



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la
Corporación Agrícola el Buen Sembrador EIRL Jaén 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE :

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Mejia Saavedra, Gissela (orcid.org/0000-0002-9376-1268)

ASESOR:

Dr. Dios Zarate, Luis Enrique(orcid.org/0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a: A mis padres quienes con su apoyo y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí, los valores de la perseverancia y valentía, de no temer las adversidades y a Dios está conmigo siempre.

Agradecimiento

Doy gracias la Universidad César Vallejo, por la oportunidad y los conocimientos otorgados en mi tiempo de estudio. Agradecer a mis maestros, a mis compañeros de clase, amigos del trabajo, por el apoyo al culminar la presente tesis.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	v
Abstract	vii
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	12
3.1.Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2.Variables y operacionalización.....	13
3.3.Población, muestra y muestreo.....	14
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5.Procedimientos.....	17
3.6.Método de análisis de datos.....	17
3.7.Aspectos éticos.....	17
IV.RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	24
VI.CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	33

Índice de tablas

Tabla 1 Ficha técnica: cuestionario de motivación	15
Tabla 2 Ficha técnica del cuestionario de desempeño laboral	15
Tabla 3 Prueba piloto de fiabilidad	16
Tabla 4 Confiabilidad de todos los datos en ambas variables.....	16
Tabla 5 Tabla cruzada necesidades de logro y desempeño laboral.....	18
Tabla 6 Prueba de χ^2 las necesidades de logro y desempeño laboral	19
Tabla 7 Tabla cruzada necesidades poder y desempeño laboral	20
Tabla 8 Prueba de χ^2 entre las necesidades poder y desempeño laboral	21
Tabla 9 Tabla cruzada necesidades de afiliación y desempeño laboral.....	22
Tabla 10 Prueba de χ^2 entre las necesidades afiliación y desempeño laboral. .	23

Índice de figuras

Figura 1 Zona de aceptación probabilística en χ^2	19
Figura 2 Zona de aceptación probabilística en χ^2	21
Figura 3 Zona de aceptación probabilística en χ^2	23

Resumen

El presente informe de tesis tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa corporación agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022; siendo de tipo aplicada, nivel correlacional, y diseño no experimental; se aplicó dos cuestionarios a una muestra de 56 trabajadores, por lo que, se concluye que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en corporación agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022, corroborado con el χ^2 de Pearson ($X^2_e 12.000 > X^2_t 3.8415$), Asimismo, existe una relación significativa entre las necesidades de logro y el desempeño laboral en corporación agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022, evidenciado en el χ^2 de Pearson ($X^2_e 11.596 > X^2_t 3.8415$); Además, existe una relación significativa entre las necesidades de poder y el desempeño laboral en corporación agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022, evidenciado en el χ^2 de Pearson ($X^2_e 10.005 > X^2_t 3.8415$); Por último, existe una relación significativa entre las necesidades de afiliación y el desempeño laboral en corporación agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022, evidenciado en el χ^2 de Pearson ($X^2_e 8.417 > X^2_t 3.8415$).

Palabras Clave: Motivación, desempeño laboral, necesidades de logro.

Abstract

The objective of this thesis report was to determine the relationship between motivation and job performance of the workers of the company corporaci3n agr3cola el Buen Sembrador E.I.R.L. Ja3n 2022; being of applied type, correlational level, and non-experimental design; two questionnaires were applied to a sample of 56 workers, therefore, it is concluded that there is a significant relationship between motivation and work performance in corporaci3n agr3cola el Buen Sembrador E.I.R.L. Ja3n 2022, corroborated with Pearson's χ^2 ($X^2_e 12.000 > X^2_t 3.8415$), Likewise, there is a significant relationship between achievement needs and job performance in corporaci3n agr3cola el Buen Sembrador E.I.R.L. Ja3n 2022, evidenced by Pearson's χ^2 ($X^2_e 11.596 > X^2_t 3.8415$); In addition, there is a significant relationship between power needs and job performance in Corporaci3n Agr3cola el Buen Sembrador E. I.R.L. Ja3n 2022, evidenced in Pearson's χ^2 ($X^2_e 10.005 > X^2_t 3.8415$); Finally, there is a significant relationship between affiliation needs and job performance in corporaci3n agr3cola el Buen Sembrador E.I.R.L. Ja3n 2022, evidenced in Pearson's χ^2 ($X^2_e 8.417 > X^2_t 3.8415$).

Keywords: Motivation, job performance, achievement needs.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, se ve que aumenta la preocupación de las organizaciones por cambiar las condiciones de trabajo de los trabajadores, se debe atender a las necesidades del personal incentivándolos, reconociendo su trabajo personal y en equipo; que sientan que se cubren sus necesidades y se brinde oportunidades de desarrollo para tener calidad vida. En este sentido; si se desea que los trabajadores tengan un nivel elevado de desempeño y realizar su trabajo eficientemente y eficazmente debe tener las condiciones adecuadas. (Manjarrez & Mendoza, 2020).

En el mundo, la motivación produce compromiso y mejora la productividad, según (Harter,2018) en el 2018, EEUU tuvo un 34% de trabajadores involucrados, entusiastas y comprometidos con y en su lugar de trabajo y solo el 13% no lo están, haciendo una proporción de 2.6 a 1. Por su parte, (Quiambao,2020) menciona que para el 42% de empleados, un mejor sueldo o un mejor puesto les haría comprometerse más, el 30%, un mayor reconocimiento de sus logros, el 30% una mayor conciliación laboral, el 24% las oportunidades de ascenso y mayores opciones de desarrollo. En España, el 86% de empresas incentivan y reconocen a sus trabajadores, y para el 89%, el incremento de sueldo es el motivo de cambio de empresa en los trabajadores, y el 77% afirma que el reconocimiento de su trabajo es esencial en su motivación laboral, y 44% de la productividad cuando se incentiva a los trabajadores (Abolafio, 2021).

En el Perú, al 2021, por la aparición y la subida de casos de Covid 19 que afecto a las empresas, según encuestas realizadas el 54% de personas que trabajan que estarían motivados si las empresas dieran servicios adicionales al EPS y ESSALUD; y el 34% considera que las empresas deben cuidar la salud mental y física de los trabajadores (Tello, 2021).

Localmente, la empresa Corporación Agrícola El Buen Sembrador E.I.R.L., dedicada a la venta fertilizantes de toda procedencia, se vio afectada por diversos factores, deficiencia de trabajo en equipo, inexistencia de capacitación, no incentivos, poca comunicación y supervisión, no tiene meta de producción individual, por lo que la motivación y el desempeño laboral del trabajador es moderado, pues se preocupan solamente de cubrir un monto mínimo para el pago de una deuda bancaria.

En las pequeñas empresas que venden fertilizantes en la provincia de Jaén, no se observa que tengan una buena motivación, pues están inmersas en sus propios desafíos de índole económico con respecto a sus deudas y se puede decir que su crecimiento lo evalúan solo desde el aspecto económico y no desde el aspecto motivacional. Por lo que, es necesario que el crecimiento empresarial de este rubro de negocio, se plantee motivando a sus trabajadores y mejorando su desempeño para que se logren objetivos y exista una satisfacción en hacerlo. Hay algunos estudios que han tratado sobre los factores de motivación, sobre los factores de higiene, necesidades fisiológicas, y otros, en diferentes tipos de empresa, pero ninguno en una empresa de fertilizantes, se pretende establecer por medio de una encuesta el nivel de motivación hacia sus trabajadores y como se relaciona con su desempeño laboral en el centro de trabajo, y realizar algunas recomendaciones al gerente de la empresa para corregir la falta de motivación existente.

De lo dicho líneas arriba, formulamos el problema de investigación mediante la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022? Problemas específicos: 1) ¿Cuál es la relación entre las necesidades de logro y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022? 2) ¿Cuál es la relación entre las necesidades de poder y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022? 3) ¿Cuál es la relación entre las necesidades de afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022?

El trabajo de investigación se justifica en lo teórico, al pretender aumentar el conocimiento relacionado al entendimiento de los problemas presentados en la motivación y el desempeño laboral. En lo metodológico, se usó un instrumento con el que se estudia mejor la población de estudio. En lo práctico, se va a contribuir a solucionar las dificultades de motivación y desempeño en los trabajadores de la corporación agrícola el Buen Sembrador, pues se pretende establecer la percepción de las necesidades de logro, poder y afiliación y relacionarla con las percepciones del desempeño laboral, con relación a la orientación de resultados,

calidad, iniciativa y organización; en lo social, la finalidad es la de contribuir en la mejora empresarial, teniendo motivados a sus trabajadores y eleven su rendimiento laboral, garantizando la permanencia de la empresa en el tiempo y genere empleo constantemente para beneficio de los futuros profesionales.

Objetivo general: determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa corporación agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022. Los objetivos específicos son: 1) determinar la relación entre las necesidades de logro y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa corporación agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022. 2) determinar la relación entre las necesidades de poder y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa corporación agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022. 3) determinar la relación entre las necesidades de afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa corporación agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022.

Se formuló la siguiente hipótesis general H: existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa corporación agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022. Las hipótesis específicas: H1: existe una relación significativa entre las necesidades de logro y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa corporación agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022. H2: existe una relación significativa entre las necesidades de poder y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa corporación agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022. H3: existe una relación significativa entre las necesidades de afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa corporación agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se describen antecedentes internacionales: Suarez (2018) cuyo objetivo fue determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores s mediante la aplicación de instrumentos de investigación que permitan la adecuada gestión del talento humano de EMASA-EP del cantón Santa Elena, se usó como instrumento el cuestionario y la Guía de Observación, como técnicas, la encuesta y observación directa. Concluyendo que, la motivación tiene incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, porque se aplicaron distintos incentivos que ocasionaron cambios reales en el estado de ánimo de los trabajadores, intercediendo en su progreso. Aporta el establecimiento de estrategias motivacionales que fortalecen el desempeño laboral y por medio de un plan, basado en las necesidades del personal con característica inclusiva a los cambios externos de la empresa.

Molano (2018) El objetivo fue analizar si las estrategias de motivación del rubro bancario ejercen influencia en el desempeño laboral de los Millennials; en el departamento Boyacá, se usó como instrumento un cuestionario personal y telefónico y la encuesta como técnica. Concluyó que, tiene una relación significativa dado que un buen plan de beneficios o recompensas es una estrategia adecuada y estimulativa para la motivación de los Millennials, mejorando el desempeño de los mismos, acrecentando productividad y la responsabilidad de los trabajadores, haciendo crecer eficientemente la rentabilidad de la compañía, teniendo en cuenta la satisfacción. Aporta la implementación de políticas para retener y motivar a sus empleados, por medio de actividades extra laborales, paseos, conferencias. Y al seleccionar el personal, primero se realice a nivel interno, para optimizar sus competencias, fortaleciendo el compromiso y motivación, para lograr nuevas metas dentro de la organización.

Santacruz (2017) objetivo determinar el nivel de influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro, el instrumento usado fue el cuestionario y la técnica la encuesta. Se concluye que, su nivel de motivación del personal es bajo, influyendo en un nivel bajo de desempeño para los trabajadores, por la inexistencia de mecanismos de motivación, y las condiciones ambientales y físicas, afectando la productividad de la empresa que luego se refleja en las tareas y

actividades. El principal aporte es que se comenzó aplicar incentivos, reconocimientos, para elevar la baja motivación de los funcionarios, se corrigió el ambiente laboral, mejorando las condiciones físicas, con mantenimiento temporal, y adecuación de los espacios laborales y la meta de realizar una evaluación del desempeño laboral al año.

Y los antecedentes nacionales Alejandro (2021) objetivo fue determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores en el área de empaque y despacho de la empresa Danper, instrumento se usará un cuestionario y como técnica la encuesta. Concluye que, la correlación es directa, positiva ($Rho=0,310$) y significativa ($p>0,05$) entre la variable motivación y desempeño. Aporta el establecimiento de estrategias por medio de una serie de actividades y talleres para mejorar su motivación, y que ayuden a especializarse en a cada trabajador.

Yana (2019) objetivo determinar como la motivación incide en el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), se usó como instrumento un cuestionario y como técnica la encuesta. Concluyó que, la motivación es un factor que incide en el desempeño laboral, y las necesidades de logro, de poder y de afiliación inciden significativamente en el desempeño laboral. Su principal aporte a la SUNARP, es el análisis que demuestra la inexistencia de herramientas para motivar a los trabajadores, como capacitaciones, mejoramiento de remuneraciones, entorno laboral adecuado y desarrollo de capacidades intelectuales.

Bravo (2021) objetivo determinar el nivel de relación entre motivación y desempeño Laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, se usó como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta. Concluyó que, existe una relación directa y alta, entre la motivación y el desempeño laboral. Aportó una evidencia que la empresa debe centrarse en satisfacer las necesidades de sus trabajadores, brindarle seguridad de trabajo, reconocimientos, respeto y confianza para aumentar su desempeño en la organización.

Luego se define la variable 1 motivación, según (González,2015) y (Sudiardhita et al ,2018) es un proceso de cada individuo, que regula su actividad, consistente en la ejecución conductual para lograr metas en algún aspecto de la vida (Rubio ,2016).

Es un estímulo interior que aviva la tendencia de una persona a hacer cualquier acción hacia una meta, en sentido al logro de un objetivo determinado. sostienen que es la decisión característica de una persona por medio del esmero personal de lograr las metas de la organización satisfaciendo sus propias necesidades (Peña & Villón ,2018).

Con respecto a las teorías en las que se basa la motivación (Barcelo ,2018) (McCleskey, & Ruddell ,2020) ; (Genkova, 2021) mencionan la teoría de Maslow que data del año 1943, y plantea las necesidades humanas en categorías y sostiene que si se satisface las necesidades básicas, las personas desarrollan más necesidades, las exigencias son más elevadas, por eso que se jerarquizan de acuerdo a su importancia, utilizando una pirámide donde se ubican 1) las necesidades fisiológicas, son las más básicas y se deben satisfacer más urgentemente como respirar, alimentarse, beber agua, dormir, etc.; el siguiente nivel lo ocupan las 2) necesidades de seguridad, conformado por el empleo o la familia, seguridad física, la propiedad privada; en el tercer nivel se ubica 3) Las necesidades de afiliación o de relación, estableciendo vínculos de asociación, participación y aceptación, por medio de la amistad, el afecto, el cuarto nivel lo constituyen las 4) necesidades de reconocimiento, o valoración de uno mismo y de la sociedad, en la estima alta tenemos el respeto, la independencia, la libertad, la confianza y de estima baja como la dignidad o la fama; la reputación; y por último es 5) las necesidades de realización, ocupado por el liderazgo y la creatividad. La pirámide de Maslow se utiliza en el área de los recursos humanos motivando, estimulando a sus trabajadores y el marketing y publicidad analizando las necesidades de la sociedad, comprendiendo sus necesidades de los compradores, y conocer las mercancías que liderarán el mercado global comunicando sus características. En el mundo de la educación se aplica para estimar los planes y programas de educación.

(Bevins, 2018); (Abu & Hasanein ,2020); (Alrawahi et ,2020) afirman que la Teoría de Herzberg del año 1959, que la productividad en las personas en su centro laboral depende de la satisfacción que se tengan en su entorno laboral; plantea factores de Higiene y motivacionales, los primeros están relacionados con el entorno donde realiza su trabajo.

Los factores de higiene o extrínsecos son: 1. Factores económicos. Que ven los salarios y beneficios recibidos por el trabajador, que debe ser de acuerdo a las tareas realizadas, pues sino es así, se produce disgusto en el empleado. 2. Condiciones laborales, se aluden al ambiente laboral y equipo de empleo, que incluya instalaciones seguras, higiénicas, buena iluminación y temperatura correcta, caso contrario existe disgusto. 3. Seguridad laboral. Son las políticas administrativas, que están definidas, con normas, procedimientos y reglas laborales justas para el desarrollo de la organización. 4. Factores sociales. Es la forma de interactuar y convivir con sus compañeros, jefes superiores o subordinados, dentro del respeto mutuo. 5. Beneficios adicionales. Son servicios médicos, seguros y programas que sirven de ayuda a los trabajadores, también beneficios como las categorías de puestos para los empleados en las oficinas, sanitarios, con la finalidad que no manifiesten inconformidad en el trabajo.

También, sostiene que los factores intrínsecos o de Motivación, están asociados con los cargos que se tiene en cada puesto de trabajo, teniendo un impacto efectivo de nivel alto en la productividad y en la elevación de puestos. Los más importantes son: 1). Trabajo estimulante. Debiendo ser importante e interesante, que estimule a un mejor desempeño y esté siempre motivado, y se alcanza cuando el trabajador se manifiesta y desarrolla totalmente en su trabajo. 2). Logro y autorrealización. tienen satisfacción trabajando al sentir que lo que hacen lo valoran y es importante, generando un sentimiento de logro; contribuyendo al crecimiento individual y empresarial dado que el grupo se desempeña mejor. 3). Reconocimiento. por los logros alcanzados en su labor, para mostrar a la persona que su trabajo está bien hecho y es importante. 4). Responsabilidad. Aumentando la autoconfianza en los trabajadores y mejorando considerablemente su desempeño (Moon, et ,2018).

(Balbuena ,2020); (Uko & Ihebom ,2020); (Rouzi ,2020) mencionan sobre la Teoría de McClellan del año 1961, que está basado en tres tipos de necesidades que se adquieren en la cultura, tomándose como fuente de motivación propia o grupal. 1) Necesidad de afiliación. Evidencia la aspiración de pertenencia de agrupaciones sociales, y de interrelaciones con las personas, entablando relaciones sociales y sintiéndose queridos y aceptados en ese grupo. Este tipo de personas están más cómodas cuando son parte de un equipo, son por naturaleza

trabajadores y no competidores, entonces se desempeñan mejor como empleados que como líderes. 2) Necesidad de logro. Se esfuerzan mucho por lograr sus metas, ya sea que necesiten habilidades especiales para lograrlo, y se sienten satisfechas cuando las superan. Son muy eficaces individualmente, y muy buenos en puestos de gestión que tenga retos constantes. 3) Necesidades de Poder. Son motivados cuando impactan, influyen o controlan la forma de comportarse de los demás, se satisfacen cuando compiten y hay un ganador y un perdedor, predominando una necesidad de poder, que se sientan confortables en puestos de alto nivel, y favorecen fácilmente la competitividad y el liderazgo.

De las teorías arriba mencionadas, dimensionamos la motivación según la teoría de McClellan, siendo la primera 1) Necesidades de logro, se esfuerza mucho por sobresalir, se impone metas elevadas, no le gusta mucho relacionarse con los demás. 2) Necesidades de poder, esperan tener influencia y control en otras personas, necesitan el reconocimiento del resto. 3) Necesidad de afiliación, donde lo primordial es mantener una buena relación con el grupo de compañeros, busca ser aceptado y solicitado por los demás (Peña & Villón ,2018).

Los indicadores en la primera dimensión son: Toma de decisiones, cumplimiento de actividades, exceder límite laboral. De la segunda son: Realiza actividades laborales, superioridad al grupo, seguridad y cumplimiento de actividades, afrontar retos y cumplir responsabilidades. De la tercera dimensión son: Óptima relación laboral, trabajo en equipo, Motivación grupal para cumplimiento de metas, relaciones interpersonales y sociales.

La definición variable 2 Desempeño laboral, según (Seng & Arumugam ,2017); (Gómez ,2018) es el comportamiento, realizados por un mismo o múltiples individuos en distintos momentos, contribuyendo a la eficiencia organizacional, y su desarrollo puede estar motivado por una variedad de factores personales o ambientales orientados a mejorar su liderazgo y habilidades. Lo definen como el resultado positivo de un empleado demostrado en su puesto de trabajo, teniendo en cuenta y en relación con las acciones que realiza, y logro de resultados, y lo más importante, su contribución a la organización (Rodríguez & Lechuga ,2019).

(Chiavenato ,2002), citado por (Paredes et al ,2020), se define como la eficiencia y eficacia del trabajador y es importante para la institución. De acuerdo con este supuesto, un buen desempeño se define por la calidad del trabajo y la

satisfacción del trabajador; por lo tanto, un desempeño positivo es una combinación de esfuerzo y resultados óptimos que se traduce en un buen desempeño en menos tiempo, con menos esfuerzo y con mejor efectividad.

(Palaci ,2005), citado por (Guzmán et ,2020), define el desempeño laboral como el valor anticipado como contribución a la empresa a través del tiempo; asimismo, (Bautista & Aguilar ,2020); (Aboramadan et al ,2021) como un instrumento relevante para el desarrollo de las empresas, porque instituye estrategias; perfecciona la eficacia de los trabajadores, beneficiando a la organización que le facultará hacer mejoras continuas y ser más competitivas.

La evaluación al desempeño laboral se realiza de acuerdo con las características de la organización y que estrategias se utilizan, considerando los valores como: la eficiencia, la eficacia, la calidad y los fines que tiene la empresa, así como el potencial demostrado en el desempeño de sus trabajadores, produciendo la evaluación integral que está constituida en los resultados y las habilidades de cada trabajador, y cómo impacta a los objetivos empresariales y estrategias de la empresa (Leyva, 2016).

(Matabanchoy & Riobamba ,2018) mencionan que actualmente para la evaluación del desempeño laboral existe muchas técnicas, pero se mencionan las siguientes: (1) La observación directa, constituye un examen fijo a la persona, examinando sus datos para su respectivo estudio; también usando el método de la escala gráfica, que permite atribuir a los trabajadores sus capacidades, actitudes, y cualidades en el ambiente organizacional. (2) Lista de verificación, consiste en evaluar, elegir y utilizar ideas que aporten para el desarrollo del trabajador, el resultado que se obtiene recibe el nombre de lista de verificación, brinda una descripción detallada del desempeño laboral del que labora en la organización. (3) Método de selección forzada, es una técnica que se elige para medir el desempeño, el evaluador elige un grupo de enunciados que más se asemeje a los trabajadores sean positivos o negativos; se obtiene un resultado para mejorar las deficiencias en las áreas de la organización.

Los métodos aplicados para la evaluación de desempeño conforme al que evalúa son los siguientes: Autoevaluación de desempeño, se aplica al trabajador para analizar el nivel de rendimiento que tiene en la organización y que formulen sus objetivos, metas planteadas, para la revisión y la toma de decisiones se incluye

a los principales representantes de las áreas, y los trabajadores para el intercambio de ideas y valoración del nivel del cargo que pueden tener (Chiavenato ,2008) citado (Enrique, 2012).

La siguiente herramienta es evaluación de 90°. Utilizada por el gerente o el que supervisa, es de orientación tradicional en la que se pretende evaluar al trabajador; pero no siempre el que supervisa está óptimo para evaluar (Snell & Bohlander ,2013), las evaluaciones que se realizan por los gerentes que conocen poco a sus empleados, son poco verídicas. Los comités de evaluación lo conforman el que va a supervisar al empleado y otros supervisores más.

La consideración de varios evaluadores previene la tendencia propia de un solo evaluador, del mismo modo permite tomar en cuenta distintos momentos del desempeño que tiene un trabajador (Dessler,2015).

La Evaluación de 180° es cuando el personal está siendo evaluado por el jefe, sus clientes o miembros de equipo. Y a diferenciación de la de 360°, no se tiene en cuenta el nivel de trabajadores evaluadores, por lo se le atribuye como intermedia entre la tradicional evaluación conformada por el jefe y subordinados y la evaluación 360° (Alles ,2006).

Evaluación de 360°. Es una herramienta que sirve y mide el nivel de desempeño de las áreas de cada trabajador, evalúa las competencias y la solución de problemas. Lo integran: el gerente, líderes, trabajadores, proveedores, trabajadores. Además, las organizaciones que tienen éxito evalúan a su personal, pero, tiene como desventaja causar estrés a los trabajadores por el exceso de retroalimentación que se realiza en el proceso (Chiavenato, 2017); (Jedaia & Mehrez, 2020).

Evaluación de 720°. Es la manera como se aplica la evaluación de 360 después de un plazo de 3 a 6 meses, con la finalidad de una comparación, y obtener resultados. (Rodríguez,2006). La autoevaluación como método de evaluación de desempeño, se emplea en ámbitos asociados al desarrollo, y existe más facilidad de evaluación al personal (Ávila, 2005).

Tiene como finalidad ofrecer beneficios al trabajador: existe claridad y conocimiento de sus objetivos de su área organizacional, la mejora de su desempeño, crecimiento de manera profesional, está más comprometido, motivado para mejora del ámbito laboral. Otro beneficio es el gerente: mayor comunicación

con sus trabajadores, disminución de la rotación de personal, la planificación y tener mejor organizada las áreas, contar con instrumentos o métodos para la evaluación de desempeño de sus trabajadores (Pérez ,2021).

De las diferentes técnicas de evaluación antes mencionados, dimensionamos el desempeño laboral según el método de escala gráfica, la dimensión 1) Orientación a resultados, pues requiere habilidades y destrezas diferentes, que todo trabajador debe demostrar por ser competitivo y exige un mayor esfuerzo, y esto se adquieren por formación o por experiencia. ; la segunda 2) Calidad, objetivo cumplir obligaciones y deberes, beneficiando la productividad del negocio, previniendo los conflictos laborales, fortaleciendo la toma de decisiones de las jefaturas con sus subordinados. la tercera 3) Iniciativa, en el trabajo es una de las primeras obligaciones de los empleados, valorada como una virtud; la cuarta 4) Organización, es la planificación de actividades, según las reglas de la empresa, preocupación del logro de metas, con compromiso y capacitación constante para mejor desempeño y hoy es muy necesario para las organizaciones dado que el trabajador debe sujetarse al cambio beneficiándose el mismo y el futuro de la organización (Rodríguez & Lechuga ,2019).

Cuyos indicadores son: en la primera dimensión, cumplimiento de funciones, uso de conocimientos y experiencia laboral, cumple tareas asignadas, la segunda: uso racional de los recursos, es respetuoso y amable, la tercera: aporta nuevas ideas, capacidad para resolver problemas, la cuarta: planificar actividades, ejecuta actividades, alcanzar metas, se siente comprometido con la empresa, recibe capacitaciones adecuadas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación

Aplicada

Es dar respuesta a las preguntas específicas, donde hace uso de teorías ya establecidas, y sirve para solucionar los niveles de problemas de la sociedad o empresas. Resuelve y estudia la problemática real de las empresas y los habitantes, de hallar la solución se puede aplicar en situaciones idénticas, puede ser utilizada por otros investigadores (Rus,2020).

Enfoque: Cuantitativo

Se inicia en una idea definida, que genera preguntas de investigación, objetivos e hipótesis y un marco teórico; con un diseño metodológico; se analizan y miden las variables con métodos estadísticos, y se llega a conclusiones relacionados a los objetivos (Hernández & Mendoza ,2018).

Alcance: Correlacional

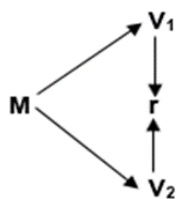
Describe y predice como se relacionan naturalmente las variables en la realidad sin alterarlas o darles causalidad. Hace referencia a la medición de dos variables y la correlación que existe entre ellas sin modificarlas (Focus estudio ,2021).

Diseño de Investigación

Diseño: No experimental, transeccional

Proceso investigativo, los datos que se recogen son durante un solo momento, las variables se describen y se miden si hay correlación entre ellas (Questionpro ,2021). Los diseños no experimentales son observacionales y retrospectivos, las variables de la investigación no se pueden manipular, hace uso de análisis estadísticos para correlacionarse entre variables (Rodríguez ,2020).

Se representa:



Donde:

M = Muestra

V₁ = Motivación

V₂ = Desempeño Laboral

r = Relación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Motivación

Definición conceptual

Es la decisión característica por medio del esmero personal de lograr las metas de la organización satisfaciendo sus propias necesidades (Peña & Villón ,2018).

Variable: Desempeño laboral

Definición conceptual

Es el rendimiento o el desempeño demostrado por un trabajador en su puesto de trabajo, teniendo en cuenta y en relación con las acciones que realiza, y logro de sus resultados y desarrollo y, lo más importante, su contribución a la organización (Rodríguez & Lechuga ,2019).

Definición operacional

Para la medición de la variable motivación se aplicó un cuestionario compuesto por 11 ítems de la empresa Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L.

Para la medición de la variable desempeño laboral se aplicó un cuestionario compuesto por 12 ítems de la empresa Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L.

Operacionalización de las variables (Ver Anexo 1)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población y muestra

Lo constituyen los 56 trabajadores administrativos y operativos de Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L.; es un grupo de personas, definido, limitado y accesible, de donde se elige la muestra, cumpliendo criterios predispuestos (Arias & Miranda ,2016).

Muestreo

Es no probabilístico, por conveniencia. Es una técnica sencilla, rápida, económica y los participantes están accesibles, y se obtiene rápido los resultados para la investigación, el investigador selecciona a los participantes que desea para su muestra (Questionpro ,2022).

Criterios de inclusión y exclusión

El total de trabajadores administrativos y operativos de la Corporación Agrícola El Buen Sembrador E.I.R.L Jaén. Son las características que debe tener los que participan en la investigación. No se considera a los que trabajan por tiempo limitado en la empresa. (Eutapi ,2022).

Unidad de Análisis

Los trabajadores de la Corporación Agrícola El Buen Sembrador E.I.R.L.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica: Encuesta

Se uso la encuesta, es un conjunto de preguntas, donde la persona encuestada puede elegir según su perciba, estas pueden ser dicotómicas o de selección múltiple (Buelvas & Rodríguez ,2021).

Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario

Es el cuestionario, es una relación de preguntas preparadas para usarlas al evaluar (Questionpro ,2021)

Tabla 1

Ficha Técnica: Cuestionario de Motivación

Denominación:	Encuesta de Motivación
Autor:	(Alejandro, 2021)
Adaptación:	Mejía Saavedra, Gissela
Fecha de aplicación:	20 de diciembre de 2021
Objetivo:	Obtener información para elaboración de investigación
Administrado a:	Los 56 trabajadores administrativo y operativo de Corporación Agrícola El Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén
Forma de administración:	Individual
Duración de la encuesta:	20 minutos
Contenido:	Consta de 3 dimensiones, 11 ítems (Necesidades de logro, de poder y de afiliación)
Escala de medición:	tipo Likert: 1) Deficiente, 2) Regular, 3) Bueno, 4) Excelente.

Tabla 2

Ficha Técnica del Cuestionario de Desempeño laboral

Denominación:	Encuesta de Desempeño labora
Autor:	(Bravo, 2021)
Adaptación:	Mejía Saavedra, Gissela
Fecha de aplicación:	20 de diciembre de 2021
Objetivo:	Obtener información para elaboración de investigación
Administrado a:	Los 56 trabajadores administrativo y operativo de Corporación Agrícola El Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén
Forma de administración:	Individual
Duración de la encuesta:	20 minutos
Contenido:	Consta de 4 dimensiones, 12 ítems (Orientación a resultados, Calidad, Iniciativa y Organización)
Escala de medición:	tipo Likert: 1) Incumplido, 2) Poco cumplido, 3) Cumplido, 4) Destacado.

Validez

Se ha utilizado dos cuestionarios que ya han sido validados por expertos; que necesitan tener ciertos conocimientos y experiencia, y requieren de tiempo y organización para realizar sus actividades oportunamente (Balderrama & Edel ,2017).

Confiabilidad

Se realiza con el estadístico Alfa de Cronbach, es una fórmula donde se estima la fiabilidad de un instrumento en el que la respuesta a los ítems es mixta, y expresa consistencia interna a partir de la covariación entre los ítems del cuestionario, de manera que cuanto mayor es la covariación, mayor la puntuación (Barrios & Cosculluela ,2013) citado por (Rodríguez & Reguant ,2020). La confiabilidad se realizó a la prueba piloto de 10 trabajadores con resultados satisfactorios, que son los siguientes:

Tabla 3

Prueba Piloto de Fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Motivación	,922	11
Desempeño Laboral	.758	12
Total	,877	23

Nota: Información recolectada de la encuesta en SPSS v24

El valor de la Motivación es de 0.922 y del Desempeño Laboral de 0.758 ambas con valores de alta confiabilidad. Y luego se trabajó con la totalidad de datos:

Tabla 4

Confiabilidad de todos los datos en ambas variables

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Motivación	,921	11
Desempeño Laboral	.948	12
Total	,949	23

Nota: Información recolectada de la encuesta en SPSS v24

Que, al visualizarlas, arroja un valor de 0.921, 0.948, y 0.949 respectivamente. demostrando alta confiabilidad para usar los cuestionarios.

3.5. Procedimientos

Primero se solicitó el visto bueno del titular gerente de la empresa para encuestar a los 56 trabajadores de Corporación Agrícola El Buen Sembrador E.I.R.L., la que se ubica en los anexos; luego, se explicó la forma de marcado y se entregaron los cuestionarios a los trabajadores, y una vez respondidos se tabularon sus valores, y se exportó al SPSS, donde se analizó descriptivamente e inferencialmente.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizarlos se utiliza la hoja de cálculo Excel donde se tabularán y luego se exportarán al estadístico SPSS 24, con el que realizarán tablas y figuras necesarias, el análisis inferencial, se usa para contrastar las hipótesis mediante el χ^2 , los análisis descriptivos, se utiliza para realizar las tablas de frecuencia.

3.7. Aspectos éticos

Se ha tenido en cuenta: El consentimiento y aprobación del gerente general y de cada uno de los participantes en la investigación, la confidencialidad de los datos está garantizada, pues no se revela en ningún momento la identidad de los encuestados y se les agradecerá mediante carta su participación en esta investigación, se ha obtenido permiso del Gerente para realizar encuestas a cada uno de sus trabajadores en todas las filiales y todos los resultados serán el fiel reflejo de lo investigado (Wiersmar & Jurs ,2008) citado por (Reyes ,2017).

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre las necesidades de logro y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L.

- Ha: Existe una relación significativa entre las necesidades de logro y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022.
- Ho: No existe una relación significativa entre las necesidades de logro y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022.

Criterio:

- Si el $X^2_c > X^2_t$ se acepta la H_a y se rechaza la H_o ; y en el caso opuesto que $X^2_t > X^2_c$ se aceptará la H_o y se rechaza la H_a .

Tabla 5

Tabla cruzada necesidades de logro y desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)		Total	
		Incumplido	Poco cumplido		
Necesidades de Logro (Agrupada)	Deficiente	Recuento	6	11	17
		% dentro de Necesidades de Logro (Agrupada)	35,3%	64,7%	100,0%
	Regular	Recuento	1	38	39
		% dentro de Necesidades de Logro (Agrupada)	2,6%	97,4%	100,0%
Total		Recuento	7	49	56
		% dentro de Necesidades de Logro (Agrupada)	12,5%	87,5%	100,0%

Nota: Información recolectada de la encuesta en SPSS v24

De la tabla 5, afirmamos que del 100% de las Necesidades de logro del nivel “deficiente”, se relaciona al 35,3% con “incumplido” y al 64,7% con “poco cumplido” del Desempeño laboral. Del 100% de las necesidades de logro calificadas “regular”, se relaciona al 2,6% con “incumplido” y el 97,4% con “poco cumplido” del desempeño laboral. (Tabla 5)

Tabla 6

Prueba de χ^2 entre las necesidades de logro y desempeño laboral

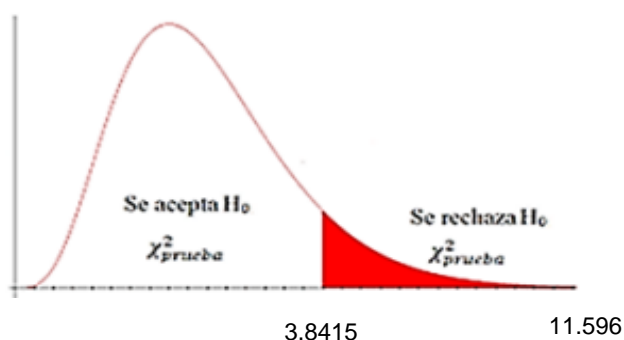
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,596 ^a	1	,001
Corrección de continuidad ^b	8,796	1	,003
Razón de verosimilitud	10,823	1	,001
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	11,389	1	,001
N de casos válidos	56		

Nota: Información recolectada de la encuesta en SPSS v24

En la tabla 6, como el valor del χ^2 de Pearson de 11,596 > al χ^2 tabular con 1° de libertad (3.8415) y nivel de significancia $0,001 < 0.05$, se rechaza H_0 y se acepta H_a , determinando que existe una relación significativa entre las necesidades de logro y el desempeño laboral en Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022. (Tabla 6).

Figura 1

Zona de aceptación probabilística en χ^2



Nota: Información procesada de la tabla 5 y 6

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre las necesidades de poder y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L.

- Ha: Existe una relación significativa entre las necesidades de poder y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022.
- Ho: No existe una relación significativa entre las necesidades de poder y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022.

Criterio:

- Si el $X^2_c > X^2_t$ se acepta la H_a y se rechaza la H_o ; y en el caso opuesto que $X^2_t > X^2_c$ se aceptará la H_o y se rechaza la H_a .

Tabla 7

Tabla cruzada Necesidades de poder y desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)		Total	
		Incumplido	Poco cumplido		
Necesidades de Poder (Agrupada)	Deficiente	Recuento	4	5	9
		% dentro de Necesidades de Poder (Agrupada)	44,4%	55,6%	100,0%
	Regular	Recuento	3	44	47
		% dentro de Necesidades de Poder (Agrupada)	6,4%	93,6%	100,0%
Total		Recuento	7	49	56
		% dentro de Necesidades de Poder (Agrupada)	12,5%	87,5%	100,0%

Nota: Información recolectada de la encuesta en SPSS v24

En la tabla 7, se afirma que del 100% de las Necesidades de poder calificadas “deficiente”, se relaciona al 44,4% con “incumplido” y al 55,6% con “poco cumplido” del Desempeño laboral. Del 100% de las Necesidades de poder ubicadas en “regular”, está relacionado al 6,4% con “incumplido” y el 93,6% con “poco cumplido” del Desempeño laboral (Tabla7).

Tabla8

Prueba de Chi² entre las necesidades de poder y desempeño laboral

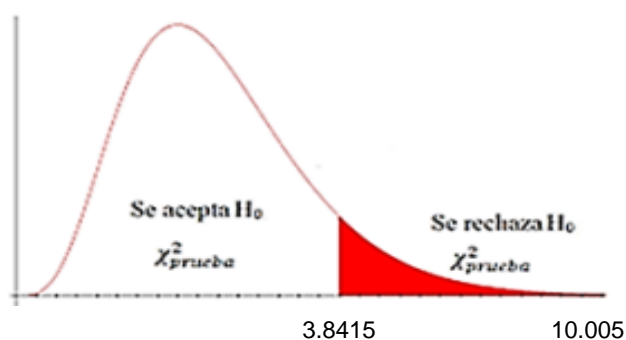
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,005 ^a	1	,002
Corrección de continuidad ^b	6,827	1	,009
Razón de verosimilitud	7,519	1	,006
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	9,826	1	,002
N de casos válidos	56		

Nota: Información recolectada de la encuesta en SPSS v24

En la Tabla 8, el valor del chi² de Pearson de 10,005, es > al chi² tabular con 1° de libertad (3.8415) y nivel de significancia 0,002 < 0,05, es rechazada H₀ y aceptada H_a, determinando que existe una relación significativa entre las necesidades de poder y el desempeño laboral en Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022 (Tabla8).

Figura 2

Zona de aceptación probabilística en chi²



Nota: Información procesada de la tabla 7 y 8

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre las necesidades de afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L.

- Ha: Existe una relación significativa entre las necesidades de afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022.
- Ho: No existe una relación significativa entre las necesidades de afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022.

Criterio:

- Si el $X^2_c > X^{2t}$ se acepta la H_a y se rechaza la H_o ; y en el caso opuesto que $X^{2t} > X^2_c$ se aceptará la H_o y se rechaza la H_a .

Tabla 9

Tabla cruzada necesidades de afiliación y desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)		Total	
		Incumplido	Poco cumplido		
Necesidades de Afiliación (Agrupada)	Deficiente	Recuento	4	6	10
		% dentro de Necesidades de Afiliación (Agrupada)	40,0%	60,0%	100,0 %
	Regular	Recuento	3	43	46
		% dentro de Necesidades de Afiliación (Agrupada)	6,5%	93,5%	100,0 %
Total	Recuento	7	49	56	
	% dentro de Necesidades de Afiliación (Agrupada)	12,5%	87,5%	100,0 %	

Nota: Información recolectada de la encuesta en SPSS v24

De la tabla 9, Interpretamos que del 100% de las Necesidades de afiliación ubicadas en “deficiente”, se relaciona al 40,0% con “incumplido” y al 60,0% con “poco cumplido” del Desempeño laboral. Del 100% de las Necesidades de afiliación calificadas “regular”, está relacionado al 6,5% con “incumplido” y el 93,5% con “poco cumplido” del Desempeño laboral (Tabla9).

Tabla 10

Prueba de χ^2 entre las Necesidades de afiliación y desempeño laboral

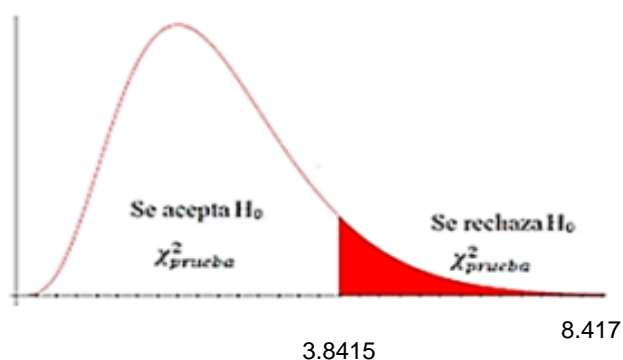
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,417 ^a	1	,004
Corrección de continuidad ^b	5,635	1	,018
Razón de verosimilitud	6,558	1	,010
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	8,267	1	,004
N de casos válidos	56		

Nota: Información recolectada de la encuesta en SPSS v24

En la Tabla 10, como el valor de χ^2 de Pearson de 8,417 > al χ^2 tabular con 1° de libertad (3.8415) y un nivel de significancia de 0,004 < 0,05, se rechaza H_0 y se acepta H_a , determinando que existe una relación significativa entre las necesidades de afiliación y el desempeño laboral en Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022 (Tabla 10).

Figura 3

Zona de aceptación probabilística en χ^2



Nota: Información procesada de la tabla 9 y 10

V. DISCUSIÓN

En la investigación se indica que, existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022, corroborado con el χ^2 de Pearson ($X^2_e 12.000 > X^2_t 3.8415$). Existe similitud con, (Santacruz, 2017), (Alejandro,2021) y (Yana,2019) donde determinan existe correlación directa positiva ($Rho=0,310$) y significativa ($p>0,05$) entre la variable motivación y desempeño laboral.

También, al hacer prueba de la hipótesis específica 1 se indica que, existe una relación significativa entre las necesidades de logro y el desempeño laboral en Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022, evidenciado en el χ^2 de Pearson ($X^2_e 11.596 > X^2_t 3.8415$). Existe similitud, (Yana,2019) que existe correlación significativa entre las necesidades de logro y el desempeño laboral.

De igual manera, al hacer prueba de la hipótesis específica 2 se indica que, existe una relación significativa entre las necesidades de poder y el desempeño laboral en Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022, evidenciado en el χ^2 de Pearson ($X^2_e 10.005 > X^2_t 3.8415$). Existe similitud, (Yana,2019) que existe correlación significativa entre las necesidades de poder y el desempeño laboral.

Por último, al hacer prueba de la hipótesis específica 3 se indica que, existe una relación significativa entre las necesidades de afiliación y el desempeño laboral en Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022, evidenciado en el χ^2 de Pearson ($X^2_e 8.417 > X^2_t 3.8415$). Existe similitud con, (Yana,2019) que existe correlación significativa entre las necesidades de afiliación y el desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. En la investigación se indica que, existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022, corroborado con el χ^2 de Pearson ($X^2_e 12.000 > X^2_t 3.8415$). Existe similitud con, (Santacruz, 2017), (Alejandro,2021) y (Yana,2019) donde determinan existe correlación directa positiva ($Rho=0,310$) y significativa ($p>0,05$) entre la variable motivación y desempeño laboral.
2. También, al hacer prueba de la hipótesis específica 1 se indica que, existe una relación significativa entre las necesidades de logro y el desempeño laboral en Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022, evidenciado en el χ^2 de Pearson ($X^2_e 11.596 > X^2_t 3.8415$). Existe similitud, (Yana,2019) que existe correlación significativa entre las necesidades de logro y el desempeño laboral.
3. De igual manera, al hacer prueba de la hipótesis específica 2 se indica que, existe una relación significativa entre las necesidades de poder y el desempeño laboral en Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022, evidenciado en el χ^2 de Pearson ($X^2_e 10.005 > X^2_t 3.8415$). Existe similitud, (Yana,2019) que existe correlación significativa entre las necesidades de poder y el desempeño laboral.
4. Por último, al hacer prueba de la hipótesis específica 3 se indica que, existe una relación significativa entre las necesidades de afiliación y el desempeño laboral en Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022, evidenciado en el χ^2 de Pearson ($X^2_e 8.417 > X^2_t 3.8415$). Existe similitud con, (Yana,2019) que existe correlación significativa entre las necesidades de afiliación y el desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere al Gerente, tome en cuenta la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral, con la finalidad de lograr soluciones reales a las deficiencias de los trabajadores relacionadas con su desempeño laboral.
2. Se sugiere al Gerente, considere la relación que existe entre las necesidades de logro y el desempeño laboral, para que los trabajadores tomen buenas decisiones en los aspectos de su área, promuevan el cumplimiento de actividades, y fortalezcan más el sentimiento de contribución con el desarrollo de la empresa.
3. Se sugiere al Gerente, tome en cuenta la relación que existe entre las necesidades de poder y el desempeño laboral, por medio de premios y reconocimientos para fortalecer el sentimiento de esfuerzo, superioridad, seguridad y cumplimiento de actividades y obligaciones dentro de la empresa.
4. Se sugiere al Gerente, considere la relación existente entre las necesidades de afiliación de los trabajadores y el desempeño laboral, generando buenas relaciones personales con sus compañeros de área y empresa, trabajando en equipo para cumplir metas, y tener positivas relaciones interpersonales y sociales.

REFERENCIAS

- Abolafio (2021) *10 estadísticas sobre motivación laboral para Recursos Humanos*.
<https://blog.edenred.es/estadisticas-motivacion-laboral/>
- Aboramadan, Alolayyan,, Turkmenoglu, Cicek, & Farao (2021). *Linking authentic leadership and management capability to public hospital performance: the role of work engagement*. *International Journal of Organizational Analysis*.
<https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2020-2436>
- Abu Elnasr E. Sobaih & Ahmed M. Hasanein (2020) *Herzberg's theory of motivation and job satisfaction: Does it work for hotel industry in developing countries?*, *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, volume 19:3, 319-343, DOI: 10.1080/15332845.2020.1737768
- Abudoukadierjiang (2020) *Application of Organizational Behavior and Data Analysis in Contemporary Human Resource Management*. *International Journal of Trend in Research and Development*, Volume 7(1) pp. 209-211, ISSN: 2394-9333 www.ijtrd.com
- Al-Jedaia & Mehrez, (2020). *The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector. The mediating role of motivation*. *Management Science Letters*, 10(9), 2077-2088.
http://www.m.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2020_22.pdf
- Alache (2017) *La gestión de la disciplina laboral: un reflejo del éxito de una empresa*. *ESAN*.
<https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2017/08/16/la-gestion-de-la-disciplina-laboral-un-reflejo-del-exito-de-una-empresa/>
- Alejandro (2021) *Motivación y Desempeño Laboral en los colaboradores en el Área de Empaque y Despacho de la Empresa Danper, Trujillo-2021*. (Tesis de Licenciatura) Universidad César Vallejo Trujillo – Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71517/Alejandro_CJY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gómez, Keever y Miranda (2016) *El protocolo de investigación III: la población de estudio. Revista Alergia México. 2016 abr-jun;63(2):201-206.*
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Balbuena (2020) *Teoría de McClelland.*
<https://www.cmdc.com.mx/post/teor%C3%ADa-de-mcclelland>
- Barcelo (2018) *¿Qué es y para qué sirve la Pirámide de Maslow? IMF Blog de recursos humanos.* <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/para-que-sirve-piramide-de-maslow/>
- Bevins, Daniel T., (2018) *Herzberg's Two Factor Theory of Motivation: A Generational Study. Eastern Kentucky University, Encompass. Honors Theses. 530.* https://encompass.eku.edu/honors_theses/530
- Bisneo (2020) *La importancia de la puntualidad en el trabajo.*
<https://www.bizneo.com/blog/puntualidad-en-el-trabajo/>
- Bravo (2021) *Motivación y Desempeño Laboral en un Comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021.* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70990/Bravo_CBI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70990/Bravo_CBI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Buelvas y Rodríguez (2021) *Manual del Tesista. Los factores clave para terminar tu tesis.* <https://www.uvrcorrectoresdetextos.com/elmanualdeltesista>
- Cognosoline (2021) *¿Qué son y cuáles son los tipos de competencias laborales más valoradas del mercado?* <https://cognosonline.com/pe/blog-pe/tipos-competencias-laborales/>
- Economía (2021) *Cómo aplicar la Teoría de McClelland a la organización.*
<https://economia3.com/como-aplicar-la-teoria-de-mcclelland-la-organizacion/>
- Eutapi (2022) *Criterios de inclusión.* <https://toolbox.eupati.eu/glossary/criterios-de-inclusion/?lang=es>
- Focus estudio (2021) *¿Qué es la investigación correlacional y cómo aplicarla?* <https://www.focus-estudio.com/blog/tips-para-tesis/que-es-la-investigacion-correlacional-y-como-aplicarla>

- Galicia, Balderrama y Navarro (2017) *Content validity by experts judgment: Proposal for a virtual tool. Apert. (Guadalaj., Jal.)* [online]. 2017, vol.9, n.2, pp.42-53. ISSN 2007-1094. <https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>.
- Genkova (2021) *Modeling of the Human Needs: an Economic Interpretation of Maslow's Theory of Motivation. WSEAS Transactions on Business and Economics. Volume 18, pp. 253-264. E-ISSN: 2224-2899.*
- Gonzales (2015) *"Trabajo en equipo y Satisfacción Laboral"*. (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar Quetzaltenango Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Gonzalez-Karyn.pdf>
- Guzmán, García y Placencia (2020). *Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. Revista CEA, v. 6, n. 12, 87-103.* <https://doi.org/10.22430/24223182.1543>
- Harter (2018) *Employee Engagement on the Rise in the U.S. Economy.* <https://news.gallup.com/poll/241649/employee-engagement-rise.aspx>
- Hernández y Mendoza (2018) *Metodología de la Investigación: Las rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta.* México: McGraw W – Hill / Interamericana Editores, S.A. de CV. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Leyva, Guzmán, Pérez (2016) *La evaluación del desempeño, los procesos y la organización Ingeniería Industrial, vol. XXXVII, núm. 2, mayo-agosto, pp. 164-177 Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría La Habana, Cuba.* <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360446197006.pdf>
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador.* *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1462>
- McCleskey & Ruddell (2020) *Taking a Step Back – Maslow's Theory of Motivation: A Christian Critical Perspective. The Journal of Biblical Integration in Business. Volume 23. Núm. 1. Pp. 548-552. Dialogue I.* <https://cbfa-cbar.org/index.php/jbib/article/view/548/552>

- Matabanchoy, Álvarez, Riobamba (2018) *Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador*. revisión del tema entre 2008-2018. Univ. Salud. 2019;21(2):176-187. DOI:
<http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Maysi (2019) *El trabajo en equipo como factor clave para la eficiencia en la gestión del capital humano*. Universidad Nacional de San Martín.
<https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/968/1/TFPP%20EEYN%202019%20MM.pdf>
- Molano (2018) *“Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores Millennials del rubro bancario. Boyacá, Colombia*. (Tesis de Maestría) Universidad de Buenos Aires Argentina.
http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/econ/collection/tpos/document/1502-1514_MolanoMatallanaA
- Moreno (2018) *Definición operacional*. <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2018/03/definicion-operacional-de-las-variables.html>
- Lian and Arumugam (2017) Financial reward and motivation toward employee job performance in the hospitality industry in Klang Valley. *Electronic Journal of Business & Management*, 2:1, (2017) pp. 51 – 60.
- Paredes, Estrada, Quispe, & Mamani (2020). *Factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de instituciones educativas públicas*. Pro Sciences: Revista De Producción, Ciencias E Investigación, 4(34), 13-20. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss34.2020pp13-20>
- Rodríguez (2020) *Guía de bolsillo para desarrollar Diseños No Experimentales*. <https://tesisdeceroa100.com/guia-de-bolsillo-para-desarrollar-disenos-no-experimentales/>
- Questionpro (2021) *Diferencias entre investigación descriptiva e investigación correlacional*. <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva-e-investigacion-correlacional/>

Questionpro (2022) *¿Qué es el muestreo por conveniencia?*

<https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-por-conveniencia/>

Quiambao (2020) Employee Engagement Statics to Kick off 2020. *Productivity*.

<https://www.wrike.com/blog/employee-engagement-statistics/>

Reyes (2017) *La ética en la investigación cuantitativa. Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio*. <http://meryannguaita.blogspot.com/>

Rodríguez, Lechuga (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79-101. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

Rodríguez y Reguant (2020). *Calculating the reliability of a questionnaire or scale using SPSS: Cronbach's alpha coefficient*. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1–13.

<https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>

Rus (2020) *Investigación aplicada*.

<https://economipedia.com/definiciones/investigacion-aplicada.html>

Santacruz (2017) *“La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Central de Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711/1/T-UCE-018-003-2017.pdf>

Suarez. (2018) *La Motivación y su incidencia en el Desempeño Laboral de los empleados de la Empresa Municipal EMASA-EP, Cantón Santa Elena, Provincia De Santa Elena, 2017*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Estatal de la Península de Santa Elena de Ecuador. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4837/1/UPSE-TAE-2019-0067.pdf>

Sudiardhita et al (2018, August, 01) *The effect of compensation, motivation of Employee and work satisfaction to Employee perfomance* Pt. Bank XYZ

(Persero) TBK. Vol. 17, núm. 4, August. pp. 1-15. Academy of Strategic Management Journal.

Tae y Kyeong (2018). *Does employees' spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting*. *Curr Psychology* (2020) 39:1618–1634.

Ucam Online University (2018) *¿Cuáles son los conocimientos básicos en un trabajo?* <https://online.ucam.edu/blog/cuales-son-los-conocimientos-basicos-en-un-trabajo>

Uko & Ihebom (2020). *Content approach to motivation of employees in tertiary institutions*. *International Journal of Institutional Leadership, Policy and Management*, 2(3), 567-583. [http://www.ijilpm.com.ng/assets/vol.%2C-2\(3\)-jairus-ocheg-uko.pdf](http://www.ijilpm.com.ng/assets/vol.%2C-2(3)-jairus-ocheg-uko.pdf)

Uribe (2018) *Aproximación sistémica al dimensionamiento de personal en instituciones prestadoras de servicios de salud*. *Revista CEA*, v. 4, n. 8, 51-65. <https://doi.org/10.22430/24223182.1047>

Wiersmar y Jurs (2008). *“La Ética en la Investigación”*. *Extraído Julio 08, 2017, de la World Wide Web*: <https://es.slideshare.net/tareasdesandry/la-tica-en-la-investigacin-13020985>

Yana (2019) *“Motivación y desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja – Lima 2018”*. (Tesis de licenciatura), Universidad Peruana las Américas.

ANEXOS

Anexo 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corporación Agrícola el Buen Sembrador EIRL Jaén 2022

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	TIPO /ENFOQUE/NIVEL/DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTOS
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	La Motivación	UNIDAD DE ANÁLISIS Los trabajadores de la Corporación Agrícola El Buen Sembrador.	Diseño de Investigación: Aplicada, cuantitativa, correlacional, no experimental transeccional	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario. Métodos de Análisis de Investigación: Método Alfa de Cronbach Escala de Likert
¿Cuál es la relación entre la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022?	Determinar la relación entre la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022.	H: Existe una relación significativa entre la Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022.				
Problemas específicos:	Objetivos específicos	Hipótesis específicas:	Desempeño Laboral	POBLACIÓN Y MUESTRA 56 trabajadores	Esquema <pre>graph TD; M --> V1; M --> V2; V1 <--> r V2;</pre>	
¿Cuáles la relación entre las necesidades de logro y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022?	Determinar la relación entre las necesidades de logro y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022.	H1: Existe una relación significativa entre las necesidades de logro y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022.				
¿Cuál es la relación entre las necesidades de poder y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022?	Determinar la relación entre las necesidades de poder y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022.	H2: Existe una relación significativa entre las necesidades de poder y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022.				
¿Cuál es la relación entre las necesidades de afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022?	Determinar la relación entre las necesidades de afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022.	H3: Existe una relación significativa entre las necesidades de afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén 2022.				

Nota. Elaboración propia

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO ESTADÍSTICO	ESCALA DE MEDICIÓN
La Motivación	Es un estímulo interior que aviva la tendencia de una persona a hacer cualquier acción hacia una meta, en sentido al logro de un objetivo determinado. (Rubio, 2016)	Para la medición de la variable se aplicó un cuestionario compuesto por 11 ítems de la empresa Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L.	Necesidad de logro Necesidad de poder Necesidades de Afiliación	Toma de decisiones Cumplimiento de estándares Apreciación Autorrealización Relaciones interpersonales Interacción social.	Cualitativo Ordinal	Ordinal
Desempeño Laboral	El desempeño laboral es un instrumento relevante para el desarrollo de las empresas, porque instituye estrategias; perfecciona la eficacia de los trabajadores, beneficiando a la organización que le facultará hacer mejoras continuas y más competitivas (Bautista, (Cienfuegos y Aguilar 2020)	Para la medición de la variable se aplicó un cuestionario compuesto por 12 ítems de la empresa Corporación Agrícola el Buen Sembrador E.I.R.L.	Orientación a resultados Calidad Iniciativa Organización	Culminar el trabajo oportunamente Cumplimiento de funciones Volumen adecuado de trabajo Uso racional de los recursos Respeto amabilidad en el trabajo Aporta nuevas ideas Resolver problemas Planificar actividades Ejecutar actividades Alcanzar metas Comprometido con la empresa Capacitación adecuada	Cualitativo Ordinal	Ordinal

Nota. Elaboración propi

Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario de Motivación

A continuación, se presentan algunas preguntas relacionadas con aspectos del trabajo. Se deberá leer cada una y marcar con una cruz (X) la opción que se acerque más a su punto de vista. Se proponen los siguientes aspectos:

1	2	3	4
Deficiente	Regular	Bueno	Excelente

Nº	Ítem	1	2	3	4
a. Necesidades de logro					
1.	Se siente motivado con las decisiones que toma la empresa en aspectos de su área.				
2.	Cumplir con sus actividades y estándares, le motiva seguir en la empresa.				
3.	Siento que sobrepaso mis estándares para contribuir en el desarrollo de la empresa.				
b. Necesidades de Poder					
4.	Siento que realizo mis actividades laborales lo mejor posible.				
5.	Me siento superior a mis demás compañeros dentro de mi área laboral.				
6.	Me siento seguro y cumplo con mis actividades designadas en la empresa.				
7.	Tengo carácter para enfrentar y realizar mis obligaciones dentro de la empresa.				
c. Necesidades de afiliación					
8.	Tengo buena relación con mis compañeros de área y de la empresa con la que laboro.				
9.	Busco realizar trabajos en equipo para cumplir los objetivos designados en el área.				
10.	Mis jefes de área u organización nos motivan a trabajar en conjunto para cumplir las metas.				
11.	Me motiva tener positivas relaciones interpersonales y sociales.				

¡Gracias por su colaboración!

Cuestionario de Desempeño Laboral

INSTRUCCIONES: A continuación, se presentan 12 afirmaciones descriptivas, Marque con una “X” el nivel en que cada frase se ajusta a su equipo directivo el cual depende jerárquicamente de su cargo, usando la siguiente escala.

1	2	3	4
Incumplido	Poco cumplido	Cumplido	Destacado

N°	Ítems	1	2	3	4
	DIMENSIÓN 1: Orientación a resultados				
1	Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda				
2	Se hace uso de sus conocimientos y experiencia laboral en el trabajo				
3	Cumple con las tareas asignadas en horario de trabajo				
	DIMENSIÓN 2: Calidad				
4	Hace uso racional de los recursos				
5	Se muestra respetuoso y amable en el trabajo				
	DIMENSIÓN 3: Iniciativa				
6	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos				
7	Tiene capacidad para resolver problemas				
	DIMENSIÓN 4: Organización				
8	Planifica sus actividades				
9	Ejecuta sus actividades según las reglas de la empresa				
10	Se preocupa por alcanzar por alcanzar sus metas				
11	Se siente comprometido al laborar en la empresa				
12	La capacitación que brinda la empresa es la adecuada para desempeñarse mejor				

Validación del instrumento de recolección de datos

Se ha utilizado dos cuestionarios que ya han sido validados por expertos, se adaptaron los instrumentos.

Tabla 5 *Ficha Técnica: Cuestionario de Motivación*

Denominación:	Encuesta de Motivación
Autor:	Alejandro (2021)
Adaptación:	Mejía Saavedra, Gissela
Fecha de aplicación:	20 de diciembre de 2021
Objetivo:	Obtener información para elaboración de investigación
Administrado a:	Los 56 trabajadores administrativo y operativo de Corporación Agrícola El Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén
Forma de administración:	Individual
Duración de la encuesta:	20 minutos
Contenido:	Consta de 3 dimensiones, 11 ítems (Necesidades de logro, de poder y de afiliación)
Escala de medición:	tipo Likert: 1) Deficiente, 2) Regular, 3) Bueno, 4) Excelente.

Tabla 6 *Ficha Técnica del Cuestionario de Desempeño laboral*

Denominación:	Encuesta de Desempeño labora
Autor:	Bravo (2021)
Adaptación:	Mejía Saavedra, Gissela
Fecha de aplicación:	20 de diciembre de 2021
Objetivo:	Obtener información para elaboración de investigación
Administrado a:	Los 56 trabajadores administrativo y operativo de Corporación Agrícola El Buen Sembrador E.I.R.L. Jaén
Forma de administración:	Individual
Duración de la encuesta:	20 minutos
Contenido:	Consta de 4 dimensiones, 12 ítems (Orientación a resultados, Calidad, Iniciativa y Organización)
Escala de medición:	tipo Likert: 1) Incumplido, 2) Poco cumplido, 3) Cumplido, 4) Destacado.

Confiabilidad del instrumento

Se realizó con el estadístico Alfa de Cronbach, que a decir de Barrios y Cosculluela (2013) citado por Rodríguez y Reguant (2020) es una fórmula donde se estima la fiabilidad de un instrumento en el que la respuesta a los ítems es mixta, y expresa consistencia interna a partir de la covariación entre los ítems del cuestionario, de manera que cuanto mayor es la covariación, mayor la puntuación.

La confiabilidad se realizó a 56 trabajadores de la empresa agrícola El buen sembrador con resultados satisfactorios, que son los siguientes:

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Motivación	,921	11
Desempeño Laboral	.948	12
Total	,949	23

Nota: Información recolectada de la encuesta en SPSS v24

Que, al visualizarlas, arroja un valor de 0.921, 0.948, y 0.949 respectivamente. demostrando alta confiabilidad para usar los cuestionarios.

Carta de autorización

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Saen..., 07..... de Febrero de 2022

Señores

Escuela de ..Administración.....

Universidad César Vallejo – Campus ...Chiclayo.....

A través del presente, ..María Erlita Mera Salazar....., identificado (a) con DNI N°.42358545... representante de la empresa..Corporación..Agrícola...“El Buen Sembrador” EIRL. con el cargo de...Gerente..General, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) ...Gissela Meza Saavedra.....

Están autorizadas para:

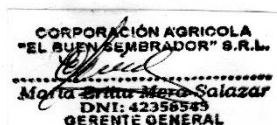
a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada....En..Administración.....

Si No

b) Publicar el nombre de nuestra organización en la investigación

Si No

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



Atentamente,

Firma y Sello

Nombre y Apellidos...María Erlita Mera Salazar

Cargo...Gerente..General.....



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: "La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corporación Agrícola el Buen Sembrador EIRL Jaén 2022", cuyo autor es MEJIA SAAVEDRA GISSELA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

CHICLAYO, 04 de Mayo del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE DNI: 07909441 ORCID 0000-0003-0176-0047	Firmado digitalmente por: LDIOSZ el 24-05-2022 16:57:46

Código documento Trilce: TRI - 0299892