



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los
trabajadores de APAE Machu Picchu, Pichanaqui, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Curiñaupa Parco, Giovanni Karen (ORCID: 0000-0001-5478-5008)

ASESORA:

Dra. Calanchez de Bracho, África del Valle (ORCID: 0000-0002-9246-9927)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este modesto trabajo: A mis queridos padres Clementina y Félix que me apoyaron a lo largo de mis estudios a quienes deseo una larga vida, de igual forma a mi hijo Fabián por su amor y apoyo incondicional y a todas las personas que me han apoyado directa o indirectamente durante este proceso a la hermosa familia que constituí por su apoyo incondicional y a mis maestros que han forjado en mi vida académica.

Agradecimiento

Terminada esta investigación, después de mucha dedicación y tiempo invertido en la elaboración del mismo, tengo el deber de agradecer a las personas que hicieron posible alcanzar esta hazaña.

Particularmente, me gustaría agradecer a la profesora África Calanchez por su disponibilidad, colaboración y asesoramiento prestado, siendo su ayuda fundamental para el desarrollo y conclusión de este proyecto en la forma en que se presenta.

Además, también me gustaría ofrecer mi agradecimiento a la gerencia y todos los colaboradores de la APAE Machu Picchu por su predisposición.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

Tabla 1 Criterios de interpretación de prueba de normalidad	25
Tabla 2 Prueba de normalidad de motivación y desempeño laboral	26
Tabla 3 Correlación entre motivación y desempeño laboral	26
Tabla 4 Correlación entre motivación intrínseca y desempeño laboral	27
Tabla 5 Correlación entre motivación extrínseca y desempeño laboral	28
Tabla 6 Correlación entre clima laboral y desempeño laboral	29

Índice de figuras

Figura 1 Motivación	21
Figura 2 Motivación intrínseca	21
Figura 3 Motivación extrínseca	22
Figura 4 Clima laboral	22
Figura 5 Desempeño laboral	23
Figura 6 Desempeño de tareas	23
Figura 7 Formación	24
Figura 8 Productividad	24

Resumen

La presente tesis titulada: “La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de APAE Machu Picchu, Pichanaqui, 2022” es de enfoque cuantitativo, metodología aplicada, de nivel descriptivo correlacional causal de corte transversal y de diseño no experimental. La población de la investigación estuvo constituida por 28 trabajadores de la empresa APAE Machu Picchu. Se eligió como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento de recolección de datos el cuestionario el cual estuvo constituido por 30 ítems con escala de valoración de Likert. Los resultados mostraron el grado de correlación de $r = 0.478$, correlación positiva moderada entre motivación y desempeño laboral. En la variable motivación el 85,7% está de acuerdo que es importante, para el buen desempeño de sus labores. Con la variable desempeño laboral el 71.43% está de acuerdo que su buen desempeño laboral está relacionado con las buenas relaciones que existen entre colaboradores y con la plana mayor de la empresa. Según los resultados obtenidos se concluye que existe una correlación directa y a la vez significativa entre ambas variables.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, colaboradores

Abstract

This thesis entitled: "Motivation and its influence on the job performance of workers at APAE Machu Picchu, Pichanaqui, 2022" has a quantitative approach, applied methodology, descriptive level correlational causal cross-sectional and non-experimental design. The research population consisted of 28 workers from the company APAE Machu Picchu. The survey was chosen as the data collection technique and the questionnaire as the data collection instrument, which consisted of 30 items with a Likert assessment scale. The results showed the degree of correlation of $r = 0.478$, moderate positive correlation between motivation and job performance. In the motivation variable, 85.7% agree that it is important for the good performance of their work. With the job performance variable, 71.43% agree that their good job performance is related to the good relationships that exist between employees and with the company's senior staff. According to the results obtained, it is concluded that there is a direct and at the same time significant correlation between both variables.

Keywords: Motivation, work performance, collaborators

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los persistentes cambios del entorno, exige que las organizaciones cambien con ellos, pero también existen aquellas que no ven repercusión en los temas de motivación y desempeño laboral, conociendo que hoy es fundamental para lograr el crecimiento estratégico de la misma. Si se diera la atención necesaria al tema, se protegerían las empresas diversos problemas que suelen surgir en las diferentes áreas o departamentos. Cuando se hace mención del desempeño laboral se refiere a la calidad de labor que ejecuta el colaborador interno de la organización, es aquí que entra en juego todas sus capacidades profesionales hasta sus destrezas interpersonales, incidiendo naturalmente en éxito para la organización.

Definitivamente, son las actitudes, aptitudes, buen desempeño de un empleado y su impacto a favor o en contra de la empresa, no solo las malas acciones pueden dañar a la empresa, sino que un colaborador con estas características; pero positivas se vuelve parte generadora de logros (Conchi, 2020). Por este motivo, debe tomarse en cuenta que los resultados de una empresa, el clima laboral, la adaptación a cambios súbitos y más, son directamente proporcionales a la motivación del personal.

De la misma manera, Montoya y Boyero (2016) siendo hoy, un pilar de la organización, la motivación está jugando un papel elemental, pues el tema de planificación, organización, dirección y control, recaen directamente en los recursos humanos con que cuenta la empresa. La motivación es personalizada y afecta eficiente o ineficientemente en los resultados. Concluyendo en la existencia de múltiples reacciones a los múltiples estímulos

Incluso, el tiempo influye en la motivación. Demostrando entonces su proporcionalidad directa con los resultados de la empresa. Afirmando que la motivación estimula la conducta humana, de manera positiva o negativa, en pos de conseguir resultados satisfactorios al culminar una meta. Al aplicarse en el campo laboral, se puede tener éxito en los colaboradores motivados, alcanzando eficiencia y eficacia (Montoya & Boyero, 2016).

Se visualiza a continuación a nivel internacional y nivel nacional estudios diversos de cómo están evolucionando las empresas para mantenerse en el mercado con los cambios de la globalización, que esto implica a reinventarse y ser

más competitivo y hacer un análisis de estudio en el ámbito de recursos humanos, centrándose fuertemente en los colaboradores que son el pilar de funcionamiento de las empresas. En el contexto internacional; la Organización Internacional del Trabajo - OIT (2014) hace mención dos niveles de desempeño laboral; primero, tiene que ver directamente con la normativa laboral adoptado por la OIT, siendo que estas regulaciones deben ser insertadas en las legislaciones laborales de cada país que la conforma. Segundo, la implementación de prácticas y programas con trascendencia legal para el colaborador. Esto reduce también diversos riesgos operativos, más oportunidad y competitividad.

También indica los doce puntos importantes que jugaran a favor o en contra: Tarea forzosa, labor infantil, exclusión, autonomía de asociación, restricción de trabajo, sueldo mínimo, trayecto laboral frecuente, estructura de gestión de sanidad y protección, protección social, ámbito ambiental, protección y abastecedores.

En ese mismo contexto, Al Kurdi et al. (2019) indica que, en general, el intercambio de conocimientos contribuye a moldear el desempeño laboral en las organizaciones donde la motivación y confianza pueden ser la causa directa en el comportamiento de las personas. Según sus investigaciones, sugieren que es importante complementar la cultura positiva con otros elementos conductuales como las diferentes motivaciones y el uso de la tecnología adecuada como canales de comunicación.

Por su parte, Sumba et al. (2022), mostró que es fundamental el factor desempeño Laboral en las MIPYMES en Ecuador, a fin de proporcionarles una visión clara para el crecimiento en las empresas, a la vez se evidenció que la falta de motivación hacía que los empleados muestren desinterés, siendo determinante para el estancamiento, estos problemas eran originados principalmente por la falta de planificación estratégica, que es agente clave para el crecimiento de organizaciones; y no se adhiere, a causa del desconocimiento por parte de los empleadores, que solo aplican experiencias personales; seguro son resultado que en su mayoría estas MIPYMES se originaron en senos familiares y no trascienden en más de tres generaciones.

Así mismo, Evia (2019), en su investigación a nivel global por (GEI), con el objetivo de evaluar la cota de motivación, refirió a trece estados: China, España, México, India, Australia, Alemania, Brasil, Francia, Italia, Canadá, Gran Bretaña,

Argentina, Estados Unidos; finalizando su evaluación, concluye que hay una muy baja tasa de colaboradores ciertamente comprometidos con su posición y la empresa. Así obtiene como resultado a los estados con considerable porcentaje de individuos motivados, siendo China y Estados Unidos ambos muestran un 19%. También, Bohórquez et al. (2020), demostró una relación estrecha entre motivación y desempeño, obteniendo un 25% de insatisfacción en el aspecto relacionado con necesidades fisiológicas, 35% de no satisfechos con la equidad organizacional y 35% también, respecto a necesidades de poder, culminando, recomendando la necesidad de implantar herramientas de motivación, que les permite mejoras de desempeño, desarrollo laboral y organizacional.

En el contexto nacional también se puede visualizar de que importante son los departamentos de recursos humanos de motivación y el desempeño laboral, según Panduro y Casas (2021) demuestra que 40% muestra una motivación laboral media; 43% de motivación extrínseca, 48% muestra baja motivación. Hay un 41% con desempeño laboral mínimo; 39% con rendimiento laboral mediano; también 52% muestra actitud laboral media y 52% nivel medio en sus responsabilidades. A la vez, Maquera et al. (2020) argumenta que existe un nexo sumamente significativo con motivación y desempeño laboral, a un nivel de significación asintótica bilateral ($p=0,003$ menor que $0,01$), haciendo ver que la motivación laboral es uno de los factores clave que determinan el nivel de trabajo desempeño de los colaboradores administrativos en la organización.

También Marín y Placencia (2017) coinciden en señalar el estrecho nexo la motivación y satisfacción laboral, siendo 49.3% motivados por la administración de recursos humanos, 46.3% de motivación dirigido a variables de higiene, 57.4% con factores de motivación con los que cuenta el sujeto en estudio y 56.6% la satisfacción laboral, concluyendo así que estas dos últimas variables motivación y satisfacción laboral tienen relación. De la misma forma, Loayza et al. (2022) demostró la relación proporcional entre motivación laboral y desempeño obteniendo un rho-Spearman de 0.462, es decir, si mejor son las condiciones de motivación laboral, mejor es el nivel de desempeño. El nexo establecido entre dimensión intrínseca y desempeño docente obtuvo una correlación moderada 47,2%. Se estableció un nexo diminuto 38,7% entre dimensión extrínseca como desempeño docente.

Asimismo, el marco local, la Asociación de Productores Agroecológicos Machu Picchu (APAE MACHU PICCHU), es una organización actualmente joven (fundada 2016) conformada por 560 productores y/o colaboradores, de los cuales 154 son mujeres y 406 varones productores y/o colaboradores de café, que se dedican directamente a la comercialización y exportación del producto en el mercado territorial y mundial, realizando ventas con tres calidades como son: cafés especiales, cafés certificados y cafés convencionales, realiza sus operaciones en Pichanaqui, Chanchamayo, Junín. Al inicio, APAE Machu Picchu dedicó sus ventas de cafés convencionales y a la comercialización local. Luego de su trabajo de un año, la asociación empezó a certificar su producto café con diferentes certificadoras como: Comercio Justo, Fairtrade, sello de orgánico – NOP (USDA), Naturland, sellos sostenibles – Utz Certified, Práctice (Starbucks).

Según datos estadísticos de la Junta Nacional del Café (2019), la Gerencia logra acceder a un nuevo mercado internacional, con 18,567,52 mil quintales de su producto en la presentación de “café Oro”, teniendo un ingreso importante al cierre contable del año. Data Junta Nacional de Café (2021) la APAE Machu Picchu alcanza los 26,147,07 mil quintales en la misma presentación. Así descubre la importancia de estos nuevos mercados aliados, Europa y Norteamérica. Las expectativas son altas y la misma Gerencia se ha trazado una meta de no menor 30,000,00 mil quintales para el cierre contable año 2022.

Pese al buen momento y exigentes proyecciones, su área de planeamiento ha emitido una sutil alarma, indicando que no encuentra relación entre productividad, rentabilidad, ventas y número de personal. Por este motivo la APAE Machu Picchu realizó un análisis FODA (Fortaleza, Oportunidades, Debilidades y Amenazas), dando como resultados: no existe compromiso con la empresa, ausencia emocional en los trabajadores, baja participación y proactividad, falta de capacitación, interés y Motivación, ocasionando al final bajo desempeño laboral. Problemas que al final tendrán repercusión directa en la empresa. Si se hace caso omiso a los resultados obtenidos, la empresa tendrá trabajadores con pérdida total de interés por ser parte de la empresa, mal desempeño de trabajo en campo y más grave aun cuando se interpondrán los objetivos individuales con los empresariales y así iniciar conflictos laborales. Estos eventos pueden ser corregidos y manejados cuando se toman las medidas y acciones a tiempo.

El problema Central de la investigación es: Determinar la influencia entre la motivación sobre el desempeño laboral en la APAE Machu Picchu, 2022, como problemas específicos, proyectamos las siguientes interrogantes: ¿De qué manera la motivación intrínseca influye en el desempeño laboral del personal de la APAE Machu Picchu, 2022?, ¿La motivación extrínseca influye en el desempeño laboral del colaborador en APAE Machu Picchu, 2022?, ¿El clima laboral influye en el desempeño laboral de los colaboradores de APAE Machu Picchu, 2022?

Señalan Hernández y Mendoza (2018) la relevancia de tomar en cuenta a 5 aspectos base de la investigación, que nos dirán si el proyecto justifica ser emprendido. Siendo el valor teórico la herramienta para comparar y confirmar lo importante que es una correcta formación de potencial humano y conseguir el mismo efecto en los resultados de su labor, confirmando una vez más la teoría existente. La relevancia social, confirmaremos la trascendencia entre los colaboradores, quienes son directamente beneficiados en las mejoras de crecimiento personal. Para justificación de la conveniencia, la importancia de esta investigación afectará directamente a los resultados futuros de la APAE Machu Picchu, ya que no solo habrá sincerado sus fortalezas y debilidades, sino que también obtendrá herramientas estratégicas para el desarrollo de planes que cambien positivamente el alcance de sus metas propuestas.

La utilidad metodológica, esta investigación también generará sus propias herramientas que servirán para recolectar y analizar datos, que a su vez servirá para reforzar los conceptos, identificar las variables y su relación, al generarse más variables también generamos más exactitud en los resultados con mejores soluciones para la observación de nuestros colaboradores y estar un paso adelante a la solución. La práctica , el cambio de la política de motivación en la APAE Machu Picchu no exclusivamente afectará desde ya sus indicadores y seguro permitirá el alcance de sus metas al fin de año, sino también se debe entender el beneficio compartido que tendrá a su vez, sus clientes con una mejor y agradable atención, sus proveedores con mejores ofertas, los colaboradores de la empresa con buenos climas laborales, trabajo coordinado, eficaz y efectivo , mejores prestaciones para la empresa, los colaboradores y todos aquellos que estén involucrados en la cadena de producción.

Según la problemática; la investigación delimita como objetivo central: determinar la influencia entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en APAE Machu Picchu, 2022. Y tres objetivos específicos que son: a) Identificar la influencia entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de APAE Machu Picchu, 2022, b) Identificar la influencia entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de APAE Machu Picchu, 2022; c) Identificar la influencia entre el clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de APAE Machu Picchu, 2022.

En la hipótesis general de la investigación se analizó si existe una influencia significativa entre la motivación y desempeño laboral en APAE Machu Picchu, 2022; como hipótesis alternativa y/o general y a la vez analizar si no existe influencia significativa entre la motivación y desempeño laboral en la APAE Machu Picchu, 2022. De igual manera se plantearon tres hipótesis específicas en función de los problemas existentes en cuanto a comprobar si existe o no influencia significativa entre las dimensiones de la primera variable motivación y la segunda variable desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Existen diferentes propuestas sobre el uso del tema motivacional como eje de mejora en el desarrollo de una comunidad empresarial, todos estos estudios se realizaron a nivel territorial como mundial, así citamos algunas: En el ámbito internacional, la investigación de Guevara (2018) titulada “Incidencia de la Motivación en la Satisfacción Laboral en la Empresa Pública EPUNEMI (Ecuador)” la finalidad su estudio era observar con fines de investigación; cuánto puede incidir la motivación laboral, en la satisfacción del colaborador de la empresa elegida como sujeto de estudio. Para esto eligió la metodología fundamentada en el análisis correlacional. Aplicado a 86 individuos. Resulto que el escaso clima laboral tenía relación directa a la poca motivación, generando de este modo la relación directa entre ambos factores. Concluyendo, un excelente desarrollo de motivación al interno de la compañía, se forman excelentes grupos de colaboradores, por ende, mejores rendimientos productivos como laborales.

Según Tacuri y Orbe (2021) su investigación titulada “La Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar”. Planteo el objetivo de analizar La Motivación y el desempeño laboral en el ámbito de universidad elegida. Aquí la metodología con perspectiva cuantitativa, descriptivo. Para reportar los resultados; 65.6% siente que cuentan con oportunidades dentro del ámbito de trabajo, 59.4% de acuerdo con que la Universidad está Organizada, 68.8% sus tareas tienen relevancia para la universidad, 62.5% Sienten libertas de desarrollar su trabajo, 95.4% perciben retroalimentación y reconocimiento, 56.3% está conforme con su sueldo, 78.1% contentos de realizar tareas que son de su agrado y se sienten motivados, 68.8% es status de su puesto es acorde a sus expectativas, 78.1% satisfechos con su aporte a la universidad, 68.8% siente que tiene apoyo para mejorar su formación. Finalmente, concluyen el nexo evidente entre Motivación y desempeño Laboral.

A la vez Molano (2018) su investigación titulada “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores millennials del rubro bancario. Boyacá, Colombia”, su objetivo es analizar si las estrategias de motivación del rubro bancario ejercen influencia en el desempeño laboral de los Millennials en el departamento de Boyacá, Colombia, tomando como metodología el tiempo y el espacio determinado, diseño no experimental, transaccional ya que el

levantamiento de datos se dará en un momento único. Resultado: Un alto porcentaje de la muestra, indico que sentía que su desempeño mejoraba cuando se sentían motivados. Demostró con esto el nexo entre Motivación como desempeño, pero resalta como “relación significativa” dado el resultado “alto porcentaje”. También pone en evidencia que una precisa implementación de un programa de beneficios o retribución podría ser un estímulo útil para este grupo en especial, el cual arroja buenos resultados, elevando además los niveles de compromiso de los empleados, mejoras en la rentabilidad de la compañía, mejor eficiencia en gestión de mercado entre otros, todo en beneficio de todos.

De la misma forma, Amrani y Monseur (2020) tesis titulada “El impacto de la motivación en el desempeño organizacional Caso CEVITAL de Argel” Cuenta el objetivo del estudio; es conocer si su política de motivación, está aportando en el desempeño de la organización. Implementa la metodología basándola en dos enfoques teórico y empírico, donde el teórico se utilizará toda información que se pueda encontrar obtenida por medio de experimentos y resultados que son publicados y provengan de libros, artículos, disertaciones, tesis y sitio web. Y el enfoque Empírico. El resultado mostró que el 54% de trabajadores coincidía que una buena política de motivación puede retener el empleado en la empresa, y reforzado con los resultados del enfoque teórico, se resuelve que si existe un nexo entre política de motivación implantada y buen desempeño de las organizaciones.

Finalmente, Riveiro (2021) en su investigación titulado “El impacto de la motivación en la calidad de vida laboral” plantea como objetivo; la relación entre distintas variables propuestas como Autonomía, Autonomía de decisión y métodos, variedad e identidad de tarea y retroalimentación. Metodología usada para la cosecha de datos fue la encuesta y los resultados traducidos en datos estadísticos descriptivos y de regresiones lineales simples. Resultados, al analizar la regulación social externa, arroja estar positivamente relacionada con la competencia, el bienestar y la satisfacción laboral y así sucesivamente uno a uno todas las preguntas planteadas arrojaron como positivo algún grado de influencia entre las variables, por lo que su conclusión asevera el vínculo directo entre motivación, bienestar y rendimiento laboral.

En la investigación nacional, Ordóñez (2020) trabajo de tesis de investigación titulado “Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la

Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020” El objeto plantado es determinar la relación entre Motivación y Desempeño laboral aplicado en la muestra que señala en el título de su proyecto. Se impone un diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal, de tipo básico, con enfoque cuantitativo. La población designada fue de solo 50 colaboradores. Finalizando con que los resultados indican una relación directamente proporcional entre las variables, en otras palabras, si la motivación laboral es alta, el desempeño es eficiente, nuevamente la conclusión es la presencia que existe del vínculo entre la motivación y desempeño Laboral

Por otra parte, Gaslac (2020) tesis titulada “La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de los Servicios Postales del Perú en Chiclayo” indica que el objetivo es determinar si la motivación tiene influencia directa en el desempeño laboral aplicado en la población descrita en el título de la tesis. La metodología utilizada es de diseño no experimental, estudio explicativo de tipo aplicada, La muestra evaluada fue conformada por 64 colaboradores, se usaron los cuestionarios. El contraste de resultados fue a escala Likert, finalmente el resultado arrojó que las cinco dimensiones de la motivación laboral, presentaron altos grados de relación con desempeño laboral. Concluye dando una relación de correspondencia positiva, es decir, mientras motivación, más desempeño, y el efecto es inversamente proporcional. También se conoció la incorporación de una política de estímulos que ayudo a los buenos resultados.

Por su parte, Samamé (2021) tesis titulada “Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019” el objeto es evaluar la relación entre motivación y desempeño laboral aplicada en la muestra que indica el título de la tesis. Se impuso la metodología de investigación cuantitativa descriptiva, con un diseño no experimental transversal, también detallo la base de instrumentos de investigación para concluir con conceptuar “la motivación es una fuerza interna que impulsa al trabajador a la realización de una labor por la inherente satisfacción que le produce cumplirla” y la respaldo esto con un 51% de aceptación, determinando también la diferencia y el poder de la motivación intrínseca y la extrínseca. Finalmente, también confirmo el nexo entre la motivación y desempeño laboral.

Con la misma situación, Granados (2020) con su proyecto titulado “Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I Es Salud

“Víctor Soles García” de Virú, 2020”, su objetivo es determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral, tomando como método descriptivo correlacional, con un muestrario de 56 personas. Se han utilizado dos técnicas, los resultados indican que la motivación recibida es moderada (69%) y desempeño laboral en el mismo estándar (56%) y del mismo modo recibieron la misma calificación regular, todas las dimensiones de la motivación. Así que una vez más se demuestra un vínculo entre motivación y desempeño laboral

Por último, Sánchez (2020) en su proyecto titulado “La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Etral SAC. En la ciudad de Trujillo, 2020” su meta fue confirmar si había una relación entre Motivación y Desempeño Laboral. Se empleó, enfoque cualitativo como metodología. La muestra sé conformo por 21 trabajadores. Y luego de obtener los resultados, 82.4% para motivación y 85.8% favorable para desempeño laboral. Concluyo, si se da una correlación buscada entre ambos variables.

Como parte de las bases teóricas de la presente investigación, según Huirar et al. (2022). Detalla teoremas y exposiciones con el objeto de poder fundamentar el estudio, la motivación debe ser dirigida directamente al recurso humano, con el fin de elevar y potenciar las mejores actitudes laborales, con esto también se obtiene satisfacción personal, sensación de progreso, satisfacción, bienestar de cada colaborador. Cada vez se está tomando en cuenta, dándole a la motivación el crédito por ser punto de fuerza y bienestar de una empresa.

La teoría de la motivación de Herzberg (1960), mencionado por Hiriya (2019) indica dos niveles, el inferior que incluye factores higiénicos (extrínsecos) y el nivel superior conformado por factores motivadores (intrínsecos). Siendo los de primer de segundo nivel (factores motivadores), más importantes que los del primer nivel (higiénicos), Herzberg, tiene dos supuestos: La satisfacción lograda en el trabajo es equivalente al grado de la motivación; un empleado feliz es un empleado productivo. Y satisfacción o insatisfacción en el trabajo son conceptos distintos.

Asimismo, la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg (1960), señala los factores higiénicos, supervivencia o extrínsecos, se relacionan directamente con salarios, beneficios complementarios, seguridad y normas; el factor motivadores o Intrínsecos, relacionados con tareas estimulantes, mayores responsabilidades, reconocimiento, crecimiento individual. Como aporte menciono que era importante

para realizar un trabajo, el contenido y el proceso del trabajo, son determinantes para la motivación y ese punto es el enriquecimiento profesional que es una estrategia motivacional única.

En la segunda teoría de motivación: Teoría de la pirámide de necesidades del Maslow (1940). Teoría basada en un cuarteto de supuestos principales; manifiesta que la motivación se deriva solo de las necesidades no satisfechas y estas necesidades tienen un orden de importancia (Normas básicas – Normas Complejas), la manera de atenderlas es iniciando por las más básicas y existen cinco niveles diferentes y se identifican analizando el comportamiento humano en función del tipo de necesidad percibida, (Hiriyappa, 2019).

Las cuales están organizadas en niveles de importancia físicas o psicológicas, se representan por normas básicas: comer, aire, vivienda, sexo, alivio de dolor o cancelación, calor y salario mínimo; normas de seguridad: mantenerse protegido y evitar daños o riesgo como libertad de guerra, contaminación, violencia, certeza de trabajo seguro, beneficios y seguridad; normas de membresía: trata más de los afectos y el entorno, la necesidad de ser aceptado, afecto, apoyo, se desarrolla más en ámbitos familiares, amistades, grupos de trabajo, equipos, entre otros; las necesidades de estima el ser humano se centra en el ego, el estatus, respeto entre sí, reconocimiento de logros, la autoestima y el prestigio (Hiriyappa, 2019).

Así mismo, se tiene las necesidades de autorrealización, nivel más prominente de la escala de necesidades; para satisfacer esta necesidad se realiza mediante la asignación de tareas, lugar donde se aplica la realización personal son: educación, religión, pasatiempos, crecimiento personal, oportunidades de capacitación y avance profesional, creatividad, (Hiriyappa, 2019).

En la primera variable motivación, Hiriyappa (2019) lo define como un comportamiento, punto de partida, la dirección y el punto final, el comportamiento voluntario está en pleno control individual, de hecho, no es casual, sino que tiene un propósito y una dirección, fisiológicas o psicológicas y hace mención que las personas le dan un valor a las oportunidades y recompensas influenciado por las consecuencias que produce su comportamiento. Así que la motivación empuja al trabajador a cumplir su labor, es una herramienta compleja donde su bien uso puede ser determinante.

Según otro concepto Charleux y Loubat (2017) la motivación es un proceso psicológico o fisiológico, que tiene una acción reactiva, o detonante, para mantener un comportamiento orientado a un fin: contar con un objetivo fijo, tener el poder de decidir y esforzarse para lograrlo, y perseverar en el logro es estar Motivado, por lo tanto, la motivación se suministra y es tácita o se percibe. Su concepto de motivación incluye la presencia hipotética para describir una fuerza interna y/o externa.

Igual, Birsa (2016) conceptualiza la motivación como un estímulo, con capacidad de influir en el proceder frente a las decisiones y los resultados. Y tiene su origen (reacciones afectivas, percepciones, etc.) que dependiendo de las circunstancias inician o sostienen el trabajo, a la vez afirma que la motivación influye en la dirección, intensidad y perseverancia en el paso del tiempo. Según los conceptos de motivación, Rubio (2016) hace hincapié que motivación es una fuerza interior, elemento activador para incitar a un colaborador a efectuar una acción orientado a una meta. El proceso motivacional pasa por dos momentos, la necesidad que es la que activa y los objetivos que dirige el proceso.

Finalmente, Chiavenato (2018) enfoca el tema indicando que hay un ciclo motivacional el cual debe ser observado. El ciclo inicia con un menester, una energía dinámica, y firmeza; esto establece a continuación una conducta. Cuando nace la necesidad se rompe el equilibrio en la organización, provocando incomodidad, sensaciones de insatisfacción, tensión y estrés. Y el comportamiento es la acción capaz de aliviar todos los desequilibrios causados por la necesidad.

Con los conceptos conocidos se describe la primera dimensión intrínseca de la motivación. Hiriyappa (2019). Para este autor deben relacionarse con crecimiento individual y profesional, autonomía y responsabilidad, reconocimiento y competencia. Él asevera que la motivación viene desde el interior de una persona, en el crecimiento individual y concluye cuando alcanza la meta propuesta, y en el proceso se incluye el cumplimiento de meta tiempo y su propio reconocimiento. Todos estos están relacionados con necesidades de nivel superior.

En esta segunda dimensión extrínseca, Hiriyappa (2019) se relaciona con el pago, es decir, el individuo lo experimenta de manera extrínseca, es decir fuera del individuo, al recibir el sueldo, salario o remuneración, la garantía de tener un puesto seguro, seguridad si trabajan en el área civil, las condiciones laborales, los

beneficios sociales, incentivos, las relaciones interpersonales, estatus en la empresa y nombre de puesto. Se relacionan con necesidades de nivel inferior. Finalmente, Rubio (2016) enfoca la tercera dimensión clima laboral, inicia poniendo al clima laboral como fundamental en el crecimiento empresarial, para esto clasifica desde la parte logística o inmobiliaria, como el espacio laboral, la distribución de las áreas y la parte de equipo: grupos de trabajo, organización, integración del equipo.

En la segunda variable desempeño laboral, Maxwell (2019), el análisis del desempeño podría ser trivial en teoría si no fuera porque, en la realidad, es de mucha utilidad, ya que hay empresas que suelen realizar contrataciones guiándose solo por el desempeño logrado en sus respectivas áreas, pero si al ingresar ni comulga con los valores de la empresa, entonces puede ingresar un mal trabajador. Al ser evaluados siempre se debe encontrar una relación estrecha entre el colaborador y la empresa, de esa manera se observa que el desenvolvimiento se da en la misma dirección que el de la empresa.

Según Maxwell (2019), da a conocer que el desempeño puede ser positivo o negativo, y esto dependerá del alineamiento que tenga el colaborador con el entorno en el que se encuentra laborando, si el colaborador se encuentra alineado a las ideas y métodos de la empresa, entonces su desempeño tendrá una alineación positiva, pero si nunca estuvo de acuerdo con las políticas empresariales, su desempeño vendría ser de bajo nivel.

De la misma forma, Chiavenato (2019) tiene como elemento primordial de la organización, el desempeño laboral es un indicador y puede ser entre bajo- medio -alto, dependiendo de sus metas. En concreto, el desempeño abarca varias capacidades del comportamiento del individuo. Y este desempeño es un impulsor de la productividad de una organización.

La primera dimensión, el desempeño de tareas, según, Robbins y Judge (2017), indica cuando hay un correcto desenvolvimiento de los colaboradores para cumplir con una tarea y culminan de manera satisfactoria. Para medir su desempeño se utilizan tres indicadores: Trabajo en equipo: cuando resuelven la labor de manera comunicativa y organizada. La eficacia: es la capacidad del equipo de lograr el objetivo. La eficiencia: si al cumplir con su tarea ha empleado la menor cantidad de recursos posibles, incluyendo el tiempo, material y capital.

En la segunda dimensión formación, Maxwell (2019), indica el nivel de capacitación que tiene un colaborador para resolver sus tareas, si lo está, no habrá problemas de asignarle nuevas responsabilidades y emprenderá el crecimiento profesional, si no lo está entonces enfrentará el estancamiento profesional. Los mejores indicadores para esta dimensión son tres: capacitación, puestos adecuados, retroalimentación.

Para finalizar la tercera dimensión productividad, es definida por Maxwell (2019), como aquella que podría generar acciones negativas entre los miembros de un grupo que a la larga causan pérdidas a la empresa, los factores o indicadores para estos son: calidad de servicio o producto, espíritu de iniciativa, compromiso.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Se utilizó el tipo de investigación aplicada, ya que brinda herramientas útiles para dar solución a eventos en tiempos determinados. Borda (2016) la llamo también dinámica, porque pone frente a frente la teoría con la realidad. Niño (2021), el análisis aplicado se encarga de solución de problemas realistas al interno de la aplicación de la ciencia. La práctica busca la aplicación inmediata de conocimientos obtenidos (Muñoz, 2016).

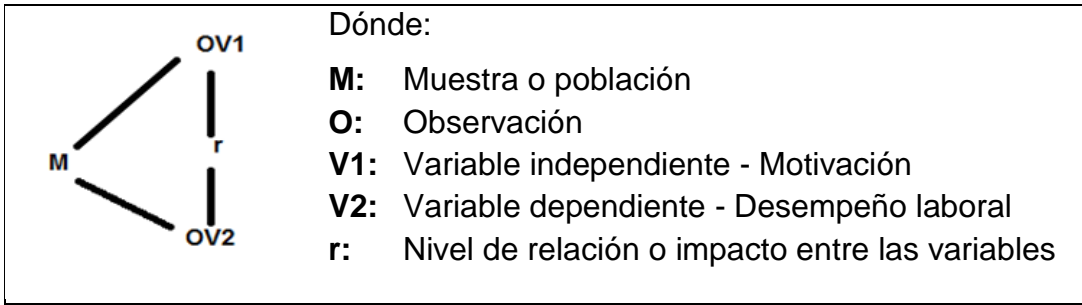
Enfoque o perspectiva de investigación: es cuantitativo, según Fau (2021) es el enfoque que emplea más como herramienta de toma de datos a la encuesta, que luego se puede cuantificar y analizar, se mide a grande población y a un número de problemas. En nuestro estudio emplearemos la encuesta.

Diseño de investigación

Se aplicó diseño no experimental corte transversal, ya que se realizó en un momento exacto quedando plasmado en los datos la realidad de ese preciso momento, según Fau (2021) la califican como una observación lisa y llana del momento. Es preciso para ese instante y lo compara con tomar una fotografía (Arias & Covinos, 2021).

Es de tipo descriptiva correlacional causal, porque detalla sobre la base de los resultados y el estudio de variables la realidad de los datos encontrados, (Borda, 2016). En el ámbito de la investigación se utilizan variables que se correlacionan de causa y efecto, no se pueden manipular. Se puede inferir en el grado o intensidad de la causa o efecto, mediante técnicas que utilizan varios coeficientes estadísticos (Huaire et al 2022).

Su esquema fue:



3.2. Variables y operacionalización

Variable Motivación

Definición conceptual:

Viene a ser un comportamiento, punto de partida, la dirección y el punto final, el comportamiento voluntario está en pleno control individual, de hecho, no es casual, sino que tiene un propósito y una dirección, fisiológicas o psicológicas y dice que las personas le dan un valor a las oportunidades y recompensas influenciado por las consecuencias que produce su comportamiento. Así que la motivación empuja al trabajador a cumplir su labor, es una herramienta compleja donde su bien uso puede ser determinante (Hiriyappa 2019).

Definición operacional:

Para la elaboración de las encuestas, se usaron las dimensiones: motivación extrínseca, motivación intrínseca, clima laboral y sus indicadores. Que sirvieron para medir la motivación de la muestra seleccionada.

Indicadores:

Se menciona los indicadores de cada dimensión como son: crecimiento individual, competencia, autonomía y responsabilidad, salario o remuneración, incentivos, relaciones interpersonales, integración del equipo, distribución de las áreas y espacio laboral.

Escala de medición:

Este estudio es de escala ordinal, se utilizó la escala para clasificar según jerarquía, cuyo objetivo de valorar la información según magnitud de diferencias entre los casos (Huairé et al. 2020).

Variable: Desempeño Laboral

Definición conceptual:

Desempeño laboral puede ser positivo o negativo, y esto dependerá del alineamiento que tenga el colaborador con el entorno en el que se encuentra laborando, si el colaborador se encuentra alineado a las ideas y métodos de la empresa, entonces su desempeño tendrá una alineación positiva, pero si nunca estuvo de acuerdo con las políticas empresariales, entonces su desempeño vendría a ser de bajo nivel (Maxwell, 2019).

Definición operacional:

Para la elaboración de las encuestas, se usaron las dimensiones: desempeño de tareas, formación y productividad.

Indicadores:

Los indicadores de la dimensión desempeño de tareas son: trabajo en equipo, eficacia y eficiencia; de segunda dimensión formación son: capacitación, puestos adecuados, retroalimentación, por último, se tiene la dimensión productividad, cuyos indicadores son: calidad de servicio o producto, espíritu de iniciativa y compromiso.

Escala de medición:

Este estudio es de escala de medición ordinal. Según Arias (2020) las escalas se usan o sirven para establecer la manera en cómo se van a medir las variables.

Operacionalización de las variables (Ver Anexo 1)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Es una masa de grupo con una característica significativa para el propósito de estudio (Ventura, 2017). Esta tesis está conformada por los diferentes colaboradores de la organización de la Asociación APAE Machu Picchu, la muestra es parte de la población a investigar que fue parte representativa de conjunto de personas, la muestra poblacional está constituida por 28 colaboradores de diferentes áreas o departamentos de la empresa.

Criterios de inclusión y exclusión

Se consideró a todos los colaboradores de la Asociación APAE Machu Picchu, 2022. Se excluyó a los colaboradores que estaban con permisos de trabajo, en vista que la encuesta se aplicó en la Asociación APAE Machu Picchu, 2022.

Unidad de análisis

Fueron las personas que trabajan en la Asociación APAE Machu Picchu.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la técnica, Arias (2020) deja en claro que es la herramienta y el procedimiento, que permitirá obtener los datos como las encuestas, pero antes de ser empleada debe ser validada. Es el medio por el cual dará solución a la pregunta ¿Cómo hacer? El conjunto de instrumentos son herramientas que son empleados como medios para adquirir el objetivo del estudio. Estos se aplican directamente a la muestra seleccionada, toda investigación debe tener como mínimo una herramienta como elemento de apoyo (Arias 2020).

Específicamente, en esta investigación, se ha optado por las herramientas de encuesta porque permitieron acercarse al sujeto de estudio y reforzar con un instrumento de cuestionario con la escala evolutiva de Likert, el cuestionario contiene 30 preguntas, 15 ítems por cada variable y se encuestaron a 28 colaboradores de la APAE Machu Picchu. Los instrumentos fueron validados por tres expertos, de los cuales 2 son de la Universidad Nacional Cesar Vallejo y 1 validador experto externo.

La confiabilidad del instrumento fue mediante la aplicación alfa de Cronbach en vista que es un coeficiente de confiabilidad para determinar la consistencia del instrumento. Se realizó la muestra de 28 colaboradores de la APAE Machu Picchu, por ello se procesó en el programa estadístico SPSS utilizando el método de Alfa de Cronbach, así determinar la confiabilidad de las variables. Los resultados del instrumento para las dos variables fueron: Motivación = 0,802; Desempeño laboral = 0,803; esto demuestra que los instrumentos son verazmente confiables en vista que los resultados son valores buenos según criterios de interpretación del coeficiente de Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Primeramente, se inició con una reunión con la asociación APAE Machu Picchu para identificar la problemática y la población, ya identificado la problemática y la población se planteó el tema central de la investigación y sus variantes que vienen a ser motivación y desempeño laboral, posteriormente se elaboró el marco teórico teniendo en cuenta siempre las variantes como las dimensiones e indicadores, luego se elaboraron la técnica de la encuesta utilizando el instrumento del cuestionario mediante el cual se desarrollaron diversas preguntas por indicador siempre tomando en cuenta las dimensiones o las variables dentro de las preguntas, el cuestionario está validado por tres expertos.

Se encuestaron a 28 colaboradores de APAE Machu Picchu, contando con el permiso de dicha institución para aplicar la encuesta, asimismo se le brindó la orientación respectiva para recabar la información correcta por cada colaborador, así minimizar errores, culminada las encuestas se procedieron a vaciar la información en un formato Excel tomando en cuenta las variables, dimensiones e indicadores, luego se llevó a un análisis estadístico SPSS para determinar si existe relación entre ambas variables motivación y desempeño laboral.

3.6. Método de análisis de datos

Con la información recolectada se hizo un análisis descriptivo e inferencial; Carrasco (2019), hace mención que el método descriptivo se orienta en la identificación de los individuos que han sido parte de un estudio con fines de facilitar interpretaciones de resultados en un determinado espacio y tiempo, respaldado por el estadístico SPSS, el sistema estadístico de Alfa Cronbach sirve para analizar escalas, valores, y lograr resultados mediante tablas gráficas. En el método inferencial, Carrasco (2019) menciona que contribuye en el soporte inductivo y deductivo que son útiles para los procesos de análisis y síntesis durante la investigación y se pueden extraer diversas conclusiones.

En el formato Excel, se transcribió los datos obtenidos de la encuesta, luego se subió al sistema SPSS para la obtención de los rangos de la variable y sus dimensiones. En la estadística descriptiva se realizaron las representaciones de tablas y gráficos, la estadística de prueba y estadística inferencial, los datos fueron sometidos a la prueba de normalidad “Shapiro Wik”, en vista que la muestra fue

<50, total fueron solo 28 encuestados, dichos resultados se dieron a conocer la anormalidad de las dimensiones y variables específicas infiriendo la prueba no paramétrica, por ello se utilizó el coeficiente de correlación Rho Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Según Delglos (2018) hace referencia a la historia de cómo nace los aspectos éticos para protección de las personas, esto comienza en un juicio a los doctores nazis por su intervención en estudio de pruebas con presos en los campos de trabajo. A raíz de esto se elaboró un primer conjunto de principios éticos conocido como Código de Núremberg (1947). En el informe Belmont (1979) se estableció tres preámbulos éticos básicos que sirvieron como argumento para presidir y valorar las acciones humanas: con respeto a la persona, beneficencia y justicia.

En la presente tesis de investigación se definieron los principios éticos, basándose a las normas APA vigente, como también a los códigos de ética de la Universidad Cesar Vallejo, siempre respetando la auditoria de las personas investigadoras.

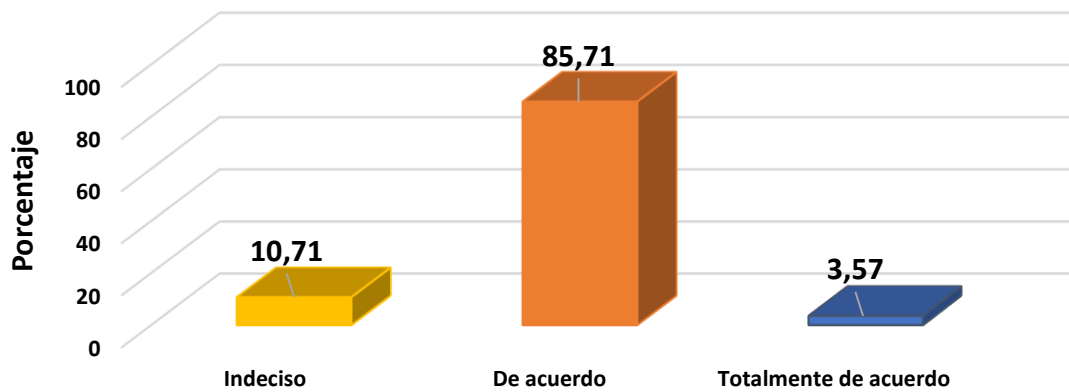
- Autonomía: todas las informaciones tomadas se brindará protección y total confidencialidad.
- No maleficencia: No se realizará ningún tipo de daño a la persona encuestada, solo el investigador tendrá los datos, respetando en cada momento la privacidad y el anonimato.
- Beneficencia: A los encuestados de APAE Machu Picchu se les brindó un trato con mucho respeto, dándoles todo el confort durante la toma de información, las respuestas de los colaboradores fueron recolectadas de manera tal cual, sin ninguna modificación, teniendo en cuenta siempre la ética profesional.
- Justicia: se les brindó un trato justo y sin excluir a ninguno de los participantes en la encuesta de la APAE Machu Picchu.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Figura 1

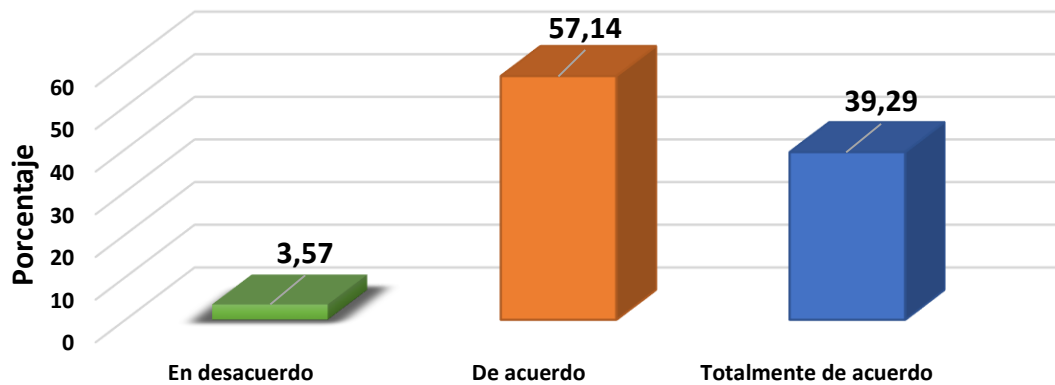
Motivación



Interpretación: Los resultados obtenidos muestran que el mayor porcentaje de los encuestados perciben que la motivación es importante para el buen desempeño de sus labores con un contundente 85.7% de acuerdo y un 3.6% totalmente de acuerdo. En contraste de un 10.7% que no define su situación, lo que se puede interpretar como indiferencia al estímulo o cero percepciones del mismo.

Figura 2

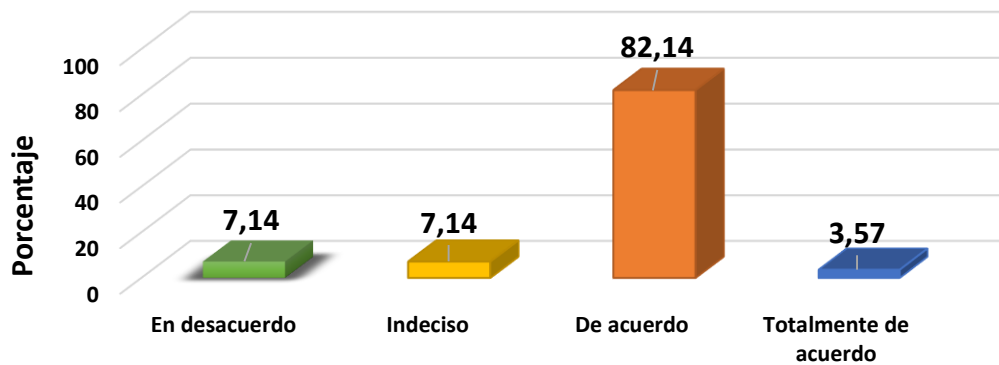
Motivación intrínseca



Interpretación: El análisis indica que el 57.1% está de acuerdo y el 39.3% totalmente de acuerdo, a la premisa de saber que la motivación percibida es propia y está estrechamente relacionada a las metas personales, con raíz en la superación, familia o alcance de mejores estatus.

Figura 3

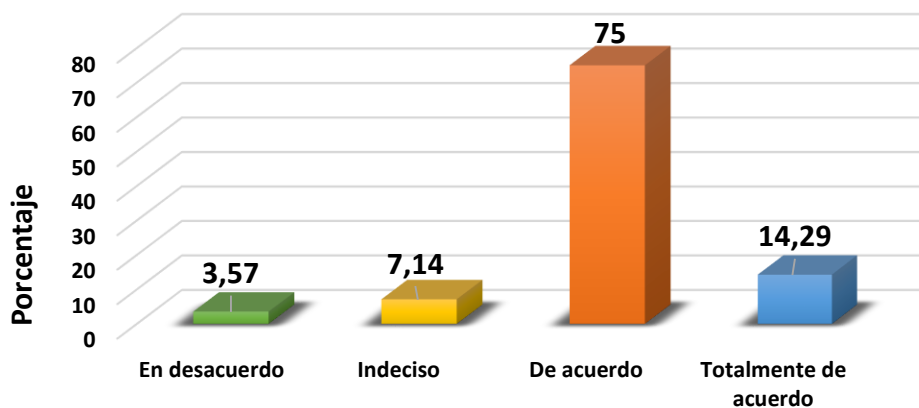
Motivación extrínseca



Interpretación: El resultado también se inclina a que la mayoría del personal evaluado, 82.1% de acuerdo y 3.6% totalmente de acuerdo, percibe que hay uno o varios elementos motivadores externos que impulsan su mejor labor y desempeño en el desarrollo de sus actividades, estos pueden ser; salarios adecuados, reconocimiento de horas extra o premios por alcance de metas.

Figura 4

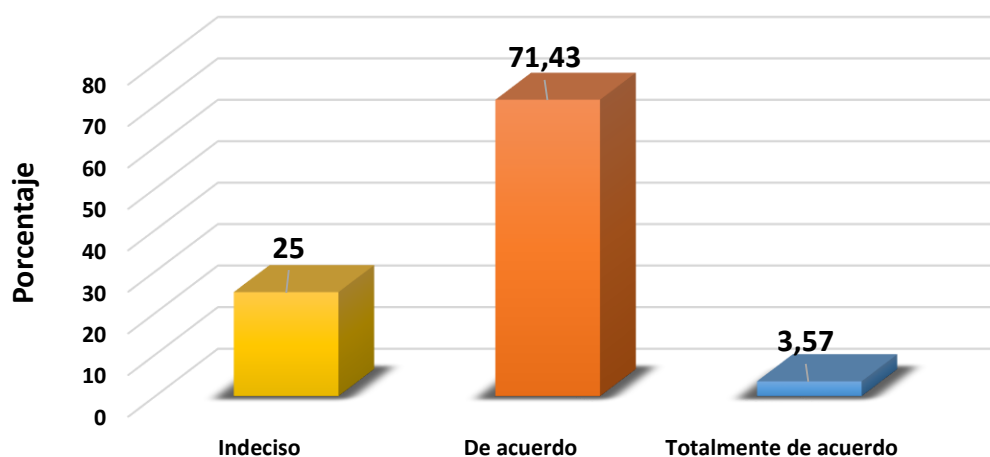
Clima laboral



Interpretación: El resultado obtenido manifiesta que, un 75% de acuerdo y un 14.3% totalmente de acuerdo, percibe un buen clima laboral favorable en la empresa, el mismo que se traduce en una mejor predisposición para recibir las motivaciones tanto intrínsecas y extrínsecas, potenciando de esta manera ambas premisas y por supuesto el rendimiento de su labor.

Figura 5

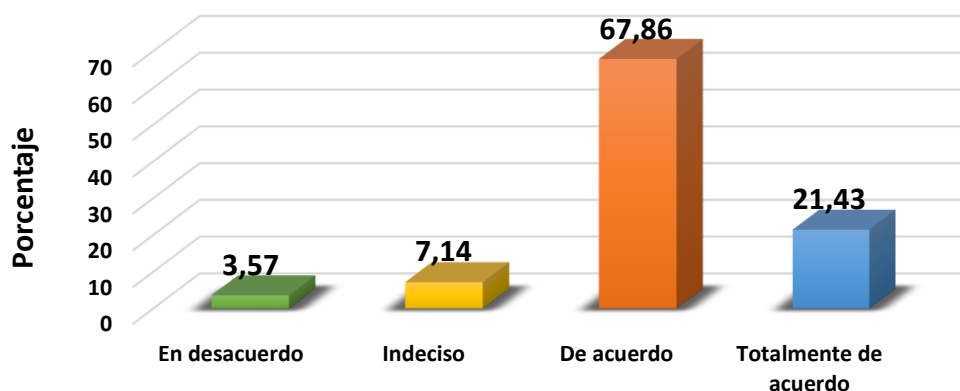
Desempeño laboral



Interpretación: El análisis indica que un 71.43% está de acuerdo y el 3.57% totalmente de acuerdo, con que su buen desempeño laboral está relacionado con las buenas relaciones que existen entre colaboradores y con la plana mayor de la empresa.

Figura 6

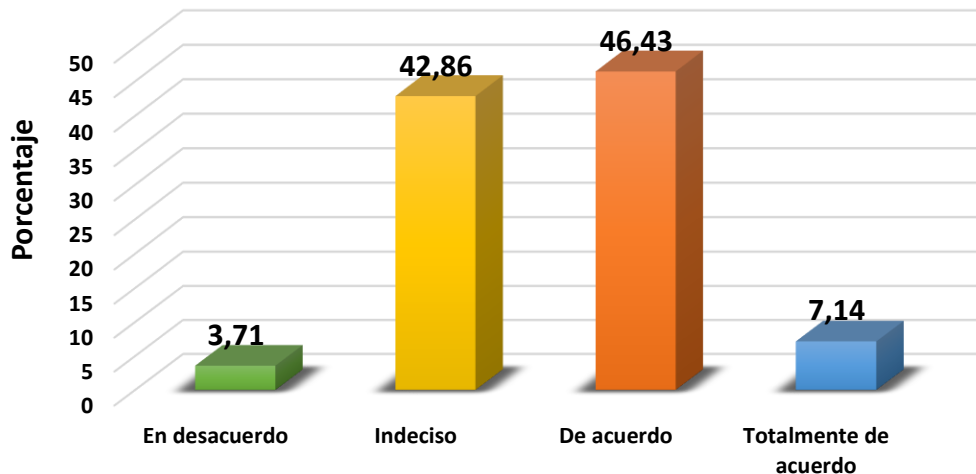
Desempeño de tareas



Interpretación: En el resultado obtenido se muestra que el 67.86% está de acuerdo y el 21.43% totalmente de acuerdo, con el hecho de que es otro factor importante para el buen desempeño de contar con metas desafiantes, lo que muestra su buena disposición y reacción positiva al reto.

Figura 7

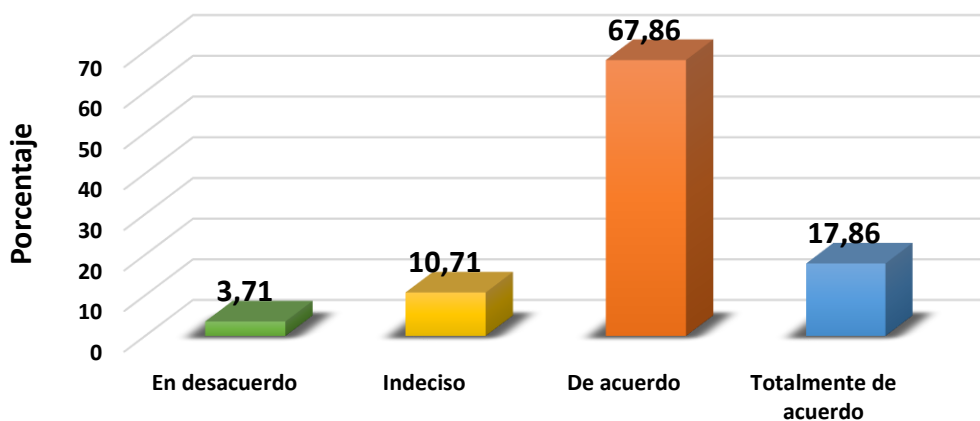
Formación



Interpretación: Existe un 46.43% de acuerdo y un 7.14% totalmente de acuerdo que confía en sus capacidades y la posibilidad de poder tomar retos mayores dentro de la línea de carrera que ofrece la empresa, posiblemente un motivador de superación personal en este grupo.

Figura 8

Productividad



Interpretación: Finalmente, se visualiza que el 67.86% está de acuerdo y 17.86% totalmente de acuerdo, con el hecho de que la productividad demostrada está directamente relacionada con la calidad de servicio que ofrecen, además de contar con alto grado de espíritu de iniciativa y existe un compromiso con su centro laboral, ya que se identifican con el fin corporativo y lo hacen personal. El 3.71% del grupo se muestra en desacuerdo.

Prueba de Normalidad

Tabla 1

Criterios de interpretación de prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad	Nivel de Significancia	Prueba de Normalidad	Estadístico de Prueba
H ₀ : Los datos siguen una distribución normal	NC = 0.95 (nivel de confianza)	Si n > 50 Se aplica kolmogorov-smirnov.	Si p—valor < 0.05 Se rechaza la H ₀
H _a : Los datos NO siguen una distribución normal	α= 0.05 (margen de error)	Si n <50 Se aplica shapiro -wilk (n = población)	Si p—valor > 0.05 Se acepta la H ₀ y se rechaza la H _a

Como se aprecia para la prueba de normalidad de ambas variables aplicamos la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk en vista que nuestro margen de población es <50, asimismo nuestra hipótesis de normalidad es H_a (hipótesis alterna) porque los datos no siguen una distribución normal y a la vez se utilizara el coeficiente de correlación de Rho de Spearman .

Tabla 2*Prueba de normalidad de motivación y desempeño laboral*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	0,515	28	0,00
Desempeño laboral	0,664	28	0,00

Como se puede observar la prueba de normalidad de la variable motivación y desempeño laboral proviene los datos de una distribución no normal, habiendo un nivel de significancia de 0,000 en ambas variables lo que indica que p-valor <0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Análisis inferencial**Hipótesis general**

Ho: No existe influencia significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en APAE Machu Picchu, 2022.

Ha: Si existe influencia significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en APAE Machu Picchu, 2022.

Tabla 3*Correlación entre motivación y desempeño laboral*

			Desempeño laboral	Motivación
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1	,478*
		Sig. (bilateral)	.	0,01
		N	28	28
	Motivación	Coefficiente de correlación	,478*	1
		Sig. (bilateral)	0,01	.
		N	28	28

Como se aprecia, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.478, existiendo una correlación positiva moderada entre ambas variables de motivación y el desempeño laboral, del mismo modo se encontró la significancia bilateral de $0,01 < 0.05$, con estos resultados se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis H_a .

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe influencia significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores en APAE Machu Picchu, 2022.

H_a : Si existe influencia significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores en APAE Machu Picchu, 2022.

Tabla 4

Correlación entre motivación intrínseca y desempeño laboral

			Desempeño Laboral	Motivación Intrínseca
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1	,545**
		Sig. (bilateral)	.	0,003
		N	28	28
		Coeficiente de correlación	,545**	1
	Motivación Intrínseca	Sig. (bilateral)	0,003	.
		N	28	28

Como se puede observar muestra un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.545, haciendo ver que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral, a la vez la correlación de significancia bilateral es de $0,003 < 0.05$, con estos resultados se acepta la hipótesis H_a

Hipótesis específica 2

H₀: No existe influencia significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores en APAE Machu Picchu, 2022.

H_a: Si existe influencia significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores en APAE Machu Picchu, 2022.

Tabla 5

Correlación entre motivación extrínseca y desempeño laboral

		Desempeño Laboral	Motivación Extrínseca	
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1	,388*
		Sig. (bilateral)	.	0,041
	N	28	28	
	Motivación Extrínseca	Coefficiente de correlación	,388*	1
		Sig. (bilateral)	0,041	.
	N	28	28	

Se puede visualizar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.388, mostrándonos que existe una correlación positiva baja entre la dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño laboral, asimismo se muestra la correlación de significancia bilateral de $0,041 < 0.05$, en ese sentido se acepta la hipótesis H_a.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe influencia significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores en APAE Machu Picchu, 2022.

H_a: Si existe influencia significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores en APAE Machu Picchu, 2022.

Tabla 6

Correlación entre clima laboral y desempeño laboral

		Desempeño Laboral	Clima Laboral	
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1	,503**
		Sig. (bilateral)	.	0,006
		N	28	28
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	,503**	1
		Sig. (bilateral)	0,006	.
		N	28	28

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.503, existiendo una correlación positiva moderada entre la dimensión clima laboral y la variable desempeño laboral, a la vez se puede observar la correlación de significancia bilateral de $0,006 < 0.05$, aceptando con estos resultados la hipótesis H_a y rechazando la H₀.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación se tuvo como objetivo determinar la influencia entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la APAE Machu Picchu, 2022. Los resultados de la investigación afirman que existe una estrecha relación entre la motivación y el desempeño laboral, ya que en todos los resultados analizados se aprecia la importancia para el personal el contar con el estímulo adecuado para desempeñar de mejor manera la labor encomendada, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.478, existiendo una correlación positiva moderada entre ambas variables.

Habiendo coincidencia así con las investigaciones de Tacuri y Orbe (2021), en su investigación titulada La motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca, donde existe el nexo evidente entre Motivación y desempeño Laboral, luego de obtener un resultado porcentual mayor al 50%, en cada una de las variables aplicadas en el ensayo. También Molano (2018) en su investigación demostró el nexo entre motivación como desempeño, pero resalta como “relación significativa” dado el resultado “alto porcentaje”. Y Ordóñez (2020) en su trabajo de tesis de investigación hace mención que los resultados indican una relación directamente proporcional entre las variables, en otras palabras, si la motivación laboral es alta, el desempeño es eficiente, nuevamente nos hace analizar la presencia que existe del vínculo entre la motivación y desempeño Laboral.

En el primer objetivo específico en el cual se plantea determinar la estimulación Intrínseca, que es un estímulo nato en la persona, ya que cada colaborador cuenta con una meta personal para fomentar su propio desarrollo, este puede ser material o espiritual, incluso el deber que siente por congraciarse, retribuir o proteger a un ser querido y que esta motivación puede ser reforzada con los estímulos externos que hacen en cierta manera más placentero el trabajo para alcanzar estas metas y según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.545, haciendo ver que existe una estrecha relación positiva moderada entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desempeño laboral.

De esta manera se refuerza la conclusión de Samamé (2021) que en su tesis conceptualizó que la motivación es una fuerza interna que impulsa al trabajador a la realización de una labor por la inherente satisfacción que le produce cumplirla y el respaldo esto con un 51% de aceptación, determinando también la diferencia y

el poder de la motivación intrínseca. Sin embargo, se difiere con la teoría de la motivación de Herzberg (1960), mencionado por Hiriyappa (2019) donde indica dos niveles, el inferior que incluye Factores Higiénicos (extrínsecos) y el nivel superior conformado por factores motivadores (intrínsecos). Siendo los de primer nivel (factores motivadores), más importantes que los del segundo nivel (higiénicos). Ya que no se puede aseverar si la motivación intrínseca sea más importante que la extrínseca, pero si queda claro que es la motivación donde se origina el deseo de superación de cada persona y los estímulos extrínsecos (igual de importantes), afianzan e impulsan este primer estímulo.

Con la motivación extrínseca, en su aplicación estratégica ayuda a que el colaborador mejore sus actitudes y aptitudes en las labores encomendadas, en vista que estos estímulos se perciben como una cooperación a realizar de manera más cómoda sus labores y según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.388, mostrándonos que existe una correlación positiva baja entre la dimensión motivación extrínseca y la variable desempeño laboral.

Por consiguiente, con los resultados obtenidos, se respalda el estudio de Huaire et al. (2022) donde lo describe como un estímulo dirigido a elevar y potenciar las mejores actitudes laborales, para obtener en el futuro la satisfacción personal. Asimismo, hace mención que se está tomando en cuenta cada vez más a la motivación Extrínseca, dándole a la motivación, el crédito por ser punto de fuerza y bienestar de una empresa.

Se puede considerar como parte los resultados positivos de una buena motivación, el hecho de que los colaboradores están abocados al logro de sus metas personales y con esto el aporte efectivo a las metas totales de la empresa, para esto es necesario formar un buen ambiente laboral, en el que pueda sentirse parte de un equipo y valorado por sus aportes y cooperaciones al propósito del grupo. Según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.503, existiendo una correlación positiva moderada entre la dimensión clima laboral y la variable desempeño laboral, con este concepto de buen ambiente laboral, influye positivamente en las actitudes del colaborador, ya que es aquí donde se desenvuelve, por este motivo, la importancia de su concepción y mantención.

Coincidentemente, Rubio (2016) enfoca la tercera dimensión clima laboral, que inicia poniendo al clima laboral como fundamental en el crecimiento

empresarial, para esto clasifica desde la parte logística o inmobiliaria, como el espacio laboral, la distribución de las áreas y la parte de equipo: grupos de trabajo, organización e integración del equipo.

El desempeño laboral es directamente proporcional a la motivación en general, ya que el conjunto de estímulos, se traducen en buenas prácticas para el manejo de recursos humanos, consiguiendo de este modo mejores resultados en las metas y objetivos de la empresa, claro está que el colaborador debe percibir estos estímulos como buenos para él y el desarrollo de su labor, en este aspecto Maxwell (2019), nos hace conocer que el desempeño puede ser positivo o negativo, y esto dependerá del alineamiento que tenga el colaborador con el entorno en el que se encuentra laborando, si el colaborador se encuentra alineado a las ideas y métodos de la empresa entonces su desempeño tendrá una alineación positiva, pero si nunca estuvo de acuerdo con las políticas empresariales, entonces su desempeño vendría a ser de bajo nivel. Sin embargo, Chiavenato (2019) propone como elemento primordial de la organización y al desempeño laboral como un indicador que puede ser entre bajo- medio -alto, dependiendo de sus metas.

Del mismo modo está demostrado que el desempeño laboral puede sobrepasar las metas siempre en cuando estas sean realistas y alcanzables, el buen estímulo de un colaborador sumado a su apetito de realización logra que su esfuerzo rinda frutos, pero de no ser así, y teniendo todos los estímulos hasta ahora descritos, quizá el problema se encuentre en otro punto, como la capacitación y orientación, el seguimiento y acompañamiento inicial y sobre todo la coherencia de las aptitudes del colaborador con la labor que desempeña.

En el punto de desempeño de las tareas, los resultados confirman que el colaborador percibe más fácil y realizable su trabajo si cuenta con las herramientas mínimas para desenvolverse en su campo, relacionando esto con una forma de apoyar su labor y también con el resultado final, no necesariamente el resultado es el mejor, pero si se añade el acompañamiento y el direccionamiento a una cultura de empeño en alcanzar las metas, esta herramienta se convierte en un buen aliado de la motivación esto se refleja en un total de 89.29% de los encuestados que estuvieron de acuerdo y totalmente de acuerdo.

En este aspecto coincide con Samamé (2021) que en su tesis titulada “Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una

compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019” conceptualiza: la motivación es una fuerza interna que impulsa al trabajador a la realización de una labor por la inherente satisfacción que le produce cumplirla y la respaldó esto con un 51% de aceptación.

Un importante 53.57% de trabajadores de acuerdo y totalmente de acuerdo, permiten aseverar que teniendo a favor la motivación, han logrado un nivel de formación que les da la confianza de asumir retos mayores y esperan a futuro escalar en la línea de ascenso profesional, lo que a la larga también es un logro en sus metas personales, la satisfacción de realizarse por su desempeño. Así lo afirma también Hiriappa (2019). Hace mención que debe relacionarse con crecimiento individual y profesional, autonomía y responsabilidad, reconocimiento y competencia. Él asevera que la motivación viene desde el interior de una persona, en el crecimiento individual y concluye cuando alcanza la meta propuesta, y en el proceso se incluye el cumplimiento de meta tiempo y su propio reconocimiento. Todos estos están relacionados con necesidades de nivel superior.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una influencia de significancia moderada entre la motivación y el desempeño laboral en el equipo de trabajo de la APAE Machu Picchu, percibida por ellos mismos y demostrada en los buenos resultados obtenidos y que se evidencia con la correlación positiva moderada mediante el coeficiente de correlación Spearman 0,478.
2. Está demostrado que entre la motivación intrínseca y desempeño laboral existe una influencia significativa moderada en la APAE Machu Picchu, mediante el coeficiente de correlación Spearman 0,545, esto se da por ser comparada la motivación intrínseca como una fuerza interna, que es el motor y raíz de toda motivación, pero también es susceptible, por si sola puede fortalecerse o debilitarse, si no cuenta con espíritu de superación, espíritu competitivo y otros, que ayudan a mejorar la percepción de metas, esto definitivamente asegura un buen desempeño laboral en el personal.
3. Se concluye que existe una influencia significativa baja entre la motivación extrínseca y desempeño laboral en la APAE Machu Picchu, mediante el coeficiente de correlación Spearman 0,388. La motivación extrínseca son estímulos externos, que fortalecen los esfuerzos del personal para lograr sus metas personales, y en el camino, cumplen eficientemente con los objetivos propuestos por la empresa.
4. Hay una influencia significativa moderada entre clima laboral y desempeño laboral en la APAE Machu Picchu, mediante el coeficiente de correlación Spearman 0,503. Debido al buen porcentaje mayor al 50% de colaboradores, perciben a la institución como buen ambiente laboral, donde determinaría que la empresa cuenta con personal que se siente cómodo trabajando en sus filas.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: A la Junta Directiva, con respecto a los bajos porcentajes de personal que no se encuentra de acuerdo en las diferentes consultas de la encuesta, se precisa que, en efecto, aunque existe este grupo, no debe ser considerado como un riesgo latente para la empresa, ya que, al obtener una respuesta, aunque sea negativa, se entiende que este grupo tiene percepción de su entorno y le afecta, se recomienda realizar un trabajo en equipo, intentando evidenciar de manera clara el aporte del empleador a todo el personal, y ayudando a que todos conecten primero con su motivación intrínseca, reforzarla y en el proceso adicionar la motivación extrínseca para que todos se lleven esta percepción en forma homogénea y puedan compartir de manera abierta sus opiniones.

Segundo: A la Junta Directiva, se recomienda tomar la decisión estratégica de realizar de manera calendarizada, eventos que refuercen la integración de los colaboradores, tomando como base de las mismas la cohesión del equipo y la satisfacción de un trabajo bien hecho, que dará como resultado un inminente compromiso con la empresa.

Tercero: A la Gerencia General, se recomienda tomar en cuenta que el colaborador puede mostrar resistencia a los motivadores debido a factores externos al trabajo, como de índole familiar y personal, por lo que el empleador deberá manejar con mucho tino esta situación evitando pasar la línea de lo personal, pero mostrando a su personal el interés de la empresa por la persona antes que por los resultados. Tener en cuenta que el recurso más importante de una empresa es el capital humano.

Cuarto: A la Gerencia General de la APAE Machu Picchu, se recomienda establecer cursos de capacitación en temas importantes del proceso de la empresa y generar la sana competencia entre los más aplicados, de manera que aspiren a una mejor línea de carrera y a mejoras en los aspectos salariales, y de satisfacción personal.

REFERENCIAS

- Amrani, S. y Mansour, N. (2020). *L'impact De La Motivation Sur La Performance Organisationnelle Cas De Cevital D'alger [Mémoire de Master, Université Mouloud Mammeri - Tizi Ouzou]*. <https://acortar.link/GDzGhL>
- Arias, J. (2020) *Proyecto de tesis Guía para la elaboración*. Recuperado de www.agogocursos.com
- Arias, J., Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación (1.ª edición)* Perú Enfoques Consulting EIRL
- Al Kurdi, O, El-Haddadeh, R y Eldabi, T. (2019). *The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. International Journal of Information Management*, 50(1), pág. 217-227. <https://acortar.link/PhuJpJ>
- Birsa, P. (2016). *Leadership, motivazione e cambiamento*, Italia: StreetLib Write . <http://write.streetlib.com>
- Borda, M. (2016). *El proceso de investigación*. Colombia: Universidad del Norte.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. *Universidad Y Sociedad*, 12(3), pág 385-390. <https://acortar.link/n6B33y>
- Carrasco, D. S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Edición 19/2019. Lima: San Marcos EIRLTDA
- Charleux, F., Loubat, J. (2017). *Motivar y animar equipos en trabajo social: Guía muy práctica*. Spagna: Narcea Ediciones.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos. El capital de las organizaciones*. Décima edición. México: MC Graw Hill. Obtenido de <https://acortar.link/ph5aQF>
- Conchi, R. (2 de marzo de 2020). Re: Desempeño laboral. <https://acortar.link/EZMGwE> bizneo. <https://acortar.link/0Pqbvl>
- Delglos, J. (2018). *Ética en la investigación científica: cuadernos de la fundación Dr. Antoni Esteve*, N.º 43, pag. 12-19. <https://acortar.link/FICwgL>
- Evia, M. (14 de julio del 2019). *Qué motiva a los trabajadores en cada país*. Expok <https://acortar.link/D4RIsz>

- Fau, M. (2021). *Resumen de El Proceso de Investigación Científica. Sus Etapas*, Argentina: La Bisagra Editorial
- Gaslac, P. (2020). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de los Servicios Postales del Perú en Chiclayo* [Universidad César Vallejo]. <https://acortar.link/RR2z8c>
- Guevara, L. y Godoy, M. (2018) *Incidencia de la motivación en la satisfacción laboral en la empresa pública EPUNEMI (Ecuador)*. Revista Espacios, 39(24). Pág. 5. <https://acortar.link/XOFg09>
- Guía de diagnóstico empresarial : conozca y mejore su cumplimiento laboral. (2014). OIT. <https://acortar.link/DlfCOx>
- Granados, L. (2020). *Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I Es Salud "Víctor Soles García" de Virú, 2020*. [Universidad César Vallejo]. <https://acortar.link/3Qr45R>
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>.
- Hiriyappa, B. (2019). *La gestione della Motivazione: La gestione della Motivazione e le sue teorie*. Stati Uniti: Hiriyappa B.
- Huaire, E., Marquina, R., Horna, V., Llanos, K., Herrera, a., Rodrigurz, J. y Villamar, R. (2022) Tesis fácil. *El arte de dominar el método científico*. Analéctica. <https://acortar.link/wKBmOw>
- Jiménez, P. (2015). *Manual de recursos humanos*. Spagna: ESIC Editorial.
- Junta Nacional del Café.(Enero-Diciembre 2021).Café: Exportaciones por empresa - Enero/Diciembre 2021. <https://acortar.link/JZcihy>
- Junta Nacional del Café.(Enero-Diciembre 2019).Perú: Exportación de café Enero-Diciembre 2019 por empresa. <https://acortar.link/F4Mvni>
- Loayza, L., Marujo, M., Primo, J., y Alanya, E. (2022). *Motivación laboral y desempeño docente en el Perú*. Revista De Propuestas Educativas, 4(7), 19–31. Recuperado a partir de: <https://acortar.link/xmOFqN>
- Maquera, P., Cruz, J. y Apaza, C. (2020). *Motivación Laboral y Desempeño Laboral en Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional de Moquegua*. Revista Polo del Conocimiento, 49(5), 1240-1254. Recuperado a partir de: <https://acortar.link/Lqn7pm>

- Marín, S. y Placencia, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. Horiz. Med. 17(4) pag. 42-52. <https://acortar.link/Y6194c>
- Maxwell, J. (2019) *I 5 livelli della leadership: Massimizza le tue potenzialità per scalare la piramide del successo*, Italia, Piero Gribaudo Editore
- Montoya, C. y Boyero, M. (2016). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de la calidad y la competitividad organizacional*. Visión de Futuro, 20(2), pág. 1-20. <https://acortar.link/1MaBJE>
- Molano, A. (2018). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores millennials del rubro bancario: Boyacá, Colombia*. (Trabajo Final de Posgrado. Universidad de Buenos Aires.) <https://acortar.link/P5gHoQ>
- Muñoz, C. (2016). *Metodología de la investigación*, Messico: Oxford University Press México.
- Niño, V. (2021). *Metodología de la investigación: Diseño, ejecución e informe*. 2a Edición. Colombia: Ediciones de la U. <https://acortar.link/eCA8nr>.
- Ordóñez, L. (2021). *Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020*[Universidad César Vallejo]. <https://acortar.link/W7QfgA>
- Panduro, C. & Casas, E. (2022). *Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de los trabajadores de una Universidad Pública de Perú*. Sathiri, 17(1), pág. 34-44. <https://acortar.link/nuBPvL>
- Ribeiro, M. (2021). *O impacto da motivação na qualidade de vida no trabalho*. [Instituto Politécnico de Tomar, Escola Superiore de Gestão de Tomar]. <http://hdl.handle.net/10400.26/39236>
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Organizational Behavior*. Singapore: Pearson.
- Rubió, T. (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Spagna: Ediciones Octaedro.
- Sánchez, I. (2020). *La Motivación y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa Etral Sac en la Ciudad de Trujillo, 2020* [Universidad Privada del Norte]. <https://acortar.link/arW1Ai>

- Samamé, R. (2021). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019* [Universidad de Piura]. <https://hdl.handle.net/11042/5094>
- Sumba, R., Moreno, P. y Villafuerte, N. (2022). *Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. Ciencias Económicas y Empresariales*, Artículo de Investigación, 8(1), pág 234-261. <https://acortar.link/dFygl9>
- Tacuri, P. y Orbe, G. (2021). *Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar*. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades Educación, Ciencia y Tecnología*, 7(3), pag.593-614. <https://acortar.link/mF3qK4>
- Ventura, J. (2017). *¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria*. *Revista cubana de salud pública*, 43(4), 0-0. Recuperado de: <https://acort.link/ilmUzH>

ANEXOS

Anexo 1. Valoración de la fiabilidad de ítems según el coeficiente alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valorización de la fiabilidad de los ítems analizados
0-0,5	Inaceptable
0,5-0,6	Pobre
0,6-0,7	Débil
0,7-0,8	Aceptable
0,8-0,9	Bueno
0,9-1	Excelente

Anexo 2. Coeficiente de correlación por Rangos de Spearman

Rango	Significado
0,7 a 0,99	Correlación negativa alta
0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,990	Correlación positiva alta

Anexo 3. Matriz de Operacionalización de las variables

Título: La Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de APAE Machu Picchu, Pichanaqui, 2022							
Hipótesis General	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de Medición	
Existe una influencia significativa entre la motivación y en el desempeño laboral en la APAE Machu Picchu, 2022	Variable 1: Motivación	Motivación es un comportamiento, punto de partida, la dirección y el punto final, el comportamiento voluntario está en pleno control individual, de hecho, no es casual, sino que tiene un propósito y una dirección, fisiológicas o psicológicas y dicen que las personas le dan un valor a las oportunidades y recompensas influenciado por las consecuencias que produce su comportamiento. Así que la motivación empuja al trabajador a cumplir su labor, es una herramienta compleja donde su bien uso puede ser determinante (Hiriyappa (2019))	La motivación se va a medir a través de sus dimensiones que son: motivación intrínseca, motivación extrínseca y clima laboral, usando la escala ordinal / likert, se aplicara como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario y se procesaran los datos con software estadístico SPSS	Motivación Intrínseca	Crecimiento individual Competencia Autonomía y responsabilidad	Ordinal/Likert	
				Motivación Extrínseca	Salario o remuneración Incentivos Relaciones interpersonales		Totalmente en desacuerdo (1)
				Clima Laboral	La integración del equipo Distribución de tareas Espacio laboral		En desacuerdo (2)
Hipótesis Específicas						Indeciso (3)	
La Motivación Intrínseca influye positivamente en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la APAE Machu Picchu,2022 La Motivación Extrínseca influye positivamente en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la APAE Machu Picchu,2022 El Clima Laboral influye positivamente para el Desempeño Laboral de los colaboradores de la APAE Machu Picchu,2022	Variable 2: Desempeño Laboral	Desempeño Laboral puede ser positivo o negativo, y esto dependerá del alineamiento que tenga el colaborador con el entorno en el que se encuentra laborando, si el colaborador se encuentra alineado a las ideas y métodos de la empresa, entonces su desempeño tendrá una alineación positiva, pero si nunca estuvo de acuerdo con las políticas empresariales, entonces su desempeño será muy poco valorable, (Maxwell, 2019).	El desempeño Laboral se va a medir a través de sus dimensiones como son: desempeño de tareas, formación y productividad, usando la escala ordinal / likert, se aplicará como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario y se procesaran los datos con software estadístico SPSS	Desempeño de Tareas	Trabajo en equipo Eficacia Eficiencia	De acuerdo (4)	
				Formación	Capacitación Puestos adecuados Retroalimentación		Totalmente de acuerdo (5)
				Productividad	Calidad de servicio o producto Espíritu de iniciativa Compromiso		

Anexo 4. Matriz de consistencia

Título: La Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de APAE Machu Picchu, Pichanaqui, 2022

PROBLEMÁTICA	FORMULACIÓN DE PREGUNTAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA	PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN
En la presente investigación se identificó como influye la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores en la APAE Machu Picchu, 2022	Problema principal:	Objetivo Principal:	Hipótesis Principal:	VARIABLES 1:	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Diseño: No experimental – Correlacional causal Población: Asociación de APAE Machu Picchu Muestra: 28 colaboradores de la Asociación APAE Machu Picchu Técnica de recolección de datos: Encuesta Instrumento de recolección de datos: Cuestionario	Para procesar la información se procederá a codificar los resultados obtenidos organizándolos por dimensiones en una hoja de Excel para la tabulación respectiva, dicha data será ingresada al software SPSS (Statistical Package for the Social Sciencies) para el procesamiento estadístico y así hallar el coeficiente de correlación de las variables en estudio.
	¿Cómo influye la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores en la APAE Machu Picchu, 2022?	Determinar la influencia entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la APAE Machu Picchu, 2022	¿Existe una influencia significativa entre la motivación y en el desempeño laboral en la APAE Machu Picchu, 2022?	Motivación Dimensiones: Motivación Intrínseca Motivación Extrínseca Clima Laboral		
	Preguntas específicas:	Objetivos específicos:	Hipótesis Específicas:	VARIABLES 2:		
	¿Cómo influye la motivación intrínseca en el desempeño laboral del personal de la APAE Machu Picchu, 2022?	Identificar la influencia entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal de la APAE Machu Picchu, 2022	¿La Motivación Intrínseca influye positivamente en el Desempeño Laboral de los colaboradores de APAE Machu Picchu, 2022?	Desempeño Laboral Dimensiones: Desempeño de tareas Formación Productividad		
	¿Cómo influye La motivación extrínseca en el desempeño laboral del personal en la APAE Machu Picchu, 2022?	Identificar la influencia entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los colaboradores de la APAE Machu Picchu, 2022	¿La Motivación Extrínseca influye positivamente en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la APAE Machu Picchu, 2022?			
¿Cómo influye el clima laboral en el desempeño laboral de los colaboradores de la APAE Machu Picchu, 2022?	Identificar la influencia entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal de la APAE Machu Picchu, 2022	¿El Clima Laboral influye positivamente para el Desempeño Laboral de los colaboradores de la APAE Machu Picchu, 2022?				

Anexo 5. Carta de autorización de la APAE Macchu Picchu



ASOCIACION DE PRODUCTORES AGROECOLOGICOS MACHU PICCHU

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Pichanaki, 27 de Mayo de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Lima

A través del presente, Fernando Mancco Barra, identificado (a) con DNI N° 40512949 representante de la empresa/institución Asociación de Productores Agroecológicos Machu Picchu con el cargo de Gerente General, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona: a) Giovanni Karen Curiñaupa Parco

Están autorizadas para:

- a. *Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada La Motivación Influye en el Desempeño Laboral de **La Motivación Influye en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de APAE Machu Picchu, Pichanaqui, 2022.***
- b. *Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo*

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

**ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES
AGROECOLOGICO MACHU PICCHU
RUC: 20670958059**

**FERNANDO MANCCO BARRA
GERENTE GENERAL**

Dirección: Calle San Pablo II N° 385 – Pichanaki (frente a la base militar de Pichanaki) Correo:

apae.macchupicchu@hotmail.com

Anexo 6. Instrumento validado de motivación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE: La Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de APAE Machu Picchu, Pichanaqui, 2022

Motivación

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores de la Asociación APAE Machu Picchu, Pichanaqui con la finalidad de conocer la influencia de la Motivación en los colaboradores de la APAE Machu Picchu.

Según la situación actual que presenta la empresa, marque con una "x" la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	Totalmente en desacuerdo (TD)	En desacuerdo (ED)	Indeciso (I)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)

Variable: Motivación		Escala de valoración				
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
		TD	ED	I	DA	TA
Motivación Intrínseca	Crecimiento individual					
	1 Los logros laborales te proporcionan una importante sensación de autoestima					
	Competencia					
	2 En tu lugar de trabajo te permiten aprender cosas nuevas, desarrollar nuevas destrezas y habilidades					
	3 Eres competente y capaz de realizar nuevas actividades en las diversas áreas de la Asociación					
	Autonomía y responsabilidad					
4 Te brindan la facilidad de realizar tu trabajo de acuerdo a tu criterio y responsabilidad.						
Motivación Extrínseca	Salario o remuneración					
	5 La remuneración que recibes satisface tus necesidades básicas (alimentación y vivienda)					
	6 El salario que recibes va de acuerdo a las actividades que efectúas (igual salario por igual trabajo).					
	Incentivos					
	7 Cuando trabajas fuera de horario, la APAE Machu Picchu reconoce tu labor dándote incentivos económicos como no económicos (pasantía, viajes turísticos, cursos, horarios flexibles).					
	8 Al cumplir tus metas y objetivos según el Plan Operativo Anual recibes un incentivo económico como no económico (pasantía, viajes turísticos, cursos, horarios flexibles).					
	Relaciones interpersonales					
	9 Sientes la confianza y seguridad de dar tu opinión en cuestiones laborales y ser respaldado por el equipo					
	10 Participas activamente en todas las reuniones y manejas una comunicación fluida y horizontal					
	La integración del equipo					
11 La APAE Machu Picchu fomenta el compañerismo y la integración de equipo entre áreas.						
Distribución de tareas						
12 La distribución de tareas por áreas son de manera coordinada y participativa						
13 La distribución de tareas te ayuda a organizarte mejor para cumplir tus objetivos y metas a tiempo sin sentirte estresado/a.						
Espacio Laboral						
14 El espacio de trabajo (espacio físico) es propicio para el desarrollo de tus actividades.						
15 El clima laboral que se maneja en la APAE Machu Picchu es agradable e idóneo para ti.						

Anexo 7. Instrumento validado de desempeño laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE: La Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de APAE

Machu Picchu, Pichanaqui, 2022

Desempeño Laboral

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores de la Asociación APAE Machu Picchu, Pichanaki con la finalidad de conocer el desempeño laboral en los colaboradores de la APAE Machu Picchu.

Según la situación actual que presenta la empresa, marque con una "x" la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	Totalmente en desacuerdo (TD)	En desacuerdo (ED)	Indeciso (I)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)

Variable: Desempeño Laboral		Escala de valoración				
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
		TD	ED	I	DA	TA
Desempeño de Tareas	Trabajo en equipo					
	16 El trabajo en equipo es fundamental para el cumplimiento de tus objetivos y metas.					
	17 La relación con tus compañeros y superiores contribuye a que tengas un mejor desempeño.					
	Eficacia					
	18 Las actividades que realizas dentro del cargo son desafiantes para que logres tus metas.					
	Eficiencia					
	19 Consideras que tu desempeño es eficiente porque logras tus metas con la menor cantidad de recursos.					
20 La APAE Machu Picchu cuenta con un sistema administrativo de buena calidad que promueve la eficiencia (finanzas, recursos humanos del programa, estrategia)						
Formación	Capacitación					
	21 Tienes capacitación continua que te permitirían atender las necesidades futuras de la Asociación.					
	22 Las capacitaciones que recibes contribuyen a que desempeñes mejor tu trabajo					
	Puestos adecuados					
	23 Tienes un puesto adecuado según tu formación académica.					
	24 Conoces bien las funciones del Manual Organizacional de Funciones y estás de acuerdo con tu puesto de trabajo.					
Retroalimentación						
25 Recibes una retroalimentación adecuada y oportuna por parte de tus superiores.						
Productividad	Calidad de servicio o producto					
	26 Tu desempeño contribuye a la calidad de servicio o producto de la APAE Machu Picchu.					
	Espíritu de iniciativa					
	27 Las actividades de tu trabajo te permiten ser creativo y novedoso					
	28 En tu labor, en gran medida, tienes decisión y predisposición a la hora de proponer mejoras e ideas relacionadas con el trabajo					
	Compromiso					
	29 Te sientes comprometido para realizar trabajo de alta calidad dentro de la APAE Machu Picchu.					
30 Eres leal, transparente y te sientes identificado con la APAE Machu Picchu.						

Anexo 8. Validación de expertos de los instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

La Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de APAE Machu Picchu, Pichanaqui, 2022

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Africa del Valle Calanchez Urribarri

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Especialidad: Licenciada en Administración, Doctora en Ciencias.

Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: Motivación

Autor (s) del instrumento (s): Giovanni Karen Curiñaupa Parco

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					28	15
		43				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.
PROMEDIO DE VALORACIÓN.

43

Lugar y fecha LIMA, 30/06/2022

Observación: _____

Dra. Africa Calanchez Urribarri
CE. 000573626
Docente investigadora



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

La Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de APAE Machu Picchu, Pichanaqui, 2022

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Africa del Valle Calanchez Urribarri

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Especialidad: Licenciada en Administración, Doctora en Ciencias.

Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: Desempeño laboral

Autor (s) del instrumento (s): Giovanni Karen Curiñaupa Parco

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					28	15
		43				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.
PROMEDIO DE VALORACIÓN.

43

Lugar y fecha LIMA, 30/06/2022

Observación:


Dra. Africa Calanchez Urribarri
CE. 000573626
Docente investigadora



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

La Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de APAE Machu Picchu, Pichanaqui, 2022

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CHAVEZ VERA KERWIN JOSÉ

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Especialidad: ADMINISTRACIÓN.

Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: Motivación

Autor (s) del instrumento (s): Giovanni Karen Curiñaupa Parco

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio :					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable :					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					12	35
		47				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.
PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lugar y fecha LIMA, 30/06/2022

Observación: _____



Dr. Kerwin José Chávez Vera
C.E. 003058624
Docente Investigador®



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

La Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de APAE Machu Picchu, Pichanaqui, 2022

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CHAVEZ VERA KERWIN JOSÉ

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Especialidad: ADMINISTRACIÓN.

Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: Desempeño laboral

Autor (s) del instrumento (s): Giovanni Karen Curiñaupa Parco

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					12	35
		47				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.
PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lugar y fecha LIMA, 30/06/2022

Observación:



Dr. Kerwin José Chávez Vera
C.E. 003058624
Docente Investigador®

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
La Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de APAE Machu Picchu, Pichanaqui, 2022
I.- DATOS GENERALES
Apellidos y nombres del experto: Dr. Merino Núñez, Mirko

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Gestión – marketing

Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: Motivación

Autor (s) del instrumento (s): Giovanni Karen Curiñaupa Parco

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio :					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable :					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					24	20
		44				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

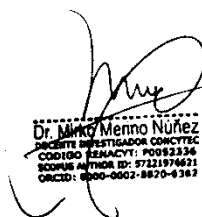
III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

44

Lugar y fecha LIMA, 30/06/2022



Dr. Mirko Merino Núñez
INCHIETE INVESTIGADOR COMCYTEC
CODIGO RENACRYT: P0082336
SCOPUS AUTHOR ID: 57221974621
ORCID: 0000-0001-8870-4382

Observación: _____

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
La Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de APAE Machu Picchu, Pichanaqui,
2022

I.- DATOS GENERALES
Apellidos y nombres del experto: Dr. Merino Núñez, Mirko

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Gestión – marketing

Instrumento de evaluación: **Cuestionario de la variable:** Desempeñolaboral

Autor (s) del instrumento (s): Giovanni Karen Curiñaupa Parco

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					24	20
						44

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

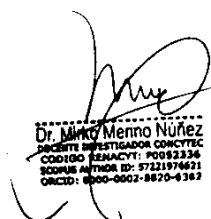
III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

44

Lugar y fecha LIMA, 30/06/2022



Dr. Mirko Menno Núñez
DOCENTE INVESTIGADOR CONCYTEC
CODIGO RENACYT: 90852336
SIGNATURE AUTHOR ID: 97121974621
ORCID: 0000-0002-8820-6362

Observación: _____

*Senza titolo1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1P1	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	V1P2	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	V1P3	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	V1P4	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	V1P5	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	V1P6	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	V1P7	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	V1P8	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	V1P9	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	V1P10	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	V1P11	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	V1P12	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	V1P13	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	V1P14	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	V1P15	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	V1P16	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	V1P17	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	V1P18	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
19											
20											
21											
22											
23											
24											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Scrivi qui per eseguire la ricerca

24°C 11:38 19/07/2022

Sin título1dd.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Motivación Intrinsic	Motivación Extrínseca	Clima Laboral	Motivación	Desempeño Laboral	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var
1	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00											
2	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00											
3	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00											
4	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00											
5	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00											
6	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00											
7	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00											
8	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00											
9	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00											
10	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00											
11	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00											
12	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00											
13	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00											
14	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00											
15	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00											
16	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00											
17	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00											
18	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00											
19	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00											
20	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00											
21	5,00	3,00	4,00	4,00	3,00											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Scrivi qui per eseguire la ricerca

24°C 11:39 19/07/2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALANCHEZ DE BRACHO AFRICA DEL VALLE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "La Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de APAE Machu Picchu, Pichanaqui, 2022", cuyo autor es CURIÑAUPA PARCO GIOVANNI KAREN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 18 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALANCHEZ DE BRACHO AFRICA DEL VALLE CARNET EXT.: 000573626 ORCID: 000000292469927	Firmado electrónicamente por: DCALANCHEZBR el 22-08-2022 12:34:08

Código documento Trilce: TRI - 0419039