

14.5%

Fecha: 2023-12-03 17:57 UTC

* Todas las fuentes 17 | Fuentes de internet 15 | Documentos propios 2 |

- [0]  "5. tesis final Rosmel Marin Luis murrugarra.pdf" fechado del 2023-12-03
9.2% 91 resultados
- [1]  repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93199/Asalde_QMUDP-SD.pdf
6.5% 65 resultados
- [2]  repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30057
2.9% 33 resultados
- [3]  repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4545
0.4% 26 resultados
- [4]  repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14604?show=full
0.5% 14 resultados
 1 documento con coincidencias exactas
- [6]  repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106907/Ramirez_ZED-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
0.9% 19 resultados
- [7]  scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
0.8% 11 resultados
- [8]  repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16950/Mercado_LN.pdf
0.3% 4 resultados
- [9]  library.co/article/definición-del-desempeño-laboral-desempeño-laboral.y8gr8g2z
0.3% 2 resultados
- [10]  "1. TESIS TITULO RIESGO POR CARGA POSTURAL RICHARD Y EBER.pdf" fechado del 2023-12-02
0.0% 3 resultados
- [11]  www.upagu.edu.pe/es/
0.0% 2 resultados
- [12]  pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4252/TSP_AE_1901.pdf?sequence=1&isAllowed=y
0.0% 2 resultados
- [13]  scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192022000300008
0.2% 2 resultados
- [14]  library.co/article/antecedentes-nacionales-antecedentes-de-la-investigación.y93jgijy
0.1% 2 resultados
- [15]  es.scribd.com/document/467244754/TIPOS-DE-INVESTIGACION
0.0% 1 resultados
- [16]  www.personio.es/glosario/motivacion-intrinseca/
0.1% 1 resultados
- [17]  repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33929
0.0% 1 resultados

55 páginas, 9023 palabras

Nivel del plagio: 14.5% seleccionado / 23.2% en total

142 resultados de 18 fuentes, de ellos 16 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**

**LA RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DEL ÁREA OPERATIVA DE LA EMPRESA CONSORCIO
DEL NORTE SAC CAJAMARCA 2023**

PRESENTADO POR:

Br. HUAMÁN AGUILAR, Cristian Manuel

Br. LINARES SANGAY, Denys Omar

Asesor:

Dr. MONTENEGRO DIAZ, Víctor Hugo

Cajamarca – Perú

Noviembre – 2023

“UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO”



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**LA RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DEL ÁREA OPERATIVA DE LA EMPRESA CONSORCIO
DEL NORTE SAC CAJAMARCA 2023**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el título
Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

PRESENTADO POR:

Br. HUAMÁN AGUILAR, Cristian Manuel

Br. LINARES SANGAY, Denys Omar

Asesor:

Dr. MONTENEGRO DIAZ, Víctor Hugo

Cajamarca – Perú

Noviembre – 2023

COPYRIGHT © 2023 by
HUAMÁN AGUILAR, Cristian Manuel
LINARES SANGAY, Denys Omar
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y
ADMINISTRATIVAS**

APROBACIÓN DE LICENCIATURA

**LA RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA OPERATIVA
DE LA EMPRESA CONSORCIO DEL NORTE SAC CAJAMARCA
2023.**

Presidente:	Dr. Víctor Montenegro Diaz
Secretario:	Mg. Luis Felipe Velasco Luza
Vocal:	Mg. Anthony Rabanal Soriano
Asesor:	Dr. Víctor Montenegro Diaz

DEDICATORIA

A:

Mis padres Marleni y Julian quienes son los principales responsables de mi educación, por buen ejemplo que son para mí . a mis compañeros de estudio, a mis maestros y a mi mejor amiga por el apoyo moral y la ayuda desinteresada, quines sin sus consejos y enseñanzas jamás hiubiera podido hacer esta tesis. A quines agradezco con todo mi corazón por su ayuda infinita.

HUAMÁN AGUILAR, Cristian Manuel

A:

Mi madre ya eres una mujer que simplemente me hace llenar de orgullo, te amo y no ha haber manera de devolverte tanto que has ofrecido desde que incluso no hubiera nacido. Esta tesis es un logro más que llevo a cabo, sin lugar a dudas ha sido en gran parte gracias a ti, no sé en donde me encontraría de no ser por tu ayuda, compañía y tu amor. Te doy mis sincero agradecimiento, querida madre.

LINARES SANGAY, Denys Omar

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer este espacio, primero agradecer a Dios por todas sus bendiciones, a mis padres que son un ejemplo de trabajo y perseverancia y a mis amigos por su apoyo incondicional en este proyecto de tesis. También quiero agradecer a la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, decano y profesores dedicados a la formación de nuevos profesionales en Administración de Empresas.

HUAMÁN AGUILAR, Cristian Manuel

Agradezco infinitivamente a Dios porque es el centro de mi vida y darme fuerza espiritual que me impulsa para realizar este trabajo de investigación con esfuerzo y perseverancia.

Así mismo al asesor Dr. Isaías Armando Montenegro Cabrera por su apoyo y tolerancia en la elaboración del presente trabajo de investigación. A mi madre por su apoyo incondicional en todo este periodo de estudios.

LINARES SANGAY, Denys Omar

INDICE

DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS	2
INDICE	3
LISTA DE TABLAS	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
CAPÍTULO I	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.2.1 Problema General	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.4.1. Justificación teórica	4
1.4.2. Justificación práctica	4
1.4.3. Justificación metodológica	4
CAPITULO II	5
MARCO TEORICO	5
2.1. ANTECEDENTES TEÓRICOS	6
2.1.1. Antecedentes internacionales	6
2.1.2. Antecedentes nacionales	6
2.1.3. Antecedentes locales	7
2.2. Marco Histórico	10
2.3. Bases Teóricas	10
2.3.1 Motivación de los colaboradores	10
2.3.2 Desempeño laboral	13
2.4. HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION	18
2.4.1. Hipótesis General	18

2.4.2.	Hipótesis Específicas	18
2.4.3.	Variables	18
2.5.	OPERATIVIZACIÓN DE LAS VARIABLES	19
	CAPITULO III	21
3.1	Unidad de análisis, población y muestra	22
3.1.1.	Unidad de análisis	22
3.1.2.	Universo	22
3.1.3.	Muestra	22
3.2	Tipo de investigación, nivel y diseño de investigación	233
3.2.1	Tipo de Investigacion	233
3.2.2	Nivel de investigación	23
3.2.3	Diseño de investigación	23
3.3	Método de investigación	24
3.4	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	24
3.4.1	Instrumentos	25
3.5	Validez y confiabilidad	25
3.6	Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	26
3.7	Interpretación de datos	27
	CAPÍTULO IV	28
	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	28
4.1	PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	29
4.2	DISCUSIÓN	35
	CAPÍTULO V	37
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	37
5.1.	CONCLUSIONES	38
5.2.	RECOMENDACIONES	39
	REFERENCIAS	40
	ANEXOS	47

LISTA DE TABLAS

Tabla 1.		
	Teoría de la motivación en higiene de Herzberg	12
Tabla 2.		
	Teoría puntos de vista contrastes de satisfacción e insatisfacción	12
Tabla 3.		
	Operativización de variables	19
Tabla 4		
	Fiabilidad encuesta motivación	26
Tabla 5.		
	Fiabilidad Encuesta Desempeño Laboral	26
Tabla 6		
	Grado de relación según el coeficiente de correlación de Rho Spearman	27
Tabla 7.		
	Estadística inferencial que existe entre la motivación y el desempeño laboral	29
Tabla 8.		
	Estadística inferencial que existe entre la motivación en la dimensión factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral	30
Tabla 9.		
	Estadística inferencial que existe entre la motivación en la dimensión factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral	31
Tabla 10.		
	Estadística descriptiva que existe entre la motivación y el desempeño laboral	32
Tabla 11.		
	Estadística descriptiva que existe entre la motivación en la dimensión factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral	33
Tabla 12.		
	Estadística descriptiva que existe entre la motivación en la dimensión factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral	34

RESUMEN

El trabajo de investigación de acuerdo con el objetivo general, radica en determinar la relación que existe entre el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa de la empresa Consorcio del Norte SAC Cajamarca 2023. El análisis presenta un diseño no experimental – transversal y correlacional bajo el método hipotético deductivo.

En cuanto a la medición de las variables se empleó la técnica de la encuesta, donde se tiene como muestra 20 colaboradores a través de un cuestionario que contiene 18 ítems para la variable independiente y 20 ítems para la variable dependiente en una escala de Likert, validada mediante juicio un experto.

Para el análisis de datos, se estimó las dimensiones de las variables motivación de los colaboradores con la variable desempeño laboral, por medio del programa estadístico IBM SPSS versión 25, del cual se obtuvo un valor Rho Spearman de 0.417 y un nivel de significancia Sig. Aprox = 0.000, es menor a $\alpha=0.05$, donde se muestra que si existe relación entre la variable motivación y variable desempeño laboral en la Empresa Consorcio del Norte SAC Cajamarca 2022.

Palabras claves: Motivación y desempeño laboral.

ABSTRACT

The research work in accordance with the general objective, lies in determining the relationship that exists between the work performance of the operational area of the consortium of the North Company SAC Cajamarca 2023. The analysis presents a non – experimental design – transversal and low correlation the hypothetical deductive method.

Regarding the measurement of the variables, the survey technique was used, where 20 collaborators are sampled through a questionnaire that contains 18 items for the independent variable on a Likert scale, validated through expert judgment.

For the data analysis, the dimensions of the variable motivation of the collaborators were estimated with the variable work performance, by means of the statistical program IBM SPSS version 25, from which a Rho Spearman value of 0.417 and a significance level Sig. Aprox = 0.000, is less than a $\alpha=0.05$, where it is shown that if there is a relationship between the motivation variable and the work performance variable in the Empress Consortia del Norte SAC Cajamarca 2022.

Keywords: Motivation and job performance

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel local el desempeño laboral es un dato importante para medir el rendimiento de los colaboradores y la medida en la que se alcanzan los objetivos planteados por la organización ya sea semanal, bisemanal o mensual. Por lo tanto, se debe saber que si los ayudantes no se encuentran motivados su desempeño laboral se verá afectado y eso implica que no habrá los resultados esperados, es por esta razón que en la mayoría de países la motivación de los asociados es asumida como una política netamente empresarial, la cual permite explotar al máximo el talento humano.

A nivel nacional, existe una posición problemática en mención con la motivación de los colaboradores dado que en la actualidad son pocas las estructuras que se han enfocado en escuchar y entender a los colaboradores, en otras palabras, verlo como el activo más importante con el que cuenta las organizaciones, es una de las razones más importantes es la falta de motivación en los colaboradores.

En tal sentido, la falta de cultura sobre la motivación que tienen actualmente en recorrido las organizaciones, como sucede en la ciudad de Cajamarca, tiene como resultado colaboradores que no están preparados para innovar y entregarse a una excelente labor en el interior el ámbito de construcción civil, todo esto tiene como consecuencia que las empresas no puedan alcanzar los objetivos en los plazos establecidos, pues no incentiva a sus ayudantes y no se les brinda capacitaciones dado que se considera como un gasto y no como inversión.

Por ello la empresa Consorcio del Norte SAC. está ubicada en Jr. Huánuco #124 - Cajamarca, en el presente año tiene deficiencias en el área operativa, debido a que no consideran a la motivación como herramienta principal para potenciar su desempeño laboral de los colaboradores este problema impone una barrera para que los colaboradores puedan afrontar los retos que el actual mercado exige y cumplir los objetivos en cuanto a ventas y desempeño esperados.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema General

¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa de la empresa Consorcio del Norte SAC, Cajamarca 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la motivación en la dimensión factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Consorcio del Norte SAC, Cajamarca 2023?

¿Qué relación existe entre la motivación en la dimensión factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Consorcio del Norte SAC, Cajamarca 2023?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa de la empresa Consorcio del Norte SAC, Cajamarca 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación de la motivación en la dimensión factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Consorcio del Norte SAC, Cajamarca 2023.

Determinar la relación de la motivación en la dimensión factores motivacionales intrínsecos y en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Consorcio del Norte SAC, Cajamarca 2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Justificación teórica: la presente investigación propuesta servirá para posteriores investigaciones, pudiendo tomarlo como referencia, del mismo modo podría ser aplicado en otras estructuras sean o no del entorno. Además, esta exploración es realizada en base a la teoría de un gran reconocido autor en el tema, que nos permitirá evaluar la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores. Por lo tanto, se utilizará en la variable I, la exposición Gibson & Ivancevich (2006) y en la variable II la tesis Chiavenato (2011).

1.4.2. Justificación práctica: esta investigación nos permitirá establecer una evaluación sobre el desempeño laboral como una herramienta adecuada para valorar el rendimiento de los colaboradores de la empresa Consorcio del Norte SAC Cajamarca, los mismos que servirán para crear planes y políticas de mejoramiento de talento humano, considerando que los colaboradores se han convertido en uno de los bienes más importantes para nuestra organización, de ahí que los esfuerzos que se están realizando en la organización les permitirá demostrar que los recursos que serán invertidos en la adquisición de nuevas herramientas motivacionales, el trabajador se sentirá estimulado ya que se juzgara el valor y las cualidades que es tiene, mejorando el resultado de la organización.

1.4.3. Justificación metodológica: para autentificar la investigación se empleará la encuesta como técnica y como instrumento se empleará el cuestionario, procesado en software. Con el fin de determinar cuánto influye la motivación la motivación en el desempeño laboral dentro de la organización Consorcio del Norte SAC Cajamarca.

CAPITULO II
MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES TEÓRICOS

2.1.1 Antecedentes internacionales

Según Loredo (2014) en su estudio titulado: “*Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión México*”. La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 164 empleados de los cuales no se tomó muestra y se aplicó a todos los empleados. Para la investigación y recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: el primero enfocado al desempeño, el cual cuenta con 48 ítems y una confiabilidad de 0.939; el segundo sobre la motivación, conformado por 19 ítems y una confiabilidad de 0.909. Como resultado se observó que el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados. Al realizar el análisis de regresión se encontró que la variable grado de motivación explicó el 41.4% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño. El valor de R² corregida fue igual a 0.414 De igual manera se obtuvo el valor F igual a 116.2 y el valor de p igual 0.00 permitieron determinar que existió una influencia lineal positiva y significativa.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Según Réategui (2016) afirma según su observación graduada: “*Motivación y desempeño profesional de los colaboradores del poder judicial sede Moyobamba época 2016*”. se planteó como objetivo determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial sede Moyobamba – periodo 2016. Se desarrolló una investigación no experimental, con un diseño de estudio descriptivo correlacional, siendo el instrumento aplicado para ambas variables una encuesta a 61 colaboradores. Se determinó la existencia de una relación directa y significativa entre el grado de motivación y desempeño laboral, partiendo de un análisis estadístico utilizando la

correlación de Rho Spearman, cuyo resultado arrojó 0,689 con la cual se concluye que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Para Villanueva (2018) en su tesis *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del área operativa de una empresa de vigilancia privada, Chiclayo 2018*, se empleó la teoría de las necesidades adquiridas de McClelland para la motivación y la teoría de la administración humana por Stoner, Freeman y Gilbert para el desempeño laboral. La investigación es de diseño no experimental de corte transversal, de tipo correlacional. Así mismo se empleó el muestreo no probabilístico, por conveniencia, quedando establecida la muestra con 50 colaboradores del área operativa. Además se utilizó la técnica de la encuesta, empleándose como instrumentos dos cuestionarios el primero para evaluar la variable motivación (de tres dimensiones, de los autores Steers y Braunstein), el segundo para evaluar el desempeño laboral (de cinco dimensiones), ambos cuestionarios pasaron la prueba de validez y confiabilidad finalmente se llegó a la conclusión que existe relación positiva fuerte entre la motivación y el desempeño laboral (rho: 0,765), correlación fuerte positiva (rho: 0,735) entre el logro y el desempeño laboral, relación moderada positiva (rho: 0,624) entre el poder y el desempeño laboral y relación moderada positiva (rho: 0,657) entre la afiliación y el desempeño laboral en los colaboradores del área operativa de una empresa de vigilancia privada.

2.1.3 Antecedentes locales

Para Martos (2016) nos afirma según su tesis titulada: *Relación Entre La Motivación Y El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Empresa De Transportes Turismo Días S.A. - Filial Cajamarca, 2016*, teniendo como variables motivación y desempeño laboral. La metodología empleada consideró a 51 Colaboradores de la empresa, a quienes se les aplicó una encuesta tipo Likert. Las dimensiones de la variable motivación son: las necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades

sociales, necesidades de estima y necesidades de autorrealización; y las dimensiones de la variable desempeño laboral son: trabajo en equipo, capacitación del trabajador, remuneración, supervisión y oportunidades de ascenso. La relación entre las variables investigadas se estableció mediante el Coeficiente de Correlación de Spearman, encontrándose una relación positiva ($r = 0.365$). Asimismo, los resultados de la investigación reflejan que la mayoría de los colaboradores se sienten motivados a medida que van satisfaciendo sus necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad se vuelven predominantes; así como la capacitación y la remuneración son esenciales para que los colaboradores realicen su trabajo eficientemente y se cumplan con los objetivos de la empresa.

Para Arana (2018) en su flagrante compromiso de investigación diplomada: *“Técnicas de motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa practifogón JCS EIRL Cajamarca-2018*, objetivo determinar la relación de los tipos de técnicas de motivación con el desempeño laboral de la empresa PRACTIFOGÓN JCS EIRL. Para ello se identificó la situación actual que presenta esta organización, se considera que está enmarcada dentro del rubro de micro empresas. Comparte una problemática común con las demás empresas de su rango, se presenta como una empresa formal, tiene dentro de sus operaciones procesos informales, el ingreso por sus ventas no tiene el control ni el rigor que requiere en su tratamiento y el acceso al sistema financiero es bastante limitado, la empresa tiene un recurso fundamental que son sus colaboradores. Para el desarrollo de la investigación se señaló un diagnóstico inicial a fin de identificar el nivel de compromiso y satisfacción laboral (ver anexo No. 3), además se identificó la percepción salarial y las necesidades de motivación para mejorar el desempeño en el trabajo; estas necesidades son de naturaleza fisiológica, adquiridas y de higiene laboral según Maslow, Mc Clelland y Herzberg. La investigación muestra como resultados: el 100% de los colaboradores, trabajan para satisfacer sus necesidades básicas o fisiológicas, de ellos, el 88,1% está

satisfecho con los resultados de su trabajo, sin embargo, existe otro bloque de trabajadores (71,4%) que demandan mejora en los procesos respecto a lo que es higiene laboral.

Para Rojas & Urteaga (2018) en su tesis: *“La Motivación y el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2021*, La investigación buscó determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del Área de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, 2021, lo cual se corrobora porque ambas variables están calificadas como "regular" por el personal del Área. La investigación, fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo y de diseño transversal y no experimental y empleó el método deductivo-inductivo, para recopilar la información, el instrumento del cuestionario y la técnica de la encuesta que se aplicó a una muestra de 19 trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud Cajamarca. Los resultados de la investigación indican que la motivación es percibida como "regular"; en un 52.6% de igual modo; el desempeño laboral coincidentemente también en un 56.2% es percibida como "regular", lo cual corrobora la influencia directa entre ambas variables. De igual modo los factores intrínsecos son calificados en un 47.4 como "regular" y los factores extrínsecos con un 52.6% también como "regular". La motivación es calificada en un 56.2% como "regular"; la responsabilidad en un 52.6% el liderazgo y trabajo en equipo también con un 52.6 como "regular" y finalmente; la formación y desarrollo es percibido como "regular" en un 52.6%.

2.2 Marco Histórico

La motivación ha sido de interés para muchos directivos desde la antigüedad. Los primeros exámenes para comentar la calidad de la motivación humana, según aspectos aportados por Flores (1994) proceden de los pensadores griegos. Concretamente Epicuro en una tesis en la que defiende que los sujetos están motivados para apremiar placer y eludir el disgusto. Sócrates por su parte, trató de alcanzar el porqué de la persecución de la opulencia en el hombruno, entretanto que Aristóteles cimentado en la corrección de los acontecimientos concluyó que determinadas actuaciones estaban relacionadas con los corazones de gusto que dirigen el acto en lo continuo la motivación ha sido abordada desde dos encuadres o ubicaciones originales no comunista (biólogistas, psicoanalistas conductistas, humanistas y cognitivistas), comunista.

2.3 Bases Teóricas

2.3.1 Motivación de los colaboradores

2.3.1.1 Definición de motivación de los colaboradores

Para Chiavenato (2002) define la motivación como el redundado de la interacción entre el habitante y la localización que lo rodea. Según este autor para que una cabeza esté motivada debe vivir una interacción entre el habitante y la localización que viva en un vencimiento determinado, consecuencia de esa interacción es lo que origina que esa cabeza este o n o motivada.

Mientras para Indican que la motivación de los auxiliares hace remisión al desarrollo de recursos responsables del apetito de una cabeza de estirar el desplante diario, con la intención de datar los objetivos de la filial, definidos reforzar la volición y desvelo de interesar emergencias personales, dicho de otra guisa, la motivación igualmente presenta el afán empleado para el lucimiento de los objetivos

2.3.1.2 Importancia de la motivación de los colaboradores

Para Martínez (2012) nos dice que, la consideración tiene dos pilares fundamentales el personal y el rendimiento. La soberanía tiene a maximizar la eficiencia y la productividad del individuo, centra su celo en sus propias necesidades. Para que la motivación del personal tenga éxito, rendimiento personales y empresariales deberán coincidir. Si la tarea quiere que los trabajadores de todos los niveles, amén de la afluencia física en su sitio de ajetreo, presten su curiosidad, su evento y su ofrenda personal “motivación”, tiene que recabar integrar los objetivos empresariales con los objetivos personales de cada asociado.

2.3.1.3 Teorías de la motivación de los colaboradores

Para Robbins & Couter (2005) analiza tres teorías de la motivación, que, a pesar de ser cuestionables en confines de competencia, quizá sean los puntos de vista más pródigamente conocidos hacia la motivación de los auxiliares. Estas tres proposiciones son de graduación de las necesidades de Maslow, tesis X y Y de Mc Gregor y la proposición e aseo de Herzberg.

2.3.1.4 Teoría de la motivación e higiene de Herzberg

Frederick Herzberg propone que la complacencia y la motivación en el sufrimiento se relacionan con delegados intrínsecos, en gol que la insatisfacción en el sufrimiento se relaciona con números accesorios, creía que la postura de los cuerpos hacia el cometido determinaba el éxito o el fracaso.

Tabla 1

Teoría de la motivación en higiene de Herzberg

Motivadores	Factores de higiene
Logro.	Supervisión.
Reconocimiento.	Política de la empresa.
El trabajo mismo.	Relación con el supervisor.
Responsabilidad.	Condiciones de trabajo.
Progreso.	Salario.
Crecimiento	Relación con los colegas.
	Vida personal.
	Relación con los subordinados.
	Estatus.
	Seguridad.
Extremadamente satisfecho	Extremadamente insatisfecho.

Tabla 2

Teoría puntos de vista contrastes de satisfacción e insatisfacción.

Punto de vista Tradicional

Satisfecho	Insatisfecho
------------	--------------

Punto de Vista de Herzberg

Motivadores		Factores de Higiene	
Satisfecho	No satisfecho	No satisfecho	Insatisfecho

Los factores extrínsecos que se generan insatisfacción en el trabajo se denominaron datos de barrido. Cuando estos datos son habitables, las cuales no estarán insatisfechas, sin embargo, siquiera estarán satisfechas “o motivadas”. Para motivar a las personas en sus trabajos, Herzberg surgió equilibrar los

motivadores, en otras palabras, los ejecutores intrínsecos que aumentan la fortuna.

2.3.1.5 Dimensiones de la motivación de los colaboradores

Según la conclusión se plantea en dos corpulencias las cuales son: Factores motivacionales intrínsecos. Se refiere a la riqueza y a la motivación en el ajetreo.

Factores motivacionales circunstanciales. Se refiere a la insatisfacción en el afán y aún se denominan datos de aseo.

2.3.1.6 Indicadores de la anchura divisores motivacionales extrínsecos.

- a. Políticas de la empresa
- b. Supervisión
- c. Relaciones interpersonales
- d. Salario
- e. Vida personal
- f. Responsabilidad
- g. Reconocimiento
- h. Progreso
- i. Crecimiento

2.3.2 Desempeño laboral

2.3.2.1 Definición de desempeño laboral

Según Martínez & Matínez (2009) indicaron que el desempeño laboral es el provecho y acción que se presenta el anexo al sugerir las responsabilidades que requiere su superficie, en una situación gremial cualquiera, donde el personal declara las capacidades laborales logradas en las que se constituyen como un

razonamiento, conocimientos, destrezas cualidades y utilidad que ayudan a venir los resultados esperados por la compañía.

Por su parte Álvarez (2008) preciso que el servicio que debe de dedicar el añadido debe ser de una aptitud positiva en el ambiente adonde se desenvuelve, que le permita sentirse realizado en si ánimo sindical y así poder contribuir con la productividad de la empresa.

Asimismo, Chiavenato (2011) infiere que el desempeño constituye una apreciación de como un individuo se desenvuelve dentro de una cierta área, de igual modo de su potencial recurso. Toda valoración es un cambio para estimular o fallar el decisión, eminencia y cualidades de una persona.

2.3.2.2 Importancia del desempeño laboral

Nieto (2012) afirma que la consideración del desempeño gremial reside en su condición trascendental al permitirle al nivel gerente, captar información que le aprobará efectuar técnicas de corrección continua, respecto a las estrategias y objetivos que asegurará a la compañía a niveles de desarrollo y facultad.

Según Barroso (2011) indicó que el desempeño profesional permite examinar el provecho individual, de estilo que establece los objetivos estratégicos y alinea las funciones de los colaboradores. Todavía, reconoce las fortalezas y debilidades y establece medidas entre desempeño y resultados deseados. La equivocación de un esquema para la tasación de las actividades que realizan los trabajadores, ha procurado que los problemas observados como son la falta de explicación, supervisión, y decrecimiento de procesos, que en un inicio eran pequeños vayan

creciendo perjudicando el cambio de la organización consecuentemente de su recurso más notable, el humano.

2.3.2.3 Características de desempeño laboral

Según Chiavenato (2001) preciso que el administrador debe ser maestro y consejero, preocupado por la promoción y mantenimiento de los usuarios, así como proporcionar los servicios necesarios. Esto conlleva a tomar decisiones en la gestión del servicio y permite conocer el desempeño laboral, con una idea mucho más exacta o precisa que cada profesional, el cual permite observar la calidad de trabajo de cada profesional en su práctica diaria.

2.3.2.4 Objetivos de desempeño laboral

Lo primordial es encontrar equidad dentro de ambos factores y la evaluación no se debe de tomar como un acto de perjuicio para ninguna de ambas partes más por el contrario la finalidad u objetivo es encontrar términos en la cual ambos se beneficiarían el empleado por una parte vería en que están sus errores y así poder superarlo y la gerencia plantear métodos de mejoras mediante capacitaciones promoción reubicación u otros de acuerdo a capacidades y características personales, y para esto es necesario ubicar las causas que las generan y poder así establecer fines de común acuerdo con el empleado a evaluar.

Si se piensa modificar el desempeño, el más interesado tiene que ser la persona evaluada el mismo que tiene que tener los conocimientos como y porque se realizara esta evaluación.

2.3.2.5 Teoría de desempeño laboral

Teoría de la Administración humana

Para Stoner, Freeman, & Gilbert (2003) mencionan que el desempeño laboral es la manera en cómo los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas establecidas en la organización. En este sentido para los autores, el desempeño se caracteriza por las siguientes dimensiones: calidad en el trabajo, responsabilidad laboral, trabajo en equipo, capacitación y orientación a resultados.

2.3.2.6 Dimensiones de desempeño laboral

Para nuestra variable, desempeño laboral nos basaremos en la teoría de Stoner, Freeman, & Gilbert (2003) quienes consideran las siguientes dimensiones:

- a. **Calidad en el trabajo:** donde los colaboradores les dan gran importancia a las condiciones laborales ya que para ellos es importante que su entorno sea seguro y saludable puesto que repercute significativamente en sus logros y productividad, para ello las organizaciones debe cumplir con las normas que establezcan los derechos de sus colaboradores, así como dotar de recursos necesarios al personal para su buen desempeño.

- b. **Responsabilidad laboral:** aquí se refiere a que las personas con responsabilidad laboral tienen un conjunto de recursos y aptitudes para desempeñar una determinada tarea. En tal sentido, es la habilidad que tiene el trabajador para utilizar de forma efectiva el saber, los conocimientos, precisión e iniciativa para solucionar problemas y alcanzar los objetivos que se han propuesto a favor de las metas institucionales.

- c. **Trabajo en equipo:** Los individuos sienten unión con los integrantes de su organización, por el cual surge por la interacción y colaboración de los mismos, caracterizándose por una comunicación fluida entre las personas para formar relaciones de confianza y de apoyo mutuo con el fin de alcanzar las metas en común.

- d. **Capacitación:** aquí las personas aumentan sus conocimientos y mejoran su aprendizaje con eficiencia, las capacitaciones se brindan con el propósito de anclar la influencia del entrenamiento con el fin de mejorar sus competencias laborales y lograr un buen desempeño laboral.

- e. **Orientación a resultados:** Los colaboradores encaminan todos sus actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes, que son necesarias para satisfacer las necesidades personales como laborales, así mismo administran los procesos para que no interfieran con los resultados.

2.3.2.7 Indicadores de desempeño laboral

- a. Medidas de prevención
- b. Logros personales
- c. Reglamentos idóneos
- d. Información eficaz
- e. Responsabilidad de herramientas
- f. Autonomía
- g. Comunicación activa
- h. Retroalimentación de equipo
- i. Solución de problemas
- j. Entrenamiento adecuado

- k. Necesidad de capacitación
- l. Participación activa
- m. Desempeño favorable
- n. Resultados óptimos
- ñ. Satisfacción de las funciones
- o. Apoyo del superior

2.4 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.4.1 Hipótesis General

Existe relación significativa de la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa Consorcio del Norte S.A.C – Cajamarca 2023.

2.4.2 Hipótesis Específicas

Existe relación significativa de la motivación en la dimensión factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Consorcio del Norte SAC Cajamarca 2023.

Existe relación significativa de la motivación de los colaboradores en la dimensión factores m motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Consorcio del Norte SAC Cajamarca 2023.

2.4.3 Variables

Variable X = Motivación de los colaboradores

Variable Y = Desempeño laboral

2.5 OPERATIVIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 3.

Operativización de variables

OPERATIVIZACIÓN DE VARIABLES					
VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Motivación de los colaboradores	Para (Robbins & Couter, M, 2005) Se refiere a los procesos responsables del deseo de un individuo de realizar un gran esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales, condicionado por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual en forma más general, la motivación también se refiere al esfuerzo ejercido hacia cualquier objetivo.	La motivación de los colaboradores tiene dos dimensiones, las cuales serán aplicadas a los colaboradores de la empresa Consorcio del Norte SAC Cajamarca 2023.	Factores Motivacionales extrínsecos	Política de la empresa	Encuesta
				Supervisión	
				Relaciones interpersonales	
				Salario	
				Vida personal	
				Estatus	
			Seguridad		
			Factores Motivacionales intrínsecos	Logro	Encuesta
Responsabilidad					
Trabajo mismo					
Reconocimiento					
VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Desempeño laboral	Es la utilidad, rendimiento o productividad que una persona puede aportar en cuanto al cumplimiento de las actividades a las cuales se está obligado a ejecutar.	El desempeño laboral de los colaboradores tiene dos dimensiones, las cuales serán medidas y plasmadas en una encuesta, que será aplicada a los colaboradores de la empresa Consorcio del Norte SAC Cajamarca 2023.	Calidad de trabajo	Medidas de prevención	Encuesta
				Logros personales	
				Reglamentos idóneos	
			Responsabilidad laboral	Información eficaz	Encuesta
Responsabilidad de herramientas					

			Autonomía	
			Trabajo en equipo	Encuesta
			Comunicación activa	
			Retroalimentación de equipo	
			Solución de problemas	
			Capacitación	Encuesta
			Entrenamiento adecuado	
			Necesidad de capacitación	
			Participación activa	
			Orientación a resultados	Encuesta
			Desempeño favorable	
			Resultados óptimos	
			Satisfacción de las funciones	
			Apoyo del superior	

Fuente. Elaboración propia.

CAPITULO III
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Unidad de análisis, población y muestra

3.1.1 Unidad de análisis

De acuerdo con Azcona, Manzini, & Dorati (2013) una unidad de análisis puede reformularse de diferentes momentos del procesos que aquí no podemos abordar, lo que si pretende decir es que una unidad de análisis es una entidad que es tomada como un elemento para la investigación.

Para el presente estudio nuestra unidad de análisis es la empresa Consorcio del Norte SAC y nuestra unidad de observación son los colaboradores de dicha empresa.

3.1.2 Universo

Para, Tomas (2010), la población es el conjunto de todos los individuos que cumplen ciertas propiedades y de quienes deseamos estudiar ciertos datos. Podemos entender que una población abarca un conjunto de elemento de los cuales podemos obtener información, deberá ser definida sobre la base de características que la delimitan, que la identifican y que permiten la posterior selección de unos elementos que se puedan entender como representativos.

La empresa Consorcio del Norte SAC, cuenta con una población de 20 colaboradores en el área operativa a los cuales se les aplicara la encuesta, para obtener información relevante de los mismos.

3.1.3 Muestra

Para Fuente especificada no válida, la muestra es un subconjunto de individuos pertenecientes a una población, y representativos de la misma existen diversas formas de obtención de la muestra en función del análisis que se pretende efectuar “aleatorio o por conglomerados, etc.”.

Para la aplicación del instrumento de evaluación, de acuerdo a las variables motivación y desempeño laboral, se optó por un muestreo no probabilística por conveniencia, en donde la muestra de estudio está constituida por los 20 colaboradores del área operativa de la empresa Consorcio del Norte SAC Cajamarca.

3.2 Tipo de investigación, nivel y diseño de investigación.

3.2.1 Tipo de investigación

De acuerdo con la investigación, resulta que es de tipo aplicada puesto que depende de resultados de acuerdo a la obtención de conocimientos que se adquieren para solucionar problemas que puedan estar relacionados dentro de la organización entre la motivación y el desempeño de los colaboradores.

Sampieri (2018), nos indica que la investigación aplicada se orienta a conseguir un nuevo conocimiento destinado que permita soluciones de problemas prácticos

3.2.2 Nivel de investigación

En la presente investigación a extender es de nivel correlacional, pues lo que nos indica, Torres (2010), que uno de los puntos más sobresalientes en la investigación correlacional es analizar las relaciones que existe entre variables o resultados, pero en ningún momento explica que sea la causa de la otra. En otras palabras, la correlación examina asociaciones, pero no relaciones causales donde un cambio en un factor influye directamente en un cambio a otro.

3.2.3 Diseño de investigación

La presente muestra una investigación no experimental de corte trasversal ya que se realizara una investigación sin manipular intencionalmente las variables.

De acuerdo a Roberto Sampieri (2017), nos refiere que la palabra diseño se refiere a una estrategia o planeamiento otorgada para obtener la información que buscas con el propósito de responder al planteamiento del problema.

Además, es una investigación no experimental de acuerdo a, Velasco (2014) dijo: es no experimental “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables”. Y es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su efecto e intercambio en un momento dado.

3.3 Método de investigación

El método a utilizado fue el hipotético – deductivo. De acuerdo con (Sánchez, 2019).es cuantitativo y está debidamente apoyada en la estadística (análisis de regresión), que serán tabulados una vez obtenidos los datos, para presentarlos en tablas estadísticas. Es decir, se parte de premisas generales para llegar a una conclusión particular, que sería la hipótesis a falsar para contrastar su veracidad, sino también el planteamiento de soluciones a problemas tanto de corte teórico o práctico (llamado también pragmático, aplicativo o tecnológico); su camino deductivo es uno común a todas las ciencias fácticas basadas en hechos y con sustento ineludible en la medición o cuantificación, en la objetividad de los procedimientos y en la experiencia para la contratación de sus hipótesis.

3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Según (López & Fachelli, 2015), el análisis de datos cuantitativos requiere la utilización de software específico para la realización de diferentes tareas que genéricamente englobados en la fase del análisis de los datos. Entre ellas la encuesta el registro de los datos, su depuración, el tratamiento de ficheros, la transformación de las variables y el análisis propiamente dicho a través de las distintas técnicas implementadas, ya sean de procesamiento de un cálculo numérico o estadístico o de representación gráfica.

Para el procesamiento y análisis de datos de las encuestas aplicadas a los colaboradores de la empresa Consorcio del Norte SAC se empleó el estadístico IBM SPSS versión 26, de esta manera se podrá construir tablas y gráficos que muestra la relación entre las variables de estudio.

3.4.1 Instrumentos

Se aplicó un cuestionario a los empleados de la empresa consorcio del norte S.A.C. Con el fin de conocer su perspectiva de acuerdo a las dos variables de Motivación, con sus dimensiones factores motivacionales extrínsecos y factores motivacionales intrínsecos, se logró sacar algunos indicadores en lo cual se realizó 18 preguntas. En cuanto, a la segunda variable desempeño laboral, con sus dimensiones calidad de trabajo, responsabilidad social, trabajo en equipo, capacitación y orientación a resultados, se logró sacar algunos indicadores en lo cual se realizó 20 preguntas.

3.5 Validez y confiabilidad

Según Celima & Campos (2005), validar implica realizar un proceso de comparación con un patrón de referencia, para la validez se utilizará criterio de expertos o instrumentos validados en estudios; y para medir la confiabilidad se utilizará el coeficiente alfa de Cronbach, que permitirá medir la consistencia interna de los ítems de los instrumentos, los valores entre 0.70 y 0.90 indican una buena consistencia del instrumento.

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó alfa de Cronbach, utilizando el programa SPSS versión 26 obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 4

Fiabilidad encuesta motivación

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
Total		20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.792	18

Tabla 5

Fiabilidad Encuesta Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
Total		20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.917	20

3.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Según López & Fachelli (2015) el análisis de datos cuantitativos requiere la utilización de software específico para la realización de diferentes tareas que genéricamente englobados en la fase del análisis de los datos. Entre ellas la encuesta el registro de los datos, su depuración, el tratamiento de ficheros, la transformación de las variables y el análisis propiamente dicho a través de las distintas técnicas

implementadas, ya sean de procesamiento de un cálculo numérico o estadístico o de representación gráfica.

Para el procesamiento y análisis de datos de las encuestas aplicadas a los colaboradores de la empresa Consorcio del Norte SAC se empleó el estadístico IBM SPSS versión 26, de esta manera se podrá construir tablas y gráficos que muestra la relación entre las variables de estudio.

3.7 Interpretación de datos

De acuerdo en la interpretación en las tablas se considera utilizar las tablas de Rho de Spearman para el procesamiento y análisis de datos de la primera variable y segunda variable con cada una de sus dimensiones.

Tabla 6

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación positiva perfecta.
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable.
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media.
-0.01 a -0.10	Correlación positiva débil.
0.00	No existe correlación.
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil.
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta.

Grado de relación según el coeficiente de correlación de Rho Spearman

Fuente Recuperado de Estadística Aplicada Negocios y Economía

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

De acuerdo a la investigación realizada, los resultados obtenidos de correlación de las variables motivación de los colaboradores y desempeño laboral, entre las dimensiones de la primera y segunda variables son las siguientes:

4.1.1 Análisis Inferencial

Tabla 7

Relación entre la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa de la Empresa Consorcio del Norte SAC Cajamarca 2022.

Correlaciones				
			Motivación Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	0.417
		Sig. (bilateral)		0.067
		N	20	20
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0.417	1.000
		Sig. (bilateral)	0.067	
		N	20	20

Nota: Elaboración en base a los resultados de la aplicación de la encuesta en la empresa Consorcio del Norte SAC Cajamarca 2022.

De acuerdo a la encuesta se puede comprobar la Hipótesis del objetivo general se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman (Rho 0.417 donde presento una correlación Positiva media y su significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que si existe relación entre la variable motivación y la variable desempeño laboral en la empresa Consorcio del Norte SAC Cajamarca 2023.

Tabla 8

Relación que existe entre la motivación en la dimensión factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa consorcio del Norte S.A.C Cajamarca – 2023.

Correlaciones				
		Factores Motivacionales Extrínsecos		Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Factores Motivacionales Extrínsecos	Coeficiente de correlación	1.000	,553*
		Sig. (bilateral)		0.012
	Desempeño Laboral	N	20	20
		Coeficiente de correlación	,553*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.012	
		N	20	20

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

Nota: Elaboración en base a los resultados de la aplicación de la encuesta en la empresa Consorcio del Norte SAC Cajamarca 2023.

De acuerdo a la encuesta se puede comprobar la hipótesis general se aplicó la prueba estadística de Correlación de Spearman ($Rho = 0.553$ donde se presentó una correlación positiva considerable y su significación aproximada (Sig. Aprox = 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que si existe relación entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos y la variable desempeño laboral en la empresa Consorcio del Norte Cajamarca 2023.

Tabla 9

Relación de la motivación en la dimensión factores motivacionales intrínsecos y en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Consorcio del Norte S.A.C Cajamarca – 2023.

Correlaciones				
		Factores Motivacionales Intrínsecos		Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Factores Motivacionales Intrínsecos	Coefficiente de correlación	1.000	,608**
		Sig. (bilateral)		0.004
		N	20	20
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,608**	1.000
		Sig. (bilateral)		0.004
		N	20	20

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

Nota: Elaboración en base a los resultados de la aplicación de la encuesta en la empresa Consorcio del Norte SAC Cajamarca 2022.

De acuerdo a la encuesta se puede comprobar la hipótesis general se aplicó la prueba estadística de Correlación de Spearman ($Rho = 0.608$ donde se presentó una correlación positiva considerable y su significación aproximada (Sig. Aprox = 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que si existe relación entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos y la variable desempeño laboral en la empresa Consorcio del Norte Cajamarca 2023.

4.1.2 Análisis Descriptivo

Tabla 10

La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa de la empresa consorcio del norte S.A.C Cajamarca 2023.

Objetivo General													
		Motivación Laboral											
		Nunca		Casi Nunca		A Veces		Siempre		Casi Siempre		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Desempeño Laboral	Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Casi Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	A Veces	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%
	Siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	0	0.0%	1	5.0%
	Casi Siempre	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	16	80.0%	1	5.0%	18	90.0%
	Total	0	0.0%	0	0.0%	2	10.0%	17	85.0%	1	5.0%	20	100.0%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores del área operativa de la empresa Consorcio del Norte SAC – Cajamarca 2022.

Se observó que de 20 colaboradores del área operativa de la empresa consorcio del norte S.A.C Cajamarca 2023, el 85% opinó que se encuentra siempre de acuerdo con la motivación laboral, de los cuales se observó que el 80% opinó casi siempre con el desempeño laboral, mientras que un 5% opinó siempre. Asimismo, el 5% de los colaboradores se encontró casi siempre con la motivación laboral, de los cuales el 5% opinó casi siempre con desempeño laboral.

Tabla 11

La motivación en la dimensión factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Consorcio del Norte SAC Cajamarca – 2023.

		Factores Motivacionales Extrínsecos															
		Nunca				Casi Nunca				Casi Siempre				Total			
		N°		%		N°		%		N°		%		N°		%	
Desempeño	Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Laboral	Casi	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Nunca																
	A Veces	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	1	5.0%
	Siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	0	0.0%	1	5.0%	1	5.0%
	Casi Siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	17	85.0%	1	5.0%	1	5.0%	18	90.0%	18	90.0%
	Total	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	18	90.0%	1	5.0%	1	5.0%	20	100.0%	20	100.0%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores del área operativa de la empresa Consorcio del Norte SAC - Cajamarca 2022.

Se observó que de 20 colaboradores del área operativa de la empresa consorcio del norte SAC Cajamarca 2021, el 90% opinó que se encuentra siempre con los factores motivacionales extrínsecos, de los cuales se observó que el 85% opinó casi siempre con el desempeño laboral, mientras que el 5% opinó siempre con el desempeño laboral. Asimismo, el 5% de los colaboradores se encontró casi siempre con los factores motivacionales extrínsecos, de los cuales se observó que el 5% opinó casi siempre con el desempeño laboral. De igual manera hay un 5% que opina a veces con los factores motivacionales extrínsecos, de los cuales el 5% opina a veces con el desempeño laboral.

Tabla 12

La motivación en la dimensión factores motivacionales intrínsecos y en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Consorcio del Norte S.A.C Cajamarca – 2023.

		Objetivo Específico 2											
		Factores Motivacionales Intrínsecos											
		Nunca		Casi Nunca		A Veces		Siempre		Casi Siempre		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Desempeño	Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Laboral	Casi	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Nunca												
	A Veces	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%
	Siempre	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%
	Casi Siempre	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	14	70.0%	3	15.0%	18	90.0%
	Siempre												
	Total	0	0.0%	0	0.0%	3	15.0%	14	70.0%	3	15.0%	20	100.0%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores del área operativa de la empresa Consorcio del Norte SAC - Cajamarca 2023.

Se observó que de 20 colaboradores del área operativa de la empresa consorcio del norte S.A.C Cajamarca 2021, el 70% opinó que se encuentra en siempre con los factores motivacionales intrínsecos, de los cuales se observó que el 70% opinó casi siempre con el desempeño laboral. Asimismo, el 15% de los colaboradores se encontró casi siempre con los factores motivacionales intrínsecos, de los cuales el 15% opinó casi siempre con desempeño laboral. De igual manera hay un 15% que opina a veces con los factores motivacionales intrínsecos, de los cuales el 5% opina a veces, el 5% opina siempre y finalmente el 5% opina casi siempre en relación al desempeño laboral .

4.2 DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa de la empresa Consorcio del Norte SAC, Cajamarca 2022, se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman (Rho 0.417 donde presento una **correlación Positiva media** y su significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que si existe relación entre la variable motivación y la variable desempeño laboral en la empresa Consorcio del Norte SAC Cajamarca 2021. Dichos resultados coinciden con Martos (2016) en su estudio *Relación Entre La Motivación Y El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Empresa De Transportes Turismo Días S.A. - Filial Cajamarca, 2016*, que, al obtener un Coeficiente de Correlación de Spearman, ($r = 0.365$), determinó que existe **una relación positiva** entre las variables investigadas. También Réategui (2016) en su estudio: “*Motivación y desempeño profesional de los colaboradores del poder judicial sede Moyobamba época 2016*” determinó la existencia de una **relación directa y significativa** entre el grado de motivación y desempeño laboral, partiendo de un análisis estadístico utilizando la correlación de Rho Spearman, cuyo resultado arrojó 0,689.

A través de la contrastación de resultados se observa que la mayoría de los colaboradores se sienten motivados a medida que van satisfaciendo sus necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad se vuelven predominantes; así como la capacitación y la remuneración son esenciales para que los colaboradores realicen su trabajo eficientemente y se cumplan con los objetivos de la empresa.

Respecto a los objetivos específicos a) Determinar la relación de la motivación en la dimensión factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Consorcio del Norte SAC, Cajamarca 2022. Se

determinó un coeficiente de Correlación de Spearman ($Rho = 0.553$ donde se presentó una **correlación positiva considerable** y su significación aproximada (Sig. Aprox = 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) b) Determinar la relación de la motivación en la dimensión factores motivacionales intrínsecos y en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Consorcio del Norte SAC, Cajamarca 2022, se determinó Correlación de Spearman $Rho = 0.608$ donde se presentó una correlación positiva considerable y su significación aproximada (Sig. Aprox = 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$)

Carrasco (2021) en su estudio: “*La Motivación Y El Desempeño Laboral De Los Colaboradores Del Área De Recursos Humanos De La Dirección Regional De Salud Cajamarca, 2021*” señala que la relación entre la variable Motivación en la dimensión factores intrínsecos y la variable desempeño laboral es muy alta 0,9046 y los niveles de significancia son menores al 5% del alfa (0,0001) y; también señala que existe una correlación muy alta entre la variable Motivación en la dimensión factores extrínsecos ya que el valor de Correlación de 0,90 y los niveles de significancia menores (0,0001) al alfa de significancia que es 5%.

De acuerdo a la contrastación de resultados se determina que en el desempeño laboral mejora a medida que hay presencia de factores tanto intrínsecos como extrínsecos.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

En cuanto al objetivo, se concluye que se obtuvo una correlación de Spearman ($Rho = 0.417$ donde se muestra que existe una correlacional positiva media entre las variables de investigación, así como su significancia aproximada (Aprox = 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo tanto podemos garantizar que existe suficiente evidencia para poder afirmar que si existe relación entre la variable motivación y la variable desempeño laboral en la empresa consorcio del Norte SAC Cajamarca 2021.

Para el objetivo 1, se concluye que tiene una correlación de Spearman ($Rho = 0.553$), el cual nos dice que existe una correlación positiva considerable entre las variables de investigación, también se observó que la significancia aproximada (sig. Aprox = 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo tanto existe suficiente evidencia para poder afirmar que si existe relación entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos y la variable desempeño laboral en la Empresa Consorcio del Norte SAC Cajamarca 2021.

Para el objetivo 2, se concluye que tiene una correlación de Spearman ($Rho = 0.608$), el cual indica que presenta una correlación positiva considerable entre las variables de investigación, también se observó que la significancia aproximada (Sig. Aprox = 0.000), es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo tanto existe suficiente evidencia para poder afirmar que si existe relación entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos y la variable desempeño laboral en la empresa Consorcio del Norte SAC Cajamarca 2021.

5.2. RECOMENDACIONES

Después de haber terminado las conclusiones del trabajo investigación, se procede con la formulación de las recomendaciones que se darán a conocer y entender a la empresa Consorcio del Norte SAC.

En relación a las variables motivación y desempeño laboral nos indica que hay una correlación positiva media, por lo que se recomienda al Gerente de la empresa Consorcio del Norte SAC que dedique tiempo y espacio para realizar labores que motive a sus colaboradores, es decir brindándoles reconocimientos por sus logros, y pagándoles sus remuneraciones en el tiempo indicado y de tan manera ellos puedan desempeñarse mejor dentro de la organización.

Así mismo, a los jefes de área que busquen nuevas estrategias, proporciones materiales de calidad que faciliten colaborador que se desarrolle personalmente, de manera que pueda rendir con alto nivel, con motivación sus labores diarias y se vea reflejado en su desempeño para el crecimiento tanto interno como externo de la organización.

También se recomienda sensibilizar a cada colaborador para que realicen un trabajo de calidad, donde tanto el Gerente de la organización como el contratista queden satisfechos con los resultados de cada trabajo.

Y para finalizar, es necesario también recomendar al gerente de la Empresa Consorcio del Norte SAC, realizar capacitaciones de forma periódica para poder determinar si los colaboradores están comprometidos con su trabajo y con la organización.

REFERENCIAS

- Enelec.* (2014). Obtenido de Mantener una comunicación abierta en la empresa para tener éxito: <http://blog.enelec.com/mantener-una-comunicacion-abierta-en-la-empresa-para-tener-exito/#:~:text=La%20comunicaci%C3%B3n%20abierta%20es%20un,valoran%20pero%20muy%20pocas%20utilizan.&text=Este%20valor%20es%20necesario%20para,para%20hacer%20y%20mantener%20co>
- Feror .* (25 de Octubre de 2016). Obtenido de La importancia de la inteligencia emocional en la empresa: <https://www.ifefor.es/la-importancia-de-la-inteligencia-emocional-en-la-empresa/>
- Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes Turismo Dias S.A. – filial Cajamarca, 2016.* (2016). Cajamarca.
- Alarcón Cuases, D. G. (2015). *LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DEL CARCHI.* Tulcán, Ecuador.
- Albán Peñafiel, M. S. (2015). *MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA “SERVICONT” DEL CANTON BAÑOS DE AGUA SANTA.* Ambato, Ecuador.
- Alfaro Castellanos, M. d. (2012). *Administración del Personal.* Mexico.
- Álvarez. (2008). *Perfil profesional del desempeño laboral de los servidores.* Barcelona.
- Angelo, S. (2010). *Población y muestra.* Perú.
- Arana, F. E. (2018). *TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PRACTIFOGÓN JCS EIRL.* Cajamarca.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación.* Caracas-Venezuela: Episteme.
- Azcona, M., Manzini, F., & Dorati, J. (2013). *Precisiones metodológicas sobre la unidad de análisis y la unidad de observación.* Obtenido de Precisiones metodológicas sobre la unidad de análisis y la unidad de observación:

http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/45512/Documento_completo.pdf?sequence=1

- Baena Paz, G. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Grupo Editorial Patria.
- Barroso. (2011). PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DEPORTIVO IRON FITNESS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA EN EL PERÍODO.
- Benavidez, J. A. (2016). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zona*. Quito.
- Bohlander, G. & Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos* . México: Cengage Learning .
- Burneo Alvarón, R. R. (2017). *LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA – 2017*. Tacna, Perú.
- Burns, N., K, S., & Grove. (2005). *Investigación en enfermería Tercera Edición*. Madrid, España.
- Castañeda Durand , D. (2018). *RELACIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS BAÑOS DEL INCA, 2018*. Cajamarca, Perú.
- Ccoicca Meza, E. D. (2017). *RELACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ENSIL E.I.R.L. HUANCAYO-2017*. Huancayo, Perú.
- Chiavenato. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de los recursos humanos*. Colombia: MacGrawHill.
- CHIAVENATO, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. Santa Fe de Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Evaluación del desempeño humano: administracion de recursos*. Mexico.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano (Vol. III)*. Mexico.

- Chiavenato, I. (2011). *“Administración de Recursos Humanos”*. Colombia: Editorial Mc. Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Editorial Mc. Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos- El capital humano de las organizaciones*. México: McGrawHill.
- Condori Mamani, M. N. (2018). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES PUNO – 2017*. Puno, Perú.
- Díaz de León, N. T. (2009). *Población y Muestra*. Mexico.
- Díaz, V. (2006). *Metodología de la investigación científica y bioestadística para profesionales y estudiantes de ciencias de la salud*. Santiago de Chile.
- Enrique Loredo, P. D. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión del niño*. Mexico.
- FAEDIS. (s.f.). Obtenido de Gestión del talento humano: http://virtual.umng.edu.co/distancia/ecosistema/odin/odin_desktop.php?path=Li4vb3Zhecy9hZG1pbmlzdHJhY2lvdj9lYXByZXNhecy9nZXN0aW9uX2RlbF90YWxlbnRvX2h1bWFuby91bmlkYWRFMS8=#slide_1
- Fernández, B. et al. (2005). Antecedentes del comportamiento del trabajador ante el riesgo laboral: Un modelo de cultura positiva. *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones*, 207-234.
- Flores, C. (1994). . Una alternativa para el éxito. Caracas: Fondo Editorial, Universidad.
- Fragua, C. (11 de Abril de 2016). *Observatorio de RR.HH.* Obtenido de Las habilidades del trabajador de 2020: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/las-habilidades-del-trabajador-de-2020.html>
- Franco Flores, O. E., & Guerrero Dávalos, C. (2018). *Gestión del talento humano: Una revisión conceptual*.
- Franklin, E. & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional enfoque para América Latina*. México: Pearson Educación.
- Garabito, G. (2013). Experiencias de trabajo desde un análisis tridimensional. *Revistas Científicas de América Latina*, 12, 1335-1343.

- García, V. et al. (Enero-abril de 2018). *Scielo*. Obtenido de Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362018000100004&script=sci_arttext&tlng=en
- Gibson, J., & Ivancevich, J. (2006). McGraw Hill México.
- Hernández Sampier, R. (2004). *Metodología de la investigación*. La Habana.
- Hernández, C., & Díaz, N. (2021). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SANTA ROSA EIRL 2021*. Obtenido de GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SANTA ROSA EIRL 2021: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1651/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Herrera, P. (2008). *Gestión del humano*. Obtenido de Historia de la gestión del talento humano : <https://gestiondelohumano.wordpress.com/historia-de-la-gestion-del-talento-humano/>
- Hoyos Villanueva, s. L. (2018). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DEL ÁREA OPERATIVA DE UNA EMPRESA DE VIGILANCIA PRIVADA. CHICLAYO*.
- (s.f.). *IMPORTANCIA DE LA INCORPORACIÓN TEMPRANA A LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA EN LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA*.
- Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas* . Obtenido de Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas: <https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- LIZARRAGA, M. A. (2017). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA EUROSHOP DEL GRUPO VOLKSWAGEN*. Lima.
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación Social Cuantitativa*. Barcelona.

- Martínez, C. (2012). *Motivación*. España.
- Martínez, E., & Matínez, F. (2009). *Capacitación por Competencia*. Santiago de Chile .
- MARTOS ALCALDE, Y. (2016). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes Turismo Dias S.A. .* Cajamarca.
- Matheus, C. (2015). *Gestión del talento humano*. Venezuela.
- Mazariegos, A. (2016). *La evaluación del desempeño: pasado, presente y futuro*.
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. Mexico.
- Moreira Segovia, R. V. (2015). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DISTRITAL DE EDUCACIÓN QUEVEDO - MOCACHE 12D03, CANTÓN QUEVEDO, AÑO 2014*. Quevedo, Ecuador.
- Moreno, P. (2017). *Capítulo III. Metodología de la investigación*. Obtenido de Capítulo III. Metodología de la investigación: <https://www.google.com/search?q=que+es+el+metodo+de+investigacion+en+un+a+tesis+segun+autores&sxsrf=A0aemvIy-bo6ZbMtXScUlsJ9XbJ0v6kSJg%3A1634170637882&ei=DXdnYbe3NcK55OUP1J6gqAM&ved=0ahUKEwj38f2C0MjzAhXCHLkGHVQPCDUQ4dUDCA4&uact=5&oq=que+es+el+metodo+de+inv>
- Muntané Relat, J. (2010). *Introducción a la investigación básica*. Córdoba.
- Navarro, F. (7 de Julio de 2021). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida* . Obtenido de Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida : <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Nieto, B. (2012). *La gestión en la institución pública*. Oficina de apoyo de la administración de las entidades públicas, Lima, , Perú: Impresiones kinkos impresores SAC. Perú.
- Pinedo Olimar, C. E. (2015). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LABSYSTEMS SAC, DISTRITO DE LIMA – AÑO 2015*. Lima, Perú.
- RÉATEGUI RÉATEGUI, R. (2016). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL PODER JUDICIAL. MOYOBAMBA*.

- Robbins, S. & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson educación.
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Couter, M. (2005). *Administración Octava Edición* . México.
- Rodriguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista escuela de Administración de Negocios*, 26.
- Rojas, N. E., & Urteaga, J. L. (2018). *MOTIVACIÓN, SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORALEN LOS COLABORADORES ADMNISTRATIVOS DE LA RED*. Cajamarca.
- Salas Montaña , H. (2011). *Introducción a la investigación científica*. Bolivia.
- Sarmiento de la Torre, J. J. (2017). *RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL*. Quito, Ecuador.
- Sencico. (2020). *gob.pe*. Obtenido de <https://www.gob.pe/sencico#noticias>
- Sicchas Rojas, E. R. (2019). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CHACHAPOYAS – 2019*. Chachapoyas, Perú.
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2003). *ADMINISTRACIÓN*. IMPRESO EN MEXICO: Prentice Hall Hispanoamerica, S.A.
- Tello Palomino, J. (2017). *RELACIÓN DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA ESCUELA DE CONDUCTORES CONDUCE PERÚ, CAJAMARCA 2017*. Cajamarca, Perú.
- Udiz, G. (11 de Octubre de 2010). *Pymes y Autónomos* . Obtenido de ¿Qué es el "conocimiento empresarial"?: pymesyautonomos.com/management/que-es-el-conocimiento-empresarial
- Uribe Romero , C., & Rodriguez Goicochea, J. E. (2018). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO HNO.VICTORINO ELORZ GOICOECHEA CAJAMARCA, 2018*. Cajamarca, Perú.
- Vallejo Chávez, L. M. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Riobamaba, Ecuador.

Werther, W. & Davis, K. (2008). *Administración de los recursos humanos: El capital humano de las empresas*. Nueva York: McGrawHill.

Zeballos Saavedra, R. I. (2019). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA DE INDUSTRIA DE CERÁMICAS MATTAZ ZEBALLOS SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA EN LA CIUDAD DE SUCRE*. Sucre, Bolivia.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa de la Empresa Consorcio de Norte SAC Cajamarca 2021?	Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa de la Empresa Consorcio del Norte SAC Cajamarca 2021	Existe relación significativa de la motivación de la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores en la Empresa Consorcio del Norte SAC Cajamarca 2021.	Motivación	Factores Motivacionales les Extrínsecos. Factores Motivacionales Intrínsecos.	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básico. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN: Correlacional.
PROBLEMAS ESPECÍFICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la motivación en la dimensión factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores del área operativa de la Empresa Consorcio del Norte SAC Cajamarca 2021?	Determinar la relación de la motivación en la dimensión factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Consorcio del Norte SAC Cajamarca 2021.	Existe relación significativa de la motivación en la dimensión factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa Consorcio del Norte SAC Cajamarca 2021.	Desempeño Laboral	Calidad de trabajo.	MÉTODO: Hipotético-Deductivo
¿Qué relación existe entre la motivación de la dimensión de factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores del área operativa de la Empresa Consorcio del Norte SAC Cajamarca 2021?	Determinar la relación de la motivación en la dimensión factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Consorcio del Norte SAC Cajamarca 2021.	Existe Relación significativa de la motivación de los colaboradores en la dimensión factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Consorcio del Norte SAC Cajamarca 2021.		Responsabilidad laboral.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: Transversal.
				Trabajo en equipo.	POBLACIÓN: 20colaboradores de la empresa Consorcio del Norte SAC.
				Capacitación.	MUESTRA: 20 colaboradores de la empresa Consorcio del Norte SAC.
				Orientación a resultados.	TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS: Encuesta.

Fuente. Elaboración propia.

ENCUESTA PARA LA MOTIVACION DE LOS COLABORADOS

Objetivo: Conocer la opinión de la motivación de los colaboradores que laboran en la empresa consorcio del norte SAC, mediante una encuesta.

Instrucción: Marque usted con un (X), su respuesta de acuerdo al grado con las afirmaciones propuestas. La tabla mostrada para el desarrollo de la encuesta, presenta el significado de la escala mencionada.

Lea con detenimiento las alternativas de respuestas propuestas en la encuesta, expresadas en el cuestionario.

Escriba usted el número que más lo identifique

Escriba usted solo una alternativa por ítem.

Casi Siempre.	5
Siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

I.- Datos del encuestado

1.1. Sexo: _____

1.2. Edad: _____

	MOTIVACION DE LOS COLABORADOS	Casi Siempre.	Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	¿Considera usted que la política de la empresa consorcio del norte motiva su desempeño diario?					
2	¿Se encuentra usted de acuerdo con los cambios que se aplican dentro de la empresa consorcio del norte?					
3	¿Se siente motivado al trabajar con supervisión cercana?					
4	¿Prefiere trabajar con libertad, sin supervisión directa o muy cercana?					

5	¿Considera usted que las relaciones con sus compañeros le motivan a tener un mejor desempeño laboral?					
6	¿Disfruta más de trabajar en equipo que trabajar en forma individual?					
7	¿Considera usted que el salario que recibe a cambio por la prestación de sus servicios satisface sus necesidades básicas?					
8	¿Considera usted que el salario recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?					
9	¿Considera usted que tiene un equilibrio adecuado entre el trabajo y su vida personal?					
10	¿Considera usted que su trabajo le permite tener prestigio y un mejor estatus?					
11	¿Se siente seguro y estable en su puesto de trabajo en la empresa consorcio del norte?					
12	¿Considera usted que la empresa consorcio del norte le brinda un plan de salud eficiente para usted y para su familia?					
13	¿Le agrada influir en otras personas, de modo que imiten su trabajo?					
14	¿Considera que la capacitación le ayuda a mejorar en su puesto de trabajo?					
15	¿Considera usted sentirse motivado al trabajar en un lugar con iluminación, ventilación y poco ruido?					
16	¿Considera usted que recibe un justo reconocimiento de su labor que desempeña de parte de la empresa consorcio del norte?					
17	¿Cree usted que trabajando duro tiene posibilidad de progresar en la empresa consorcio del norte?					
18	¿Considera usted que la empresa consorcio del norte le brinda oportunidades de crecimiento profesional?					

ENCUESTA PARA EL DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo: Conocer la opinión de la importancia del desempeño laboral en los colaboradores que laboran en del área operativa de la empresa consorcio del norte S.A.C Cajamarca 2022.

Instrucción: Marque usted con un (x), el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones. La tabla que se muestra a continuación, presenta el significado de la escala mencionada.

Alternativas de respuesta:

Casi Siempre.	5
Siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

I. Datos del encuestado

1.1. Sexo: _____

1.2. Edad: _____

DESEMPEÑO LABORAL		Siempre.	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca.
1	¿La organización establece medidas para garantizar y salvaguardar la vida e integridad física de los colaboradores?					
2	¿Considera usted que la empresa desarrolla acciones que permitan prevenir los incidentes y accidentes de trabajo?					

3	¿Dentro de su área de trabajo tiene la sensación que puede alcanzar las metas y logros personales?					
4	¿Existen leyes o reglamentos internos, que establecen los derechos de los colaboradores y son cumplidas con total parcialidad?					
5	¿Considera que la información suministrada en las capacitaciones es clara y permite ponerlo en práctica en sus labores diarias?					
6	¿Cuida de los equipos o herramientas de trabajo que se le asigna a su responsabilidad?					
7	¿Demuestra independencia y resuelve oportunamente imprevistos al interior de su área?					
8	¿En su área de trabajo se escuchan de manera activa unos a otros y se esfuerzan por entender completamente los puntos de vista de los demás?					
9	¿Los colaboradores confían unos a otros; la comunicación es abierta y sin barreras?					
10	¿En su equipo de trabajo se proporciona y recibe retroalimentación unos a otros de manera sólida y constructiva?					
11	¿El equipo saca provecho de las diferencias, fortalezas y capacidades únicas de cada miembro?					
12	¿Los integrantes del equipo expresan los conflictos de forma abierta para buscar soluciones?					
13	¿Es eficaz al afrontar situaciones problemáticas que se presente en su área de trabajo?					
14	¿Considera que las capacitaciones son importantes para mejorar el desempeño de los colaboradores?					
15	¿La organización evalúa las necesidades de capacitación que requiere cada colaborador?					
16	¿Participa voluntariamente de las capacitaciones que					

	brinda la empresa?					
17	¿La organización implementa programas de capacitación adecuados a su puesto de trabajo?					
18	¿Al finalizar su jornada laboral usted considera que su desempeño fue el ideal?					
19	¿Considera usted que los resultados de su trabajo son los esperados por su área?					
20	¿Considera que su supervisor o jefe inmediato cumple la función de guía y apoyo para alcanzar las metas?					

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la variable 1: Motivación

TITULO: La relación de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa de la Empresa Consorcio del Norte S.A.C Cajamarca 2021.

AUTORES DEL INSTRUMENTO: Huamán Aguilar, Cristian Manuel.

Linares Sangay, Denys Omar

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		0-20				21-40				41-60				61-80				81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																				
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables																				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración																				
4. Organización	Contiene una estructura lógica																				
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																				
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																				
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																				

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la variable 2: Desempeño laboral

TITULO: La relación de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa de la Empresa Consorcio del Norte S.A.C Cajamarca 2021.

AUTORES DEL INSTRUMENTO: Huamán Aguilar, Cristian Manuel.

Linares Sangay, Denys Omar

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		0-20				21-40				41-60				61-80				81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado															77					
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables																81				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración															79					
4. Organización	Contiene una estructura lógica															78					
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad															79					
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																82				
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos															77					
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e															78					

	indicadores																			
9. Metodología	Cumple con los lineamientos Metodológicos																	78		
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																		81	

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: ES APLICABLE

III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 79.00

Lugar y Fecha: Cajamarca, 09 de marzo de 2021



Firma del experto

Apellidos y Nombres: Romero Correa, Aldo Jesús

DNI 26689491