



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

Motivación y desempeño laboral de los asesores comerciales de la  
Empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora E.I.R.L., Ica, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de Negocios - MBA

**AUTOR:**

Vega Zavala, Jeferson Rayu ([orcid.org/0000-0002-1069-9826](https://orcid.org/0000-0002-1069-9826))

**ASESOR:**

Dr. Esquivel Castillo, Luis Alejandro ([orcid.org/0000-0003-2665-497X](https://orcid.org/0000-0003-2665-497X))

**CO-ASESOR:**

Mg. Trinidad Vargas, Ommero Rome ([orcid.org/0000-0002-8512-383X](https://orcid.org/0000-0002-8512-383X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y Herramientas Gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A mi hija Josette, que con su sonrisa multiplica mis fuerzas para ser mejor que ayer.

## **Agradecimiento**

A mi esposa y padres por confiar en mí.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>15</b>
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	15
3.2. Variable y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.3.1. Población	17
3.3.2. Muestra	18
3.3.3. Muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
3.5. Procedimiento	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>24</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>35</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>41</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>42</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>43</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>49</b>

## Índice de tablas

Tabla 1. resultado de validez del instrumento de motivación	20
Tabla 2. Resultado de validez del instrumento de Desempeño laboral	20
Tabla 3. Estadística de fiabilidad de los instrumentos	21
Tabla 4. Resultados de las puntuaciones directas	24
Tabla 5. Resultados de la variable Motivación	25
Tabla 6. Resultados de la dimensión factores extrínsecos	25
Tabla 7. Resultados de la dimensión factores intrínsecos	26
Tabla 8. Resultados de la dimensión factores trascendentes	27
Tabla 9. Resultados de la variable desempeño laboral	27
Tabla 10. Resultados de la dimensión trabajo en equipo	28
Tabla 11. Resultados de la dimensión talento humano	29
Tabla 12. Resultados de la dimensión responsabilidad	29
Tabla 13. Valor del estadístico de contraste de la hipótesis general	30
Tabla 14. Valor del estadístico de contraste de la hipótesis específica 1	31
Tabla 15. Valor del estadístico de contraste de la hipótesis específica 2	32
Tabla 16. Valor del estadístico de contraste de la hipótesis específica 3	33
Tabla 17. Operacionalización de la Variable Motivación	49
Tabla 18. Operacionalización de la Variable Desempeño laboral	49

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo principal el determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los asesores comerciales de una inmobiliaria, el enfoque es el cuantitativo de tipo básica con un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional que llegó a evaluar a un total de 72 trabajadores de la empresa Achirana inmobiliaria y constructora en la ciudad de Ica, para ello se hizo uso de dos escalas de medición de tipo Likert, una para cada variable, donde cada variable contaba con valores adecuados de validez y confiabilidad. Dentro de los principales resultados se encontró que en la motivación el 5.6% de colaboradores siempre estaba motivado, el 86.1% casi siempre y el 8.3% a veces; en el desempeño laboral se encontró que el 76.4% siempre tiene un buen rendimiento en el trabajo, el 22.2% casi siempre y el 1.4% a veces. Llegando a la conclusión que si existe una relación significativa, moderada y positiva entre la motivación y el desempeño laboral.

**Palabras clave:** motivación, desempeño laboral, rendimiento laboral, factores extrínsecos, factores intrínsecos, factores trascendentes.

## **Abstract**

The main objective of this study was to determine the relationship between motivation and work performance of the commercial consultants of a real estate company, the approach is quantitative of basic type with a non-experimental, cross-sectional, descriptive and correlational design that evaluated a total of 72 workers of the Achirana real estate and construction company in the city of Ica, for which two Likert-type measurement scales were used, one for each variable, where each variable had adequate validity and reliability values. Among the main results, it was found that 5.6% of employees were always motivated, 86.1% were almost always motivated and 8.3% were sometimes motivated; in terms of work performance, it was found that 76.4% always have a good performance at work, 22.2% are almost always motivated and 1.4% are sometimes motivated. We conclude that there is a significant, moderate, and positive relationship between motivation and work performance.

**Keywords:** motivation, job performance, job performance, extrinsic factors, intrinsic factors, transcendent factors.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La incertidumbre laboral que se desató en el año 2020 a nivel mundial fue desatada por la pandemia denominada la COVID-19, el cual ocasionó que haya una crisis laboral en todos los puestos de trabajo, teniendo como resultado un daño en las labores de los trabajadores y por ende en su salud mental, ocasionando otro problema grave en la empresas inmobiliarias dejándolas sin opción y optando por cerrar sus negocios por meses, dejando sin empleo a muchos trabajadores del sector inmobiliario, por ello, se demostró que ha afectado de manera grande en las actividades realizadas por los trabajadores de todo el sector inmobiliario en el mundo. (Ruiz & Gómez, 2021).

En el ámbito internacional, un estudio realizado por Idealistas (2017), se demostró que en muchas empresas tuvieron la obligación de dar un reforzamiento exhaustivo a todos los procedimientos que se asocian con la motivación en los trabajadores, puesto que de alguna u otra manera el desenvolvimiento de esos colaboradores era mejor a comparación de otros que no eran motivados, atrayendo mejores resultados, manifestando en una columna de indicadores, que el compromiso en unión con la responsabilidad y la capacidad humana.

Además, en un reporte realizado por Gallup (2018) basado en el confort familiar y como el trabajador siente ese apego por su lugar de trabajo, en el cual se aplicó un estudio en 142 países y en 25 millones de personas, asegurando que el 85% de los colaboradores en el mundo no tenían una relación emocional estrecha con su área de trabajo y que no tienen la posibilidad de ser productivos, deduciendo que en muchas ocasiones las actividades que realiza un trabajador en la empresa se vea como una forma de descontento y/o desilusión en vez de ocasionar una motivación en superar sus metas propias.

A nivel Latinoamérica, PWC (2019), menciona que Perú tiene el tercer indicador más alto de rotación de personal (20%) de Sudamérica, siendo la causa principal la desmotivación que sienten los trabajadores. Si embargo, se ha incentivado el incremento de estrategias que ayuden a los empleados a sentirse más motivados y al mismo tiempo que se sientan comprometidos con la empresa y con las metas establecidas.

A nivel nacional, Gestión (2017) realizó una investigación basada en el grado

de satisfacción laboral que tenían 1500 colaboradores, por lo cual dio como resultado que un 47% no estaba contento en su área de trabajo y se sentía desilusionado por las actividades que realizaba y un 53% sentía que sus opiniones no importaban dentro de la empresa o que sus críticas constructivas que tenían eran de poca importancia. Por otro lado, se evaluó la ayuda que tenían los colaboradores en el área de trabajo sobre los logros o metas trazadas, dando un resultado negativo, con un 53% de trabajadores señalando que la ayuda en el cumplimiento de metas asignadas era inferior a lo que se esperaba, con un 27% que opinaba que era bueno y un 20% que era demasiado bueno.

A nivel local, en la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, se observa una falta del cumplimiento de los horarios de ingreso, desarrollo de sus actividades e incumplimiento de las metas asignadas de parte de los trabajadores de la empresa. Pidiendo a la gerencia mejorar el pésimo ambiente laboral, así como la comunicación interna, con el único fin de mejorar el compromiso de los trabajadores de la empresa.

Por tales motivos, ocasionaron una rotación de personal de 3 asesores por mes, el cual es demasiada alta a comparación de otras empresas del rubro inmobiliario, además de falta de responsabilidad y bajo rendimiento en sus labores; ocasionando muchos gastos en implementación de rutas para las visitas de campo y capacitaciones. Por otro lado, el problema a evaluar dificulta en gran medida la evaluación del desempeño de los trabajadores, sintiéndose menos comprometidos con los objetivos que la organización, ocasionando un mal clima en el trabajo, así como el descontento por las actividades diarias a realizar.

En consecuencia, se derivó el siguiente problema general. ¿Cómo se relacionan la motivación y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022? Así como los siguientes problemas específicos: a) ¿Cómo se relacionan el factor extrínseco y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022?; b) ¿Cómo se relacionan el factor intrínseco y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022?; c) ¿Cómo se relacionan el factor trascendente y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022?

Como justificación teórica tenemos que se corroboró las definiciones de nuestras variables de investigación, reforzando así el conocimiento sobre el incremento de la motivación de los colaboradores para lograr aumentar su valor en la inmobiliaria, estudio que puede ayudar a establecer un programa de mejoramiento entre la motivación y el desempeño laboral. Por otro lado, como justificación metodológica, tenemos la construcción de algunas herramientas que nos ayuden a comprobar cada una de las variables a analizar, por el cual se validará de forma cuantitativa, sirviendo como base de información y datos para otras investigaciones. Y por último se justifica de una manera práctica, porque mediante esta investigación la empresa podrá establecer estrategias de motivación que mejoren el ambiente laboral, lo que conducirá a un comportamiento más productivo.

En consecuencia, se presentó el objetivo general de la siguiente manera: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022. Y como objetivos específicos: a) Determinar la relación entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022; b) Determinar la relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022; c) Determinar la relación entre los factores Trascendentes y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022.

Por último, se precisó una evaluación en los métodos de evaluación sobre la mala motivación que existe y el desempeño laboral de la empresa Achirana. Diseñando así la Hipótesis general: Existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022. Así también las hipótesis específicas: a) Existe una relación positiva entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022; b) Existe una relación positiva entre factores intrínsecos y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022; c) Existe una relación positiva entre los factores Trascendentes y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para este apartado se enlista una serie de investigaciones realizadas para el estudio y análisis de esta tesis, trayendo consigo información de nivel nacional e internacional sobre la afectación de la motivación en las labores que desempeñan los trabajadores.

En el marco nacional, Granda (2019), tuvo como objetivo poder demostrar cómo afectaba la motivación en el banco Falabella en una sucursal de Lima, Perú. Usando como método un tipo de diseño cuantitativo, correlacional causal donde se entrevistaron a 29 colaboradores, obteniendo como resultado que un 28,56% no sabía qué les motivaba y un 71,44% que estaba seguro de que la empresa era quien motivaba sus acciones. Concluyendo que la motivación intrínseca y extrínseca influye de una u otra manera en su desempeño aumentando la rentabilidad de la compañía.

Asimismo, Quispe (2018), su objetivo fue poder demostrar que el desempeño laboral depende de la motivación en los servidores de un Hospital en modalidad CAS en la región de Huancavelica. Usando una metodología cuantitativa, con diseño no experimental y descriptiva, optando por la técnica de la encuesta a 56 trabajadores, de los resultados se obtuvo, que un 76,37% tiene una motivación moderada, alcanzando un rendimiento del 51% en sus labores. Concluyendo que la empresa no brinda a estas personas las condiciones adecuadas para cumplir con su trabajo, así como un mal clima laboral, una remuneración precaria e inestabilidad laboral.

Por otro lado, Perea (2017) se planteó como objetivo poder encontrar la relación entre el desempeño laboral y la motivación en un grupo de colaboradores de inversiones en la ciudad de Moyobamba. Usando un método cuantitativo, transversal, con enfoque correlacional, con una muestra de 31 vendedores de la compañía, aplicando 2 cuestionarios para las dos variables respectivamente. Obteniendo como resultado que el 45% de los colaboradores se encontraban desanimados y consideraban que la organización no realizaba una buena gestión para ayudar a mejorar el desempeño en sus labores. Concluyendo que la equidad, liderazgo, las bonificaciones salariales y las políticas de la empresa eran importantes para el buen desempeño en ellos.

Además, Sánchez (2020) tuvo como objetivo determinar que la motivación

influye en el desempeño laboral en un grupo de trabajadores de la empresa ETRAL S.A.C. ubicada en la ciudad de Trujillo. Con un método de investigación tipo cualitativa, no experimental, aplicada a 21 colaboradores. Con un resultado de relación significativa y directa entre la motivación y el desempeño laboral. Concluyendo que las actitudes y aptitudes de los colaboradores tienen una relación muy significativa para tener un mejor rendimiento laboral.

Así mismo, Acosta y Muñoz (2020), tuvieron como objetivo analizar cuál era la relación que existía entre la motivación y el rendimiento laboral en la sede de Lima de la empresa Curacao. Usando un método cuantitativo, correlacional, aplicado a 26 trabajadores de la empresa. Los resultados obtenidos fueron que la correlación entre las variables era positivas y moderadas. Concluyendo así, que era necesario aplicar algunas técnicas que permitan a la empresa aumentar la motivación en sus trabajadores, para que el rendimiento sea mayor.

En cuanto a la relación de la investigación con los antecedentes internacionales, tenemos a nivel internacional a Manjarrez et al (2020), cuyo objetivo fue poder identificar el impacto de una buena gestión en la motivación para un mejor rendimiento en el trabajo en un hotel de la ciudad de Quevedo, Ecuador. El método usado fue cuantitativo, con diseño no experimental y descriptivo, con una muestra de 84 trabajadores, usando la técnica de la encuesta. En los resultados se obtuvo que la autonomía era parte fundamental para que haya una adecuada motivación y por ende un mejor rendimiento en las actividades diarias realizadas. Concluyendo que, si se trabaja de una manera independiente sin tener que soportar un hostigamiento laboral de parte del jefe inmediato, las actividades realizadas eran más efectivas. Además, se obtuvo que los beneficios salariales eran también parte importante en su motivación diaria.

De acuerdo con Torres et al (2020), se planteó como objetivo poder medir la influencia de la motivación en las labores de 174 vendedores en la ciudad de México. Usando una metodología de tipo correlacional, cuantitativa y descriptiva. Obteniendo como resultado que solo un 34% de los encuestados se sienten motivados a cumplir con su trabajo. Concluyendo que los trabajadores no se sienten comprometidos con el trabajo encomendado, comprometiendo la rentabilidad de la empresa.

Por otro lado, tenemos a Ghaffari et al (2017), quienes tuvieron como

objetivo poder relacionar la influencia de la motivación en el rendimiento laboral en los trabajadores de una universidad de Malaysia. La metodología usada fue de diseño descriptivo y correlacional, donde se aplicó una encuesta a 150 trabajadores de la universidad. Los resultados que se obtuvieron fue que la responsabilidad fue el indicador más significativo del factor motivacional con un R de Pearson de 0.628. Concluyendo que si la gerencia realiza una buena gestión sobre el capital humano los niveles de productividad de los trabajadores aumentaran.

Además, Kuswati (2020), tuvo como objetivo principal poder determinar el efecto que tiene la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Indonesia. El método usado fue de nivel descriptivo, donde se encuestaron a 82 colaboradores usando la técnica de encuesta, con el cuestionario como instrumento. Obteniendo como resultado un valor promedio de 2.84, siendo la desviación estándar de 0.78. Concluyendo que la motivación influye de manera positiva y significativa en el desempeño del trabajador.

Por último, Guartan, Torres & Ollague (2019), se planteó como objetivo la aplicación de una evaluación que permita medir el rendimiento laboral de los trabajadores, con la implementación de un instrumento gerencial donde se pueda analizar los componentes que afectan en el desempeño de los trabajadores. Sobre la metodología que se ha usado, se puede decir que fue de tipo descriptivo, transversal, usando la observación de forma directa, la revisión de bibliografía y una encuesta que se aplicó en los supervisores, jefes y gerentes, teniendo como muestra a 388 empresas con un 95% de confiabilidad, además de solo un 5% de margen de error. Teniendo como resultado un análisis de los datos por medio de una herramienta informática llamada IBM SPSS, con la prueba de KMO, siendo esta de 0,859 y la prueba de Bartlett un resultado de 0.000. Obteniendo como resultado final un Alfa de Cronbach de 0,789. Concluyendo se podría mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores, siempre y cuando se aplique un protocolo que ayude al colaborador a mejorar su imagen, comportamiento y actitud. Aplicando dicho procedimiento de forma mensual a todos los trabajadores.

Con el fin de poder sustentar nuestras variables de investigación de una forma teórica, nombraremos a los siguientes autores. Para la primera variable tenemos a Huilcapi et al., (2017) mencionando que la motivación es un elemento

fundamental para mejorar la administración del personal, permitiendo dirigir, controlar y activar la conducta del individuo hacia una meta en específica, obteniendo beneficios para el colaborador y para la empresa según el desempeño en sus labores.

Asimismo, Gunawan & Sondakh (2019) definen que la motivación es un esfuerzo diligente por dirigir y sostener a una persona con el fin de que él pueda alcanzar una meta establecida por la organización, es ese estímulo que ayuda a generar los deseos suficientes para poder cumplir las metas trazadas por la organización, haciendo su trabajo de forma eficiente y eficaz. Esta motivación puede ser causada por estímulos externos o estímulos internos, dando como resultado un comportamiento óptimo.

Por otro lado, Jones & George (2019), señala que la motivación son aquellas fuerzas mentales o psicológicas que sirven para darle una dirección correcta a la conducta de una persona, obteniendo así un nivel de esfuerzo según el nivel de motivación que tenga. Generando un nivel de persistencia a los obstáculos de forma positiva logrando los objetivos planteados o un nivel de bajo rendimiento, logrando un descontento por el trabajo realizado.

De igual manera, Kusuma, Lestari & Usman (2019), expresan que la motivación es la actitud que genera el trabajador para culminar aquellas metas establecidas por la organización, optando por conductas y comportamientos que propicien el buen clima laboral, siendo estas apropiadas para un óptimo desempeño laboral.

Además, Münch, (2018) señala que la motivación tiene tres partes importantes para llevar a la acción a la persona, estas partes son las siguientes: la primera es poder brindarles tareas continuamente para mantener a la persona en movimiento, la segunda parte es el guiar al sujeto en el trabajo diario que realiza y por último el impulsar su trabajo con incentivos que ayuden a la persona culminar su tarea de forma eficaz y eficiente.

Asimismo, Dauti, Dauti & Krasniqi (2020), indican que la motivación busca satisfacer ciertas necesidades de las personas, además de ser parte fundamental para la supervivencia de las empresas, ya que los colaboradores juegan un papel muy importante en la organización, desencadenando la búsqueda de tener colaboradores más motivados y que a su vez puedan ser más productivos. Dándole

un enfoque social y otorgando la importancia debida a cada colaborador.

Adicionalmente, Sáenz et al. (2018), comparten que la motivación es una secuencia de forma horizontal y lineal, donde se busca poder encontrar los tipos de motivación que ayuden de la mejor manera a la empresa, los cuales se encuentran influenciados por un conjunto de factores sociales, dando como resultado una serie de consecuencias que afecten su manera de actuar. La característica principal de la motivación es que siempre debe haber una persona encargada de dirigir a los individuos con el fin de supervisar y animar a que se realicen estas actividades con éxito, siendo ellos que responderán por los resultados de los mismos.

Por último, Mawy (2017), menciona que la motivación inicia con la creatividad, puesto que los trabajadores que buscan una mejora en los procedimientos internos, en las tareas diarias y que buscan generar cambios positivos en la organización, puede lograr colaboradores más motivados. También indica que la motivación alinea a los trabajadores con los objetivos generales de la empresa, desarrollando una autonomía y responsabilidad en los colaboradores.

Referente a la primera dimensión de la variable motivación son los factores externos o también llamados los factores extrínsecos, los cuales afectan directa o indirectamente a todos los trabajadores. Es decir, son estímulos, incentivos o recompensas que ayudan a que cada colaborador a realizar sus actividades de manera eficiente y eficaz, considerando que este tipo de motivación es la más importante, puesto que la empresa influye o decide sobre el comportamiento del trabajador con las recompensas que pueda dar. (Calderón, 2017).

Los indicadores que se han considerado para esta primera dimensión son los siguientes: La independencia es cuando el colaborador puede tomar decisiones por sí solo, no conformándose sólo con encontrar un lugar adecuado para trabajar, sino también que sea un lugar donde pueda expresar las ideas que tienen sin miedo a encontrar el rechazo, ayudando así a que el trabajador sea creativo y tenga la capacidad de innovar. También está el incentivo salarial, siendo este un medio que ayuda a que el colaborador pueda ponerse metas en acorde a su capacidad y así también esforzarse por cumplirlas, satisfaciendo sus necesidades personales y familiares. Así mismo, es importante mencionar que la seguridad laboral ayuda a que el asesor pueda sentirse protegido en cuanto al trabajo que realiza, siendo pertinente que la empresa pueda otorgar programas de protección. (Chango &

Zambrano, 2018).

Otro de los indicadores que influyen en su estado de ánimo es el desarrollo profesional, puesto que los trabajadores buscando siempre crecer en el ámbito profesional, ganando conocimiento y formándose de una manera tal que les ayude a ganar puestos mejores al que tienen y así mismo generar un mayor ingreso de dinero para satisfacer sus necesidades personales. Recalcando que este factor es uno de los más importantes, porque genera la seguridad al trabajador de que con esfuerzo y dedicación pueda obtener un mejor nivel económico y profesional. Además, está el indicador de reconocimiento profesional, ya que la acción de reconocer, medir y premiar su cumplimiento de metas y triunfos ayuda a que el ser humano genere mayor empeño en realizar sus actividades. Por último, tenemos al indicador de la comunicación, este factor ayudará a que todas las personas que trabajan en la organización puedan saber sobre el estado actual de la empresa y así sentirse comprometidos con las metas que se plantean, haciendo un trabajo más eficiente y eficaz, además de ayudar en la relación laboral entre el subordinado y los jefes. (Chico, 2018).

La segunda dimensión de la variable motivación son los factores intrínsecos, siendo estas los estímulos que vienen de la parte interna del trabajador y que en muchas ocasiones se convierte en un reto para las empresas poder influir sobre estas, estos factores provienen de la personalidad propia del colaborador y que realizará sus actividades de forma exitosa, de acuerdo a como se encuentre en su estado de ánimo, siendo difícil en muchas ocasiones poder diferenciar si esos estímulos provienen de el mismo colaborador o si la empresa está influyendo en ellos. Esta motivación, ayuda a que los trabajadores cumplan con sus funciones sin necesidad de esperar una recompensa por todo su trabajo realizado, siendo un ayuda porque produce energía sí que la empresa invierta cantidades de dinero en ella. (Estela & Hernández, 2019).

Los indicadores que se han tomado para esta segunda dimensión son: El estado emocional, considerando que este factor dependerá mucho del entorno familiar o personal que el individuo pueda tener, ocasionando un estado de ánimo positivo o negativo que afectará su rendimiento en el trabajo. Otro de los factores a considerar es la creatividad, el cual genera un valor agregado al trabajo realizado por el colaborador, innovando y creando actividades que faciliten el trabajo,

haciendo que el trabajador se estrese menos y así sea más efectivo. (Gallardo, 2017).

Además, como otro indicador se encuentra el estrés, siendo este el estado de preocupación o tensión que tiene el colaborador al realizar sus actividades laborales; este factor puede generar dos situaciones de acuerdo al nivel de estrés que se tenga, por ejemplo, si el estrés es medio ayudara a que el colaborador se exija más para alcanzar la meta deseable, en cambio si el estrés es muy alto, es probable que genere depresión y causar un rendimiento poco deseable. Por último, se encuentra el indicador de afán de logro, este factor ocasiona que el trabajador aumente su rendimiento por el deseo de alcanzar metas y medir las metas realizadas con otros compañeros de trabajo, automotivarse para cumplir los objetivos diarios. (Manjarrez, Boza & Mendoza, 2020).

Como tercera dimensión de la variable motivación son los factores trascendentes, originándose en la satisfacción del trabajador por agentes ajenos a él, sin recibir ningún tipo de bonificación por el trabajo realizado. Se enfoca en el grupo y busca el bienestar no solo del colaborador sino también de todo el grupo, haciendo que el ambiente laboral sea mejor. Esta dimensión se enfoca básicamente en el trabajo grupal y ayuda a que el equipo se una con el único fin de cumplir la meta deseada. (Márquez, Azofeifa & Rodríguez, 2018).

Los indicadores que se han tomado para esta tercera dimensión son los siguientes: La solidaridad, el cual aporta ventajas como aumentar la empatía, la socialización entre trabajadores y el positivismo. Demostrando que beneficia a los trabajadores de manera significativa, motiva a luchar por un motivo que beneficie al equipo, ayudando y poniendo en el lugar de la empresa y no en el beneficio propio. Otro de los factores es el liderazgo, influyendo en la motivación de dos formas; la primera es que el líder debe estar motivado para que pueda contagiar esa actitud positiva a sus colaboradores, siendo ejemplo y transmitiendo emociones que ayuden al progreso de los trabajadores y de la empresa, siendo capaz de hacer que superen las metas que se plantean. En segundo lugar, tener un líder motivado genera que toda la organización se vea afectada por el buen ánimo, poniendo así metas más altas, retroalimentando cada actividad realizada y mejorando cada vez más. (Masella, 2018).

Como último indicador de esta dimensión se encuentran los principios éticos

y morales, puesto que en una empresa es importante entender que los colaboradores deben comportarse de una manera correcta, sin afectar el trabajo de otros, apoyándose en valores como el respeto, la honestidad, la confianza, etc. generando así que el equipo sea una equipo compacto, siendo un lugar que genere bienestar para todas las personas que trabajan en la organización, puesto que los valores que tendrán serán similares, generando un entorno de confianza. (Mawy, 2017).

En referencia a la segunda variable, desempeño laboral, Mendiola (2019) menciona que es un conjunto de actividades y/o acciones que el trabajador realiza en un área específica de la empresa, demostrando que tiene la capacidad para poder realizar sus funciones asignadas de manera eficiente y eficaz, o realizando sus funciones de una manera deficiente teniendo una mirada negativa hacia sus funciones a realizar, bajando sus niveles sin tener en cuenta la meta asignada, es decir son colaboradores que solo muestran interés en cumplir con lo básico asignado sin pensar en el bienestar de la empresa, y siendo la organización quien mida este desempeño por medio de indicadores que demuestren que están realizando un trabajo eficiente y eficaz.

Por otra parte, Manjarrez, Boza & Mendoza (2020), explica que el desempeño es el reflejo de su productividad cuando se encuentra en su lugar de trabajo, y que demuestra que puede cumplir con sus actividades exitosamente, usando sus habilidades duras y blandas, considerando que el área de recursos humanos motive a los trabajadores por medio de capacitaciones que aumenten sus conocimientos en el área designada, así como también valorar sus esfuerzos por el cumplimiento de metas, conociendo sus limitaciones y ayudando a superarlas, asimismo, midiendo sus resultados por medio de indicadores de gestión el cual ayudará a controlar y corregir ciertas dolencias que pueda tener el área evaluada, todo ello con el fin de alcanzar la meta deseada.

Por otro lado, Peña & Villón (2020), consideran que medir el desempeño es un factor importante dentro de una organización para tener éxito, siendo los trabajadores personas fundamentales dentro de toda empresa, puesto que de acuerdo a su trabajo se cumplirá los objetivos planteados, esperando tener colaboradores con nivel alto de desempeño pero a su vez con un buen ambiente

laboral, generando cada día un ambiente de confianza que asegure que sus habilidades serán potenciadas para enfrentar retos grandes de acuerdo a sus capacidades.

Asimismo, Ramírez & Nazar (2019), mencionan que el buen desempeño laboral es un factor imprescindible si se quiere una empresa exitosa, porque se integran los objetivos personales de cada trabajador y los objetivos de la empresa, obteniendo así rentabilidad y un clima organizacional excelente, teniendo un personal autónomo, confiable e innovador. Además, ayuda a los trabajadores a desenvolverse en su puesto de trabajo, ganando conocimientos y hábitos que le ayudarán en su trayectoria profesional.

Además, Lluncor, Cacho & Zegarra (2021), consideran que el desempeño laboral es la disciplina y constancia que todo trabajador tiene para elaborar de forma adecuada una tarea asignada, aumentando en el tiempo su profesionalismo, así como sus aptitudes y actitudes. A la vez, ayuda a evaluar al personal sobre su eficiencia y el grado de compromiso que tiene para con la empresa, poniendo énfasis en la responsabilidad que tiene el trabajador con el área y tareas asignadas y la confianza para dejar que actúe según su criterio, dando como resultado el logro de las metas planteadas.

Por último, Zavaleta (2022), asegura que el desempeño que los trabajadores tienen en sus tareas asignadas se medirá de acuerdo con los objetivos alcanzados con las aptitudes que apliquen en el proceso, usando métodos y/o estrategias que ayuden a fomentar su desarrollo profesional. De igual forma, buscando adaptarse a los cambios e innovando las operaciones que realizan, además de buscar la colaboración del grupo para el cumplimiento de las metas organizacionales.

Referente a las dimensiones de la segunda variable son tres, siendo la primera el trabajo en equipo, donde Jones & George (2019), define a esta dimensión como el trabajo realizado por un grupo de trabajadores que busca completar un fin en común, considerando una cooperación entre personas generando soluciones prácticas para su trabajo diario, fomentando así el sentido de la organización, la lealtad y la confianza, satisfaciendo las necesidades del trabajador, del equipo y de la empresa, valorando y premiando su empeño por cumplir los objetivos.

Los indicadores para detallar de la primera dimensión son tres, la primera es el comportamiento individual, refiriéndose al comportamiento o conducto que los colaboradores manejan frente a la organización para el cumplimiento de los objetivos, tratándose así de uno de los factores que asegura el funcionamiento adecuado de la organización, enfatizando la personalidad de cada persona y usándola de maneras distintas para encontrar el equilibrio entre la empresa y los trabajadores. Como segundo indicador tenemos a las relaciones interpersonales, siendo estas la asociación entre los trabajadores que trabajan juntos, basando su relación en las emociones y/o sentimientos en los intereses comunes, ayudando a generar mayor confianza y apego. Y como tercer indicador tenemos a las relaciones intrapersonales, siendo aquellas que suceden en nuestra mente, permitiendo que se asimilan las enseñanzas que se logren brindar, así como la adaptación a los cambios, la empatía y la adecuación a distintos roles que se deban asumir en el camino profesional, cabe resaltar que este tipo de relaciones no se pueden visualizar a comparación de las relaciones interpersonales. (Galindo, 2018).

Como segunda dimensión de nuestra variable tenemos al talento humano, refiriéndose a un conjunto de talentos, habilidades y conocimientos que se utilizan para lograr un objetivo en específico y que se encuentran relacionadas a un grupo de personas. Definiendo así que el talento humano es la combinación de acciones, capacidades y compromisos, enfocados en el desarrollo de la persona que integran una empresa usando herramientas que permitan potenciar dicho talento. (Alcalde, 2018)

En referencia a los indicadores que nos ayudarán a definir la dimensión descrita líneas arriba, se encuentran las siguientes: Como primer indicador tenemos a las capacitaciones, jugando un papel de gran importancia en el logro de las tareas diarias, brindadas a los colaboradores, puesto que es un proceso donde los trabajadores ganan mayor conocimientos, actitudes y aptitudes para lograr interactuar con su entorno de una manera adecuada y cumpliendo con éxito sus actividades diarias que realizan. Como segundo indicador son las evaluaciones, siendo este proceso un método que influye en el estímulo para generar un mejor desempeño laboral, ya que se puede criticar de manera constructiva las cualidades aplicadas en el proceso y corregir las deficiencias encontradas. (Imperial, Modelli & Rivera, 2016)

El tercer indicador es el conocimiento, definiendo este indicador como la facultad que tiene la persona para comprender procesos nuevos, cualidades y cosas relacionadas a esta. A través de este proceso las organizaciones pueden lograr que los colaboradores creen, innovan y generan ventajas competitivas en sus respectivas áreas. Y, por último, como cuarto indicador tenemos a las habilidades, siendo esta la parte innata de la persona, es decir es el talento o capacidad natural que una persona realiza para lograr que un proceso sea exitoso. (Livias, 2017).

Por último, tenemos la tercera dimensión que es la responsabilidad, donde Chozo & Santa María (2021), definen como una cualidad que toda persona tiene para cumplir siempre una obligación dada, en otras palabras, es aquella persona que garantiza que el proceso se cumplirá pase lo que pase, generando confianza hacia toda la organización puesto que se asegura que las actividades asignadas se ejecutan con éxito y a tiempo.

Según Huerta (2017), en cuanto a los indicadores de esta dimensión se encuentran las siguientes: El primer indicador Asistencia, siendo esta un factor importante para toda empresa, ya que se espera que todo el personal pueda cumplir con su horario de trabajo en los días laborables del año, comprometiéndose a asistir y cumplir con las metas planteadas. El segundo indicador es la puntualidad, refiriéndose al compromiso adquirido por el trabajador de llegar a tiempo a su área laboral, ayudando a la concentración para terminar el proceso de manera adecuada. Finalmente, el tercer indicador es la tarea asignada, definiéndose como una serie de actividades que se dan a los trabajadores para que pueda ser cumplido con éxito y de manera rápida.

### **III. METODOLOGÍA**

Para definir la metodología de estudio, tenemos a Bizneo (2019), quienes definen que son un conjunto de procesos aplicados en la investigación por el investigador para decidir qué métodos y técnicas se deben emplear. De igual forma, Navarro (2019) menciona que todo proyecto de investigación logra el éxito, cuando se conocen los procesos que brindan los datos y resultados para la toma de decisiones, el cual determina el rumbo del proyecto de tesis.

#### **3.1. Tipo y Diseño de Investigación**

Según la naturaleza del presente estudio, se realizó con un enfoque cuantitativo, porque se midieron todos los datos que se obtendrán, puesto que se realizarán preguntas cerradas para recopilar la información deseada, así mismo contará con una escala que permitirá medir y hacer cálculos estadísticos para encontrar la relación que existe entre estas dos variables. Por tal motivo, Hernández, Fernández & Baptista (2017), exponen que los resultados que se obtendrán se harán a través de medidas, siendo el primer paso, probar a priori la hipótesis planteada por el investigador en el proceso para analizar las dos variables en la confección del proyecto de tesis.

En referencia al tipo de investigación, fue de tipo básica, correlacional no causal, buscando la relación que existe entre estas dos variables de motivación y desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana inmobiliaria y constructora E.I.R.L. en la ciudad de Ica. Por ello, Eumelia (2020) refiere que este tipo de investigación tiene como fin poder resolver los problemas que se generan en un contexto determinado, apoyándose en conceptos teóricos para así encontrar posibles soluciones a la situación problemática a investigar.

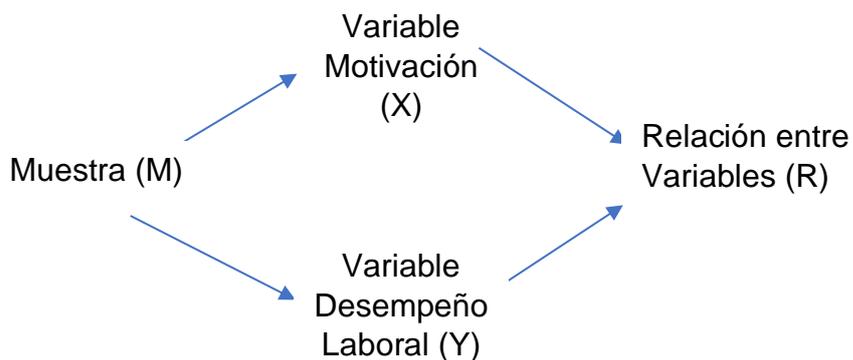
Por otro lado, tenemos al diseño de la investigación, siendo esta no experimental transversal, ya que las variables solo se usarán una vez, aplicado el instrumento a los encuestados. Con respecto al diseño, Escobar & Bilbao (2020), mencionan que este tipo de diseño el cual es no experimental transversal se hace en un determinado tiempo, donde el objeto de estudio se obtiene según la delimitación dada, teniendo como ventaja la facilidad en la ejecución. De igual forma, Hernández & Mendoza (2018), explican que el diseño no experimental transversal, se usan cuando las variables no son manipulables, ya que se da en un

contexto donde se utilizó el instrumento de medición para comparar.

### 3.2. Variable y operacionalización

Esta investigación se enfocó en dos variables las cuales son la motivación y el desempeño laboral en la empresa Achirana inmobiliaria y constructora, siendo una dependiente de la otra y buscando siempre la relación entre ellas. Por ende, el trabajo de investigación se centrará en encontrar el coeficiente correlacional para dar a conocer que la hipótesis planteada es afirmativa.

Por otro lado, Eumelia (2020) describe que se busca conocer la semejanza que existe entre estas dos variables, sin confundir con otras variables que son de causa efecto, puesto que no se busca la dependencia entre una variable a otra, sino que se busca encontrar la variación que existe entre una a otra y de forma contraria.



Dónde:

M: Muestra

X: Variable Motivación (X)

Y: Variable Desempeño laboral (Y)

R: Relación entre variables

La presente investigación contiene las siguientes variables:

## **Variable 1: Motivación**

### **Definición conceptual**

Según el autor Napolitano (2018), considera que la motivación expresa de forma natural los motivos que la persona tiene para inducir a realizar una tarea en específico. Siendo este el conjunto de factores que impulsan el comportamiento del sujeto para un desempeño adecuado o inadecuado.

### **Definición operacional**

La variable a investigar llamada motivación tendrá una medición por medio de la técnica de encuesta tipo Likert, construyendo un cuestionario de 18 preguntas cerradas, aplicándola de acuerdo con cada dimensión e indicador recolectando los datos que se utilizaran para el análisis estadístico.

## **Variable 2: Desempeño laboral**

### **Definición Conceptual**

Según los autores Jara, Asmat, Alberca & Medina (2018), mencionan que son las tareas realizadas por los trabajadores de manera adecuada, buscando la congruencia entre su rendimiento y la contribución realizada a la empresa.

### **Definición operacional**

El desempeño laboral de los asesores comerciales será medida por medio de un cuestionario de 18 preguntas, teniendo una escala tipo Likert, con el fin de recopilar la información adecuada según las dimensiones e indicadores de esta segunda variable de estudio.

## **3.3. Población, muestra y muestreo**

### **3.3.1. Población**

Para Acosta (2017), la población se define como un conjunto de sujetos u objetos que tienden a ocupar un espacio en el universo, siendo esta importante para el investigar para poder realizar la investigación, sin embargo, se debe definir si la población que se escogió se puede aplicar el instrumento en cuestión.

La presente investigación tuvo como población a 72 asesores comerciales de la empresa Achirana inmobiliaria y constructora en la ciudad de Ica, siendo este el lugar donde se desarrollará la investigación.

### **3.3.2. Muestra**

Según Baena (2019), la muestra es un grupo reducido y específico que se desglosa de la población, siendo esta una parte fundamental para la aplicación del instrumento de investigación.

En referencia a la muestra de esta investigación fueron 72 asesores comerciales de la empresa Achirana inmobiliaria y constructora, considerando que estas personas trabajan en el área de ventas de la empresa. Aplicando así el instrumento de la investigación.

### **3.3.3. Muestreo**

Según Freddy (2021), describe al muestreo como el proceso para establecer límites o parámetros cuando se realice la distribución a través de valores de una población, teniendo en consideración que la selección puede ser al azar, utilizando fórmulas de medición para establecer la muestra de manera adecuada y de forma confiable.

Para el muestreo de esta tesis se realizó una técnica de muestreo no probabilístico censal, donde se consideró 72 unidades para el análisis.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Para este trabajo de investigación se aplicó una técnica de encuesta de tipo Likert, siendo el instrumento el cuestionario de encuesta con preguntas cerradas, ayudando a poder recopilar todos los datos que se necesiten para empezar el análisis estadístico entre las dos variables y su relación, las cuales son la motivación y el desempeño laboral.

Para Escobar & Bilbao (2020), la técnica que se usó para esta investigación es determinada por un procedimiento que ayudará al investigador a poder elaborar estrategias para la obtención de datos precisos. Por tal motivo, esta técnica es una de las más viables para todo investigador, puesto que se puede aplicar para una población o muestra determinada según el tipo de investigación.

Además, el instrumento que se tomó en cuenta para recolectar los datos en esta investigación será por medio de un cuestionario, donde la muestra podrá visualizar alternativas de tipo: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5). Por tal razón, tenemos a Antonio (2016), el cual comenta que el instrumento es un tipo de formulario aplicado a un grupo de personas con el único fin de recolectar datos que ayuden a resolver un problema de investigación, pudiendo ser por escrito o por correo, teniendo como ventaja principal la facilidad de analizarlos en un tiempo corto.

Sobre la validación del instrumento, se emprendió la búsqueda de tres personas expertas, siendo estas personas un metodólogo, un gestor público y un administrador, los cuales se encuentran reconocidos por la SUNEDU y que nos dió su punto de vista según sus conocimientos para decidir si el instrumento es viable en la muestra que se tiene, además de tener una confianza en la aplicación del instrumento, permitiendo la aplicación con total seguridad.

En ese sentido Poveda (2019), comenta que la validación de este instrumento se enfoca en poder evaluar si las preguntas que se han considerado en la encuesta aseguran un grado de confiabilidad para determinar si los datos recaudados son válidos, permitiendo así poder tener un análisis de los mismos de una mejor forma.

Por último, para la obtención del grado de confiabilidad de nuestro estudio, se usó un índice llamado el coeficiente de Alfa de Cronbach, permitiéndonos medir y conocer que el instrumento es conciso. En este sentido, tenemos a Galindo (2020), el cual comenta que todos los instrumentos deben otorgar una fiabilidad para ser precisos en los datos otorgados, permitiendo que se puedan tomar las mejores decisiones en la investigación realizada, resolviendo así el problema que se encontró, logrando el objetivo principal por medio del coeficiente llamado alfa de Cronbach.

A continuación, presentamos las tablas donde representamos la validez del instrumento de nuestras variables de estudio que han sido validadas por los expertos.

**Tabla 1.***Resultado de validez del instrumento de Motivación*

Experto	Grado Académico	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad
Dr. Luis Alejandro Esquivel Castillo	Doctor	Hay suficiencia en la prueba	Aplicable
Mg. Marcos Ipanaque Medina	Magister	Hay suficiencia en la prueba	Aplicable
Mg. Alejandra Vargas Santa Cruz	Magister	Hay suficiencia en la prueba	Aplicable

Nota: Datos tomados de las encuestas. Fuente: Elaboración propia

**Tabla 2.***Resultado de validez del instrumento de Desempeño laboral*

Experto	Grado Académico	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad
Dr. Luis Alejandro Esquivel Castillo	Doctor	Hay suficiencia en la prueba	Aplicable
Mg. Marcos Ipanaque Medina	Magister	Hay suficiencia en la prueba	Aplicable
Mg. Alejandra Vargas Santa Cruz	Magister	Hay suficiencia en la prueba	Aplicable

Nota: Datos tomados de las encuestas. Fuente: Elaboración propia

Además, para obtener el nivel de confiabilidad, se utilizó el índice alfa de Cronbach para medir y saber la consistencia que se tiene con el instrumento. En ese sentido, tenemos a Abanto (2020), menciona que, al momento de medir la fiabilidad de los instrumentos de investigación, estas ganan precisión, ayudando a tomar decisiones correctas en la investigación, usado el alfa de Cronbach, siendo este el más usado.

Por otro lado, el indicador de confiabilidad del instrumento de investigación muestra la consistencia que existe entre las variables, aplicado en la muestra ya

predispuesta en un tiempo determinado, recopilando así datos que ayuden en la investigación, siendo aplicable cuando este más cerca al 1 del total de ítems que se tiene en el cuestionario, dando como resultado la correlación de los ítems del instrumento. (Huerta, 2017)

De acuerdo con los resultados de confiabilidad se ha obtenido los resultados siguiente:

**Tabla 3.**

*Estadística de fiabilidad de los instrumentos*

Variables	Alfa de Cronbach	N.º Ítems
Motivación	,607	18
Desempeño laboral	,616	18

Nota: Datos tomados del instrumento de encuesta: Fuente: Elaboración propia

Se obtuvo la confiabilidad de las variables utilizando el software SPSS 28, determinando así que usando el Alfa de Cronbach el instrumento tiene la precisión y fiabilidad para ser usado con la muestra que se designó en la investigación.

### **3.5 Procedimiento**

La investigación tuvo como primer procedimiento la identificación del problema de investigación, planteando el problema, la fijación de los objetivos que se quieren alcanzar en esta investigación y la creación de hipótesis de investigación. Así mismo, como segundo paso se realizó la concesión de los objetivos que se plantearon al principio para la resolución del problema, los cuales tendrán relación con las dos variables de una forma correlacional cuantitativa. En tercer lugar, se aplicó un tipo de metodología de análisis estadísticos de datos recolectados en esta investigación, permitiendo la fundamentación de la relación que existe entre las dos variables, con el único fin de poder conocer el grado de relación que existe entre estas dos variables, aplicando así un diseño transversal porque se realizará la investigación en un tiempo determinado por el investigador. En cuarto lugar, se encuentra la recolección de estos datos aplicando el instrumento que se propuso

para una muestra determinada, analizando si se necesitara cambiar alguna de las preguntas o rechazar las hipótesis que se plantearon inicialmente. En quinto lugar, se procedió a analizar los datos recolectados durante la investigación, incluyendo así un debate sobre los resultados obtenidos con otros autores. Y, por último, con los resultados estadísticos que se obtuvieron en el proceso y las teorías encontradas sobre las dos variables, permitirán brindar recomendaciones a futuras investigación que se realicen por otros investigadores, así mismo para nuevas líneas de investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El método que se usó para analizar los datos de la investigación será usando el software estadístico SPSS de la versión 28, el cual permitió conocer estadísticamente la relación que existe entre estas dos variables, además de poder afirmar o rechazar las hipótesis planteadas.

Además, para esta investigación se emplearon tablas y figuras estadísticas para la corroboración e interpretación de los resultados. También se utilizó el coeficiente de Pearson, usando intervalos que permitieron determinar la existencia de independencia o correlación entre las variables divididas en una correlación total, moderada y baja.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente trabajo de investigación tomará siempre en cuenta las guías que han sido enviadas por el asesor de la tesis, las cuales fueron elaboradas por la Universidad César Vallejo, considerando todos los factores que se han solicitado, además se tendrá en consideración que la parte ética para la elaboración de dicha investigación es de vital importancia, tal y como se menciona en las guías establecidas, por tal motivo cualquier intento de plagio no se permitirá en esta investigación, guardando siempre los estilos y métodos que se han usado en otras investigaciones.

Por ende, se citarán a todos los autores que ayuden al desarrollo de esta tesis, usando los conceptos, técnicas o alguna forma de fuente necesaria para la elaboración de este, confirmando así la autenticidad del trabajo desarrollado y

guardando los principios y valores que son importantes para respetar los estudios anteriores.

Por otro lado, se usarán las normas APA 7 de la séptima edición, para respetar la forma y a los autores con la citación de todas las referencias de acuerdo con las reglas que la universidad aplica.

## IV. RESULTADOS

Para analizar los datos recopilados de este trabajo de investigación, se tomó la información de la muestra, el cual pudo resolver el cuestionario, siendo este el instrumento sobre las dos variables de estudio, permitiendo conocer la relación que hay entre la motivación y el desempeño laboral de los asesores comerciales de la inmobiliaria y constructora Achirana E.I.R.L en Ica, 2022.

### Resultados de las variables

**Tabla 4**

Resultados de las puntuaciones directas

Puntajes percentiles	Niveles
18-32	Nunca
33-47	Casi nunca
48-62	A veces
63-77	Casi Siempre
78-90	Siempre

*Nota:* Datos obtenidos de la encuesta. *Fuente:* elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 4 se aprecia los resultados de los niveles de acuerdo a los puntajes de cada uno de los percentiles de las escalas utilizadas, de acuerdo a cada una de las escalas se asignó puntuaciones a cada una de las respuestas, dicha puntuación directa fue representada en porcentaje y en base a dichos valores percentiles con una distribución de cinco niveles: del percentil 18 al 32 corresponde el nivel nunca, del percentil 33 al 47 corresponde al nivel casi nunca, del percentil 48 al 62 corresponde al nivel a veces, del percentil 63 al 77 corresponde al nivel casi siempre y del percentil 78 al 90 corresponde el nivel siempre, lo cual la forma aplica para las variables y todas sus dimensiones.

## **Análisis descriptivo de a variable Motivación**

**Tabla 5**

*Resultados de la variable Motivación*

	N	%
Siempre	6	5.6%
Casi siempre	62	86.1%
A veces	4	8.3%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos obtenidos de la encuesta. *Fuente:* elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 5 observamos que el 5.6% de los asesores encuestados mencionaron que siempre se sienten motivados en la empresa Achirana, así mismo, el 86.1% casi siempre y finalmente el 8.3% a veces. Deduciendo que la gran mayoría de los colaboradores de Achirana se sienten motivados por los bonos, la seguridad en el trabajo, el reconocimiento, etc., el cual puede impactar en las labores realizadas por los trabajadores, pero que sus resultados no son al 100% causados por la motivación usada para el trabajo. Además, que son muy pocas las personas que relacionan a veces sus buenos resultados con la motivación.

**Tabla 6**

*Resultados de la dimensión factores extrínsecos de la variable motivación*

	N	%
Siempre	8	11.1%
Casi siempre	39	54.2%
A veces	23	31.9%
Casi nunca	2	2.8%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos obtenidos de la encuesta. *Fuente:* elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 6 podemos observar que el 11.1% de las personas encuestadas sienten que siempre los factores externos son importantes para elevar el nivel de motivación, evidenciando que la empresa Achirana se esfuerza por brindar estímulos y/o recompensas que ayuden a elevar a motivación, con el único fin de que su rendimiento en el trabajo sea óptimo, pero evidenciando también que este grupo es reducido y que necesitan aplicar técnicas y herramientas para que aumente el porcentaje de personas que siempre sienten una motivación elevada causadas por los factores extrínsecos, así mismo, el 54.2% casi siempre, el 31.9% a veces y finalmente un 2.8% que casi nunca le afectan los estímulos externos para aumentar su motivación en la empresa Achirana.

**Tabla 7**

Resultados de la dimensión factores intrínsecos

	N	%
Siempre	3	4.2%
Casi siempre	43	59.7%
A veces	26	36.1%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos obtenidos de la encuesta. *Fuente:* elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 7 encontramos que un 4.2% de los encuestados mencionaron que los factores intrínsecos siempre tienen un efecto positivo en su motivación, evidenciando que la empresa Achirana se enfoca también en trabajar la parte interna del trabajador, ayudando a que su estado emocional pueda estar en un nivel positivo, reduciendo el estrés laboral y brindando el reconocimiento por su trabajo. Además, el 59.7% casi siempre y el 36.1% a veces siente que los factores internos son esenciales para elevar el nivel de motivación en la empresa Achirana.

**Tabla 8**

Resultados de la dimensión factores trascendentes

	N	%
Siempre	64	88.9%
Casi siempre	8	11.1%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%

<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>
--------------	-----------	-------------

*Nota:* Datos obtenidos de la encuesta. *Fuente:* elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 8 podemos observar que un 88.9% de los asesores comerciales siempre es fundamental la motivación trascendente. Demostrando que los equipos formados en cada oficina sienten que sus intereses son compartidos por el grupo, haciendo que los trabajadores le den mas valor al trabajo en equipo que al beneficio propio, ayudando en la motivación grupal, así mismo, el 11.1% de los encuestados casi siempre siente que los factores trascendentes cumplen un rol importante en la motivación.

**Tabla 9**

Resultados de la variable desempeño laboral

	N	%
Siempre	55	76.4%
Casi siempre	16	22.2%
A veces	1	1.4%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%

<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>
--------------	-----------	-------------

*Nota:* Datos obtenidos de la encuesta. *Fuente:* elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 9 hemos obtenido como resultados que un 76.4% de los encuestados siempre consideran que su desempeño laboral es óptimo en la

empresa y que su trabajo no solo es eficiente, sino que efectivo, obteniendo resultados óptimos en cada tarea asignada, sintiendo que su esfuerzo por trabajar en equipo, por auto instruirse y por ser responsables es el mejor. Pero que aún existe un grupo que casi siempre no siente que rinde al máximo con un 22.2% y finalmente un 1.4% de los asesores que siente que su rendimiento está por debajo de lo esperado pero que aún sigue dando lo mejor.

**Tabla 10**

Resultados de la dimensión trabajo en equipo de la variable desempeño laboral

	N	%
Siempre	38	52.8%
Casi siempre	31	43.1%
A veces	2	2.8%
Casi nunca	1	1.4%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos obtenidos de la encuesta. *Fuente:* elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 10 podemos observar que el 52.8% de los encuestados sienten que el trabajo en equipo es relevante para mejorar el desempeño laboral, y esto se debe a la experiencia que tienen otros asesores a comparación de los nuevos y que en algún momento sintieron la necesidad de recibir ayuda para mejorar sus resultados, siendo esto bueno porque si se fomentara el trabajo en equipo en la empresa Achirana se obtendrían mejores resultados y un ambiente laboral óptimo, puesto que existe un 43.1% que casi siempre siente que el trabajo en equipo es bueno, un 2.8% a veces y un porcentaje menor de 1.4% que casi nunca percibe que el trabajo en equipo ayude a mejorar su rendimiento laboral diario.

**Tabla 11**

Resultados de la dimensión talento humano

	N	%
Siempre	49	68.1%
Casi siempre	19	26.4%
A veces	4	5.6%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%

<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>
--------------	-----------	-------------

*Nota:* Datos obtenidos de la encuesta. *Fuente:* elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 11 observamos que un 68.1% de los asesores comerciales siente que su talento humano es parte importante para mejorar su desempeño laboral dentro de la empresa Achirana, así mismo un 26.4% casi siempre y un 5.6% a veces. Deduciendo que los encuestados perciben que la capacitación que ellos reciben, las autoevaluaciones de su trabajo y sus habilidades son esenciales para lograr las metas deseadas por la empresa.

**Tabla 12**

Resultados de la dimensión responsabilidad

	N	%
Siempre	70	97.2%
Casi siempre	2	2.8%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%

<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>
--------------	-----------	-------------

*Nota:* Datos obtenidos de la encuesta. *Fuente:* elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 12 obtuvimos como resultados que un 97.2% de los encuestados percibe que son responsables dentro de sus labores y que esta responsabilidad se ve reflejada en su desempeño laboral y por ende en sus resultados mensuales, siendo esta dimensión relevante para la empresa Achirana,

porque se ve que existe un grado de compromiso con la empresa alto, así mismo un 2.8% casi siempre son responsables dentro de la empresa.

### **Análisis inferencial**

Antes de proceder a demostrar las hipótesis se procedió a determinar la prueba de normalidad de las variables planificación estratégica y desempeño laboral.

#### **Prueba de Hipótesis general**

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022.

#### **Tabla 13**

*Valor del estadístico de contraste de la hipótesis general*

	Motivación	Desempeño laboral
Correlación de Pearson	1	.438**
Sig. (bilateral)		<.001
N	72	72
Correlación de Pearson	.438**	1
Sig. (bilateral)	<.001	
N	72	72

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

*Nota:* Datos obtenidos de la encuesta. *Fuente:* elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 13 observamos que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,438, siendo esta una correlación positiva moderada, con un grado de significancia bilateral de .001 que es menor a .005, asegurando así el rechazo de la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, teniendo como conclusión que, si existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral en los

asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022. Esto nos quiere decir que, si la empresa Achirana quisiera obtener un mejor desempeño laboral, tendrá que usar mejores estrategias de motivación. Para así mantener a los asesores motivados con una actitud positiva dirigida a los buenos resultados.

### Prueba de hipótesis específica 1

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación positiva entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación positiva entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022.

**Tabla 14**

*Valor del estadístico de contraste de la hipótesis específica 1*

	Factores extrínsecos	Desempeño laboral
Correlación de Pearson	1	.396**
Sig. (bilateral)		<.001
N	72	72
Correlación de Pearson	.396**	1
Sig. (bilateral)	<.001	
N	72	72

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

*Nota:* Datos obtenidos de la encuesta. *Fuente:* elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 14 se obtuvo que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,396, siendo esta correlación positiva baja, con un grado de significancia bilateral de .001 que es menor a .005, rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, teniendo como conclusión que, si existe una relación positiva entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica

2022. Esto nos quiere decir que los factores externos si tienen efecto en el desempeño laboral de los asesores comerciales de Achirana, aunque es bajo, si se impulsa más se pueden obtener mejores resultados, pero cabe resaltar que pueden existir otros factores que puedan impulsar en mayor medida el desempeño laboral en los trabajadores.

### Prueba de hipótesis específica 2

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación positiva entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación positiva entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022.

**Tabla 15**

*Valor del estadístico de contraste de la hipótesis específica 2*

	Factores intrínsecos	Desempeño laboral
Correlación de Pearson	1	.146
Sig. (bilateral)		.220
N	72	72
Correlación de Pearson	.146	1
Sig. (bilateral)	.220	
N	72	72

*Nota:* Datos obtenidos de la encuesta. *Fuente:* elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 15 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,146, siendo esta correlación positiva pero muy baja, con un grado de significancia bilateral de .220 que es mayor a 005, aceptando así la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna, teniendo como conclusión que, no existe una relación positiva entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022. Esto nos quiere decir que los factores intrínsecos no alteran el desempeño

laboral en los asesores de Achirana, y esto es debido a que para la administración es muy difícil controlar sus emociones, puesto que, si se llega a controlar y se les anima, este animo puede durar muy poco tiempo, sin tener efecto en sus labores diarias.

### Prueba de hipótesis específica 3

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación positiva entre los factores trascendentes y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación positiva entre los factores trascendente y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022.

**Tabla 16**

*Valor del estadístico de contraste de la hipótesis específica 3*

	Factores trascendentes	Desempeño laboral
Correlación de Pearson	1	.479**
Sig. (bilateral)		.001
N	72	72
Correlación de Pearson	.479**	1
Sig. (bilateral)	.001	
N	72	72

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

*Nota:* Datos obtenidos de la encuesta. *Fuente:* elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 16 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,479, siendo esta correlación positiva moderada, con un grado de significancia bilateral de .001 que es menor a .005, rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, teniendo como conclusión que, si existe una relación positiva entre los factores trascendentes y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022. Esto nos quiere decir que mientras más se impulse el trabajo en equipo para

la obtención de mejores resultados, el desempeño laboral aumentará. Debido a que en el rubro inmobiliario es importante apoyarse en los compañeros de trabajo cuando se necesita cerrar una venta, mejorando el resultado y el desempeño laboral.

## V. DISCUSIÓN

En este trabajo de investigación se analizó a la empresa Inmobiliaria y Constructora Achirana E.I.R.L.; el cual tiene aproximadamente 6 años dentro del mercado inmobiliario en la ciudad de Ica, con productos como urbanizaciones, condominios y residenciales, con el fin de saber cómo se relaciona la motivación de los asesores inmobiliarios con el desempeño laboral. Para cumplir con lo propuesto se analizó el nivel de motivación de 72 colaboradores, teniendo en cuenta los factores externos, internos y trascendentes en el año 2022 en la ciudad de Ica.

Teniendo en cuenta todas estas consideraciones, se procedió a analizar el objetivo general de esta investigación, el cual era determinar la relación entre la motivación con el desempeño laboral de los asesores comerciales en la empresa Inmobiliaria y Constructora Achirana E.I.R.L. en la ciudad de Ica, en el 2022.

Tal es así, que Dostert & Müller (2020), opinan que existen efectos en los factores humanos cuando se motiva al personal, siendo este descuidado en gran medida por las empresas privadas, debido a que se presume que los trabajadores ya deben estar motivados o que la falta de motivación en los trabajadores se compensa con medidas burocráticas, debido a esto ha surgido la necesidad de aplicar estrategias de motivación que sirvan de puente hacia el resultado óptimo. Asimismo, Barra et al. (2023) mencionan que el desempeño laboral es uno de los parámetros mas importantes que pueda tener un trabajador en su vida profesional, donde los resultados que puedan obtener sean de beneficio para ellos, así como para la empresa. Así mismo, el resultado obtenido por el rendimiento laboral pueda ser reconocido por la empresa, con el fin de mejorar las habilidades y el esfuerzo dados por el trabajador.

Teniendo en cuenta las definiciones anteriores, se procedió a corroborar a través de la hipótesis general, en este caso, los resultados que se lograron obtener en este trabajo de investigación pudieron corroborar la hipótesis donde se afirma que si existe una relación positiva y significativa entre la variable independiente que es la motivación y la variable dependiente que es el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana.

Según el análisis descriptivo que se realizó, sobre la relación entre la variable motivación y el desempeño laboral, podemos decir que existe una relación positiva

moderada y significativa (Rho Pearson = 0.438\*\*), con un nivel de significancia del 1%, dando a entender que si la motivación en los asesores aumenta el nivel del desempeño también lo hará de una manera moderada.

Este resultado se procede a corroborar con algunos autores que realizaron sus investigaciones y obtuvieron resultados similares a la de esta tesis. En esa misma línea, Quispe (2018), obtuvo como resultados una existencia de relación entre las mismas dos variables de estudio, dándose este resultado porque el coeficiente de correlación fue de .709 y el valor de la significancia que se obtuvo fue de .000; deduciendo que existe una relación positiva media alta entre las dos variables. Además, se encontraron que un 76.36% de los servidores CAS tienen un nivel medio de motivación, y que el nivel del desempeño de los trabajadores está en un 50.91%. Comparando a los servidores CAS con los asesores inmobiliarios, puesto que muchos de los asesores trabajan con la modalidad de recibos por honorarios, además de que la presión por alcanzar las metas deseadas y cumplir con las tareas asignadas son similares. Corroborando que mientras más motivados estén los trabajadores, mayor será su rendimiento en el trabajo, comprobando que guarda similitud con los resultados obtenidos en esta tesis y corroborando la hipótesis. También, estos resultados guardan una relación similar con Kuswati (2020), donde se demostró que la mayoría de los empleados encuestados mostraron un buen desempeño laboral al aplicarse estrategias de motivación, influyendo de manera positiva en el resultado. Además, se demostró que se puede aumentar el rendimiento laboral, teniendo en cuenta las necesidades fisiológicas y de reconocimiento como lo son las compensaciones, el descansar, el darles tiempo para comer, etc. Así también, permitir a sus trabajadores que desarrollen su creatividad en la ejecución de sus labores, siempre y cuando se proporcione orientación en sus actividades diarias. Concluyendo así que cuando se elevan los niveles de motivación, también se elevarán los niveles de desempeño laboral, guardando relación con este trabajo de investigación. De manera similar se sustenta con Klopotan et al. (2018), que de forma similar encontraron que el 90% de los trabajadores mencionaron que cuando se impulsa o se desarrollan actividades que estén orientadas a motivar a los trabajadores, estos se ven reflejados en una mejora en su rendimiento laboral, generando beneficio propio, así como para la empresa.

Luego de haber sustentado esta tesis con tres trabajos de investigación, se puede afirmar que la presente investigación tiene un sustento claro sobre el objetivo general que se propuso, identificando así la relación entre la motivación y el desempeño laboral. Así mismo se pudo analizar la información extraída desde la empresa inmobiliaria y constructora Achirana E.I.R.L., donde se pudo corroborar que los asesores comerciales tienden a relacionar su rendimiento con la motivación aplicada en su trabajo, puesto que la tarea principal que ellos tienen es la búsqueda de prospectos para la venta de los terrenos, siendo esta búsqueda de muchas formas como lo son la prospección en redes, volanteo, referidos, etc., pero que en muchas ocasiones estas formas traen el estrés, el desánimo y el desenfoco de la meta, porque no logran conseguir los resultados esperados. Es por ello por lo que los asesores buscan motivos que les ayuden a mejorar en sus labores, además de mejorar sus estrategias para conseguir nuevos clientes con el fin de conseguir los mejores resultados. Finalmente, se puede deducir que a mayor motivación tenga el asesor, mayor será su desempeño laboral.

Procederemos a sustentar el primer objetivo específico, que se refiere a determinar la relación entre los factores Extrínsecos y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022. Tenemos a Arrogante (2018), quien considera que la motivación extrínseca es aquel beneficio o recompensa que se obtiene por el resultado de realizar una tarea. Basada en la idea principal de que el trabajador busca conseguir un beneficio monetario, así como la satisfacción carnal como el reconocimiento ante una necesidad económica o social fuerte, haciendo que el colaborador haga lo necesario para conseguir esta recompensa. Así mismo tenemos a Peña & Cañoto (2018), quienes mencionan que la motivación extrínseca tiene una característica principal, basada en los estímulos que recibe para la ejecución de sus tareas, siendo estos estímulos percibidos por el colaborador de manera positiva o negativa, pero que se realiza desde afuera y que no están bajo el control del trabajador.

Para este estudio, según la tabla 14 encontraremos los resultados que obtuvimos de la empresa que se ha investigado, se encontró que existe una relación directa entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana, estos resultados se corroboran mediante el coeficiente de correlación de Rho de Pearson que es de 0,396\*\*, el cual indica que hay una

relación directa lineal positiva moderada entre los factores externos que influyen en el trabajador y el desempeño en sus labores, a un nivel de significancia del 1%, aceptando así la hipótesis alterna, además de obtener un p valor igual a .001. Después de analizar los resultados que se obtuvieron sobre la relación de los factores extrínsecos y el desempeño laboral, se deduce que si hay un efecto en el rendimiento del colaborador cuando se aplican estrategias para elevar la motivación, aunque en los resultados de esta tesis se da de una manera moderada, se puede decir que esto se da porque cuando al asesor comercial se le estimula con beneficios salariales, reconocimientos, guías, etc. este trabajador se anima, cambiando su actitud hacia la obtención de los resultados propios, buscando mejorar sus propias técnicas y habilidades para cumplir con el fin que es asesorar y vender los terrenos en los proyectos inmobiliarios. Para sustentar lo que se obtuvo en esta investigación, se presenta el antecedente por Perea (2017), donde se encontró que existe una relación entre las recompensas y el desempeño laborales, con una relación directa y significativa con un valor de 0.853; es decir que, si aplican estrategias para mejorar la motivación con factores externos, también mejorará el desempeño laboral. Así mismo, se encontró que existe una relación del 85.3% entre los factores externos y el desempeño laboral, comprobándolo con un nivel de significancia de  $p= 0.000$ , siendo este menor a 0.05. Finalmente, se llegó a la conclusión; en esta investigación, que si existe una relación directa y moderada entre la motivación externa y el desempeño laboral en la empresa inmobiliaria y constructora Achirana. Deduciendo que a mayor motivación usando factores externos, mayor será su rendimiento en el trabajo.

Ahora en referencia al segundo objetivo específico, el cual es determinar la relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022. Para poder saber la relación que existe entre la dimensión factores intrínsecos y la variable desempeño laboral, se procedió a analizar los resultados que se obtuvieron desde la empresa. De acuerdo con Veiga (2020), menciona que la motivación interna es el auto deseo del trabajador por buscar cosas nuevas que ayuden a superar sus propias metas, innovando y buscando nuevos retos, con el fin de analizar la capacidad que tiene uno mismo, así como observar el comportamiento propio ante estas situaciones y adquirir nuevos conocimientos. Esta impulsada por el interés en el cumplimiento de

la tarea en sí misma, pero que reside en el individuo. Esta motivación que usa factores internos dependerá de las propias necesidades del trabajador. Otro concepto según el autor Tortolero (2018), comparte que la motivación intrínseca son aquellos factores que nacen del interior de la persona y es que es independiente a cualquier otro tipo de estímulo externo. Alimentando este tipo de motivación con recompensas netamente íntimas como lo son el amor propio, la confianza en uno mismo, la fuerza interior, etc. Justificándose así, mediante estas definiciones, el cual consiste en determinar la relación entre la dimensión factores intrínsecos y el desempeño laboral; es así como se calcularon los resultados mediante el programa SPSS versión 28 y mediante la prueba de hipótesis, encontrando estos resultados en la tabla 15, demostrando el coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.146, indicando que hay una relación directa pero muy baja, entre la motivación usando factores internos y el rendimiento de los trabajadores; con un nivel de significancia bilateral de 0.220, siendo esta mayor a .005, adicionalmente, con respecto a la hipótesis, se acepta la hipótesis nula. Lo que implica la no influencia de la motivación usando factores intrínsecos en su desempeño laboral. Deduciendo que estos resultados se dan porque el asesor comercial prefiere mejorar su actitud en cuanto al cumplimiento de las metas, por el simple hecho de mejorar su entorno y beneficios a que solo se le brinde ayuda en la parte interna. Al respecto, este resultado se sustenta con Granda (2019), donde se encontró que la motivación intrínseca no influye contundentemente en el rendimiento de los trabajadores del banco Falabella, afectando su rendimiento y también la rentabilidad de la empresa, por otro lado, se encontró una actitud poco entusiasta hacia y colaborativa en cuanto a la mejora del estado emocional y de las tareas encomendadas. Finalmente, según esta tesis, se concluye que en la empresa inmobiliaria y constructora Achirana E.I.R.L., la motivación intrínseca no genera ningún efecto positivo en el desempeño laboral de los asesores comerciales.

Procederemos a sustentar el tercer objetivo específico, que se refiere a determinar la relación entre los factores Extrínsecos y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022. Tenemos a Guerrero (2018), quien sustenta que la motivación trascendental es la que no depende del individuo, sino que trasciende más allá, enfocándose en otra

persona o en un grupo de personas donde el trabajador participa, pero que la influencia de esta tercera persona o este grupo se realiza con verdadera vocación sin esperar nada a cambio. Así mismo, Arrogante (2018), menciona que la motivación trascendental opta por tener un objetivo compartido, donde no exista los beneficios individuales sino la del beneficio colectivo, asegurándose que cada individuo del grupo conozca la aportación hecha para el cumplimiento de la meta y que este satisfecho con lo aportado, puesto que finalmente el resultado obtenido sea un esfuerzo común y deseado por todos. Para este estudio, según la tabla 16 se muestran los resultados obtenidos de la empresa, donde se evidencia que existe una relación entre los factores trascendentes y el desempeño laboral. Sustentando este resultado con el coeficiente de correlación de Pearson, siendo este de 0,479\*\*, indicando que la relación es positiva moderada; a un nivel de significancia del 1%, aceptando la hipótesis alterna, con un valor de p igual a .001. Después de analizar los resultados entre la dimensión factores extrínsecos y la variable desempeño laboral; podemos deducir que el trabajo en equipo, así como el apoyo individual desinteresado es importante para los asesores comerciales de la inmobiliaria, el cual ocurre porque existe una satisfacción por cumplimiento de la meta grupal, haciendo que los asesores se ayuden en el momento de las visitas a campo, cierres de ventas, intervenciones en la prospección, etc. Sustentando este resultado con el antecedente presentado por Ollague (2019), cuyo resultado que obtuvo, fueron que sus variables tenían una relación positiva alta, donde el factor principal era el trascendente, concluyendo que los trabajadores apreciaban a sus compañeros y los orientaban, con el fin de satisfacer las necesidades grupales. Finalmente, según esta tesis, se concluye que la empresa inmobiliaria y constructora Achirana E.I.R.L.; tiene un nivel de motivación trascendente moderado usando estrategias que beneficie al grupo, con el fin de que propicien el compañerismo, aumentando así el desempeño laboral.

## VI. CONCLUSIONES

Después de haber desarrollado los respectivos análisis de la empresa inmobiliaria y constructora Achirana E.I.R.L.; se obtuvieron las siguientes conclusiones:

**Primera:** En los asesores comerciales de la empresa inmobiliaria y constructora Achirana, la motivación, predomina con un nivel alto de 91.7%, con una relación significativa de  $p$  menor a 0,05, con la variable dependiente, el cual es el desempeño laboral con un nivel alto de 98.6%, observando que la motivación es una variable que influye en el desempeño laboral.

**Segunda:** Referente al primer objetivo específico, la relación entre los factores externos y el desempeño laboral es directa, con una correlación positiva moderada. Siendo para ellos los indicadores más importantes la autonomía para desarrollar sus actividades, así como el incentivo salarial y la seguridad de permanecer en el trabajo; aceptando así la hipótesis del investigador.

**Tercera:** Con relación al segundo objetivo específico, no existe relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral con un nivel de significancia mayor a 0,05, es decir que si se hiciera algún cambio en la automotivación de los asesores comerciales de la empresa no afectaría en el rendimiento de los asesores, deduciendo que se debe a la fuerte motivación externa, el cual opaca la importancia de la motivación interna.

**Cuarta:** Referente al cuarto objetivo específico, existe una relación positiva moderada entre los factores trascendentales y el desempeño laboral. Concluyendo que el apoyo entre compañeros, el compartir conocimientos, ser un buen líder, una buena comunicación y resolver problemas en equipo, afectan en su desempeño.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda al gerente de recursos humanos, establecer talleres de motivación que puedan ayudar a los colaboradores de manera profesional trimestralmente. Brindados por un experto en el tema, con el fin de mejorar su desenvolvimiento profesional.

**Segunda:** Se sugiere al gerente de recursos humanos, crear un programa de reconocimiento mensual, donde los asesores puedan conocer que mediante su desempeño laboral serán respetados y valorados, elevando el sentimiento de importancia dentro de la empresa. Estas recompensas pueden ser: Escoger al empleado del mes, días de descanso, bonificaciones, aumento en la escala de sus comisiones, beneficios laborales. Logrando así la retención del personal, alta productividad y un excelente clima laboral.

**Tercera:** Al gerente de recursos humanos, se le recomienda realizar una retroalimentación de sus actividades, promoviendo la gestión de herramientas donde se evaluará el desempeño de los agentes inmobiliarios, señalando así los puntos de mejora, solucionando los problemas de inmediato, permitiendo aumentar el conocimiento, así como desarrollar sus habilidades comerciales, asegurando un alto desempeño laboral.

**Cuarta:** Se recomienda al gerente comercial, integrar estrategias de comunicación efectiva como: reuniones semanales, uso de grupos de WhatsApp, formato electrónico, buzón de sugerencias. Enfocada en poder facilitar y acelerar el flujo de la comunicación entre los asesores. Ayudando a resolver las dudas de estos sin dejar que se pasen muchos días sin una solución.

## REFERENCIAS

- Acosta, K. (2017). El emprendimiento y el desarrollo productivo de los colaboradores de la empresa Impactex del cantón Ambato, provincia de Tungurahua [Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24720/1/Karla%20Aracelly%20Acosta%20P%C3%A9rez.pdf>
- Alcalde, M. (2018). Relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa de Transportes Turismo Días S.A. Filial Cajamarca. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1958/TESIS%20-%20CPC.%20MAYRA%20YAQUELINE%20ALCALDE%20MARTOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arrogante, B. (2018). Organización de eventos empresariales. Ediciones Paraninfo, S.A.
- Barra, M.A.Q., Lora-Loza, M., Cedrón-León, Y., Rodríguez-Vega, J., Barra, F.S.Q., Castillo-Castro, V. (2023). Motivation and Job Performance at the Regional Health Management of La Libertad During COVID-19. In: Iano, Y., Saotome, O., Kemper Vásquez, G.L., Cotrim Pezzuto, C., Arthur, R., Gomes de Oliveira, G. (eds) Proceedings of the 7th Brazilian Technology Symposium (BTSym'21). BTSym 2021. Smart Innovation, Systems and Technologies, vol 207. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-04435-9\\_63](https://doi.org/10.1007/978-3-031-04435-9_63)
- Bizneo. (2019). Las competencias laborales más demandadas [Publicación de Blog]. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/tipos-de-competencias-laborales/>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Calderón, J. (2017). Motivación y satisfacción laboral en la empresa Joe Banana de la ciudad de la Paz. (Tesis de posgrado). Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia.

- <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11201/CJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro. (2020). Estrategias de motivación para fortalecer el desempeño laboral en Emturisa s.a., canton salinas, provincia de Santa Elena. Repositorio Institucional, La Libertad, Ecuador.
- Chango, M. & Zambrano, I. (2018). Las curvas de aprendizaje. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Ecuador, <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/13749/1/978-9942-9.pdf>
- Chico, S. (2018). Influencia de la motivación laboral en el desempeño Administración de recursos humanos de los colaboradores del área de canal de atención y promoción de servicios de una entidad financiera en Lima, 2018. (Tesis de Posgrado). Universidad Nacional de San Martín de Porres, Lima, Perú. [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/4362/1/chico\\_rse.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/4362/1/chico_rse.pdf)
- Chozo, I., & Santamaría, M. (2021). Influencia de la motivación para el desempeño laboral Compartamos Financiera S.A., Moshoqueue, Chiclayo, 2020. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7985>
- Dostert, J., Müller, R. Motivational assistance system design for industrial production: from motivation theories to design strategies. Cogn Tech Work 23, 507–535 (2021). <https://doi.org/10.1007/s10111-020-00643-y>
- Estela, C. y Hernández, S. (2019). Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3346/ADMINISTRACION%20-%20Ceibi%20Est%C3%A9fani%20Estela%20Fern%C3%A1ndez%20%26%20Sami%20Katerin%20Hernandez%20Pinedo%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Freddy, G. L. (2021). Diseños y análisis estadísticos para experimentos agrícolas. Ediciones Díaz de Santos.

- Gallardo, K. (2017). Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional Agraria La Molina. Lima, Perú. <http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/2805/C10-G34-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gallup, (2018). *Bienestar Familiar - "State of the Global Workplace"*. Recuperado de <http://www.gallup.com/home.aspx>
- Gestión, (2017). *El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45- trabajadores-feliz-centro-labores-68545>
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. Obtenido de <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Guerrero, J. L. (2018). Lo que aprendí hasta los 30: Mis secretos para alcanzar el éxito en todo lo que te propongas. Grupo Planeta.
- Gunawan, H.M. y Sondakh, O. (2019). The Impact of Work Motivation, Work Engagement, and Job Satisfaction toward Job Performance in PT. XYZ Surabaya. *European Journal of Business and Management*, 11(20), 48-56. DOI: 10.7176/ejbm/11-20-07
- Ghaffari, S., Mad, I., Burgoyne, J., Nazri, M. y Rezk, J. (2017). The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4), 92-99. [tinyurl.com/823o1wig](http://tinyurl.com/823o1wig)
- Granda, G., (2019). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del banco Falabella – agencia Bellavista- Callao, periodo 2018*, (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho, Perú.
- Hernández, Fernández, & Baptista, P. (2017). Metodología de la Investigación 6ta Edición. México D.F.
- Huerta, F. (2017). Motivación y Desempeño laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash, 2016, [Tesis de maestría Universidad César Vallejo, Perú].

- Huilcapi, Jácome & Castro (2017) Motivation: theories and their relationship in the business field. *Dominio de las Ciencias Magazine*. Vol. 3, no. 2, pp. 311-333. [Doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.311-333](https://doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.311-333).
- Idealista, (2017). *No es cuestión de dinero: el 90% de los empleados antepone un buen ambiente laboral al sueldo*. Recuperado de <https://www.idealista.com/news/finanzas/laboral/2016/01/18/740624-no-es-cuestion-de-dinero-nueve-de-cada-diez-empleados-anteponen-el-ambiente>
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities*. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928.g1247>
- Kusuma, A., Lestari, H. & Usman, O. (2019). Influence of Motivation Work, Discipline of Work, Work Environment, Cultural Organization, and Compensation to the Performance of Employees. *SSRN Electronic Journal*. DOI:10.2139/ssrn.3311306
- Klopotan, I., Mjeda, T., & Kurečić, P. (2018). Exploring the Motivation of Employees in a Firm: A Case-Study. *Business Systems Research Journal*, 9, 151-160. <https://doi.org/10.2478/bsrj-2018-0012>
- Livias, E. (2017). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los operarios del área logística de la empresa Guzmán Distribuciones S.A.C. de la Ciudad de Trujillo, 2017*. [Tesis de licenciatura. Universidad Privada del Norte]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/11648>
- Manjarrez, N; Boza, J & Mendoza, Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. (Artículo científico). *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*. Ecuador. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Masella, A. (2018). *Correlación entre motivación y satisfacción laboral en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala*. (Tesis de posgrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Guatemala.

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/MasselaAnllela.pdf>

- Mawy, T. (2017). Ventajas y desventajas de la motivación. 3. Retrieved from <https://es.scribd.com/document/364016093/Ventajas-y-Desventajas-de-La-Motivacion>
- Mendiola, C. (2019). Endeudamiento y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, año 2016. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. [http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3301/MAEST.%20GEST.%20EMP.%20%20Carmen%20Del%20Pilar%20Mendiola%20Cespedes.pdf?sequen ce=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3301/MAEST.%20GEST.%20EMP.%20%20Carmen%20Del%20Pilar%20Mendiola%20Cespedes.pdf?sequen%20ce=1&isAllowed=y)
- Navarro, F. (2019). La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Padre Abad- Aguaytia. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. Obtenido de <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1531>
- Quispe, C. (2018). Motivación y desempeño laboral de los servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/35173/quispe\\_chc . pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/35173/quispe_chc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Peña, H. & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. Doi: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.37.9.177-192>.
- Peña, G., & Cañoto, Y. (2018). Introducción a la psicología general. AB Ediciones.
- Perea Pasquel Manuel Lizardo (2017) Motivación Laboral y Desempeño Laboral en Trabajadores de Inversiones La Selva S.A. Moyobamba (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Hermilio Valdizan. Moyobamba, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2097/T M\\_Perea\\_Pasquel\\_Manuel.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2097/T M_Perea_Pasquel_Manuel.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Poveda, L. A. (2019). Actitudes y conocimientos de entornos digitales. Cuestionario ACMI para contextos socioeducativos. Midac, SL. Galindo.
- PWC (2019). Perú es el tercer país con la mayor rotación de personal en Latam.tinyurl.com/47paf14h
- Ruiz-Frutos, Carlos, & Gómez-Salgado, Juan. (2021). Efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental de la población trabajadora. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 24(1), 6-11. Epub 08 de marzo de 2021. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2021.24.01.01>
- Sánchez B.I., (2020) La Motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo - 2020[Tesis de Posgrado, Universidad Privada del Norte]Repositorio Institucional UPN. <https://hdl.handle.net/11537/25296>
- Torres W, Torres C, Seijas J, Rengifo R y Martell K (2020) Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, de la ciudadde México.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/260/342>
- Tortolero, H. (2018). La motivación laboral en la dirección de desarrollo estudiantil, de la Universidad de Carabobo. D - Universidad de Carabobo. <https://elibro.net/es/ereader/uta/123639?page=29>
- Veiga, J. (2020). Curso monográfico de Inteligencia Emocional Aplicada a la esfera personal y laboral. José Manuel Ferro Veiga.

## ANEXOS

**Tabla 17**

Operacionalización de la Variable Motivación

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala Medición
Factores extrínsecos	-Independencia -Incentivo salarial -Seguridad laboral -Desarrollo profesional -Reconocimiento profesional -Comunicación	Del 1 a 6	Nunca Casi Nunca A veces casi siempre siempre
Factores Intrínsecos	-Estado emocional -Creatividad -Estrés -Afán de logro	Del 7 a 12	
Factores trascendentes	-Solidaridad -Liderazgo -Principios éticos y morales	Del 12 a 18	

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 18**

Operacionalización de la Variable Desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala Medición
Trabajo en equipo	-Comportamiento individual -Relaciones intrapersonales -Relaciones interpersonales	Del 1 a 6	Nunca Casi Nunca A veces casi siempre siempre
Talento Humano	-Capacitaciones -Evaluaciones -Conocimiento -Habilidades	Del 7 a 12	
Responsabilidad	-Destrezas -Asistencia -Puntualidad -Tarea asignada	Del 12 a 18	

Fuente: Elaboración propia

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A  
TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS  
CARTA DE PRESENTACIÓN**

**Doctor:** LUIS ALEJANDRO ESQUIVEL CASTILLO

**Presente**

**Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE  
EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con Ud. para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UCV, en la Sede de los Olivos, necesito validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optaré el Grado de Maestro en Administración.

El título de mi tesis de investigación es: Motivación y Desempeño laboral de los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora E.I.R.L., Ica, 2022, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma



Jeferson Rayu Vega Zavala  
D.N.I: 48400203

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

### **Variables:**

#### **Variable 1: Motivación**

Según, Griffin, Phillips & Gully (2017), definen a la variable motivación como la acumulación de fuerzas que hacen que un colaborador tenga un comportamiento apropiado o inapropiado, optando por conductas que propicien el buen clima laboral, así como el óptimo rendimiento en el trabajo o propiciando el desánimo del equipo y la falta de entusiasmo para completar las actividades diarias.

Por otro lado, Jones & George (2019), señala que la motivación son aquellas fuerzas mentales o psicológicas que sirven para darle una dirección correcta a la conducta de una persona, obteniendo así un nivel de esfuerzo según el nivel de motivación que tenga. Generando un nivel de persistencia a los obstáculos de forma positiva logrando los objetivos planteados o un nivel de bajo rendimiento, logrando un descontento por el trabajo realizado.

#### **Dimensión 1: Factores extrínsecos**

De acuerdo a Calderón (2019), los factores extrínsecos son estímulos, incentivos o recompensas que ayudan a que cada colaborador a realizar sus actividades de manera eficiente y eficaz, considerando que este tipo de motivación es la más importante, puesto que la empresa influye o decide sobre el comportamiento del trabajador con las recompensas que pueda dar.

#### **Dimensión 2: Factores intrínsecos**

Según Estela & Hernández (2019), los factores intrínsecos son los estímulos que vienen de la parte interna del trabajador y que en muchas ocasiones se convierte en un reto para las empresas poder influir sobre estas, estos factores provienen de la personalidad propia del colaborador y que realizará sus actividades de forma exitosa, de acuerdo a como se encuentre en su estado de ánimo, siendo difícil en muchas ocasiones poder diferenciar si esos estímulos provienen de el mismo colaborador o si la empresa está influyendo en ellos. Esta motivación, ayuda a que los trabajadores cumplan con sus funciones sin necesidad de esperar una recompensa por todo su trabajo realizado, siendo un ayuda porque produce energía

sí que la empresa invierta cantidades de dinero en ella.

### **Dimensiones 3: Factores trascendentes**

De acuerdo a Márquez, Azofeifa & Rodríguez (2018), definen a los factores trascendentes a los estímulos que se originan en la satisfacción del trabajador por agentes ajenos a él, sin recibir ningún tipo de bonificación por el trabajo realizado. Se enfoca en el grupo y busca el bienestar no solo del colaborador sino también de todo el grupo, haciendo que el ambiente laboral sea mejor. Esta dimensión se enfoca básicamente en el trabajo grupal y ayuda a que el equipo se una con el único fin de cumplir la meta deseada.

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

### CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN

Estimado Señor: El presente cuestionario tiene como finalidad la obtención de información de “Motivación y Desempeño laboral de los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora E.I.R.L., Ica, 2022”. Por esta razón se le pide que tenga la amabilidad de leer atentamente el siguiente cuestionario y responder objetivamente marcando con un aspa la alternativa que crea conveniente y sólo debe puede marcar una sola alternativa teniendo en cuenta el siguiente esquema:

ALTERNATIVAS	VALOR
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

#### I. Motivación

N.º	INTERROGANTES	ESCALA				
<b>Variable Independiente: Motivación</b>						
<b>Dimensión Factores extrínsecos</b>						
1	¿Considera Ud. que goza con libertad para organizar y dirigir su trabajo, ayudándole a ser autosuficiente como profesional y persona?	1	2	3	4	5
2	¿Considera Ud. que el salario que percibe mensualmente está acorde a las labores que desempeña?	1	2	3	4	5
3	¿Se encuentra satisfecho con los bonos, retribuciones, beneficios, y/o extras que recibe a parte de su salario mensual?	1	2	3	4	5
4	¿Considera Ud. que la estabilidad laboral es importante para un buen rendimiento en el trabajo?	1	2	3	4	5
5	¿Considera Ud. que el ambiente laboral le permite realizar su trabajo con seguridad y confianza?	1	2	3	4	5
6	¿Considera Ud. que se siente escuchado por su jefe inmediato ante cualquier duda o solicitud?	1	2	3	4	5
<b>Dimensión Factores Intrínsecos</b>						
7	¿Considera Ud. que trabaja con dedicación y entusiasmo con las tareas diarias asignadas?	1	2	3	4	5

8	¿Considera Ud. que su estado emocional influye en su rendimiento laboral?	1	2	3	4	5
9	¿Considera Ud. que el estrés del trabajo no le permite desarrollarse adecuadamente?	1	2	3	4	5
10	¿Con que frecuencia se pone metas y objetivos a corto y largo plazo en su vida laboral?	1	2	3	4	5
11	¿Con que frecuencia crea nuevas estrategias para mejorar su rendimiento laboral?	1	2	3	4	5
12	¿Considera Ud. que su capacidad de cumplir las metas depende de la motivación que le brinden sus jefes inmediatos?	1	2	3	4	5
<b>Dimensión Factores Trascendentes</b>						
13	¿Con que frecuencia suele brindar apoyo a un compañero cuando lo necesita?	1	2	3	4	5
14	¿Con que frecuencia comparte sus conocimientos a un colaborador nuevo en la empresa?	1	2	3	4	5
15	¿Considera Ud. que tiene la capacidad de liderar un grupo?	1	2	3	4	5
16	¿Con que frecuencia suele motivar y potenciar las habilidades de quien lo necesita en la empresa?	1	2	3	4	5
17	¿Considera Ud. que existe respeto entre los compañeros de trabajo en la empresa?	1	2	3	4	5
18	¿Considera Ud. que labora aplicando principios éticos y morales?	1	2	3	4	5

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Luis Alejandro Esquivel Castillo**

**DNI: 06519111**

**Especialidad del validador: Dr. En Ciencias Económicas**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



**Firma del Experto Informante**

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## **Variable 2: Desempeño laboral**

Según Mendiola (2019), menciona que es un conjunto de actividades y/o acciones que el trabajador realiza en un área específica de la empresa, demostrando que tiene la capacidad para poder realizar sus funciones asignadas de manera eficiente y eficaz, o realizando sus funciones de una manera deficiente teniendo una mirada negativa hacia sus funciones a realizar, bajando sus niveles sin tener en cuenta la meta asignada, es decir son colaboradores que solo muestran interés en cumplir con lo básico asignado sin pensar en el bienestar de la empresa, y siendo la organización quien mida este desempeño por medio de indicadores que demuestren que están realizando un trabajo eficiente y eficaz.

### **Dimensión 1: Trabajo en equipo**

De acuerdo a Jones & George (2019), definen a esta dimensión como el trabajo realizado por un grupo de trabajadores que buscas completar un fin en común, considerando una cooperación entre personas generando soluciones prácticas para su trabajo diario, fomentando así el sentido de la organización, la lealtad y la confianza, satisfaciendo las necesidades del trabajador, del equipo y de la empresa, valorando y premiando su empeño por cumplir los objetivos.

### **Dimensión 2: Talento Humano**

Según Alcalde (2018), define esta dimensión como a un conjunto de talentos, habilidades y conocimientos que se utilizan para lograr un objetivo en específico y que se encuentran relacionadas a un grupo de personas. Definiendo así que el talento humano es la combinación de acciones, capacidades y compromisos, enfocados en el desarrollo de la persona que integran una empresa usando herramientas que permitan potenciar dicho talento.

### **Dimensión 3: Responsabilidad**

De acuerdo con Chozo & Santa María (2021), definen como una cualidad que toda persona tiene para cumplir siempre una obligación dada, en otras palabras, es aquella persona que garantiza que el proceso se cumplirá pase lo que pase, generando confianza hacia toda la organización puesto que se asegura que las actividades asignadas se ejecutan con éxito y a tiempo.

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

**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL**

Estimado Señor: El presente cuestionario tiene como finalidad la obtención de información de “Motivación y Desempeño laboral de los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora E.I.R.L., Ica, 2022”. Por esta razón se le pide que tenga la amabilidad de leer atentamente el siguiente cuestionario y responder objetivamente marcando con un aspa la alternativa que crea conveniente y sólo debe puede marcar una sola alternativa teniendo en cuenta el siguiente esquema:

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>VALOR</b>
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

**II. Desempeño laboral**

<b>N.º</b>	<b>INTERROGANTES</b>	<b>ESCALA</b>				
<b>Variable Independiente: Desempeño laboral</b>						
	<b>Dimensión trabajo en equipo</b>					
1	¿Considera Ud. que la participación de sus compañeros de trabajo le permite realizar mejor sus tareas?	1	2	3	4	5
2	¿Con que frecuencia sus ideas son tomadas en cuenta por sus compañeros para culminar una tarea?	1	2	3	4	5
3	¿Con que frecuencia buscan soluciones en equipo a los problemas diarios?	1	2	3	4	5
4	¿Considera que recibe ayuda de sus compañeros de trabajo ante una dificultad?	1	2	3	4	5
5	¿Considera Ud. que su grupo tiene una comunicación eficiente antes, durante y después de una actividad laboral?	1	2	3	4	5
6	¿Con que frecuencia recibe críticas que le ayudan a mejorar su labor diaria?	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión talento humano</b>					
7	¿Con que frecuencia participa en actividades de capacitación y actualización de conocimientos?	1	2	3	4	5
8	¿Cree usted que las capacitaciones que brinda la empresa son adecuadas para un mejor desempeño?	1	2	3	4	5

9	¿Con que frecuencia es evaluado de acuerdo con las actividades que realiza en la empresa?	1	2	3	4	5
10	¿Considera usted que obtiene buenas calificaciones en las evaluaciones en las que participa?	1	2	3	4	5
11	¿Con que frecuencia adquiere usted conocimientos técnicos, proveniente de charlas y capacitaciones externas para realizar un mejor trabajo?	1	2	3	4	5
12	¿Considera Ud. que realiza su trabajo de forma eficiente, con habilidad y destreza, cumpliendo con todas las normas de operación y seguridad establecidas por la empresa?	1	2	3	4	5
<b>Dimensión responsabilidad</b>						
13	¿Considera Ud. que mantiene un alto nivel de asistencia y puntualidad?	1	2	3	4	5
14	¿Con que frecuencia está usted disponible para realizar una tarea dentro de su horario de trabajo?	1	2	3	4	5
15	¿Con que frecuencia asume la responsabilidad por los resultados de su trabajo?	1	2	3	4	5
16	¿Con que frecuencia evalúa los riesgos que puedan ocasionar una tarea asignada?	1	2	3	4	5
17	¿Con que frecuencia cumple usted con el total de las tareas asignadas diariamente?	1	2	3	4	5
18	¿Considera Ud. que es hábil con las tareas que conlleva el puesto que ejerce en la empresa?	1	2	3	4	5

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Luis Alejandro Esquivel Castillo**

**DNI: 06519111**

**Especialidad del validador: Dr. En Ciencias Económicas**



**Firma del Experto Informante**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACIÓN

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	¿Considera Ud. que goza con libertad para organizar y dirigir su trabajo, ayudándole a ser autosuficiente como profesional y persona?	/		/		/		
2	¿Considera Ud. que el salario que percibe mensualmente está acorde a las labores que desempeña?	/		/		/		
3	¿Se encuentra satisfecho con los bonos, retribuciones, beneficios, y/o extras que recibe a parte de su salario mensual?	/		/		/		
4	¿Considera Ud. que la estabilidad laboral es importante para un buen rendimiento en el trabajo?	/		/		/		
5	¿Considera Ud. que el ambiente laboral le permite realizar su trabajo con seguridad y confianza?	/		/		/		
6	¿Considera Ud. que se siente escuchado por su jefe inmediato ante cualquier duda o solicitud?	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera Ud. que trabaja con dedicación y entusiasmo con las tareas diarias asignadas?	/		/		/		
8	¿Considera Ud. que su estado emocional influye en su rendimiento laboral?	/		/		/		
9	¿Considera Ud. que el estrés del trabajo no le permite desarrollarse adecuadamente?	/		/		/		
10	¿Con que frecuencia se pone metas y objetivos a corto y largo plazo en su vida laboral?	/		/		/		
11	¿Con que frecuencia crea nuevas estrategias para mejorar su rendimiento laboral?	/		/		/		
12	¿Considera Ud. que su capacidad de cumplir las metas depende de la motivación que le brinden sus jefes inmediatos?	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

13	¿Con que frecuencia suele brindar apoyo a un compañero cuando lo necesita?	/		/		/	
14	¿Con que frecuencia comparte sus conocimientos a un colaborador nuevo en la empresa?	/		/		/	
15	¿Considera Ud. que tiene la capacidad de liderar un grupo?	/		/		/	
16	¿Con que frecuencia suele motivar y potenciar las habilidades de quien lo necesita en la empresa?	/		/		/	
17	¿Considera Ud. que existe respeto entre los compañeros de trabajo en la empresa?	/		/		/	
18	¿Considera Ud. que labora aplicando principios éticos y morales?	/		/		/	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Luis Alejandro Esquivel Castillo**

**DNI: 06519111**

**Especialidad del validador: Dr. En Ciencias Económicas**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Firma del Experto Informante**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	¿Considera Ud. que la participación de sus compañeros de trabajo le permite realizar mejor sus tareas?	/		/		/		
2	¿Con que frecuencia sus ideas son tomadas en cuenta por sus compañeros para culminar una tarea?	/		/		/		
3	¿Con que frecuencia buscan soluciones en equipo a los problemas diarios?	/		/		/		
4	¿Considera que recibe ayuda de sus compañeros de trabajo ante una dificultad?	/		/		/		
5	¿Considera Ud. que su grupo tiene una comunicación eficiente antes, durante y después de una actividad laboral?	/		/		/		
6	¿Con que frecuencia recibe críticas que le ayudan a mejorar su labor diaria?	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Con que frecuencia participa en actividades de capacitación y actualización de conocimientos?	/		/		/		
8	¿Cree usted que las capacitaciones que brinda la empresa son adecuadas para un mejor desempeño?	/		/		/		
9	¿Con que frecuencia es evaluado de acuerdo con las actividades que realiza en la empresa?	/		/		/		
10	¿Considera usted que obtiene buenas calificaciones en las evaluaciones en las que participa?	/		/		/		
11	¿Con que frecuencia adquiere usted conocimientos técnicos, proveniente de charlas y capacitaciones externas para realizar un mejor trabajo?	/		/		/		
12	¿Considera Ud. que realiza su trabajo de forma eficiente, con habilidad y destreza, cumpliendo con todas las normas de operación y seguridad establecidas por la empresa?	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

13	¿Considera Ud. que mantiene un alto nivel de asistencia y puntualidad?	/		/		/	
14	¿Con que frecuencia está usted disponible para realizar una tarea dentro de su horario de trabajo?	/		/		/	
15	¿Con que frecuencia asume la responsabilidad por los resultados de su trabajo?	/		/		/	
16	¿Con que frecuencia evalúa los riesgos que puedan ocasionar una tarea asignada?	/		/		/	
17	¿Con que frecuencia cumple usted con el total de las tareas asignadas diariamente?	/		/		/	
18	¿Considera Ud. que es hábil con las tareas que conlleva el puesto que ejerce en la empresa?	/		/		/	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Luis Alejandro Esquivel Castillo**

**DNI: 06519111**

**Especialidad del validador: Dr. En Ciencias Económicas**



**Firma del Experto Informante**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## CARTA DE PRESENTACIÓN

**Doctor:** MARCOS IPANAQUE MEDINA

### **Presente**

**Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con Ud. para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UCV, en la Sede de los Olivos, necesito validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optaré el Grado de Maestro en Administración.

El título de mi tesis de investigación es: Motivación y Desempeño laboral de los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora E.I.R.L., Ica, 2022, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma



Jeferson Rayu Vega Zavala  
D.N.I: 48400203

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

### CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN

Estimado Señor: El presente cuestionario tiene como finalidad la obtención de información de “Motivación y Desempeño laboral de los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora E.I.R.L., Ica, 2022”. Por esta razón se le pide que tenga la amabilidad de leer atentamente el siguiente cuestionario y responder objetivamente marcando con un aspa la alternativa que crea conveniente y sólo debe puede marcar una sola alternativa teniendo en cuenta el siguiente esquema:

ALTERNATIVAS	VALOR
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

### III. Motivación

N.º	INTERROGANTES	ESCALA				
<b>Variable Independiente: Motivación</b>						
<b>Dimensión Factores extrínsecos</b>						
1	¿Considera Ud. que goza con libertad para organizar y dirigir su trabajo, ayudándole a ser autosuficiente como profesional y persona?	1	2	3	4	5
2	¿Considera Ud. que el salario que percibe mensualmente está acorde a las labores que desempeña?	1	2	3	4	5
3	¿Se encuentra satisfecho con los bonos, retribuciones, beneficios, y/o extras que recibe a parte de su salario mensual?	1	2	3	4	5
4	¿Considera Ud. que la estabilidad laboral es importante para un buen rendimiento en el trabajo?	1	2	3	4	5
5	¿Considera Ud. que el ambiente laboral le permite realizar su trabajo con seguridad y confianza?	1	2	3	4	5
6	¿Considera Ud. que se siente escuchado por su jefe inmediato ante cualquier duda o solicitud?	1	2	3	4	5
<b>Dimensión Factores Intrínsecos</b>						

7	¿Considera Ud. que trabaja con dedicación y entusiasmo con las tareas diarias asignadas?	1	2	3	4	5
8	¿Considera Ud. que su estado emocional influye en su rendimiento laboral?	1	2	3	4	5
9	¿Considera Ud. que el estrés del trabajo no le permite desarrollarse adecuadamente?	1	2	3	4	5
10	¿Con que frecuencia se pone metas y objetivos a corto y largo plazo en su vida laboral?	1	2	3	4	5
11	¿Con que frecuencia crea nuevas estrategias para mejorar su rendimiento laboral?	1	2	3	4	5
12	¿Considera Ud. que su capacidad de cumplir las metas depende de la motivación que le brinden sus jefes inmediatos?	1	2	3	4	5
<b>Dimensión Factores Trascendentes</b>						
13	¿Con que frecuencia suele brindar apoyo a un compañero cuando lo necesita?	1	2	3	4	5
14	¿Con que frecuencia comparte sus conocimientos a un colaborador nuevo en la empresa?	1	2	3	4	5
15	¿Considera Ud. que tiene la capacidad de liderar un grupo?	1	2	3	4	5
16	¿Con que frecuencia suele motivar y potenciar las habilidades de quien lo necesita en la empresa?	1	2	3	4	5
17	¿Considera Ud. que existe respeto entre los compañeros de trabajo en la empresa?	1	2	3	4	5
18	¿Considera Ud. que labora aplicando principios éticos y morales?	1	2	3	4	5

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador: Marcos Ipanaque Medina**

**DNI: 44001073**

**Especialidad del validador: Mg. En Administración de Empresas**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



**Firma del Experto Informante**

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

### CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado Señor: El presente cuestionario tiene como finalidad la obtención de información de “Motivación y Desempeño laboral de los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora E.I.R.L., Ica, 2022”. Por esta razón se le pide que tenga la amabilidad de leer atentamente el siguiente cuestionario y responder objetivamente marcando con un aspa la alternativa que crea conveniente y sólo debe puede marcar una sola alternativa teniendo en cuenta el siguiente esquema:

ALTERNATIVAS	VALOR
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

#### IV. Desempeño laboral

N.º	INTERROGANTES	ESCALA				
<b>Variable Independiente: Desempeño laboral</b>						
<b>Dimensión trabajo en equipo</b>						
1	¿Considera Ud. que la participación de sus compañeros de trabajo le permite realizar mejor sus tareas?	1	2	3	4	5
2	¿Con que frecuencia sus ideas son tomadas en cuenta por sus compañeros para culminar una tarea?	1	2	3	4	5
3	¿Con que frecuencia buscan soluciones en equipo a los problemas diarios?	1	2	3	4	5
4	¿Considera que recibe ayuda de sus compañeros de trabajo ante una dificultad?	1	2	3	4	5
5	¿Considera Ud. que su grupo tiene una comunicación eficiente antes, durante y después de una actividad laboral?	1	2	3	4	5

6	¿Con que frecuencia recibe críticas que le ayudan a mejorar su labor diaria?	1	2	3	4	5
<b>Dimensión talento humano</b>						
7	¿Con que frecuencia participa en actividades de capacitación y actualización de conocimientos?	1	2	3	4	5
8	¿Cree usted que las capacitaciones que brinda la empresa son adecuadas para un mejor desempeño?	1	2	3	4	5
9	¿Con que frecuencia es evaluado de acuerdo con las actividades que realiza en la empresa?	1	2	3	4	5
10	¿Considera usted que obtiene buenas calificaciones en las evaluaciones en las que participa?	1	2	3	4	5
11	¿Con que frecuencia adquiere usted conocimientos técnicos, proveniente de charlas y capacitaciones externas para realizar un mejor trabajo?	1	2	3	4	5
12	¿Considera Ud. que realiza su trabajo de forma eficiente, con habilidad y destreza, cumpliendo con todas las normas de operación y seguridad establecidas por la empresa?	1	2	3	4	5
<b>Dimensión responsabilidad</b>						
13	¿Considera Ud. que mantiene un alto nivel de asistencia y puntualidad?	1	2	3	4	5
14	¿Con que frecuencia está usted disponible para realizar una tarea dentro de su horario de trabajo?	1	2	3	4	5
15	¿Con que frecuencia asume la responsabilidad por los resultados de su trabajo?	1	2	3	4	5
16	¿Con que frecuencia evalúa los riesgos que puedan ocasionar una tarea asignada?	1	2	3	4	5
17	¿Con que frecuencia cumple usted con el total de las tareas asignadas diariamente?	1	2	3	4	5
18	¿Considera Ud. que es hábil con las tareas que conlleva el puesto que ejerce en la empresa?	1	2	3	4	5

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Marcos Ipanaque Medina

**DNI:** 44001073

**Especialidad del validador:** Mg. En Administración de Empresas



**Firma del Experto Informante**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACIÓN

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	¿Considera Ud. que goza con libertad para organizar y dirigir su trabajo, ayudándole a ser autosuficiente como profesional y persona?	/		/		/		
2	¿Considera Ud. que el salario que percibe mensualmente está acorde a las labores que desempeña?	/		/		/		
3	¿Se encuentra satisfecho con los bonos, retribuciones, beneficios, y/o extras que recibe a parte de su salario mensual?	/		/		/		
4	¿Considera Ud. que la estabilidad laboral es importante para un buen rendimiento en el trabajo?	/		/		/		
5	¿Considera Ud. que el ambiente laboral le permite realizar su trabajo con seguridad y confianza?	/		/		/		
6	¿Considera Ud. que se siente escuchado por su jefe inmediato ante cualquier duda o solicitud?	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera Ud. que trabaja con dedicación y entusiasmo con las tareas diarias asignadas?	/		/		/		
8	¿Considera Ud. que su estado emocional influye en su rendimiento laboral?	/		/		/		
9	¿Considera Ud. que el estrés del trabajo no le permite desarrollarse adecuadamente?	/		/		/		
10	¿Con que frecuencia se pone metas y objetivos a corto y largo plazo en su vida laboral?	/		/		/		
11	¿Con que frecuencia crea nuevas estrategias para mejorar su rendimiento laboral?	/		/		/		
12	¿Considera Ud. que su capacidad de cumplir las metas depende de la motivación que le brinden sus jefes inmediatos?	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

13	¿Con que frecuencia suele brindar apoyo a un compañero cuando lo necesita?	/		/		/	
14	¿Con que frecuencia comparte sus conocimientos a un colaborador nuevo en la empresa?	/		/		/	
15	¿Considera Ud. que tiene la capacidad de liderar un grupo?	/		/		/	
16	¿Con que frecuencia suele motivar y potenciar las habilidades de quien lo necesita en la empresa?	/		/		/	
17	¿Considera Ud. que existe respeto entre los compañeros de trabajo en la empresa?	/		/		/	
18	¿Considera Ud. que labora aplicando principios éticos y morales?	/		/		/	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Marcos Ipanaqué Medina**

**DNI: 44001073**

**Especialidad del validador: Mg. En Administracion de Empresas**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Firma del Experto Informante**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	¿Considera Ud. que la participación de sus compañeros de trabajo le permite realizar mejor sus tareas?	/		/		/		
2	¿Con que frecuencia sus ideas son tomadas en cuenta por sus compañeros para culminar una tarea?	/		/		/		
3	¿Con que frecuencia buscan soluciones en equipo a los problemas diarios?	/		/		/		
4	¿Considera que recibe ayuda de sus compañeros de trabajo ante una dificultad?	/		/		/		
5	¿Considera Ud. que su grupo tiene una comunicación eficiente antes, durante y después de una actividad laboral?	/		/		/		
6	¿Con que frecuencia recibe críticas que le ayudan a mejorar su labor diaria?	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Con que frecuencia participa en actividades de capacitación y actualización de conocimientos?	/		/		/		
8	¿Cree usted que las capacitaciones que brinda la empresa son adecuadas para un mejor desempeño?	/		/		/		
9	¿Con que frecuencia es evaluado de acuerdo con las actividades que realiza en la empresa?	/		/		/		
10	¿Considera usted que obtiene buenas calificaciones en las evaluaciones en las que participa?	/		/		/		
11	¿Con que frecuencia adquiere usted conocimientos técnicos, proveniente de charlas y capacitaciones externas para realizar un mejor trabajo?	/		/		/		
12	¿Considera Ud. que realiza su trabajo de forma eficiente, con habilidad y destreza, cumpliendo con todas las normas de operación y seguridad establecidas por la empresa?	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

13	¿Considera Ud. que mantiene un alto nivel de asistencia y puntualidad?	/		/		/	
14	¿Con que frecuencia está usted disponible para realizar una tarea dentro de su horario de trabajo?	/		/		/	
15	¿Con que frecuencia asume la responsabilidad por los resultados de su trabajo?	/		/		/	
16	¿Con que frecuencia evalúa los riesgos que puedan ocasionar una tarea asignada?	/		/		/	
17	¿Con que frecuencia cumple usted con el total de las tareas asignadas diariamente?	/		/		/	
18	¿Considera Ud. que es hábil con las tareas que conlleva el puesto que ejerce en la empresa?	/		/		/	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Marcos Ipanaqué Medina**

**DNI: 44001073**

**Especialidad del validador: Mg. En Administración de empresas**



**Firma del Experto Informante**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## CARTA DE PRESENTACIÓN

**Doctor:** ALEJANDRA VARGAS SANTA CRUZ

### **Presente**

**Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con Ud. para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UCV, en la Sede de los Olivos, necesito validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optaré el Grado de Maestro en Administración.

El título de mi tesis de investigación es: Motivación y Desempeño laboral de los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora E.I.R.L., Ica, 2022, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma



Jeferson Rayu Vega Zavala  
D.N.I: 48400203

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

### CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN

Estimado Señor: El presente cuestionario tiene como finalidad la obtención de información de “Motivación y Desempeño laboral de los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora E.I.R.L., Ica, 2022”. Por esta razón se le pide que tenga la amabilidad de leer atentamente el siguiente cuestionario y responder objetivamente marcando con un aspa la alternativa que crea conveniente y sólo debe puede marcar una sola alternativa teniendo en cuenta el siguiente esquema:

ALTERNATIVAS	VALOR
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

#### V. Motivación

N.º	INTERROGANTES	ESCALA				
<b>Variable Independiente: Motivación</b>						
<b>Dimensión Factores extrínsecos</b>						
1	¿Considera Ud. que goza con libertad para organizar y dirigir su trabajo, ayudándole a ser autosuficiente como profesional y persona?	1	2	3	4	5
2	¿Considera Ud. que el salario que percibe mensualmente está acorde a las labores que desempeña?	1	2	3	4	5
3	¿Se encuentra satisfecho con los bonos, retribuciones, beneficios, y/o extras que recibe a parte de su salario mensual?	1	2	3	4	5
4	¿Considera Ud. que la estabilidad laboral es importante para un buen rendimiento en el trabajo?	1	2	3	4	5
5	¿Considera Ud. que el ambiente laboral le permite realizar su trabajo con seguridad y confianza?	1	2	3	4	5
6	¿Considera Ud. que se siente escuchado por su jefe inmediato ante cualquier duda o solicitud?	1	2	3	4	5
<b>Dimensión Factores Intrínsecos</b>						

7	¿Considera Ud. que trabaja con dedicación y entusiasmo con las tareas diarias asignadas?	1	2	3	4	5
8	¿Considera Ud. que su estado emocional influye en su rendimiento laboral?	1	2	3	4	5
9	¿Considera Ud. que el estrés del trabajo no le permite desarrollarse adecuadamente?	1	2	3	4	5
10	¿Con que frecuencia se pone metas y objetivos a corto y largo plazo en su vida laboral?	1	2	3	4	5
11	¿Con que frecuencia crea nuevas estrategias para mejorar su rendimiento laboral?	1	2	3	4	5
12	¿Considera Ud. que su capacidad de cumplir las metas depende de la motivación que le brindan sus jefes inmediatos?	1	2	3	4	5
<b>Dimensión Factores Trascendentes</b>						
13	¿Con que frecuencia suele brindar apoyo a un compañero cuando lo necesita?	1	2	3	4	5
14	¿Con que frecuencia comparte sus conocimientos a un colaborador nuevo en la empresa?	1	2	3	4	5
15	¿Considera Ud. que tiene la capacidad de liderar un grupo?	1	2	3	4	5
16	¿Con que frecuencia suele motivar y potenciar las habilidades de quien lo necesita en la empresa?	1	2	3	4	5
17	¿Considera Ud. que existe respeto entre los compañeros de trabajo en la empresa?	1	2	3	4	5
18	¿Considera Ud. que labora aplicando principios éticos y morales?	1	2	3	4	5

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Alejandra Vargas Santa Cruz**

**DNI: 10614480**

**Especialidad del validador: Mg. En Administración de Empresas**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



**Firma del Experto Informante**

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

### CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado Señor: El presente cuestionario tiene como finalidad la obtención de información de “Motivación y Desempeño laboral de los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora E.I.R.L., Ica, 2022”. Por esta razón se le pide que tenga la amabilidad de leer atentamente el siguiente cuestionario y responder objetivamente marcando con un aspa la alternativa que crea conveniente y sólo debe puede marcar una sola alternativa teniendo en cuenta el siguiente esquema:

ALTERNATIVAS	VALOR
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

#### VI. Desempeño laboral

N.º	INTERROGANTES	ESCALA				
<b>Variable Independiente: Desempeño laboral</b>						
<b>Dimensión trabajo en equipo</b>						
1	¿Considera Ud. que la participación de sus compañeros de trabajo le permite realizar mejor sus tareas?	1	2	3	4	5
2	¿Con que frecuencia sus ideas son tomadas en cuenta por sus compañeros para culminar una tarea?	1	2	3	4	5
3	¿Con que frecuencia buscan soluciones en equipo a los problemas diarios?	1	2	3	4	5
4	¿Considera que recibe ayuda de sus compañeros de trabajo ante una dificultad?	1	2	3	4	5
5	¿Considera Ud. que su grupo tiene una comunicación eficiente antes, durante y después de una actividad laboral?	1	2	3	4	5

6	¿Con que frecuencia recibe críticas que le ayudan a mejorar su labor diaria?	1	2	3	4	5
<b>Dimensión talento humano</b>						
7	¿Con que frecuencia participa en actividades de capacitación y actualización de conocimientos?	1	2	3	4	5
8	¿Cree usted que las capacitaciones que brinda la empresa son adecuadas para un mejor desempeño?	1	2	3	4	5
9	¿Con que frecuencia es evaluado de acuerdo con las actividades que realiza en la empresa?	1	2	3	4	5
10	¿Considera usted que obtiene buenas calificaciones en las evaluaciones en las que participa?	1	2	3	4	5
11	¿Con que frecuencia adquiere usted conocimientos técnicos, proveniente de charlas y capacitaciones externas para realizar un mejor trabajo?	1	2	3	4	5
12	¿Considera Ud. que realiza su trabajo de forma eficiente, con habilidad y destreza, cumpliendo con todas las normas de operación y seguridad establecidas por la empresa?	1	2	3	4	5
<b>Dimensión responsabilidad</b>						
13	¿Considera Ud. que mantiene un alto nivel de asistencia y puntualidad?	1	2	3	4	5
14	¿Con que frecuencia está usted disponible para realizar una tarea dentro de su horario de trabajo?	1	2	3	4	5
15	¿Con que frecuencia asume la responsabilidad por los resultados de su trabajo?	1	2	3	4	5
16	¿Con que frecuencia evalúa los riesgos que puedan ocasionar una tarea asignada?	1	2	3	4	5
17	¿Con que frecuencia cumple usted con el total de las tareas asignadas diariamente?	1	2	3	4	5
18	¿Considera Ud. que es hábil con las tareas que conlleva el puesto que ejerce en la empresa?	1	2	3	4	5

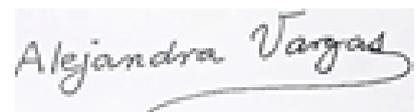
**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Alejandra Vargas Santa Cruz

**DNI:** 10614480

**Especialidad del validador:** Mg. En Administración de Empresas



**Firma del Experto Informante**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACIÓN

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	¿Considera Ud. que goza con libertad para organizar y dirigir su trabajo, ayudándole a ser autosuficiente como profesional y persona?	/		/		/		
2	¿Considera Ud. que el salario que percibe mensualmente está acorde a las labores que desempeña?	/		/		/		
3	¿Se encuentra satisfecho con los bonos, retribuciones, beneficios, y/o extras que recibe a parte de su salario mensual?	/		/		/		
4	¿Considera Ud. que la estabilidad laboral es importante para un buen rendimiento en el trabajo?	/		/		/		
5	¿Considera Ud. que el ambiente laboral le permite realizar su trabajo con seguridad y confianza?	/		/		/		
6	¿Considera Ud. que se siente escuchado por su jefe inmediato ante cualquier duda o solicitud?	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera Ud. que trabaja con dedicación y entusiasmo con las tareas diarias asignadas?	/		/		/		
8	¿Considera Ud. que su estado emocional influye en su rendimiento laboral?	/		/		/		
9	¿Considera Ud. que el estrés del trabajo no le permite desarrollarse adecuadamente?	/		/		/		
10	¿Con que frecuencia se pone metas y objetivos a corto y largo plazo en su vida laboral?	/		/		/		
11	¿Con que frecuencia crea nuevas estrategias para mejorar su rendimiento laboral?	/		/		/		
12	¿Considera Ud. que su capacidad de cumplir las metas depende de la motivación que le brinden sus jefes inmediatos?	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Con que frecuencia suele brindar apoyo a un compañero cuando lo necesita?	/		/		/		

14	¿Con que frecuencia comparte sus conocimientos a un colaborador nuevo en la empresa?	/		/		/	
15	¿Considera Ud. que tiene la capacidad de liderar un grupo?	/		/		/	
16	¿Con que frecuencia suele motivar y potenciar las habilidades de quien lo necesita en la empresa?	/		/		/	
17	¿Considera Ud. que existe respeto entre los compañeros de trabajo en la empresa?	/		/		/	
18	¿Considera Ud. que labora aplicando principios éticos y morales?	/		/		/	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Alejandra Vargas Santa Cruz**

**DNI: 10614480**

**Especialidad del validador: Mg. En Administración de Empresas**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Firma del Experto Informante**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	¿Considera Ud. que la participación de sus compañeros de trabajo le permite realizar mejor sus tareas?	/		/		/		
2	¿Con que frecuencia sus ideas son tomadas en cuenta por sus compañeros para culminar una tarea?	/		/		/		
3	¿Con que frecuencia buscan soluciones en equipo a los problemas diarios?	/		/		/		
4	¿Considera que recibe ayuda de sus compañeros de trabajo ante una dificultad?	/		/		/		
5	¿Considera Ud. que su grupo tiene una comunicación eficiente antes, durante y después de una actividad laboral?	/		/		/		
6	¿Con que frecuencia recibe críticas que le ayudan a mejorar su labor diaria?	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Con que frecuencia participa en actividades de capacitación y actualización de conocimientos?	/		/		/		
8	¿Cree usted que las capacitaciones que brinda la empresa son adecuadas para un mejor desempeño?	/		/		/		
9	¿Con que frecuencia es evaluado de acuerdo con las actividades que realiza en la empresa?	/		/		/		
10	¿Considera usted que obtiene buenas calificaciones en las evaluaciones en las que participa?	/		/		/		
11	¿Con que frecuencia adquiere usted conocimientos técnicos, proveniente de charlas y capacitaciones externas para realizar un mejor trabajo?	/		/		/		
12	¿Considera Ud. que realiza su trabajo de forma eficiente, con habilidad y destreza, cumpliendo con todas las normas de operación y seguridad establecidas por la empresa?	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera Ud. que mantiene un alto nivel de asistencia y puntualidad?	/		/		/		

14	¿Con que frecuencia está usted disponible para realizar una tarea dentro de su horario de trabajo?	/		/		/	
15	¿Con que frecuencia asume la responsabilidad por los resultados de su trabajo?	/		/		/	
16	¿Con que frecuencia evalúa los riesgos que puedan ocasionar una tarea asignada?	/		/		/	
17	¿Con que frecuencia cumple usted con el total de las tareas asignadas diariamente?	/		/		/	
18	¿Considera Ud. que es hábil con las tareas que conlleva el puesto que ejerce en la empresa?	/		/		/	

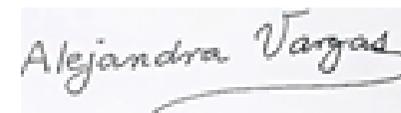
**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Alejandra Vargas Santa Cruz**

**DNI: 10614480**

**Especialidad del validador: Mg. En Administración de Empresas**



**Firma del Experto Informante**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** Motivación y Desempeño laboral de los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora E.I.R.L., Ica, 2022

**Autor:** Jeferson Rayu Vega Zavala

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p><b>Problema general:</b> ¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> a) ¿Cómo se relacionan el factor intrínseco y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022? b) ¿Cómo se relacionan el factor extrínseco y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022? c) ¿Cómo se relacionan el factor trascendente y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> a) Determinar la relación entre los factores Intrínsecos y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022 b) Determinar la relación entre los factores Extrínsecos y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022 c) Determinar la relación entre los factores Trascendentes y el desempeño laboral en los asesores comerciales</p>	<p><b>Hipótesis del estudio:</b> Existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> a) Existe una relación positiva entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022 b) Existe una relación positiva entre factores intrínsecos y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022 c) Existe una relación</p>	<p><b>Variable 1: Motivación</b> Según el autor Napolitano (2018) considera que la motivación expresa de forma natural los motivos que la persona tiene para inducir a realizar una tarea en específico. Siendo este el conjunto de factores que impulsan el comportamiento del sujeto para un desempeño adecuado o inadecuado.</p>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de Medición</b>
			<b>D1: Factores extrínsecos</b>	-Independencia -Incentivo salarial -Seguridad laboral -Desarrollo profesional -Reconocimiento profesional -Comunicación	Del 1 a 6	Nunca Casi Nunca A veces casi siempre siempre
			<b>D2: Factores intrínsecos</b>	-Estado emocional -Creatividad -Estrés -Afán de logro	Del 7 a 12	
<b>D3: Factores trascendentes</b>	-Solidaridad -Liderazgo -Principios éticos y morales	Del 13 a 18				

	de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022.	positiva entre los factores Trascendentes y el desempeño laboral en los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora, Ica 2022.	<b>Variable 2:</b> Desempeño laboral Según los autores Jara, Asmat, Alberca & Medina (2018) mencionan que son las tareas realizadas por los trabajadores de manera adecuada, buscando la congruencia entre su rendimiento y la contribución realizada a la empresa.			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de Medición</b>
			<b>D1: Trabajo en equipo</b>	-Comportamiento individual -Relaciones intrapersonales -Relaciones interpersonales	Del 1 a 6	Nunca Casi Nunca A veces casi siempre siempre
			<b>D2: Talento humano</b>	-Capacitaciones -Evaluaciones -Conocimiento -Habilidades	Del 7 a 12	
<b>D3: Responsabilidad</b>	-Destrezas -Asistencia -Puntualidad -Tarea asignada	Del 13 a 18				
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>	<b>Estadística por utilizar</b>			
<b>Nivel:</b> Correlacional <b>Tipo:</b> Básica <b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal. <b>Método:</b> Cuantitativo	<b>Población:</b> 72 trabajadores de la Empresa Achirana. <b>Tamaño de muestra:</b> 72 asesores comerciales de la empresa Achirana.	<b>Variable 1:</b> Motivación <b>Variable 2:</b> Desempeño Laboral <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Escala – Tipo Likert, Spss versión 28	El método que se usará para analizar los datos que la investigación, será usando el software estadístico SPSS de la versión 28, el cual permitirá conocer estadísticamente la relación que existe entre estas dos variables, además de poder afirmar o rechazar las hipótesis planteadas.			



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ESQUIVEL CASTILLO LUIS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Motivación y Desempeño laboral de los asesores comerciales de la empresa Achirana Inmobiliaria y Constructora E.I.R.L., Ica, 2022", cuyo autor es VEGA ZAVALA JEFERSON RAYU, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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 Completa 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, 12 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ESQUIVEL CASTILLO LUIS ALEJANDRO <b>DNI:</b> 06519111 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2665-497X	Firmado electrónicamente por: LAESQUIVELE el 13- 01-2023 10:55:57

Código documento Trilce: TRI - 0517744