre la dimensión y variable de estudio.

De acuerdo al segundo objetivo específico de investigación, determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, Cajamarca, 2023. Por medio del recojo de información de campo, mediante la aplicación de la prueba de correlación de Pearson, se halló que la dimensión y la variable se relacionan, esto debido a un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,766, es decir entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral. Por tanto, la correlación es expuesta como positiva media, facilitando la aceptación de la hipótesis alterna y el rechazo de la hipótesis nula. Los resultados también coinciden con el aporte teórico de Dolores et al. (2023) quienes refieren que la

motivación extrínseca proviene de recompensas o incentivos externos como dinero, elogios, premios o ascensos. Estos factores externos son la motivación de una persona para realizar una tarea o lograr un objetivo específico. Así mismo, la presente investigación coincide con los resultados del antecedente de Contreras (2021), relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de los colaboradores de la panadería y pastelería Butipan de la ciudad de Tacna, en el que se concluye que entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral se presenta una relación significativa, rechazando así el investigador la hipótesis nula, la cual indica que no existe relación entre la dimensión y variable de estudio.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMDACIONES

5.1.Conclusiones

Se concluye que entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL existe una relación positiva media, producto de un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0,716 encontrado en la investigación.

Entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL existe una relación positiva débil, debido a un nivel de significancia de 0,026 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0,367 hallado en la investigación.

Entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL existe una relación positiva media, producto de un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0,766 encontrado en la investigación.

5.2.Recomendaciones

Se recomienda a la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL:

Que la motivación sea colocada como tema prioritario con el fin de aumentar la autorrealización, comunicación, autoestima, incentivos, reconocimientos y capacitaciones.

Brindar cursos de capacitaciones, talleres que estén relacionados con sus funciones para percibir la motivación a prolongado tiempo del personal.

La aplicación de la evaluación de desempeño con la finalidad de hacer un seguimiento a los colaboradores y así poder tomar decisiones adecuadas en cuanto al desempeño laboral con el fin de generar soluciones.

Facilitar el crecimiento de los colaboradores de la empresa facilitándolo a ascender a otros puestos de trabajo donde tengan la oportunidad de seguir aprendiendo y aplicar lo aprendido en su puesto laboral para mejorar la productividad de la empresa.

Mejorar la estructura salarial de los trabajadores, a fin de pagarle al trabajador exactamente lo que le corresponde de acuerdo a su trabajo realizado dentro de la empresa.

Que debe enfocarse más en todos sus trabajadores, tomar en cuenta sus opiniones, sugerencias para tomar decisiones conjuntamente con los jefes del área para que de esa manera sientan que son parte importante dentro de la empresa, y poder lograr todos los objetivos y metas.

REFERENCIAS

- Andrade, J. & Álvarez, J. (2021). *Motivación y desempeño laboral en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Cajamarca* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1541/ANDRADE%2c%20A.%20%20%20ALVAREZ%2c%20B.%20%20%282021%29%20-%20INFORME%20DE%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Araúz, A., Díaz, M., González, M. & Vásquez, Y. (2018). EVALUACIÓN Y Análisis de los indicadores de motivación laboral aplicado al personal operativo de restaurantes de comida rápida. *Academic Journal*, 3(1), 16-29. <http://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/genteclave/article/view/43/83>
- Armanza, J. & Dávila, M. (2019). *Relación entre la motivación laboral y la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Caxamarca Gas S.A. Cajamarca* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22370/Armanza%20Juarez%20Jahir%20Enrique%20-%20Davila%20Silva%20Marleny.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Atoche, M. (2021). *Motivación laboral y el desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92247/Atoche_BMH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bautista, R., Cienfuegos R. & Aguilar, e. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor agregado*, 7(1), 109-121. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha* [Tesis de pregrado,

Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio de Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>

Cerna, A. & Marcelo, J. (2022). *Motivación organizacional y desempeño laboral en la cooperativa de ahorro y crédito Nuestra Señora del Rosario LTDA n°222, Cajamarca 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/33386/Cerna%20Pecher%20Aurora%20-%20Marcelo%20Rodriguez%20Jessica%20Maribel%20%28parcial%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Checa, V. & Rodríguez, T. (2018). Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en S.E.R.L.I. sociedad pro rehabilitación en Guayaquil en el año 2016. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 44(1), 155-170. <https://www.redalyc.org/journal/5235/523556567009/523556567009.pdf>

Contreras, L. (2021). *Motivación laboral y su incidencia en el desempeño de los trabajadores de la panadería y pastelería Butipan, Tacna, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio de la Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2158/Contreras-Murguia-Lesly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cruzado, E. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina general de gestión de recursos humanos de la municipalidad provincial de Cajamarca, 2020* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio de la Universidad Nacional de Cajamarca. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4413/Tesis%20Erick%20Cruzado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. C., Palomino Quispe, J. F., & Zapana Diaz, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*,

14(1), 576-583. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n1/2218-3620-rus-14-01-576.pdf>

Dolores, E., Salazar, J. F., & Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 13(26). 1-16. <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/1478/4045>

Ferrando, A. & Callohuanca, J. (2020). Incidencia de la capacitación en el desarrollo de habilidades gerenciales en los gerentes de pequeñas empresas del parque industrial de Villa el Salvador, Lima-Perú. *Anales Científicos*, 81(1), 1- 12. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7546804>

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación*. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

García, J. (2022). Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa “Hidroagoyán” [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/37849/1/TESIS%20JOSELYN%20VANESSA%20GARCIA%20JACOME%20FINAL..-signed-signed-signed%20%281%29.pdf>

García, O. & Peña, T. (2021). *Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de moto repuestos Marín Cajamarca 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1935/Tesis%20UPAGU%20FINAL%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gordón, P. (2018). *La Motivación laboral y su relación en el desempeño de los Empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en la Ciudad de Ambato* [Tesis de posgrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato.

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28317/1/41%20GTH.pdf>

Grijalva, M. (2021). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato* [Tesis de posgrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33501/1/130%20GTH.pdf>

Guillermo, O. (2018). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del restaurante turístico Los Rosales - Pucallpa 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio de la Universidad Alas Peruanas. https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/9013/tesis_motivaci%c3%b3n_desempe%c3%b1oLaboral_trabajadores_Restaurante%20Turistico_Los%20Rosales_Pucallpa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>

Massella, A. (2018). *Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Archivo digital. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Massela-Anllela.pdf>

Mendoza, J. & Arriola, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057-6073. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3165/4836>

- Merchán, A. & Vera, A. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 10(2), 81-86. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8625447>
- Padovan, I. (2020). *Teorías de la motivación. Aplicación práctica*. Universidad Nacional de Cuyo. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf
- Peña, H. & Villon, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177-192. https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- Pérez, H. & Saavedra, G. (2022). *La motivación laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa El Cántaro de Juanita S.A.C – Lambayeque – 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10335/P%20c3%a9rez_S%20a1nchez_H%20a9ctor_Armando%20y%20Saavedra_Caro_Guillermo_Valent%20adn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, M., Bohórquez, E., Caiche, W. & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Ríos, O., Ríos, M. & Custodio, K. (2020). Habilidades gerenciales y motivación laboral de asesores de negocios. *Revista de Investigación y Cultura*, 9(3), 85-96. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7946104>
- Rodríguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R. & Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo,

- Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43), 53-68.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>
- Rodríguez, K. & Lechuga, P. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79-101. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n87/0120-8160-ean-87-79.pdf>
- Urrutia, C. (2021). *Motivación y desempeño laboral en colaboradores de restaurantes de lima metropolitana en tiempos de covid-19* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1452/Urrutia%20Felix%2c%20Carla%20Margot.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Velásquez, V. (2022). *Relación de la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración en una institución del estado, sede Callao – 2021* [Tesis de pregrado, Universidad de Lima]. Repositorio de la Universidad de Lima.
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16198/Velasquez_Relacion-motivaci%C3%B3n-desempe%C3%B1o-laboral-area-administraci%C3%B3n-sede-Callao.pdf?sequence=1
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(3), 648-649.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n4/spu14417.pdf>
- Zaragoza, W., Pineda, J., Salazar, L. & Silva, G. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *Commercium Plus*, 5(1), 1–12.
<https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

ANEXOS

ANEXO A. Matriz de consistencia.

TÍTULO: “Motivación laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, Cajamarca, 2023”.					
PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGIA	
¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, Cajamarca, 2023?	Existe una relación positiva entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, Cajamarca, 2023.	El objetivo general de investigación es, determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, Cajamarca, 2023.	Variable 1: <ul style="list-style-type: none"> Motivación laboral. 	Tipo de investigación: <ul style="list-style-type: none"> Enfoque: Cuantitativo. Nivel: Descriptiva-Correlacional. Diseño: No experimental. Técnica: -Encuesta. Instrumento: -Cuestionario.	Población: X trabajadores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL. Muestra: X trabajadores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL. Muestreo: Censal. Unidad de análisis: Empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL.
		Los objetivos específicos de investigación son: -Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, Cajamarca, 2023. -Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca SRL, Cajamarca, 2023.	Variable 2: <ul style="list-style-type: none"> Desempeño laboral. 		

ANEXO B. Operacionalización de variables.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES						
Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Instrumento
Variable Motivación laboral	La motivación en el trabajo se refiere a la capacidad de una empresa para incentivar y estimular a sus empleados a realizar su trabajo de manera efectiva y con entusiasmo. Es el impulso interno o externo que impulsa a los empleados a esforzarse y dar lo mejor de sí en su trabajo (Dolores et al., 2023).	Motivación intrínseca	Autorrealización	1,2	Ordinal	Cuestionario
			Comunicación	3,4		
			Autoestima	5,6		
		Motivación extrínseca	Sueldo e incentivos	7,8		
			Reconocimiento	9,10		
			Capacitaciones	11,12		
Variable Desempeño laboral	El desempeño laboral es el nivel de rendimiento que un trabajador demuestra al llevar a cabo las actividades asignadas. Se evalúa cómo se cumplen los objetivos establecidos utilizando criterios específicos del trabajo (Mendoza y Arriola, 2022).	Responsabilidad	Responsabilidad laboral	13,14	Ordinal	Cuestionario
			Objetivos y metas	15,16		
		Productividad	Percepción sobre la productividad	17,18		
			Mejora de habilidades	19,20		
		Evaluación de desempeño	Evaluación de desempeño	21,22		

ANEXO C. Cuestionario motivación laboral y desempeño laboral tomado de la tesis de Velásquez (2022).

Escala de ponderación

- 1 = Nunca
- 2 = Casi nunca
- 3 = A veces
- 4 = Casi siempre
- 5 = Siempre

Cuestionario de la variable motivación laboral.

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Motivación intrínseca						
1	Se siente autorrealizado con las actividades que realiza.					
2	Aspira ascender de puesto de trabajo					
3	La comunicación cumple una función estratégica en la empresa.					
4	La organización promueve una buena comunicación interna y externa.					
5	Se siente seguro en su puesto de trabajo.					
6	Considera que su trabajo tiene valor dentro de la empresa.					
Motivación extrínseca						
7	El sueldo que recibe va acorde a sus conocimientos y labores.					
8	Recibe incentivos por un buen trabajo.					
9	Recibe reconocimientos por sus logros laborales.					
10	Su jefe le reconoce por su buen trabajo.					
11	Cuenta con la capacidad de desarrollar las actividades en su área.					
12	Considera que los cursos de capacitación son interesantes y necesarios para su desarrollo laboral.					

Cuestionario de la variable desempeño laboral.

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	Responsabilidad					
13	Cumple con el horario establecido de la institución.					
14	Sus responsabilidades laborales son de alto grado.					
15	Cumple con las actividades planificadas para lograr las metas.					
16	Planifica detalladamente su trabajo antes de empezar.					
	Productividad					
17	Considera eficaz su desempeño laboral.					
18	Tiene conocimiento de cómo va su desempeño laboral.					
19	Desarrolla habilidades de manera continua.					
29	Considera que cuenta con la habilidad de desarrollar ideas para la mejora de oportunidades en la empresa.					
	Evaluación del desempeño					
21	La evaluación de desempeño es constante.					
22	La evaluación de 360° es la más usada.					

ANEXO D. Validaciones del instrumento tomado de la tesis de Velásquez (2022).



UNIVERSIDAD DEL LIMA
Carrera de Administración

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Datos del Experto Calificado

Nombres y Apellidos:

Oscar Eduardo Rodríguez Díez

Sexo: F (.....) M () Profesión... Administrador

Especialidad ... MBA y RRHH Años de Experiencia ... 9

Centro de trabajo ... Universidad de Lima

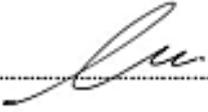
Cargo que desempeña: ... Docente

I. Criterios de validación del instrumento

CRITERIO	CONCEPTUALIZACIÓN	EXCELENTE	BUENO	MEJORABLE
CLARIDAD	Lenguaje claro, preciso, sintáctica y semántica son adecuadas.		<input checked="" type="checkbox"/>	
COHERENCIA	Alineamiento de las preguntas / afirmaciones con las variables, dimensiones e indicadores.	<input checked="" type="checkbox"/>		
SUFICIENCIA	Comprende las preguntas / afirmaciones en cantidad y calidad para conocer los elementos de las variables, identificar la relación entre ellas y establecer la importancia de dicha relación.	<input checked="" type="checkbox"/>		
RELEVANCIA	Las preguntas / afirmaciones son esenciales e importantes, por lo que debe ser incluido	<input checked="" type="checkbox"/>		

II. Comentarios adicionales

La revisión de la herramienta se desarrolla en función a los comentarios del especialista técnico, más no de la propiedad de la herramienta de investigación.

Firma: 

Fecha: 16 /09 / 2021



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Datos del Experto Calificado

Nombres y Apellidos:

Juan Carlos Migone Bruiget

Sexo: F (.....) M (...X) Profesión..... Psicología

Especialidad RRHH y Psi. Clínica Años de Experiencia 30

Centro de trabajo Universidad de Lima

Cargo que desempeña: Docente

I. Criterios de validación del instrumento

CRITERIO	CONCEPTUALIZACIÓN	EXCELENTE	BUENO	MEJORABLE
CLARIDAD	Lenguaje claro, preciso, sintáctica y semántica son adecuadas.	X		
COHERENCIA	Alineamiento de las preguntas / afirmaciones con las variables, dimensiones e indicadores.		X	
SUFICIENCIA	Comprende las preguntas / afirmaciones en cantidad y calidad para conocer los elementos de las variables, identificar la relación entre ellas y establecer la importancia de dicha relación.		X	
RELEVANCIA	Las preguntas / afirmaciones son esenciales e importantes, por lo que debe ser incluido	X		

II. Comentarios adicionales

Sugerencia en la pregunta 7 dividir esa pregunta en dos preguntas

La organización promueve una buena comunicación interna.

La organización promueve una buena comunicación externa.

Firma:

ANEXO E. Confiabilidad del instrumento, extraído de la tesis Velásquez (2022).

Al aplicar la fórmula, el alfa de Cronbach de la investigación es:

$$\alpha = \frac{52}{52 - 1} \left[1 - \frac{7.24}{46.96} \right]$$

$$\alpha = 0.86$$

Tabla 5.1

Rangos de la magnitud del coeficiente de confiabilidad de un instrumento

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Nota. De “Instrumentos de Investigación Educativa” por Ruíz Bolívar, C., 2002, por Fedupel.

Como se puede observar, el alfa de Cronbach de la investigación se encuentra dentro del rango muy alto de la magnitud del coeficiente de confiabilidad de un instrumento; por lo cual, la fiabilidad del instrumento de la investigación indica que es confiable y se puede desarrollar los modelos estadísticos.

ANEXO F. Fotos de la visita a la empresa Industrias la Ecológica Cajamarca
SRL.







