



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en una
empresa textil de la Victoria, Lima 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Blanco Campos, Nataly Yovanna (orcid.org/0000-0002-1647-1806)

ASESOR:

Mg. Chicchon Mendoza, Óscar Guillermo (orcid.org/0000-0001-6215-7028)

CO-ASESOR:

Mg. Alberca Tevés, Gustavo Javier (ocid.org/0000-0002-4872-6105)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEAS DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi esposo mi compañero de vida, a mi hija Honey y mi hijo Leonel, por brindarme su apoyo incondicional para superarme cada día como profesional.

Agradecimiento

A mis padres y hermano Osmer por brindarme su apoyo incondicional, a mi hermana Pilar por darme su amor infinito para superarme cada día como profesional.

Índice de contenidos

	Pág
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
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. Procedimiento	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos Éticos	16
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Validez de contenido por juicios de los expertos.</i>	15
Tabla 2 <i>Estadística de fiabilidad</i>	15
Tabla 3 <i>Distribución de los niveles de Motivación</i>	17
Tabla 4 <i>Distribución de los niveles de las dimensiones de Motivación</i>	18
Tabla 5 <i>Distribución de los niveles de desempeño laboral</i>	19
Tabla 6 <i>Distribución de los niveles de las dimensiones de desempeño laboral</i>	20
Tabla 7 <i>Prueba de normalidad de la motivación y el desempeño laboral</i>	21
Tabla 8 <i>Correlación motivación, dimensiones y desempeño laboral.</i>	21

Índice de figuras

Figura 1 <i>Distribución de los niveles de Motivación</i>	17
Figura 2 <i>Distribución de los niveles de las dimensiones de Motivación</i>	18
Figura 3 <i>Distribución de los niveles de desempeño laboral</i>	19
Figura 4 <i>Distribución de los niveles de las dimensiones de desempeño laboral</i>	20

Resumen

La presente investigación titulada “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en una empresa textil de la Victoria, Lima 2022” presento como objetivo establecer la relación sobre motivación y desempeño laboral en trabajadores de dicha empresa en la Victoria. Acerca del proceso metodológico estuvo realizado por un enfoque cuantitativo de tipo básica, de nivel correlacional, y contó la participación de 70 trabajadores. Para el recojo de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento dos cuestionarios para cada variable. Para la confiabilidad se usó el alfa de Cronbach, siendo 0,854 para motivación y 0,877 para desempeño. Acerca de los hallazgos se tuvo que el 50%, 45,7%, y 4,3% se ubican en o niveles bajo, medio y alto respectivamente en la primera variable, y sobre el desempeño, el 48,6%, 47,1% y 4,3% en los niveles deficiente, regular y eficiente respectivamente, Se concluyó que existe una correlación ($r=0,680$) significativa ($p= 0,000=$) entre las variables de estudio en trabajadores de una empresa textil en la Victoria. Esto confirma la hipótesis general del estudio.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, logro, poder y afiliación.

Abstract

The present investigation entitled "Motivation and work performance of workers in a textile company in La Victoria, Lima 2022" presented as an objective to establish the relationship between motivation and work performance in workers of said company in La Victoria. About the methodological process, it was carried out by a quantitative approach of basic type, of correlational level, and counted the participation of 70 workers. For data collection, the survey technique was used and two questionnaires for each variable were used as an instrument. For reliability, Cronbach's alpha was used, being 0.854 for motivation and 0.877 for performance. Regarding the findings, it was found that 50%, 45.7%, and 4.3% are located at low, medium, and high levels, respectively, in the first variable, and regarding performance, 48.6%, 47, 1% and 4.3% in the deficient, regular and efficient levels respectively. It was concluded that there is a significant correlation ($r=0.680$) ($p= 0.000=$) between the study variables in workers of a textile company in Victoria. This confirms the general hypothesis of the study.

Keywords: Motivation, job performance, achievement, power and affiliation.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la conducta motivada de equipo organizacional es clave en la gestión adecuada de las empresas, pues un personal comprometido con su trabajo y que ha cubierto parte de sus necesidades laborales le permitirá cumplir con los requerimientos de la empresa a tiempo y por ende la empresa tendrá éxito. En ese sentido McClelland (1989) refirió que la motivación es la expresión y aspiración del individuo a satisfacer sus necesidades sociales. Así también Jiménez (2016) indicó que la motivación del talento humano debe ser el fin que mueve a la empresa, así predecir los comportamientos del personal, con la finalidad de orientarlos adecuadamente para que mejoren su desempeño laboral y conseguir los objetivos de la organización. Además, el desempeño laboral es producto de varios factores que están implicados en el desenvolvimiento de los trabajadores, como la conducta motivada, satisfacción, clima laboral, etc., si dichos factores son adecuados el desempeño laboral será positivo, pero si los factores no son adecuados el desempeño laboral será negativo (Castro, 2020)

A nivel internacional el abandono laboral lleva cifras altas, como en estados unidos uno más de 50 millones han dimitido de su trabajo, igual de alarmante cifra lo tiene España el 1% de la población económicamente activa ha renunciado, esto debido a una gran desmotivación en la condiciones laborales, sea en salarios, vacaciones y el ambiente laboral (Diario el País, 2022). Además, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) el comercio mundial de textiles colapsó durante la primera mitad de 2020, la pérdida fue mayor en los países donde la industria textil representó una mayor parte de las exportaciones, por ende la disminución de pedidos trajo consigo una presión para sobrevivir, los trabajadores no se sentían seguros en su trabajo, con miedo al despido, disminución de capacitaciones, etc., lo cual repercutió en su actividad laboral.

El desempeño laboral está influenciado por varios factores, principalmente psicológico como sostiene Bitel (2000) que el rendimiento de los trabajadores está influenciado las actitudes y los deseos, es decir, por factores de la motivación. En ese mismo sentido Ghiselli (1998) manifiesta que el desempeño está influenciado por una serie de causas corte mental, implicado la personalidad, la actuación personal, el ascenso personal y la motivación. Así

mismo, Mariño (2015), sostiene que todo colaborador presenta una conducta motivada, es decir, que el trabajador se comporta y actúa en función de satisfacer necesidades, se fija metas, las cuales dependen de la organización, que se expresa en su desempeño

A nivel nacional según el INEI (2020) en ese mismo año la producción del rubro textil disminuyó en un 30% debido al retroceso del subsector confecciones (-36%) y de textiles (-26%), lo que impidió el desarrollo y crecimiento a nivel personal en su puesto por ende una repercusión negativa en su trabajo. Además, la CEPAL (2020) mencionó que en Lima Metropolitana, entre los tres meses de diciembre de 2019 a febrero de 2020 y los tres meses de febrero a abril del 2020, la tasa de ocupación cayó en 17,2% lo cual trajo un impacto en el empleo y las necesidades de los trabajadores se vieron perjudicadas por lo que no rendían en su puesto laboral.

La problemática a nivel local, en el distrito de la Victoria, en una empresa textil, en donde se ha observado que los trabajadores se sienten con apatía, desgano por la baja producción que se realiza, no se sienten motivados debido a que no perciben su puesto de trabajo seguro, aunque cuando tienen pedidos los hacen quedar al no pago de horas extras, lo cual podría ser la consecuencia de su bajo desempeño laboral, pues se evidencia que los trabajadores no suelen terminar a tiempo su trabajo, les cuesta seguir instrucciones, falta de comunicación entre ellos, lo que podríamos resumir como un mal desempeño laboral, esto concuerda con el trabajo de Fischman(2019) donde sostuvo que a mayor desmotivación de los trabajadores conlleva un menor rendimiento laboral lo que se expresa en pérdidas económicas para la empresa y viceversa. Además, Chiavetano (2009) afirmó que la conducta personal se orienta a la realización de objetivos trazados como parte de lograr alcanzar sus metas; considerando este comportamiento orientado como factor de motivación

De acuerdo a lo mencionado se finaliza con la pregunta de investigación ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil en la Victoria, Lima 2022? Asimismo, se plantean las preguntas específicas ¿Qué relación existe entre el logro, poder, afiliación y el desempeño laboral en dicha empresa?

La justificación teórica es llenar los vacíos de las teorías estudiadas en cuanto a la motivación laboral de los colaboradores en consonancia con su rendimiento, pues es un contexto donde no se ha trabajado con dichas variables, dado que los trabajos en nuestro medio son pocos. Así mismo, la justificación en el campo metodológico es reforzar los trabajos realizados en base al enfoque cuantitativo, en ese sentido se va a reforzar los ya existente. Dentro de la justificación práctica, los resultados hallados de este trabajo serán puesto a disposición del jefe de la empresa para que tome las medidas adecuadas, en favor de mejorar la motivación, por medio de incentivos, talleres, etc., de los trabajadores a fin de que se vea reflejado en el desempeño laboral, así será un beneficio para ambos, empresa y trabajadores

Como objetivo general de esta investigación fue Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil en la Victoria, Lima 2022, y teniendo como objetivos específicos Determinar la relación entre las dimensiones logro, poder, afiliación con el Desempeño laboral en trabajadores en dicha empresa.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes nacionales tenemos como primer trabajo a Viguria (2022) que buscó establecer la correspondencia entre la motivación y el desempeño laboral en un centro de salud en Apurímac. El trabajo es de tipo básico, con un diseño sin manipulación de variables de nivel y correlacional donde participaron 51 sujetos. Se obtuvo la existencia una relación significativa, positiva entre las variables estudiadas ($r=0,523$, $p=0,000$), se concluye que, a una menor motivación, los trabajadores se desempeñarán laboralmente de forma desfavorable, y viceversa. Este trabajo propone que el trabajador comprometido con la empresa, se verá afectado en su capacidad de producción. Así mismo, tenemos a Terrones (2022) en su investigación abordó la correspondencia de similares variables de estudio anteriormente expuesta en un establecimiento médico de Chiclayo. El marco metodológico trabajado fue cuantitativo con diseño donde no hubo manipulación de las variables y correlacional. Participaron alrededor de 70 sujetos. Los resultados determinaron la existencia de correlación sobre las variables de estudio ($\text{sig.}=0,01$, rho de Spearman= $0,747$) lo que muestra que el trabajador que se identifica con su organización y se compromete, arribará con un buen desempeño laboral.

También está Zúñiga (2021) que desarrolló una investigación similares variables de estudio en una empresa dedicada al rubro de alimentos en Chimbote. El estudio se basó sobre la metodología de enfoque cuantitativo, sin manipulación de variables, y de nivel correlacional. Participaron 25 sujetos. Los resultados evidenciaron una correlación positiva y buena ($r=0,453$; $p= 0,05$). Por eso se refiere que el trabajador que se involucra en la actividad laboral, influyendo en sus compañeros o compartiendo momentos de cohesión, se evidenciará en su nivel de desempeño que aporta a la institución. Así mismo, García (2020) investigó la misma relación de las mismas variables anteriores en enfermeras de un hospital en Supe, para lo cual utilizó igual metodología que el trabajo anterior. Participaron alrededor de 50 enfermeras. Los resultados se determinaron por el Chi cuadrado indicando una correlación alta y significativa entre las variables ($r=0.032$). Es decir, el empleado que busca ser reconocido por sus capacidades y aportes a la empresa, coincidirá en un alto nivel en cuanto a la resolución de la tarea, y su conducta personal.

En ese mismo sentido los aportes y observaciones de Gaslac (2020) en su investigación presentó como objetivo su estudio sobre las variables ya antes expuestas en colaboradores de servicios postales en Chiclayo. El diseño de la tesis no se manipulo las variables de manera deliberada, con un nivel explicativo. La muestra estuvo conformada por 64 trabajadores. Los resultados indicaron que existe asociación de la motivación en el desempeño laboral ($\text{sig.} < 0,05$) con lo que se concluyó que cuando la empresa propicia estímulos y beneficios para los trabajadores, ellos estarán más comprometidos y, por lo tanto, se reflejará en su desempeño. Linares (2019) en su trabajo se propuso investigar las mismas variables de estudio del presente trabajo en una clínica de la capital. La investigación utilizó un diseño sin manipulación de variables observacional, de nivel correlacional, estuvo conformada por 135 trabajadores. Los datos obtenidos indicaron un nivel de correlación moderado positivo bajo ($r=0.368$) y ($p=0.000$), lo que quiere decir que la actividad orientada del empleado a satisfacer necesidades de influencia en sus compañeros, así como el construir vínculos emocionales entre los colegas, va acorde con un buen desempeño en la organización.

Por último, se tiene a Cueva (2018) en su estudio de la esfera de motivos y el desempeño en colaboradores de la tienda Bembos en Javier Prado, Lima. El trabajo presentó un enfoque cuantitativo y cualitativo, con un diseño sin manipulación de variables y de nivel correlacional. La muestra para esta investigación fue de 40 colaboradores. Los resultados evidenciaron una correlación positiva considerable y significativa ($r=0.677$, $p=0.000$). Esto hace referencia a que trabajadores que se desempeñan en niveles adecuados u óptimos en la institución, son aquellos que su actuación personal influye de manera positiva en los otros colaboradores. En la misma línea Zuta et al. (2018) estudiaron las mismas variables en docentes de una escuela de enfermería en el Callao. En el estudio se utilizó un diseño sin manipulación de variables, en cuanto al nivel fue correlacional comparativo, para lo cual participaron 28 docentes. Los resultados indicaron una correlación moderada alta ($r=0.658$, p

Como antecedentes internacionales encontramos a Ruiz et al. (2021) en su investigación acerca de la influencia entre las variables de estudio del presente trabajo en trabajadores de gestión pública en la ciudad de México.,

trabajo con una metodología sin manipulación de variables en un nivel correlacional. El estudio lo conformaron 84 trabajadores. Los resultados obtenidos mostraron que existe una relación significativa y positiva entre ambas variables ($r=0,671$ $p<0,001$), por lo que, los trabajadores que sienten las ganas de ser reconocidos por su práctica laboral, evidenciarán características en su conducta a nivel de su capacidad de realización de tareas. Los trabajos de Bravo (2021) reiteran lo hallado anteriormente pues su estudio abordado desde una metodología fue de un diseño sin manipulación deliberada de las variables, y de nivel correlacional. La muestra lo conformaron 40 trabajadores del lugar. Como resultado de la investigación se obtuvo que existe relación directa y alta ($p<0,05$) entre las variables, corroborando la actitud motivada de los colaboradores en su incidencia, sea en su forma de actuar, sus rasgos y lo producido.

Sobre lo trabajado por Bermúdez (2021), estudio la incidencia de las variables anteriormente referidas en trabajadores de pequeñas empresas privadas en Ecuador. Utilizó el enfoque cuantitativo con el diseño sin manipulación de variables. Participaron 400 sujetos. El resultado de la investigación estableció un nivel de correlación positiva muy fuerte ($r=0.898$ $p=0.000$). Coincidiendo con el trabajo de Salazar (2020) investigo las mismas variables en el personal asistencial de un hospital en México. Utilizó similar metodología y fueron parte del trabajo alrededor de 206 participantes. Los resultados que se obtuvieron indicaron una relación lineal estadísticamente significativa y moderada (Rho de Spearman= 0.41 $p=0.000$), por lo que concluimos que la conducta motivada de los trabajadores se ve en consonancia con el desempeño sea en sus tareas, sus atributos de la personalidad, y las características del empleado.

A continuación, se refiere los sustentos conceptuales acerca de la motivación que se basa en el modelo teórico de las tres necesidades (McClelland, 1989). La motivación como categoría psicológica tiene sus inicios en la filosofía antigua, pues deriva de la palabra latín “motivus” que se entiende como movimiento, y más precisamente a aquella virtud para hacer desplazar los objetos o la virtud para mover (Estrada, 2018). Esta forma de determinación conceptual de la motivación la comprende como un proceso de impulso, siendo

aquella fuerza que dirige la actividad personal del hombre concreto hacia una meta, es decir, a un fin. (Ortiz, 2017).

En el campo académico Naranjo (2009) la motivación se ha dividido principalmente en dos formas de conceptualización, en su forma de respuesta frente a las necesidades de la persona, pasando por la biológicas, sociales o instintiva, y la segunda se precisa como una situación energizante del individuo capaz de generar un impulso de conductas hacia un fin. Ospina (2006) expresa estos dos tendencias o formas de interpretar la motivación, la definirá en términos de disposición que conllevan a plantear proyecto de acción lo cual conllevará a la consecución de metas. A su vez la actividad motivante por disposiciones, consume energía del organismo, y psíquica. También sostendrá que la actividad motivada se entiende como aquella fuerza de energía que impulsa la conducta del individuo, y dependiendo de este, es decir en los niveles inconscientes si es un animal o consciente si es una persona.

Sin duda alguna como señala Chávez (2016) a parte de estas dos posturas o tendencias clásicas de conceptualizar la motivación, esta categoría recibirá una determinación más, y por lo tanto una delimitación en cuanto a considerarla como un factor importantísimo de aprendizaje. Esta nueva tendencia cognitiva de la motivación entiende que la motivación contribuye en la atención y el interés del individuo, y es a través de mecanismo como la escucha activa que el estudiante desarrolla habilidades de escucha, y por lo tanto puede internalizar con mejor eficiencia la clase o contenidos de aprendizaje. (Solé, 2015)

En el ámbito del trabajo, esta forma de motivación que busca resultados y analiza cualidades, pues aquella que da la posibilidad de poner en práctica las habilidades de pensamiento en base a la configuración y atributos de la personalidad (Ortiz, 2017). Acerca de esto (Ayón, Merchan, et.al, 2021) refiere que la motivación en las organizaciones refuerza la implementación de estímulos personales, lo que da cuenta y ejerce su influencia en la capacidad de sentirse útil por parte del empleado, lo cual lleva a fijarse metas que sean acordes con el de la empresa.

Podemos referir que la motivación como categoría intrapsíquica no es observable en forma directa, entonces el estudio de esta parte por indicar el por qué una persona realiza algo, es decir se comporta de una manera determinada, sea en su comportamiento, desempeño o conducta. (Ortiz, 2017, Solovenia, 2019).

Desde una perspectiva histórica la motivación ha ido adquiriendo distintas características y por lo tanto determinaciones, Pink (2011) manifiesta que éstas pasan por tres momentos, relacionada con la supervivencia, como reacción a estímulos externos, y como el de interno. La primera se define como la motivación 1.0, en esta fase del desarrollo de la humanidad el individuo en evolución aún es un ser natural, biológico, y está en lucha con la naturaleza para que pueda seguir existiendo, es decir para que siga preservando la actividad orgánica. La siguiente es la motivación 2.0, que está ligada principalmente al contexto cultural y/o ambiental, es decir, es en ella donde la persona conquiste premios o castigos, que favorecerán la consecución de una conducta o la inhibirá y extinguirán. La motivación 3.0 es aquella por el cual el individuo realiza algo por el mismo hecho de gozar la actividad, de sentirse bien por el hecho de esta vivenciado y practicando algo que le agrada. En el campo de las organizaciones está relacionado con el placer por internalizar tareas en el trabajo.

En cuanto al estudio de la motivación se han delineando varias teorías, así como enfoques (Bohórquez, Pérez y et.al, 2020), (Certuche y Llorente, 2020, y Cueva, 2018). Existen una gran variedad de teorías, y destacamos la teoría de las necesidades de Maslow (1987) también llamada piramidal. Sobre esta postura sostiene Chiavenato (2017) que el individuo actúa, efectúa una conducta en base a las necesidades que desea satisfacer, es decir estas influencias en el comportamiento del individuo. Siendo estas primeras necesidades la fisiológicas, referidas a la de carácter biológico como el hambre, la sed; la de seguridad, como la ausencia de temor, angustia, caos, es decir gozar de un grado adecuado de estabilidad; las sociales, que es el sentirse parte de un grupo, aceptado y gozar por lo tanto de amor, y afecto; las de estima, ligados a los deseos de fuerza, y de reputación; y por último, el de autorrealización, está referido a la realización

de nuestro potencial, y volverse todo lo que unos es o podría ser capaz de ser. (Castro, 2018)

La teoría de pulsiones de Hull, según Gondra (2016) refiere que los estados del organismo, principalmente el de carencia, darán como consecuencia una pulsión psíquica, por lo que esto se expresará en la dirección de la conducta personal consumatoria, es decir, el individuo buscará satisfacer sus necesidades. Este investigador, en términos de Tizon (1982) refiere que la teoría de las pulsiones de la conducta nace de la necesidad corporal, y estas provienen del mundo externo, y que a partir de esto se puede predecir patrones de conducta.

En cuanto a la teoría Herzberg, sostendrá que la persona atribuye causas posibles a su comportamiento y al de los otros que se suscitan en el día a día, es decir, le dan un significado. Las atribuciones no son arbitrarias, sino que se dan a características de la personalidad más o menos constantes en el tiempo. Estas atribuciones son explicaciones por el cual el individuo, da razones a la causa de un comportamiento o el suyo mismo. Existen dos formas de explicación atribucional, una es la pesimista en la que las causas son incontrolables, por lo tanto, fuerza de los designios del individuo; y el segundo es la propuesta optimista, sobre la que las causas del comportamiento se deben a una condición interna, y son controlables, e inestables (Palomo, 2017)

La teoría de la equidad de la motivación, refiere que los trabajadores toman, es decir comparan entre lo que aportan en su trabajo, y lo que sus empleadores les retribuyen, y con las de otras personas. (Ochoa, 2014). Además de esta teoría también tenemos presente la teoría socio histórica de la motivación desarrollada por el ruso Lev Vigotsky, y sostenida en Latinoamérica por Diego Gonzáles. Gonzales (2008), refiere que el origen del comportamiento humano la tenemos en en las necesidades sociales. Estas necesidades que parten por las impuestas y desarrolladas por la sociedad, o hace miles de años por la tribu o clan.

Además, tenemos la teoría psicoanalítica o instintiva de la motivación desarrollada por Sigmund Freud. Sobre esto Blas y Ascota (2012) destacan que

la conducta personal esta encubierta por fuerzas internas que emergen de nuestro organismo, biológico, es decir de la herencia genética. Freud tuvo presente principalmente dos tipos de instintos, el de amor y el de muerte. El primero relacionado con la sexualidad, el afecto, el placer el sentirse entusiasta, es decir emociones positivas y placenteras, mientras que el segundo causa motivos como el odio, la agresividad humana.

Y por último la teoría sobre la cual se funda nuestro trabajo, y es la teoría de las necesidades adquiridas por McClelland (1989). Este sostendrá que la motivación es la expresión y aspiración del hombre a satisfacer sus necesidades sociales. Las personas internalizan estas necesidades mediante la experiencia, el desarrollo y la socialización. McClelland y Pilon (1983) realizaron varios experimentos donde dieron como resultado que los adultos que registraron una gran necesidad de loro por lo general fueron criados por padres que utilizaron un riguroso horario de alimentación, y arduas prácticas de entrenamiento sanitario. Los que presentan grandes necesidades de filiación, tuvieron padres que emplearon el elogio en vez de la autoridad como medio de socialización. Y los que tienden al poder, fueron criado por personas permisivas al sexo y la agresión, como las peleas entre hermanos.

En cuanto a lo organizacional, refiere Cueva (2018) a estas necesidades por el esfuerzo de sobresalir; influir y controlar a los demás para alcanzar resultados óptimos; y establecer relaciones interpersonales depende que tanto el individuo se sienta motivado, es decir, de que tanto tenga la aspiración a satisfacer sus necesidades sociales.

Las necesidades sociales que conllevan a la conducta motivada, son: La de logro, poder y afiliación. Sobre esta necesidad o motivación de logro es la necesidad de sobresalir, de superar obstáculos, formado por tres aspectos independientes pero interrelacionados, orientación laboral, que es deseo de trabajar mucho y bien; dominio, que es la preferencia por los retos; y competitividad, que es el goce de enfrentar las propias aptitudes a las de otros. Es un motivo social (McClelland, 1989). Cueva (2018) refiere en la misma línea que, los individuos que experimentan la necesidad de logro orientan su conducta personal para alcanzar un fin determinado, metas lógicas, en el ámbito laboral,

esta conducta tiene que ver con el propósito de resolver problemas que se presentan. Además, Schunk 1997 (como se citó en Linares, 2019) menciona que la necesidad de logro es aquel esfuerzo por satisfacer necesidades a través de la realización de actividades difíciles y que estén hechas correctamente.

La necesidad de poder es la de tener el reconocimiento de los demás o de influir o persuadir en los grupos, así como en sus miembros. Es un motivo social (McClelland, 1989). Esta necesidad se entiende en la forma de actuar de la persona en busca de influir en las decisiones de las demás, donde las personas puedan organizar las actividades y esfuerzos de los demás, de su grupo, o equipo de trabajo, manteniendo el control de sus prácticas con el objetivo de alcanzar los objetivos de la empresa y las tareas planteadas (Chiavenato, 2017). Así también Cañoto et al. (2006) indicaron que la necesidad de poder radica en el control y la influencia sobre los demás, donde se busca una imposición de ideas, estas personas suelen elegir carreras influyentes.

La necesidad de afiliación de estar con otros, buscar compañía, es el espíritu de grupo, o sea el sentimiento de formar parte de un grupo empático. Resulta de factores internos y externos (McClelland, 1989). Sobre esta necesidad, sostiene Chiavenato (2017) que es de suma importancia en la gerencia y jefes inmediatos, pues las personas en busca de satisfacerla desarrollarán capacidad de escucha activa, mantener buenas relaciones interpersonales, lo que ayudará de manera sustancial en su objetividad y a la hora de tomar adecuadas decisiones. En ese mismo sentido Cañoto et al. (2006) mencionaron que la necesidad de afiliación busca establecer relaciones afectivas con otros, a nivel personal o profesional, esta necesidad surge cuando el individuo siente que no encaja en el grupo.

En cuanto al desempeño laboral, se entiende como aquellas conductas, características y comportamientos realizados por los trabajadores siendo crucial en el buen funcionamiento de la empresa. Estas acciones se determinan a través de los resultados de la tarea, comportamientos y características. (Robbins y Judge, 2017). Es por eso que la eficacia se comprende como la capacidad del trabajador de ser eficaz al realizar sus actividades, lo que se expresa también en las características de la persona y su actitud, lo que se convierte en una ventaja

de producción en la empresa. (Chiavenato, 2011). Además, Gonzáles (2016) menciona que el desempeño laboral está relacionado a la obtención de bienes y servicios, de acuerdo a los parámetros de la gerencia, que tiene que ver con la calidad del servicio, logros del trabajador y trabajo en conjunto. En esa misma idea Robbins y Coulter (2018) indican que es aquello que determina el éxito de una empresa, ya que se basa en alcanzar las metas organizacionales.

Sobre la actividad resultados de la tarea, se comprende como aquellos fines que se realiza en el proceso de la actividad laboral, es decir tiene sustento en los resultados de la actividad productiva. (Robbins y Judge, 2017). Por su parte Murphy (1990) afirma que el resultado de una tarea está vinculado con los logros de los trabajos encomendados, y responsabilidades que adquiere el empleado en el proceso mismo de la actividad.

En cuanto a los comportamientos, son aquellas características que poseen el empleado con sus propias tareas, la organización misma y su jefe inmediato. Los comportamientos básicos del colaborador se expresan en la satisfacción que se tiene en el trabajo, así como el involucramiento en el mismo, y por último, el compromiso organizacional (Robbins y Judge, 2017). Estos comportamientos laborales como manifiesta Koopmans (2013, 2014, y 2016) se orientan en dos niveles o tendencias, es decir a la obtención del producto o servicio, y al conocimiento como soporte técnico.

Y sobre las características, reflejan la adecuada actitud en el proceso laboral siendo la confianza que se tiene y la que se muestra atributos importantes, además de la complacencia, el apego y la dedicación a la actividad laboral. (Robbins y Judge, 2017). Sobre esto Milkovich y Boudreau (2015) refiere que las características del individuo se encuentran relacionado con el desempeño, siendo la más sobresaliente, las destrezas que demuestra, y conocimiento que aplica en el proceso laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Es aplicada y básica, como refiere Valderrama (2019), OCDE (2000), es de tipo básica, pues se estudiará en forma de revisión los enfoques existentes en consonancia con el problema abordado. El objetivo es estudiar y recoger datos de información con el objetivo de ampliarlo con el propósito de incrementar y hacer rico el bagaje científico para ampliar a su esclarecimiento y comprensión.

El diseño es no experimental, como bien refiere Hernández, Fernández, et.al (2014) pues en el presente trabajo no se manipulará las variables intencionalmente, además de ser transversal pues se realizó en un momento dado la recolección de datos con el propósito de describir las variables de estudio, y estudiar su grado de relación en un momento determinado.

El nivel de investigación se ubica en el descriptivo- correlacional. Se entiende por descriptivo, pues caracteriza las propiedades de las variables; y correlacional, pues se orienta a buscar la relación, el grado de asociación entre los fenómenos estudiados. (Bunge, 1998; Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación, Es la expresión y aspiración del hombre a satisfacer sus necesidades sociales de logro, afiliación y poder (McClelland, 1989). Las personas internalizan estas necesidades mediante la experiencia, el desarrollo y la socialización. Se encuentra compuesta por tres dimensiones: afiliación, poder y logro. Sus indicadores son orientación laboral, dominio, competitividad, reconocimiento, influencia, compañía, y espíritu de grupo. Niveles y rangos: bajo (24-51); medio (52-80); alto (81-110). Y sus escalas son nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

Variable 2: Desempeño laboral, Son aquellas acciones, características y comportamientos observados por los trabajadores y que son de suma importancia con los objetivos de la empresa. Estas acciones se determinan a

través de resultados de la tarea, comportamientos y características (Robbins y Judge, 2017). Se encuentra compuesta por tres dimensiones: Resultados de la tarea, comportamientos y características. Sus indicadores son fines, resultados, productividad, satisfacción en el trabajo, involucramiento en el trabajo, compromiso institucional, actitud, confianza, complacencia, apego, dedicación. Niveles y rangos: bajo (24-55); medio (56-87); alto (88-120). Y sus escalas son nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

3.3. Población, muestra y muestreo

De acuerdo con Valderrama (2015) la población de estudio es el conjunto de unidades del universo con características parecidas. En el presente trabajo de investigación, está representada por 70 trabajadores de una empresa textil en la Victoria, constituyéndose en una muestra censal, lo que significa que toda la población va a ser objeto de la encuesta.

- Criterios de inclusión: Trabajadores varones y mujeres que deseen ser parte del trabajo, y puedan responder el instrumento.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizará la técnica de la encuesta, según Tamayo (2007) es un procedimiento de recojo de información directa o indirecta realizando preguntas que son respondidas con el evaluador presente. Se realizará a través de un cuestionario que según Hernández Fernández (2006) lo define como un instrumento que debe estar basado en referencias teóricas, con indicadores suficientes para medir actitudes, registrar contenidos y observaciones.

El cuestionario de motivación presenta 22 ítems divididos en 3 dimensiones que se basan en la teoría de la motivación de las necesidades sociales: logro, poder y afiliación, que según McClelland (1989) estas se consideran como tres necesidades sociales del ser humano que cuando alguna de ella es satisfecha, se logra la motivación. Las opciones de respuesta son de escala ordinal y son nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

Ver ficha técnica de la variable motivación en anexos.

El cuestionario de desempeño laboral presenta 24 ítems divididos en 3 dimensiones que se basan en el marco conceptual del comportamiento organizacional de Robbins y Judge (2017), y son resultados de la tarea, comportamiento y características. Estas se consideran como acciones determinantes en el logro del desempeño laboral en el comportamiento organizacional. Las opciones de respuesta son de escala ordinal y son Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

Ver ficha técnica de la variable desempeño laboral en anexos.

Según La Torre (2007) la validez permite cuantificar de manera exacta una dimensión o rasgo que se quiera medir. Los instrumentos de esta investigación fueron validados a través de juicio de expertos, por 3 profesionales duchos con amplia experiencia en la investigación y metodología, por medio de la revisión definieron el instrumento como válido para ser aplicado.

Tabla 1 *Validez de contenido por juicios de los expertos.*

N°	Nombre y apellido	Grado	Decisión
1	Osmer Blanco Campos	Magister	Aplicable
2	Gustavo Alberca Tevés	Magister	Aplicable
3	Teodoro Carranza Estela	Doctor	Aplicable

La confiabilidad en una prueba varía entre 0.00 y 1.00, donde $r=0.00$ indica una falta absoluta de confiabilidad, mientras que $r=1.00$ indica una confiabilidad perfecta. En esta investigación se realizó la confiabilidad por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 2 *Estadística de fiabilidad*

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Motivación	0.854	22
Desempeño laboral	0.877	24

Los resultados demuestran una alta confiabilidad para ambas variables.

3.5. Procedimiento

Los procedimientos en la construcción y elaboración de la tesis se desarrollaron a través de la consulta bibliográfica relacionadas a las variables de estudio, por un lado, la motivación basada en los aportes de McClellan, y por otro el desempeño laboral por los investigadores Robbins y Judge. Para lograr el objetivo de estudio se realizó la formulación de instrumentos para cada variable, que fue validado por juicio de expertos y luego de garantizar la confiabilidad se realizó la aplicación de los instrumento, para lo cual se coordinó con la empresa y se solicitaron los permisos necesarios para llevar acabo el recojo de información, con la autorización se procedió a la toma del instrumento en la cual participaron 70 trabajadores de una empresa textil, al finalizar el cuestionario se calificó las pruebas y los resultados fueron analizados estadísticamente.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos que se recabaron fueron transcritos al programa Excel seguidamente fueron trasladados al Spss 25.0 donde se realizó el análisis estadístico, para hallar la confiabilidad se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach. Para los datos descriptivos se utilizaron tablas y figuras para una mejor visualización de los datos y para los datos inferenciales se trabajó con el Rho de Spearman, prueba no paramétrica, para contrastar las hipótesis de investigación y determinar la relación entre las variables.

3.7. Aspectos Éticos

Se solicitó permiso para la aplicación de cuestionarios, donde tanto la empresa como cada trabajador dieron el consentimiento para utilizar los datos en esta investigación, se informó sobre el anonimato y la confidencialidad en cuanto al uso de la información recogida, también la libre elección de participar de la investigación. Y principalmente se respeta la originalidad de la tesis acorde al reporte Turnitin (0% de plagio, y 19 % de similitud) y de la UCV, cualquier indicio de su trasgresión me someto a las normas internas.

IV. RESULTADOS

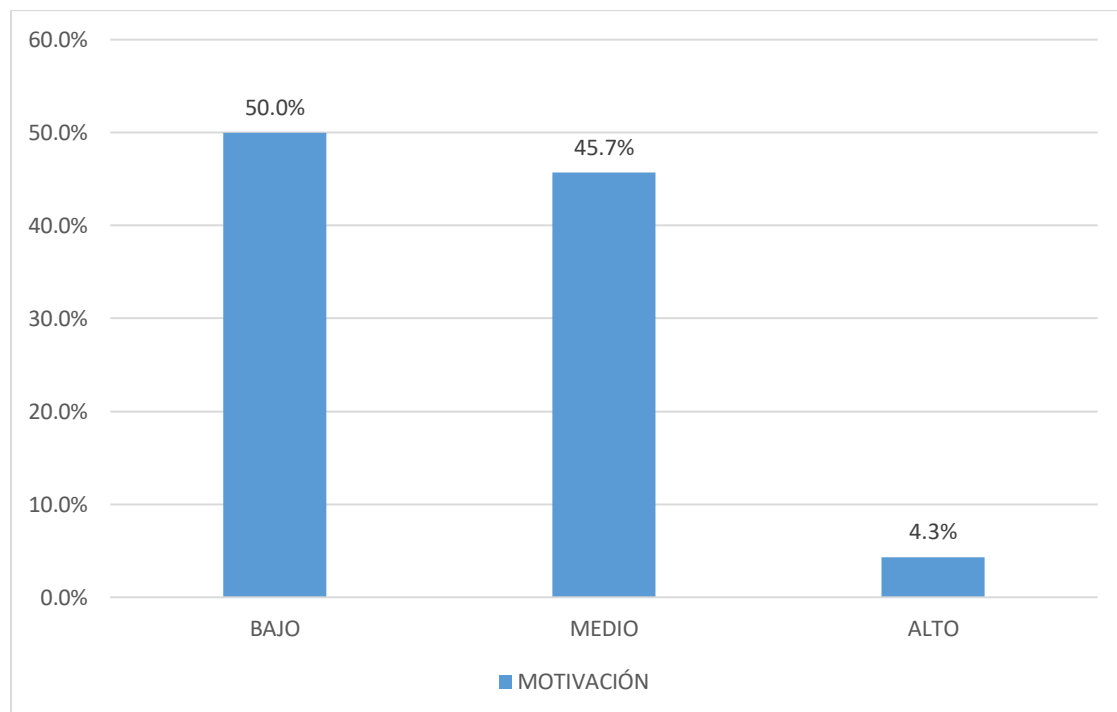
4.1 Análisis descriptivo

Tabla 3 *Distribución de los niveles de Motivación*

	f	%
Bajo	35	50,0
Medio	32	45,7
Alto	3	4,3
Total	70	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 1 *Distribución de los niveles de Motivación*



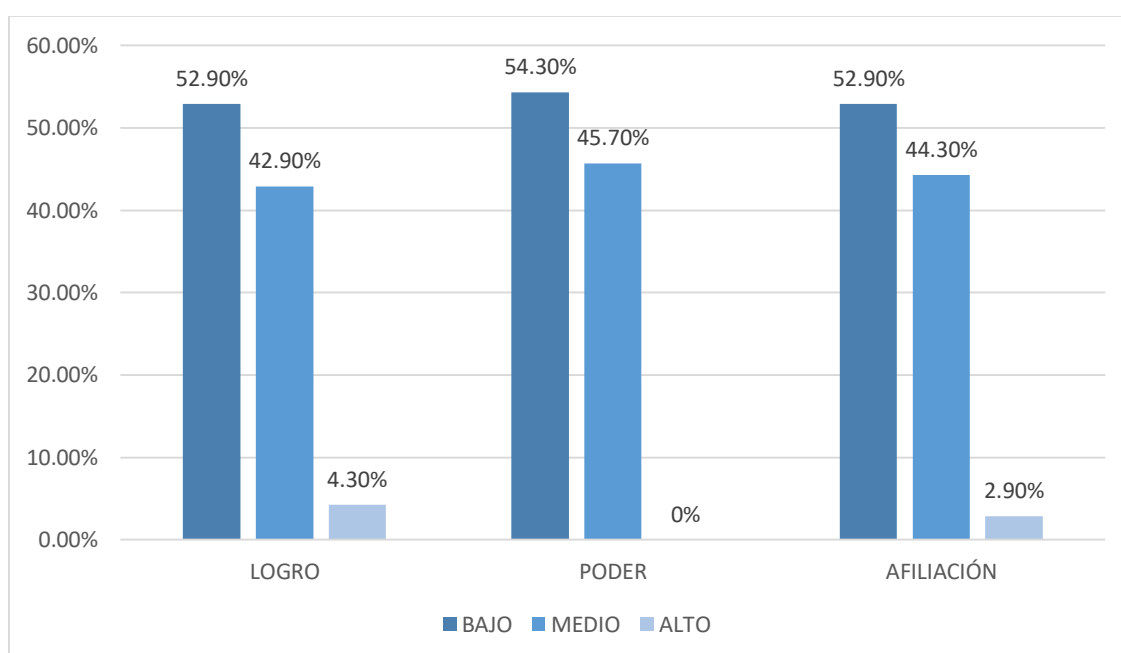
Interpretación

Los resultados realizados a 70 trabajadores de una empresa textil de la Victoria de la variable motivación, indican que el 61,4 % se ubican en un nivel bajo, un 45,7% en el nivel medio de motivación y un 4,3% se ubica en un nivel alto de motivación

Tabla 4 Distribución de los niveles de las dimensiones de Motivación

Nivel	Logro		Poder		Afiliación	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	37	52.9	38	54.3	37	52.9
Medio	30	42.9	32	45.7	31	44.3
Alto	3	4.3	0	0	2	2.9
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0

Figura 2 Distribución de los niveles de las dimensiones de Motivación



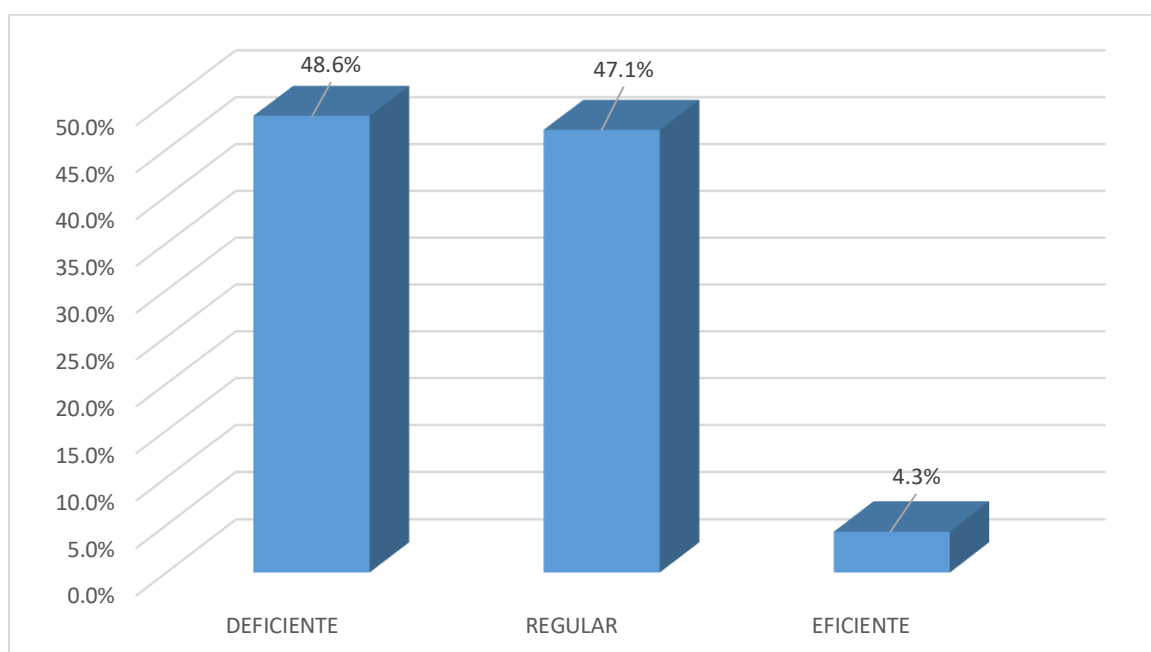
Interpretación

Los resultados obtenidos de 70 trabajadores de una empresa textil de la Victoria en relación a las dimensiones de la variable motivación, evidencia que en la dimensión logro el 52,9%, 42,9% y 4,3% se ubican en los niveles bajo, medio y alto respectivamente. Es decir, más de la mitad de los encuestados sienten que no pueden superar obstáculos en el ambiente laboral. En cuanto a la dimensión poder el 54,3% y 45,7% se ubican en los niveles bajo y medio respectivamente. Esto hace referencia a que más del 50% de los sujetos, no buscan reconocimiento en su trabajo. Y, por último, la dimensión afiliación el 52,9%, 44,3% y 2,9% arrojan un nivel bajo, medio y alto y respectivamente. Es decir, más de la mitad de trabajadores, no buscan la compañía del grupo.

Tabla 5 Distribución de los niveles de desempeño laboral

Nivel	f	%
DEFICIENTE	34	48,6
REGULAR	33	47,1
EFICIENTE	3	4,3
Total	70	100,0

Figura 3 Distribución de los niveles de desempeño laboral



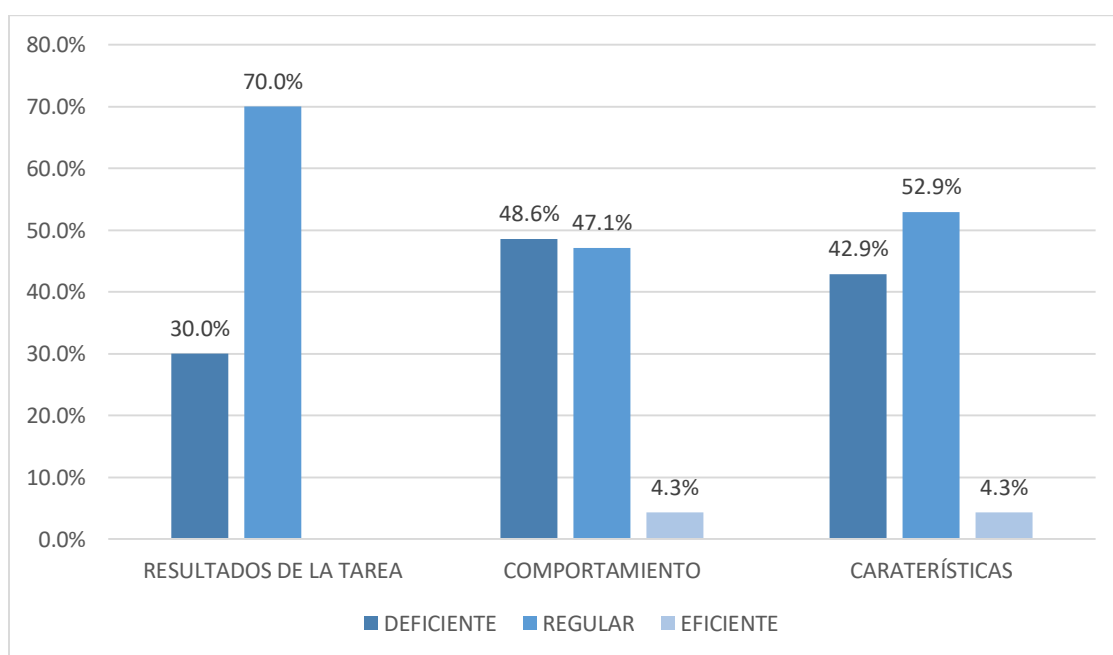
Interpretación

Los resultados obtenidos de los 70 trabajadores de una empresa textil de la Victoria en relación a la variable desempeño laboral, datan que el 48,6 %, 47,1% y 4,3% se hallan en los niveles eficiente y regular respectivamente. Es decir, la tercera parte de los sujetos encuestados presentan deficientemente lo necesario en su desempeño laboral.

Tabla 6 Distribución de los niveles de las dimensiones de desempeño laboral

Nivel	Resultados de la tarea		Comportamiento		Características	
	f	%	f	%	f	%
DEFICIENTE	21	30.0	34	48.6	30	42.9
REGULAR	49	70.0	33	47.1	37	52.9
EFICIENTE	0	0	3	4.3	3	4.3
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0

Figura 4 Distribución de los niveles de las dimensiones de desempeño laboral



Interpretación

Los resultados obtenidos de los 70 trabajadores de una empresa textil de la Victoria con relación a las dimensiones de la variable desempeño laboral, se evidencia que en la dimensión resultados de la tarea el 30% y 70% se ubican en los niveles deficiente y regular respectivamente. En cuanto a la dimensión comportamiento el 48,6%, 47,1% y 4,3% se ubican en los niveles deficiente, regular y eficiente respectivamente. Y, por último, la dimensión característica el

42,9%, 52,9% y 4,3% arrojan como deficiente, regular y eficiente respectivamente

4.2 ANÁLISIS INFERENCIAL

Se aplica la prueba de normalidad para conocer la distribución de los datos

Tabla 7 Prueba de normalidad de la motivación y el desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
DESEMPEÑO LABORAL	,151	70	,000
MOTIVACIÓN	,194	70	,000

La tabla 7 indica que la significancia como parte del estadístico de la prueba de normalidad entre las variables estudiadas es menor a $\alpha=0.05$, esto es, la muestra no se ajusta a una distribución normal, es decir el estadístico es no paramétrico y se utilizará la correlación de Spearman.

Tabla 8 Correlación motivación, dimensiones y desempeño laboral.

Hipótesis	Variables Correlaciones	Prueba Rho Spearman	Sig. Bilateral	Nº	Nivel
Hipótesis general	Motivación				Correlación
	Desempeño laboral	,680	,000	70	positiva considerable
Hipótesis 1	Logro				Correlación
	Desempeño laboral	,613	,000	70	positiva considerable
Hipótesis 2	Poder				Correlación
	Desempeño laboral	,718	,000	70	positiva considerable

Hipótesis	Afiliación				Correlación
3	Desempeño laboral	,617	,000	70	positiva considerable

HIPÓTESIS GENERAL

Se sostiene como conjetura alterna que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil de la victoria, Lima, 2022, y como nula que No Existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil de la victoria, Lima, 2022. En la tabla 8 para buscar la correlación entre la motivación y el desempeño laboral, se obtuvo una significancia $p=0.000$ que es menor que $p=0.05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, y afirmamos que existe una relación. Así mismo, en la prueba de rho de Spearman se concluye que existe una relación positiva considerable $r=0,680$ entre ambas variables. En la tabla 8 para buscar la correlación entre la motivación y el desempeño laboral, se obtuvo una significancia $p=0.000$ que es menor que $p=0.05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, y afirmamos que existe una relación. Así mismo, en la prueba de rho de Spearman se concluye que existe una relación positiva considerable $r=0,680$ entre ambas variables.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Se sostiene como conjetura alterna que existe relación significativa entre la dimensión logro y desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil de la victoria, Lima, 2022, y como nula que No Existe relación significativa entre la dimensión logro y desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil de la victoria, Lima, 2022. En la tabla 8 para buscar la correlación entre la dimensión logro y el desempeño laboral, se obtuvo una significancia $p=0,000$ que es menor que $p=0.05$, es decir, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, entonces se afirma que existe relación. También en la prueba de rho de Spearman se concluye que existe una relación Positiva considerable $r=0.613$ entre ambas variables.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Se sostiene como conjetura alterna que existe relación significativa entre la dimensión poder y desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil de la victoria, Lima, 2022, y como nula que no Existe relación significativa entre la dimensión poder y desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil de la victoria, Lima, 2022. En la tabla 8 para buscar la correlación entre la dimensión poder y el desempeño laboral, se obtuvo una significancia $p=0,000$ que es menor que $p=0.05$, es decir, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, entonces se corrobora que existe relación. También en la prueba de rho de Spearman se concluye que existe una relación Positiva considerable $r=0.718$ entre ambas variables.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Se sostiene como conjetura alterna que existe relación significativa entre la dimensión afiliación y desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil de la victoria, Lima, 2022, y como nula que no Existe relación significativa entre la dimensión afiliación y desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil de la victoria, Lima, 2022. En la tabla 8 para buscar la correlación entre la dimensión afiliación y el desempeño laboral, se obtuvo una significancia $p=0,000$ que es menor que $p=0.05$, es decir, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, entonces se afirma que existe relación. También en la prueba de rho de Spearman se concluye que existe una relación Positiva considerable $r=0.617$ entre ambas variables.

V. DISCUSIÓN

La investigación se basó en establecer la relación significativa entre motivación y desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil de la Victoria, 2022; es decir, si la motivación guarda alguna relación influencia en el desempeño laboral como bien refiere Samame (2021), pues sostiene que la motivación como fuerza que ayuda a aspiración de consecución de metas en las personas, es decir, la persona motivada siente la necesidad de satisfacer sus necesidades sociales que se expresan en metas sociales. Además, el desempeño laboral se relaciona con los rasgos propios de las personas que implican aptitudes y cualidades, así como su forma de actuar que se evidencia en los resultados de las tareas.

En cuanto a la hipótesis general fue establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil de la Victoria, 2022. Los resultados hallados refieren que los trabajadores de una empresa textil de la Victoria demostraron tener una motivación de nivel bajo del 50%, así como media del 45,7%. Es decir, la motivación que predomina en los trabajadores de una empresa en el rubro de las confecciones de la Victoria, son de nivel bajo y medio. Así mismo, los datos indican que en el desempeño laboral se tiene que el 48% presenta un nivel de deficiente, y un nivel regular de rendimiento del 47,1%, en trabajadores de una empresa en el rubro de las confecciones de la Victoria.

Estos datos porcentuales adquieren fuerza la inferir los resultados de la prueba de hipótesis dónde se determinó una correlación positiva considerable ($r=0,680$) con un grado de significancia ($p=0,000$) entre las variables motivación y desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil de la Victoria, 2022.

Como se puede observar los resultados datan niveles bajos y medios en la motivación y desempeño laboral de los trabajadores, esto refiere que los

trabajadores de esta empresa textil ubicada en la Victoria presentan falta de estimulación y limitaciones en las aspiraciones dentro de su labor de trabajo, sea en sus aptitudes de su personalidad, y cualidades que presentan, así como en los resultados del trabajo. Posiblemente esto pudiese mejorar, si se les brinda el apoyo en cuanto a sus necesidades sociales de motivación con el objetivo de forjar compromiso y por ende repercute en su desempeño laboral.

Los resultados obtenidos refuerzan lo sostenido por las diversas teorías de la motivación, en especial por la De McClelland (1989), que refiere a la motivación como la expresión y aspiración del hombre a satisfacer sus necesidades sociales. Las personas internalizan estas necesidades mediante la experiencia, el desarrollo y la socialización. También conviene citar la propuesta de Chiavenato (2009) manifiesta que esta aspiración impulsa al individuo a actuar de una manera determinada, expresada en su tendencias o comportamiento de la actuación personal.

Los resultados guardan coincidencia con el trabajo de Bermúdez (2021) que analizó la motivación y el desempeño laboral en trabajadores, obteniendo un nivel de correlación positiva muy fuerte ($r=0.898$) y una significancia menor a 0.05 ($p=0.000$) por lo que no se acepta la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna, que indica que existe relación entre ambas variables y consideró que una persona motivada se siente comprometida en el trabajo laboral. De igual modo coincide con el trabajo de Terrones (2022) que investigó la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores, los resultados arrojaron una correlación positiva considerable ($r=0.747$) y un ($p=0.01$) con lo cual se rechazó la hipótesis nula, es decir que existe relación para dichas variables y estableció que la motivación tiene influencia en el desempeño del trabajador. Así también coincide con el trabajo de Viguria (2022) que trabajó con ambas variables y obtuvo ($r=0.523$ $p=0.000$) por lo que se rechazó la hipótesis nula, y concluyó que, a mayor motivación, se tendrá un incremento en el desempeño laboral.

En cuanto al primer objetivo específico fue establecer la relación entre la dimensión de logro y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil de la Victoria, 2022. Los resultados hallados refieren que los trabajadores de una empresa textil de la Victoria demostraron tener una motivación de logro de nivel

bajo del 52,9%, así como media del 42,9%. Es decir, la motivación que predomina en los trabajadores de una empresa textil de la Victoria, son de nivel bajo y medio. Así mismo, los datos indican que en el desempeño laboral se tiene que el 48% presenta un nivel de deficiente, y un nivel regular de rendimiento del 47,1%, en trabajadores de una empresa textil de la Victoria.

Estos datos porcentuales adquieren fuerza la inferir los resultados de la prueba de hipótesis dónde se determinó una correlación positiva considerable ($r=0,613$) con un grado de significancia ($p=0,000$) entre las variables dimensión logro de la motivación y desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil de la Victoria, 2022.

Se observa que los resultados datan niveles bajos y medios en la dimensión de logro y desempeño laboral de los trabajadores, esto refiere que los trabajadores de esta empresa textil ubicada en la Victoria presentan dificultades en las aspiraciones de éxito personal, así como problemas en la búsqueda de metas, sea en sus rasgos del carácter, y atributos que presentan, así como en las tareas del trabajo. Posiblemente esto pudiese mejorar, si se les brinda el apoyo en cuanto a incentivos que aumenten sus deseos de trabajar en un clima competitivo para que sienta el goce de ejercer y desarrollar sus propias aptitudes y por consecuencia repercuta en su desempeño laboral.

Los resultados obtenidos refuerzan lo sostenido por la propuesta de la motivación, en especial por la De McClelland (1989), acerca de la motivación de logro o necesidad de logro. Este sostendrá que Logro es la necesidad de sobresalir, de superar obstáculos, formado por tres aspectos independientes pero interrelacionados, orientación laboral, que es deseo de trabajar mucho y bien; dominio, que es la preferencia por los retos; y competitividad, que es el goce de enfrentar las propias aptitudes a las de otros. Es un motivo social (McClelland, 1989). También conviene citar lo afirmado por Carhuacusma (2021) que manifiesta que la conducta personal del personal de trabajo se orienta a satisfacer la necesidad de que el trabajo se desenvuelva adecuadamente, y cada vez mejor para alcanzar sus objetivos y metas.

Los resultados guardan coincidencia con el trabajo de Linares (2019) quién relacionó la motivación de logro y el desempeño laboral, obteniendo una

correlación de grado positivo moderado ($r=0.368$) y una significancia ($p=0.000$) que es menor a $p=0.05$ lo que permitió rechazar la hipótesis nula y corroborar la hipótesis de investigación, es decir que existe relación entre las variables, destacando que el desempeño varía en función de la motivación de logro. De igual modo Cueva (2018) relacionó la motivación de logro y el desempeño de los trabajadores, obteniendo una correlación positiva media ($r=0.469$) y una significancia ($p=0.002$) por lo que se rechazó la hipótesis nula, es decir se evidencia una relación entre las variables de estudio, evidenciando que la motivación de logro influye en el cumplimiento del trabajo.

En cuanto a la segunda hipótesis específica fue establecer la relación entre la dimensión poder y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil de la Victoria, 2022. Los resultados hallados refieren que los trabajadores de una empresa textil de la Victoria demostraron tener una motivación de nivel bajo del 54,3%, así como media del 45,7%. Es decir, la motivación de poder que predomina en los trabajadores de una empresa textil de la Victoria, son de nivel bajo y medio. Así mismo, los datos indican que en el desempeño laboral se tiene que el 48% presenta un nivel de deficiente, y un nivel regular de rendimiento del 47,1%, en trabajadores de una empresa textil de la Victoria.

Estos datos porcentuales adquieren fuerza la inferir los resultados de la prueba de hipótesis dónde se determinó una correlación positiva considerable ($r=0,718$) con un grado de significancia ($p=0,000$) entre la dimensión de poder de la motivación y desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil de la Victoria, 2022.

Se observa que los resultados datan niveles bajos y medios en la dimensión de poder y desempeño laboral de los trabajadores, esto refiere que los trabajadores de esta empresa textil ubicada en la Victoria presentan dificultades en las aspiraciones de reconocimiento personal, así como problemas en la necesidad de influir en los demás con un sentido positivo de la actividad, sea en sus pensamiento o acciones. Esto expresa que la mayoría de trabajadores no se sientan fuerte ni reconocido. Posiblemente esto pudiese mejorar, si se les brinda el apoyo en cuanto condiciones que favorezcan el reconocimiento en el trabajo para que aumenten sus deseos de influir en los demás para alcanzar las metas

trazadas de la labor, y los objetivos de la empresa, y todo esto, por consiguiente, repercute en su desempeño laboral.

Los resultados obtenidos refuerzan lo sostenido por la propuesta de la motivación, en especial por la De McClelland (1989), acerca de la motivación de poder o necesidad de poder. Este sostendrá que la motivación de poder es la necesidad de Poder es la necesidad de reconocimiento por parte del grupo o de influir en las acciones de individuos o grupos. Es un motivo social (McClelland, 1989). También conviene citar lo afirmado por Carhuacusma (2021) que manifiesta que la conducta personal del personal de trabajo se orienta a satisfacer la necesidad de conseguir que los compañeros de trabajo realicen determinados comportamientos y así influyan en los demás de manera individualizada o en el equipo de trabajo.

Los resultados coinciden con el trabajo de Cueva (2018) quién relacionó la motivación de poder y el desempeño laboral, obteniendo una correlación de grado positivo medio ($r=0.59$) y una significancia ($p=0.000$) que es menor a $p=0.05$ lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir que existe relación entre las variables, por lo que se evidenció que la motivación de poder influye en el desempeño laboral. De igual modo García (2020) relacionó la motivación de poder y el desempeño de los trabajadores, obteniendo como resultados chi cuadrado=12.722 y ($p=0.013$) por lo que se rechazó la hipótesis nula, es decir se obtuvo una relación entre las variables de estudio, por lo que el desempeño laboral se ve afectado por la motivación de poder del trabajador.

En cuanto a la tercera hipótesis específica fue establecer la relación entre la dimensión afiliación y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil de la Victoria, 2022. Los resultados hallados refieren que los trabajadores de una empresa textil de la Victoria demostraron tener una motivación de nivel bajo del 52,9%, así como media del 44,7%. Es decir, la motivación de poder que predomina en los trabajadores de una empresa textil de la Victoria, son de nivel bajo y medio. Así mismo, los datos indican que en el desempeño laboral se tiene que el 48% presenta un nivel de deficiente, y un nivel regular de rendimiento del 47,1%, en trabajadores de una empresa textil de la Victoria.

Estos datos porcentuales adquieren fuerza la inferir los resultados de la prueba de hipótesis dónde se determinó una correlación positiva considerable ($r=0,617$) con un grado de significancia ($p=0,000$) entre la dimensión de afiliación de la motivación y desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil de la Victoria, 2022.

Se observa que los resultados datan niveles bajos y medios en la dimensión de afiliación y desempeño laboral de los trabajadores, esto refiere que los trabajadores de esta empresa textil ubicada en la Victoria presentan dificultades en las aspiraciones de búsqueda de afectos en su entorno laboral, así como problemas en sentirse aceptado y valorado, sea en sus cualidades de personalidad, así como limitaciones en percibir relaciones afectivas entre sus colegas de trabajo. Posiblemente esto pudiese mejorar, si se les da el apoyo en cuanto a incentivos que fomenten espacios de interacción en las relaciones sociales, lo que desarrollar relaciones de equipo y ayuda a aflorar sentimientos de afecto en los colaboradores aceptándose como grupo y por lo tanto esto, repercuta en su desempeño laboral.

Los resultados obtenidos refuerzan lo sostenido por la propuesta de la motivación, en especial por la De McClelland (1989), acerca de la motivación de afiliación o necesidad de afiliación. Este sostendrá que la motivación de afiliación es la necesidad de estar con otros, buscar compañía, es el espíritu de grupo, o sea el sentimiento de formar parte de un grupo empático. Resulta de factores internos y externos. (McClelland, 1989). También conviene citar lo afirmado por Carhuacusma (2021) que manifiesta que la conducta personal del personal de trabajo se orienta a satisfacer la necesidad de construir vínculos emocionales entre los miembros de la empresa, con el objetivo de sentirse parte de ella, es decir, del grupo. Para sentirse estimado y valorado por los demás.

Los resultados coinciden con el trabajo de Cueva (2018) quién relacionó la motivación de afiliación y el desempeño laboral, obteniendo una correlación de grado positivo considerable ($r=0.619$) y una significancia ($p=0.000$) que es menor a $p=0.05$ lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir que existe relación entre las variables, por lo que se evidenció que la motivación de afiliación influye en el desempeño laboral. De igual modo García (2020) relacionó la motivación de afiliación y el desempeño de los trabajadores,

obteniendo como resultados chi cuadrado=13.339 y ($p=0.010$) por lo que se rechazó la hipótesis nula, es decir se obtuvo una relación entre las variables de estudio, por lo que la motivación de afiliación repercute en el cumplimiento de las labores del trabajador.

VI. CONCLUSIONES

Primera. En la búsqueda del objetivo general se encontró mediante la aplicación de la prueba inferencial la correlación obtenida es $r=0,680$. También se halló niveles bajos de 50,0 % de motivación laboral y deficiente de 48,6% de desempeño laboral con lo cual se concluye que al mejorar la motivación laboral el desempeño laboral también mejorará.

Segunda. En la búsqueda del primer objetivo específico se encontró mediante la aplicación de la prueba inferencial la correlación obtenida es $r=0,613$. También se halló niveles bajos de 52,9 % de motivación de logro y deficiente de 48,6% de desempeño laboral con lo cual se concluye que al mejorar la motivación de logro el desempeño laboral también mejorará.

Tercera. En la búsqueda del segundo objetivo específico se encontró mediante la aplicación de la prueba inferencial la correlación obtenida es $r=0,718$. También se halló niveles bajos de 52,3 % de motivación de poder y deficiente de 48,6% de desempeño laboral con lo cual se concluye que al mejorar la motivación de poder el desempeño laboral también mejorará.

Cuarta. En la búsqueda del tercer objetivo específico se encontró mediante la aplicación de la prueba inferencial la correlación obtenida es $r=0,617$. También se halló niveles bajos de 52,9 % de motivación de afiliación y deficiente de 48,6% de desempeño laboral con lo cual se concluye que al mejorar la motivación de afiliación el desempeño laboral también mejorará.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda a la gerencia desarrollar capacitaciones que desarrollen la motivación en cuanto al plan de trabajo de la empresa, para que los trabajadores se sientan identificados, comprometidos y seguros en el trabajo, en otras palabras, ser parte importante de la empresa. Al igual que comprometerlos a través de actividades donde se reconozca su trabajo, como un reconocimiento personal o incentivos monetarios y así que cumplan su labor de forma más satisfactoria, para que repercuta en la productividad y el desempeño de su trabajo, es decir para que se cumplan las obligaciones de forma eficiente.

Segunda. Se sugiere implementar capacitaciones donde se premie los logros de los trabajadores para incentivar a aquellos que cumplan su trabajo, motivándolos para que sigan comprometidos.

Tercera. Se recomienda organizar talleres donde se enseñe con estrategias motivacionales de poder, donde se le brinde al trabajador la posibilidad de expresar sus aportes o recomendaciones al encargado para que así pueda ser partícipe de las mejoras de la empresa y tenga la posibilidad de influir con sus decisiones en beneficio del grupo, así se sentirá escuchado y por ende se sentirá más motivado en su desempeño.

Cuarta. Se sugiere establecer actividades de grupo, como talleres motivacionales afiliación, celebración de cumpleaños, celebración de actividades culturales o recreativas, donde los trabajadores puedan relacionarse y compartir sus experiencias, así se creará un clima más armonioso y se sentirán cómodos con su trabajo, lo cual los motivará a seguir cumpliendo sus metas.

REFERENCIAS

- Ayón, G. et al (2021). Labor motivation and its impact on organizational performance: Case of the Autonomous Decentralized Municipal Government of the Pajan Canton.
- Bermúdez, R. (2021). La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las pequeñas empresas privadas en la provincia de Manabí
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16875/Bermudez_tr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bittel, L (2000) Administración personal. Traducción José Real Gutierrez.
- Blas, H. (2013). LA NOCIÓN DE CAUSALIDAD EN SIGMUND FREUD Límite, vol.8, núm. 27, pp. 59-74 Universidad de Tarapaca.
- 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.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599>
- Bravo, Sh. y Quispe, N. (2021). Factores motivacionales y desempeño laboral del personal en la Municipalidad distrital de Cusipata, 2021. Tesis.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76836>
- Bunge, M. (1998) Vigencia de la filosofía. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Cañoto, Y. et al (2006). Una Introducción a la Psicología. Caracas: Publicaciones U.C.A.B.
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Castro, F. (2018). Abraham Maslow, necesidades humanas e sua relação com cuidadores profissionais. Cultura de los Cuidados (Edición digital), 22(52). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.14198/cuid.2018.52.09>

- CEPAL (2019). En un nuevo informe conjunto, CEPAL y OIT indican la recuperación del empleo ha sido lenta, incompleta y desigual. <https://www.cepal.org/es/comunicados/un-nuevo-informe-conjunto-cepal-oit-indican-que-la-recuperacion-empleo-ha-sido-lenta>
- Certuche, N. y Llorente, O. (2020). Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la empresa redecol e.s.p. Bogotá, tesis. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17543/4/2020_estrategias_motivaci%C3%B3n_mejorar.pdf
- Chavez, L. G. (2016). Hablar y escuchar. El mundo. com, 3. Obtenido de <https://www.redalyc.org/html/356/35601102/>
- Chiavenato, I. (2009). Desempeño Organizacional. Recuperado el 21 de 08 de 2021, de [file:///C:/Users/User/Downloads/DialnetClimaOrganizacionalYDesempenoLa bor alDel PersonalEmp-2573481.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/DialnetClimaOrganizacionalYDesempenoLa%20boralDelPersonalEmp-2573481.pdf)
- Chiavenato, I. (2017). Comunicación. En Comportamiento organizacional. (pp. 305- 334). México: McGraw-Hill. Recuperado de <https://gestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/comportamiento-organizacional-la-dinamica-del-exito-en-las-organizaciones-2-edicion-idalberto-chiavenato.pdf>
- Cueva, S. (2018). Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bambos de Javier Prado, 2018. Tesis <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4341?localeattribute=es>
- Diario el país. (2020). La gran desmotivación laboral. <https://elpais.com/opinion/2022-05-26/la-gran-desmotivacion-laboral.html>
- Estrada, L. (2018). Motivación y emoción. Bogotá DC, Fundación Universitaria del Área Andina <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3541/138%20MOTIVACION%20Y%20EMOCION.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Fischman, D. & Matos, L. (2019). Motivación 360° Cómo incrementarla en la vida y en la empresa. (1era ed.). Lima: Planeta Perú S.A.C. Recuperado de: <https://www.planetadelibros.com.pe/libro-motivacion-360/294583>
- García, S. (2021). Motivación y desempeño laboral en las enfermeras del hospital de Supe – 2020. Tesis <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4519>
- Gaslac, P. (2020). La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de los Servicios Postales del Perú en Chiclayo. Tesis <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51708>
- Ghiselli, M. (1998). Administración de Personal. Traducción José Real Gutiérrez Gondra, J. El refuerzo en los Principios de conducta de Clark L. Hull. Universidad del País Vasco. Revista de Historia de la Psicología, vol. 27, núm. 2/3
- González, Diego. (2008). Psicología de la Motivación. La Habana, Editorial Ciencia Médicas. http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/PsicologiadelMotivacion.pdf
- Gonzales, T. (2016) Evaluación del clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de la dirección ejecutiva de administración y conservación de recursos naturales - Oficina Tarapoto Año 2016 <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10329>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2016). Metodología de la Investigación. Mexico: Mc Graw Hill Education. https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

- INEI. (2020). Volumen total exportado disminuyó en 49,4% en abril del 2020
<https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/volumen-total-exportado-disminuyo-en-494-en-abril-del-2020-12245/>
- Jiménez, D. (2016) Manual de recursos humanos (Tercera edición). Madrid, España:ESIC.
<https://books.google.hn/books?id=6GJyCwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C., & Van der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229-238.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., De Vet, H. C., & Van der Beek, A. J. (2016). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53(3), 609-619.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28. doi: 10.1108/17410401311285273
- Latorre, R. (1996). Bases metodológicas de la investigación educativa. Barcelona: Hurtado Ediciones.
- Linares, D. (2021). Gestión por competencias y desempeño laboral en el hotel Valparaíso, Chiclayo – 2020. Tesis.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7899/Linares%20Carmona%20Daniel%20Esteban.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Linares, M. (2019). Factores motivacionales y su incidencia en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa multiservicios médicos galenos eirl de la provincia de Chepén – 2018. Tesis, Señor de Sipán.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5905>
- Mariño, D. (2014). Relación entre motivación y desempeño laboral. Recuperado de:

https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/tfg_marino_daniela_30-10-2014.pdf

Maslow, A. (1943): A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fh0054346>

Maslow, A. (1987): *Motivation and personality*. New York : Addison Wesley Longman. <https://www.worldcat.org/title/motivation-and-personality/oclc/43713290>

Mc Clelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea. <https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>

McClelland, D. C., & Pilon, D. A. (1983). Sources of adult motives in patterns of parent behavior in early childhood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(3), 564–574. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.3.564>

Milkovich, G.y Boudreau, J. (2015). *Dirección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia*. DelawareAddison-Wesley Iberoamericana <https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf>

Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Educación*, vol. 33, núm. 2, 2009, pp. 153-170. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

Ochoa, K. (2014). *Motivación y productividad laboral*. (Tesis en Licenciatura en Psicología. Industrial/ Organizacional). Universidad Rafael Landívar

OIT (2021). *La OIT adopta unas recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en las industrias textil, de la confección, del cuero y del calzado*.

Ortiz, P. (2017). *Psicobiología social*, Tomo I, II, y III. Lima: Editorial Lumbreras

Ospina, J. (2006). *Motivation, the Engine of Learning*. *Rev. Cienc. Salud*. Bogotá (Colombia) 4 (Especial): 158-160. Recuperado de:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1692-72732006000200017&lng=es&nrm=.pf&tlng=en

- Palomo, T. (2017). Liderazgo y motivación en equipos de trabajo. ESIC.
- Pink, D.H. (2011). "Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us. La sorprendente verdad sobre lo que nos motiva". España, Grupo Planeta.
<https://drive.google.com/file/d/1Ayazn37SF6DdWAYZgLXtxV3nTIOE2tnG/view>
- Robbins, S. y Judge, T. (2017) comportamiento organizacional. decimoquinta edición. Pearson, México.
- Robbins, S. y Coulter, M.(2018) Administración. Décimo tercera edición. Pearson educación, México. Recuperado de
<https://es.scribd.com/document/525701512/ROBBINSAdministracion-Robbins-Coulter-13e>
- Ruiz, N. (2021). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-essalud, Lambayeque-Perú, 2019.
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1
- Salazar, D. (2020). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.L. en la ciudad de Chiclayo (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperada de
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2568/1/TL_SalazarSa%cc%81nchezDiego.pdf
- Schunk, D. (1997). Teorías del aprendizaje. México: Pearson educación.
- Solé, I. (2015). De la lectura al aprendizaje. Obtenido de https://26dd49de-a-62cb3a1a-s-sites.googlegroups.com/site/techiholic/Techi20/posgrado/Delalecturaalaprendizaje.pdf?attachauth=ANoY7cqrSZv3DE5veWPfdnDpLGxsLuCqb4PYSq0IDb5R1PIBkmdajQirx2hCk_0IDsw7IJh3YrrbvyGcynJhIY3s6XXx3dp0- BR06znapStt-WgzYaBVmuxVL2jTkaoz

- SOLOVIEVA, Yu. Las aportaciones de la teoría de la actividad para la enseñanza. *Educando para educar.* 37 (1): 13-25.2019.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7186597>
- Tamayo, M (1990). *Diccionario de la investigación científica.* México D.F: Limusa.
https://books.google.com.mx/books/about/Diccionario_de_la_investigaci%C3%B3n_cient%C3%AD.html?id=jcGySsqyv4wC
- Terrones, S. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca.* Tesis
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78291/Terrones_CS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tizón, J. *Pulsión y representación psicológica: un intento de delimitación.* EL Basilisco, número 13
- Valderrama, S. (2019). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta.* Editorial San marcos, Lima.
- Viguria, R. (2022). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas - Apurímac 2021.* Tesis
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84764>
- Zuñiga, K. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa FRESH2O, Chimbote – 2021.* Tesis
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83603>
- Zuta, A. et al. (2018). *Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería.* Tesis
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/151>

ANEXOS

Anexo1:

Motivación y desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil de la Victoria, Lima 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general ¿Cómo es la motivación y desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil de la Victoria, Lima 2022?</p> <p>Problema específico 1: ¿Cómo es la dimensión poder y desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil de la Victoria, Lima 2022?</p> <p>Problema específico 2: ¿Cómo es la dimensión afiliación y desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil de la Victoria, Lima 2022</p> <p>Objetivo Específico 1: Determinar la relación entre la dimensión poder y desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil de la Victoria, Lima 2022</p> <p>Objetivo Específico 2: Determinar la relación entre la dimensión afiliación y desempeño laboral en trabajadores de</p>	<p>Hipótesis General Existe relación entre la motivación y desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil de la Victoria, Lima 2022</p> <p>Hipótesis específica 1: Existe relación la dimensión poder y desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil de la Victoria, Lima 2022</p> <p>Hipótesis específica 2: Existe relación entre la dimensión afiliación y desempeño laboral en trabajadores de</p>	Variable 1: Motivación				
			Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Escala de medición	Niveles y Rango
			Poder	Reconocimiento	10,11,12	Politómica nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).	bajo (24-51) Medio (52-80) alto (81-110).
				Influencia	13,14,15,16		
			Logro	Orientación laboral	1,2,3		
				Dominio	4,5,6		
				Competitividad	7,8,9		
			Afiliación	Compañía	17,18,19,20		
				Espíritu de grupo	21,22		
			Variable 2: Desempeño laboral				
Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Escala de medición	Niveles y Rango			
Resultados de la tarea	Fines Resultados Productividad	1,2,3,4,5,6	Politómica	bajo (24-55);			
Comportamiento	Satisfacción en el trabajo Involucramiento en el trabajo	7,8,9,10,11,12,13		medio (56-87);			

<p>de la Victoria, Lima 2022?</p> <p>Problema específico 3: ¿Cómo es la dimensión logro y desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil de la Victoria, Lima 2022?</p>	<p>una empresa textil de la Victoria, Lima 2022.</p> <p>Objetivo Específico 3: Determinar la relación entre la dimensión logro y desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil de la Victoria, Lima 2022</p>	<p>una empresa textil de la Victoria, Lima 2022</p> <p>Hipótesis específica 3: Existe relación entre la dimensión logro y desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil de la Victoria, Lima 2022</p>	<p>Características</p>	<p>Compromiso organizacional</p> <p>Actitud confianza Complacencia Apego Dedicación</p>	<p>14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24</p>	<p>nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).</p>	<p>alto (88-120)</p>
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN TIPO: Básica DISEÑO: No experimental. Transversal Descriptivo Correlacional (Fernández Hernández y Baptista, 2014)</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA POBLACIÓN: Estuvo constituida por 70 trabajadores de una empresa textil de la Victoria, Lima 2022.</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS Variable 1: Motivación Técnicas: encuesta Instrumentos: cuestionario Autor: Nataly Blanco Campos Ámbito de Aplicación: Lima Forma de Administración: Individual o grupal</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral Técnicas: encuesta Instrumentos: cuestionario Autor: Nataly Blanco Campos Ámbito de Aplicación: Lima Forma de Administración: Individual o grupal</p>	<p>ESTADÍSTICA A UTILIZAR DESCRIPTIVA: -Tablas</p> <p>INFERENCIAL: Para determinar la correlación de las variables se utilizó Rho de Spearman</p>				

Anexo2:

Motivación y desempeño laboral en trabajadores de una empresa textil de la Victoria, Lima 2022

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación	Este sostendrá que la motivación es la expresión y aspiración del hombre a satisfacer sus necesidades sociales.	Definición operacional: Se evaluó a través del instrumento "Cuestionario de	Logro Poder	<ul style="list-style-type: none"> ▪ orientación laboral ▪ dominio ▪ competitividad ▪ reconocimiento 	Politómica nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi

	Las personas internalizan estas necesidades mediante la experiencia, el desarrollo y la socialización (McClelland, 1989)	Motivación” el cual consta de 22 ítems y se presenta en tres dimensiones: Logro, poder y afiliación	Afiliación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ influencia ▪ compañía ▪ espíritu de grupo 	siempre (4), siempre (5).
Desempeño laboral	Aquella acciones, características y comportamientos observados por los trabajadores y que son de suma importancia con los objetivos de la empresa. Estas acciones se determinan a través de Resultados de la tarea, comportamientos y características. (Robbins y Judge, 2017)	Definición operacional: Se evaluó a través del instrumento “Cuestionario de Desempeño laboral” el cual consta de 24 ítems y se presenta en tres dimensiones: Resultados, comportamiento y características	Resultados de la tarea Comportamientos características	<ul style="list-style-type: none"> ▪ fines ▪ resultados ▪ productividad ▪ satisfacción en el trabajo ▪ involucramiento en el trabajo ▪ compromiso institucional ▪ actitud ▪ confianza ▪ complacencia, apego ▪ dedicación 	Politómica nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

Anexo 3:

ANEXO 4:

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Este es un cuestionario de desempeño laboral, que le permitirá a usted conocer sus niveles relacionados con los resultados de las tareas, comportamiento y características propias en su lugar de trabajo. Para ello solo tiene que poner una "X" en el cuadro (número) que mejor describa su caso particular. PROCURE CONTESTAR NO SEGÚN LO QUE DEBERÍA HACER O HACEN SUS COMPAÑEROS SINO DE LA FORMA COMO USTED SIENTE O ACTÚA.

Marque con una "X" a la respuesta con la que esté de acuerdo

1= Nunca 2= casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre

Nº	ITEM	1	2	3	4	5
1	Considera que los objetivos de la empresa influyen en el desarrollo de sus labores diarias					
2	Es sencillo saber los objetivos de la empresa.					
3	Siente que cumple con las tareas de la jornada laboral					
4	Realiza las tareas encomendadas					
5	Considera que realiza lo que se le indica					
6	Considera que su trabajo se expresa en los productos elaborados					
7	Se siente a gusto al desarrollar sus labores diarias.					
8	Se siente a gusto con el trato de su equipo de trabajo					
9	Siente que la relación con sus jefes es adecuada.					
10	Las relaciones con sus compañeros repercuten de manera positiva en el desarrollo de su labor.					
11	Siente orgullo por el trabajo que desempeña.					
12	Cumple con su horario laboral.					
13	Considera que realiza adecuadamente su trabajo.					
14	Frente a los problemas, busca resolverlos.					
15	Saluda por igual a sus compañeros.					
16	Considera ser una persona confiable en el trabajo					
17	Muestra confianza en el desarrollo de sus actividades laborales.					
18	Siente que su trabajo es agradable					
19	Siente satisfacción al finalizar la jornada laboral.					
20	Se identifica con su grupo de compañeros de trabajo.					
21	Presenta lazos de afecto con sus compañeros.					
22	Examina oportunidades de mejora para desarrollar óptimamente sus labores diarias.					
23	Se capacita constantemente en temas afines al cargo que desempeña					
24	Busca aprender algo nuevo del trabajo.					

ANEXO 5

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Este es un cuestionario de motivación, que le permitirá a usted conocer sus niveles relacionados con las necesidades de logro, poder y afiliación en su lugar de trabajos. Para ello solo tiene que poner una "X" en el cuadro (número) que mejor describa su caso particular. PROCURE CONTESTAR NO SEGÚN LO QUE DEBERÍA HACER O HACEN SUS COMPAÑEROS SINO DE LA FORMA COMO USTED SIENTE O ACTÚA.

1= Nunca 2= casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre

N°	ITEM	1	2	3	4	5
1	Considera saber cómo va progresando al terminar las tareas.					
2	Busca alcanzar metas realistas.					
3	Busca realizar su trabajo de la mejor manera posible.					
4	Trata fuertemente de mejorar su desempeño en el trabajo.					
5	Considera asumir retos difíciles.					
6	Siente satisfacción al terminar una tarea difícil.					
7	Siente satisfacción por competir.					
8	Siente satisfacción por ganar.					
9	Considera que las actividades deben realizarse eficientemente.					
10	Trata de resaltar por su trabajo.					
11	Siente que las personas la valoran positivamente.					
12	Busca que su trabajo sea reconocido como adecuado.					
13	Trata de asumir el mando.					
14	Considera expresar opinión si está en desacuerdo.					
15	Siente satisfacción al influir en otras personas para que hagan lo que desea.					
16	Con frecuencia trabaja para obtener más control sobre los acontecimientos a su alrededor.					
17	A menudo encuentra que habla con las personas acerca de asuntos distintos a temas del trabajo.					
18	Le gusta agradar a otros.					
19	Tiende a construir relaciones cercanas con compañeros de trabajo					
20	Le gusta trabajar en compañía con otras persona.					
21	Le gusta pertenecer a grupos de trabajo.					
22	Siente que su trabajo es valorado por sus compañeros.					

ANEXO: 6

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO
DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Teodoro Carranza Estela

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es muy grato comunicarme con usted 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 Universidad César Vallejo, en el campus de Los Olivos requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.


El título nombre del proyecto de investigación es: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en una empresa textil de la Victoria, Lima 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 educativos y/o investigación educativa.

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.

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

Atentamente



Nataly Yovanna Blanco Campos:

DNI: 4456145

Se deberá adjuntar la ficha de validación con la constancia de registro de Sunedu de grados y títulos del profesional validador

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variables 1 Motivación

- La motivación es la expresión y aspiración del hombre a satisfacer sus necesidades sociales de logro, afiliación y poder. Las personas internalizan estas necesidades mediante la experiencia, el desarrollo y la socialización.
- **Dimensión 1:** El logro es la necesidad de sobresalir, de superar obstáculos, formado por tres aspectos independientes pero interrelacionados, orientación laboral, que es deseo de trabajar mucho y bien; dominio, que es la preferencia por los retos; y competitividad, que es el goce de enfrentar las propias aptitudes a las de otros. Es un motivo social (McClelland, 1989). Cueva (2018) refiere en la misma línea que, los individuos que experimentan la necesidad de logro orientan su conducta personal para alcanzar un fin determinado, metas lógicas, en el ámbito laboral, esta conducta tiene que ver con el propósito de resolver problemas que se presentan.
- **Dimensión 2:** El poder es la necesidad de conquistar el reconocimiento de los demás o de influir en los individuos o grupos. Es un motivo social (McClelland, 1989). Esta necesidad se entiende en la forma de actuar de la persona en busca de influir en las decisiones de las demás, donde las personas puedan organizar las actividades y esfuerzos de los demás, de su grupo, o equipo de trabajo, manteniendo el control de sus prácticas con el objetivo de alcanzar os objetivos de la empresa y las tareas planteadas (Chiavenato, 2000).

- **Dimensión 3:** La afiliación es la necesidad de estar con otros, buscar compañía, es el espíritu de grupo, o sea el sentimiento de formar parte de un grupo empático. Resulta de factores internos y externos. (McClelland, 1989). Sobre esta necesidad, Chiavenato (2000) es de suma importancia en la gerencia y jefes inmediatos, pues las personas en busca de satisfacerla desarrollarán capacidad de escucha activa, mantener buenas relaciones interpersonales, lo que ayudará de manera sustancial en su objetividad y a la hora de tomar adecuadas decisiones.

Variable 2 Desempeño laboral

- Aquella acciones, características y comportamientos observados por los trabajadores y que son de suma importancia con los objetivos de la empresa. Estas acciones se determinan a través de resultados de la tarea, comportamientos y características. (Robbins y Judge, 2017)
- **Dimensión 1:** El resultados de la tarea, se comprende como aquellos fines que se realiza en el proceso de la actividad laboral, es decir se basa en los resultados. de la actividad productiva. (Robbins y Judge, 2017).
- **Dimensión 2:** El comportamientos, son aquellas características que poseen el empleado con sus propias tareas, la organización misma y su jefe inmediato. Los comportamientos básicos del colaborador se expresan en la satisfacción que se tiene en el trabajo, así como el involucramiento en el mismo, y por último, el compromiso organizacional. (Robbins y Judge, 2017).
- **Dimensión 3:** Las características, reflejan la adecuada actitud en el proceso laboral siendo la confianza que se tiene y la que se muestra atributos importantes, además de la complacencia, el apego y la dedicación a la actividad laboral. (Robbins y Judge, 2017)



Nataly Yovanna Blanco Campos:

DNI: 44561453

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1 Motivación							
1	Considera saber cómo va progresando al terminar las tareas.	x		x		x		
2	Busca alcanzar metas realistas.	x		x		x		
3	Busca realizar su trabajo de la mejor manera posible.	x		x		x		
4	Trata fuertemente de mejorar su desempeño en el trabajo.	x		x		x		
5	Considera asumir retos difíciles.	x		x		x		
6	Siente satisfacción al terminar una tarea difícil.	x		x		x		
7	Siente satisfacción por competir.	x		x		x		
8	Siente satisfacción por ganar.	x		x		x		
9	Considera que las actividades deben realizarse eficientemente.	x		x		x		

10	Trata de resaltar por su trabajo.	x		x		x		
11	Siente que las personas la valoran positivamente.	x		x		x		
12	Busca que su trabajo sea recocido como adecuado.	x		x		x		
13	Trata de asumir el mando.	x		x		x		
14	Considera expresar opinión si está en desacuerdo.	x		x		x		
15	Siente satisfacción al influir en otras personas para que hagan lo que desea.	x		x		x		
16	Con frecuencia trabaja para obtener más control sobre los acontecimientos a su alrededor.	x		x		x		
17	A menudo encuentra que habla con las personas acerca de asuntos distintos a temas del trabajo.	x		x		x		
18	Le gusta agradar a otros.	x		x		x		
19	Tiende a construir relaciones cercanas con compañeros de trabajo	x		x		x		
20	Le gusta trabajar en compañía con otras personas.	x		x		x		
21	Le gusta pertenecer a grupos de trabajo.	x		x		x		
22	Siente que su trabajo es valorado por sus compañeros.	x		x		x		
	Variable 2 DESEMPEÑO LABORAL							

1	Considera que los objetivos de la empresa influyen en el desarrollo de sus labores diarias	X		X		X	
2	Es sencillo saber los objetivos de la empresa.	X		X		X	
3	Siente que cumple con las tareas de la jornada laboral	X		X		X	
4	Realiza las tareas encomendadas	X		X		X	
5	Considera que realiza lo que se le indica	X		X		X	
6	Considera que su trabajo se expresa en los productos elaborados	X		X		X	
7	Se siente a gusto al desarrollar sus labores diarias.	X		X		X	
8	Se siente a gusto con el trato de su equipo de trabajo	X		X		X	
9	Siente que la relación con sus jefes es adecuada.	X		X		X	
10	Las relaciones con sus compañeros repercuten de manera positiva en el desarrollo de su labor.	X		X		X	
11	Siente orgullo por el trabajo que desempeña.	X		X		X	
12	Cumple con su horario laboral.	X		X		X	
13	Considera que realiza adecuadamente su trabajo.	X		X		X	
14	Frente a los problemas, busca resolverlos.	X		X		X	
15	Saluda por igual a sus compañeros.	X		X		X	
16	Considera ser una persona confiable en el trabajo	X		X		X	

17	Muestra confianza en el desarrollo de sus actividades laborales.	X		X		X	
18	Siente que su trabajo es agradable	X		X		X	
19	Siente satisfacción al finalizar la jornada laboral.	X		X		X	
20	Se identifica con su grupo de compañeros de trabajo.	X		X		X	
21	Presenta lazos de afecto con sus compañeros.	X		X		X	
22	Examina oportunidades de mejora para desarrollar óptimamente sus labores diarias.	X		X		X	
23	Se capacita constantemente en temas afines al cargo que desempeña	X		X		X	
24	Busca aprender algo nuevo del trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Teodoro Carranza Estela

DNI: 08074405

Especialidad del validador: Doctor en Administración, Magister en Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa

Día 08 de Junio del 2022

1Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: 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




DR. TEODORO CARRANZA ESTELA
LIC. EN ADMINISTRACIÓN
CLAD 08171

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Gustavo Javier Alberca Teves

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es muy grato comunicarme con usted 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 Universidad César Vallejo, en el campus de Los Olivos requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en una empresa textil de la Victoria, Lima 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 educativos y/o investigación educativa.

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.

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

Atentamente



Nataly Yovanna Blanco Campos:

DNI: 4456145

Se deberá adjuntar la ficha de validación con la constancia de registro de Sunedu de grados y títulos del profesional validador

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variables 1 Motivación

- La motivación es la expresión y aspiración del hombre a satisfacer sus necesidades sociales de logro, afiliación y poder. Las personas internalizan estas necesidades mediante la experiencia, el desarrollo y la socialización.
- **Dimensión 1:** El logro es la necesidad de sobresalir, de superar obstáculos, formado por tres aspectos independientes pero interrelacionados, orientación laboral, que es deseo de trabajar mucho y bien; dominio, que es la preferencia por los retos; y competitividad, que es el goce de enfrentar las propias aptitudes a las de otros. Es un motivo social (McClelland, 1989). Cueva (2018) refiere en la misma línea que, los individuos que experimentan la necesidad de logro orientan su conducta personal para alcanzar un fin determinado, metas lógicas, en el ámbito laboral, esta conducta tiene que ver con el propósito de resolver problemas que se presentan.
- **Dimensión 2:** El poder es la necesidad de conquistar el reconocimiento de los demás o de influir en los individuos o grupos. Es un motivo social (McClelland, 1989). Esta necesidad se entiende en la forma de actuar de la persona en busca de influir en las decisiones de las demás, donde las personas puedan organizar las actividades y esfuerzos de los demás, de su grupo, o equipo de trabajo, manteniendo el control de sus prácticas con el objetivo de alcanzar os objetivos de la empresa y las tareas planteadas (Chiavenato, 2000).

- **Dimensión 3:** La afiliación es la necesidad de estar con otros, buscar compañía, es el espíritu de grupo, o sea el sentimiento de formar parte de un grupo empático. Resulta de factores internos y externos. (McClelland, 1989). Sobre esta necesidad, Chiavenato (2000) es de suma importancia en la gerencia y jefes inmediatos, pues las personas en busca de satisfacerla desarrollarán capacidad de escucha activa, mantener buenas relaciones interpersonales, lo que ayudará de manera sustancial en su objetividad y a la hora de tomar adecuadas decisiones.

Variable 2 Desempeño laboral

- Aquella acciones, características y comportamientos observados por los trabajadores y que son de suma importancia con los objetivos de la empresa. Estas acciones se determinan a través de resultados de la tarea, comportamientos y características. (Robbins y Judge, 2017)
- **Dimensión 1:** El resultados de la tarea, se comprende como aquellos fines que se realiza en el proceso de la actividad laboral, es decir se basa en los resultados. de la actividad productiva. (Robbins y Judge, 2017).
- **Dimensión 2:** El comportamientos, son aquellas características que poseen el empleado con sus propias tareas, la organización misma y su jefe inmediato. Los comportamientos básicos del colaborador se expresan en la satisfacción que se tiene en el trabajo, así como el involucramiento en el mismo, y por último, el compromiso organizacional. (Robbins y Judge, 2017).
- **Dimensión 3:** Las características, reflejan la adecuada actitud en el proceso laboral siendo la confianza que se tiene y la que se muestra atributos importantes, además de la complacencia, el apego y la dedicación a la actividad laboral. (Robbins y Judge, 2017)



Nataly Yovanna Blanco Campos:

DNI: 44561453

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1 Motivación							
1	Considera saber cómo va progresando al terminar las tareas.	x		x		x		
2	Busca alcanzar metas realistas.	x		x		x		
3	Busca realizar su trabajo de la mejor manera posible.	x		x		x		
4	Trata fuertemente de mejorar su desempeño en el trabajo.	x		x		x		
5	Considera asumir retos difíciles.	x		x		x		
6	Siente satisfacción al terminar una tarea difícil.	x		x		x		
7	Siente satisfacción por competir.	x		x		x		
8	Siente satisfacción por ganar.	x		x		x		
9	Considera que las actividades deben realizarse eficientemente.	x		x		x		

10	Trata de resaltar por su trabajo.	x		x		x		
11	Siente que las personas la valoran positivamente.	x		x		x		
12	Busca que su trabajo sea recocido como adecuado.	x		x		x		
13	Trata de asumir el mando.	x		x		x		
14	Considera expresar opinión si está en desacuerdo.	x		x		x		
15	Siente satisfacción al influir en otras personas para que hagan lo que desea.	x		x		x		
16	Con frecuencia trabaja para obtener más control sobre los acontecimientos a su alrededor.	x		x		x		
17	A menudo encuentra que habla con las personas acerca de asuntos distintos a temas del trabajo.	x		x		x		
18	Le gusta agradar a otros.	x		x		x		
19	Tiende a construir relaciones cercanas con compañeros de trabajo	x		x		x		
20	Le gusta trabajar en compañía con otras personas.	x		x		x		
21	Le gusta pertenecer a grupos de trabajo.	x		x		x		
22	Siente que su trabajo es valorado por sus compañeros.	x		x		x		
	Variable 2 DESEMPEÑO LABORAL							

1	Considera que los objetivos de la empresa influyen en el desarrollo de sus labores diarias	X		X		X	
2	Es sencillo saber los objetivos de la empresa.	X		X		X	
3	Siente que cumple con las tareas de la jornada laboral	X		X		X	
4	Realiza las tareas encomendadas	X		X		X	
5	Considera que realiza lo que se le indica	X		X		X	
6	Considera que su trabajo se expresa en los productos elaborados	X		X		X	
7	Se siente a gusto al desarrollar sus labores diarias.	X		X		X	
8	Se siente a gusto con el trato de su equipo de trabajo	X		X		X	
9	Siente que la relación con sus jefes es adecuada.	X		X		X	
10	Las relaciones con sus compañeros repercuten de manera positiva en el desarrollo de su labor.	X		X		X	
11	Siente orgullo por el trabajo que desempeña.	X		X		X	
12	Cumple con su horario laboral.	X		X		X	
13	Considera que realiza adecuadamente su trabajo.	X		X		X	
14	Frente a los problemas, busca resolverlos.	X		X		X	
15	Saluda por igual a sus compañeros.	X		X		X	
16	Considera ser una persona confiable en el trabajo	X		X		X	

17	Muestra confianza en el desarrollo de sus actividades laborales.	X		X		X		
18	Siente que su trabajo es agradable	X		X		X		
19	Siente satisfacción al finalizar la jornada laboral.	X		X		X		
20	Se identifica con su grupo de compañeros de trabajo.	X		X		X		
21	Presenta lazos de afecto con sus compañeros.	X		X		X		
22	Examina oportunidades de mejora para desarrollar óptimamente sus labores diarias.	X		X		X		
23	Se capacita constantemente en temas afines al cargo que desempeña	X		X		X		
24	Busca aprender algo nuevo del trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI CUMPLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Gustavo Javier Alberca Teves

DNI: 09378805

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACION

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o del 20 dimensión específica del constructo

³**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

Mg. Osmer Ignacio Blanco Campos

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es muy grato comunicarme con usted 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 Universidad César Vallejo, en el campus de Los Olivos requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en una empresa textil de la Victoria, Lima 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 educativos y/o investigación educativa.

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.

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

Atentamente



Nataly Yovanna Blanco Campos:

DNI: 4456145

Se deberá adjuntar la ficha de validación con la constancia de registro de Sunedu de grados y títulos del profesional validador

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variables 1 Motivación

- La motivación es la expresión y aspiración del hombre a satisfacer sus necesidades sociales de logro, afiliación y poder. Las personas internalizan estas necesidades mediante la experiencia, el desarrollo y la socialización.
- **Dimensión 1:** El logro es la necesidad de sobresalir, de superar obstáculos, formado por tres aspectos independientes pero interrelacionados, orientación laboral, que es deseo de trabajar mucho y bien; dominio, que es la preferencia por los retos; y competitividad, que es el goce de enfrentar las propias aptitudes a las de otros. Es un motivo social (McClelland, 1989). Cueva (2018) refiere en la misma línea que, los individuos que experimentan la necesidad de logro orientan su conducta personal para alcanzar un fin determinado, metas lógicas, en el ámbito laboral, esta conducta tiene que ver con el propósito de resolver problemas que se presentan.
- **Dimensión 2:** El poder es la necesidad de conquistar el reconocimiento de los demás o de influir en los individuos o grupos. Es un motivo social (McClelland, 1989). Esta necesidad se entiende en la forma de actuar de la persona en busca de influir en las decisiones de las demás, donde las personas puedan organizar las actividades y esfuerzos de los demás, de su grupo, o equipo de trabajo, manteniendo el control de sus prácticas con el objetivo de alcanzar los objetivos de la empresa y las tareas planteadas (Chiavenato, 2000).

- **Dimensión 3:** La afiliación es la necesidad de estar con otros, buscar compañía, es el espíritu de grupo, o sea el sentimiento de formar parte de un grupo empático. Resulta de factores internos y externos. (McClelland, 1989). Sobre esta necesidad, Chiavenato (2000) es de suma importancia en la gerencia y jefes inmediatos, pues las personas en busca de satisfacerla desarrollarán capacidad de escucha activa, mantener buenas relaciones interpersonales, lo que ayudará de manera sustancial en su objetividad y a la hora de tomar adecuadas decisiones.

Variable 2 Desempeño laboral

- Aquella acciones, características y comportamientos observados por los trabajadores y que son de suma importancia con los objetivos de la empresa. Estas acciones se determinan a través de resultados de la tarea, comportamientos y características. (Robbins y Judge, 2017)
- **Dimensión 1:** El resultados de la tarea, se comprende como aquellos fines que se realiza en el proceso de la actividad laboral, es decir se basa en los resultados. de la actividad productiva. (Robbins y Judge, 2017).
- **Dimensión 2:** El comportamientos, son aquellas características que poseen el empleado con sus propias tareas, la organización misma y su jefe inmediato. Los comportamientos básicos del colaborador se expresan en la satisfacción que se tiene en el trabajo, así como el involucramiento en el mismo, y por último, el compromiso organizacional. (Robbins y Judge, 2017).
- **Dimensión 3:** Las características, reflejan la adecuada actitud en el proceso laboral siendo la confianza que se tiene y la que se muestra atributos importantes, además de la complacencia, el apego y la dedicación a la actividad laboral. (Robbins y Judge, 2017)



Nataly Yovanna Blanco Campos:

DNI: 44561453

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1 Motivación							
1	Considera saber cómo va progresando al terminar las tareas.	x		x		x		
2	Busca alcanzar metas realistas.	x		x		x		
3	Busca realizar su trabajo de la mejor manera posible.	x		x		x		
4	Trata fuertemente de mejorar su desempeño en el trabajo.	x		x		x		
5	Considera asumir retos difíciles.	x		x		x		
6	Siente satisfacción al terminar una tarea difícil.	x		x		x		
7	Siente satisfacción por competir.	x		x		x		
8	Siente satisfacción por ganar.	x		x		x		
9	Considera que las actividades deben realizarse eficientemente.	x		x		x		

10	Trata de resaltar por su trabajo.	x		x		x		
11	Siente que las personas la valoran positivamente.	x		x		x		
12	Busca que su trabajo sea recocido como adecuado.	x		x		x		
13	Trata de asumir el mando.	x		x		x		
14	Considera expresar opinión si está en desacuerdo.	x		x		x		
15	Siente satisfacción al influir en otras personas para que hagan lo que desea.	x		x		x		
16	Con frecuencia trabaja para obtener más control sobre los acontecimientos a su alrededor.	x		x		x		
17	A menudo encuentra que habla con las personas acerca de asuntos distintos a temas del trabajo.	x		x		x		
18	Le gusta agradar a otros.	x		x		x		
19	Tiende a construir relaciones cercanas con compañeros de trabajo	x		x		x		
20	Le gusta trabajar en compañía con otras personas.	x		x		x		
21	Le gusta pertenecer a grupos de trabajo.	x		x		x		
22	Siente que su trabajo es valorado por sus compañeros.	x		x		x		
	Variable 2 DESEMPEÑO LABORAL							

1	Considera que los objetivos de la empresa influyen en el desarrollo de sus labores diarias	X		X		X		
2	Es sencillo saber los objetivos de la empresa.	X		X		X		
3	Siente que cumple con las tareas de la jornada laboral	X		X		X		
4	Realiza las tareas encomendadas	X		X		X		
5	Considera que realiza lo que se le indica	X		X		X		
6	Considera que su trabajo se expresa en los productos elaborados	X		X		X		
7	Se siente a gusto al desarrollar sus labores diarias.	X		X		X		
8	Se siente a gusto con el trato de su equipo de trabajo	X		X		X		
9	Siente que la relación con sus jefes es adecuada.	X		X		X		
10	Las relaciones con sus compañeros repercuten de manera positiva en el desarrollo de su labor.	X		X		X		
11	Siente orgullo por el trabajo que desempeña.	X		X		X		
12	Cumple con su horario laboral.	X		X		X		
13	Considera que realiza adecuadamente su trabajo.	X		X		X		
14	Frente a los problemas, busca resolverlos.	X		X		X		
15	Saluda por igual a sus compañeros.	X		X		X		
16	Considera ser una persona confiable en el trabajo	X		X		X		

17	Muestra confianza en el desarrollo de sus actividades laborales.	x		x		x		
18	Siente que su trabajo es agradable	x		x		x		
19	Siente satisfacción al finalizar la jornada laboral.	x		x		x		
20	Se identifica con su grupo de compañeros de trabajo.	x		x		x		
21	Presenta lazos de afecto con sus compañeros.	x		x		x		
22	Examina oportunidades de mejora para desarrollar óptimamente sus labores diarias.	x		x		x		
23	Se capacita constantemente en temas afines al cargo que desempeña	x		x		x		
24	Busca aprender algo nuevo del trabajo.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI CUMPLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Osmer Ignacio Blanco Campos

DNI: 04050810

Especialidad del validador: MAESTRO EN PLANIFICACION DE PROYECTOS DE DESARROLLO

Día 08 de Junio

del 2022

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

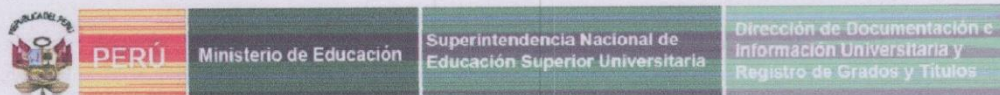
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficien



Mg. Ing. Osmer Ignacio BLANCO CAMPOS

1/6/22, 8:28



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
BLANCO CAMPOS, OSMER IGNACIO DNI 04050810	BACHILLER EN CIENCIAS INGENIERIA DE METALURGIA Fecha de diploma: 04/09/2000 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÍDES CARRIÓN PERU
BLANCO CAMPOS, OSMER IGNACIO DNI 04050810	INGENIERO METALURGISTA Fecha de diploma: 14/01/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÍDES CARRIÓN PERU
BLANCO CAMPOS, OSMER IGNACIO DNI 04050810	MAESTRO EN PLANIFICACIÓN Y PROYECTOS DE DESARROLLO Fecha de diploma: 16/08/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 08/03/2013 Fecha egreso: 23/12/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÍDES CARRIÓN PERU

MODAS BOER E.I.R.L.

Teléfono: 01-3792415

Celular: 954731773

Dirección: JR. Mariscal Agustín Gamarra 654
URB EL PORVENIR DPTO 665 IN.C.LA
VICTORIA-LIMA-LIMA



Autorización N°02-2022

RESP/Textil Modas Bóer E.I.R.L con RUC 20535544744

Por medio de la presente se autoriza a la Contadora Nataly Blanco Campos con número de DNI 44561453 estudiante de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, ingresar a las instalaciones de la empresa Textil Modas Boer E.I.R.L con RUC 20535544744 con el fin de realizar una encuesta a nuestros trabajadores para su proyecto de investigación con el tema de " **Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en una empresa textil de la Victoria, Lima 2022** esta visita se efectuara durante el periodo de su culminación de su trabajo de investigación en el presente año, no se le autoriza usar el nombre de nuestra empresa para mencionado trabajo pero si hacer la investigación de encuestas a nuestros trabajadores .

Por ello agradeceré dar las facilidades a la contadora para el ingreso a nuestras instalaciones.

La victoria 15 de junio del 2022

Textil Modas Bóer E.I.R.L



Salomón Ramos Tocas

Gerente



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHICCHON MENDOZA OSCAR GUILLERMO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en una empresa textil de la Victoria, Lima 2022

", cuyo autor es BLANCO CAMPOS NATALY YOVANNA, 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 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, 06 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHICCHON MENDOZA OSCAR GUILLERMO DNI: 08478538 ORCID 0000-0001-6215-7028	Firmado digitalmente por: OCHICCHONM el 09-08- 2022 21:15:36

Código documento Trilce: TRI - 0396440